

CASESTUDIE 2

De casestudies hadden tot doel om het theoretische model te verfijnen en te valideren. Per casestudie zijn de belangrijkste bevindingen per element gebundeld hetgeen een duidelijk beeld weergeeft van de betreffende PW. Waar mogelijk wordt dit geïllustreerd met een quote van een van de respondenten.

ELEMENT	BEVINDINGEN	ILLUSTREERENDE QUOTE
Lerend en onderzoekend samenwerken	<ul style="list-style-type: none"> Via een diversiteit aan scholing leren alle respondenten (ook cliënten) van elkaar waarbij studenten vooral kennis halen en professionals kennis brengen. Er is veel aandacht voor samenwerking op alle lagen. Aanbevelingen uit onderzoeken van studenten worden deels ingezet in de beroepspraktijk maar onderzoeksvragen mogen nog meer vanuit praktijk geformuleerd worden om dienstverlening te ontwikkelen en te innoveren. 	<p>"Wat je ziet van dat lerend en onderzoekend samenwerken, daar zijn we echt volop mee aan het experimenteren en dat iedereen lerende is en betrokken leren van en met elkaar van en tijdens het werk hè, dat is ook waar we mee bezig zijn [en] wat we ook steeds proberen uit te stralen en wat we ook proberen te communiceren. Niet alleen binnen die werkplaats maar ook binnen ons project wat we nu aan het doen zijn voor de zorg voor de revalidant." (Manager)</p>
Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur	<ul style="list-style-type: none"> Er worden grenzen overstegen tussen zowel hogescholen als binnen teams. Er is een open, veilige en vertrouwde cultuur aanwezig waarin alle respondenten zelf initiatief mogen nemen. Werkzaamheden van studenten komen niet altijd overeen met onderwijscurriculum, afstemming hierover is nodig. 	<p>"Dan heb je hier een behandelplan uitgeschreven dat hier prima is [en] waar je stagebegeleiders helemaal akkoord mee zijn. En dan gaat het door de keuring op school en dan ben je net een onderdeelje vergeten en dan heb je het daar op niet gehaald. En dan denk ik: ja maar waar gaat het nou om? Dat ik het hier goed heb opgeschreven of dat ik goede zorg lever aan degene voor wie ik moet zorgen?" (Student)</p>
Samen richten en (her)inrichten:	<ul style="list-style-type: none"> Gedeelde visie is bekend en is tot stand gekomen met input van betrokkenen. Er wordt structureel geëvalueerd en feedback van respondenten wordt ingezet om professionele werkplaats te verbeteren. 	<p>"Wij hebben eigenlijk echt wel richting gegeven aan de grote lijnen. Strategisch zit ook echt daar [stuurgroep], maar wel altijd vanuit die visie die je eerder met elkaar hebt ingericht." (Ondersteuner)</p>
Leiderschap en Autonomie	<ul style="list-style-type: none"> Studenten ervaren vooral persoonlijk leiderschap als het gaat om verantwoordelijkheid voor eigen doelen. Respondenten ervaren veel autonomie om zaken zelf te regelen. 	<p>"Want ik mag gewoon zelf mijn planning maken bij wie ik mee wil kijken en als ik dan iets zelf doe, dan laat ze me dat ook gewoon doen, mijn eigen plan maken en daarna is het gewoon van: waarom doe je dat?" (Student)</p>

Vrijmaken mensen en middelen	<ul style="list-style-type: none"> Rol en competenties van 'boundary crosser' zouden strakker geformuleerd mogen worden. Case vindt professionele werkplaats dermate belangrijk dat extra financiële middelen ingezet worden. Er zouden meer middelen ingezet moeten worden voor professional omdat deze te weinig tijd heeft voor de te verrichten taken. 	<p>"Inmiddels hebben we, omdat we in het eerste jaar zo goed gedraaid hebben en ook konden laten zien wat we opleveren voor de organisatie, die uren van de MP-ers gewoon structureel in onze begroting opgenomen, omdat het duidelijk is dat het zoveel oplevert voor de zorg..." (Manager)</p>
Vormgeven en onderhouden relaties	<ul style="list-style-type: none"> Openheid, oplossingsgerichtheid en hetzelfde doel voor ogen hebben zijn rijk aanwezig binnen case. Groepsidentiteit is op alle lagen aanwezig. 	

Alle bevindingen per element in deze case zijn meegenomen in het vervolg van fase 2 en vergeleken met de andere casestudies.



FASE 2

VALIDERING EN VERFIJNING MODEL: DE RESULTATEN EN HOE VERDER (FASE 3)

In de 4 casestudies werden alle elementen door de respondenten herkend en zijn deze aanwezig in de betreffende PW. Echter de mate en soort van aanwezigheid verschilt per case. Dit in relatie met de betrokkenheid van de respondent binnen de PW (hoe meer betrokken, hoe meer herkenning). Essentieel in de samenwerking is de aanwezigheid van een gezamenlijk ontwikkelde visie voor de optimale richting en inrichting van een PW te realiseren. De respondenten zien het model voor Lerend en Onderzoekend Samenwerken als een ideaaltypisch beeld.

Op basis van deze casestudies is een crosscase analyse uitgevoerd waarvan de resultaten iteratief gespiegeld zijn met literatuur. Dit heeft geleid tot het verfijnen en verscherpen van het model voor Lerend en Onderzoekend Samenwerken en de bijbehorende narratieven per element. Voor meer informatie zie onderstaande referenties:

Moresi, S., Duinkerke, M., Swennenhuis, P., & Snoeren, M. (2019). Professionele Werkplaatsen: Lerend en Onderzoekend Samenwerken. OnderwijsInnovatie.
Swennenhuis, P., Moresi, S., Duinkerke, M., Bovens, J., Quadackers, D., & Snoeren, M. (submitted). Leren en onderzoeken in professionele werkplaatsen: de ontwikkeling van een theoretisch model.

Dit alles levert waardevolle input richting fase 3 (2020) voor het ontwikkelen en toetsen van instrumentarium om de kwaliteit van de PW te evalueren en te verbeteren. Wil je hier meer over weten, check dan eens onze website of benader ons via email.

MEER INFORMATIE

- ✉ winproject@fontys.nl
- 📍 fontys.nl/WIN
- 👤 Onderzoeksgroep WIN: Miranda Snoeren, Sofie Moresi, Petra Swennenhuis, Michel Duinkerke, Daniëlle Quadackers en Jeroen Bovens



PROFESSIONELE WERKPLAATSEN

HET WIN-PROJECT

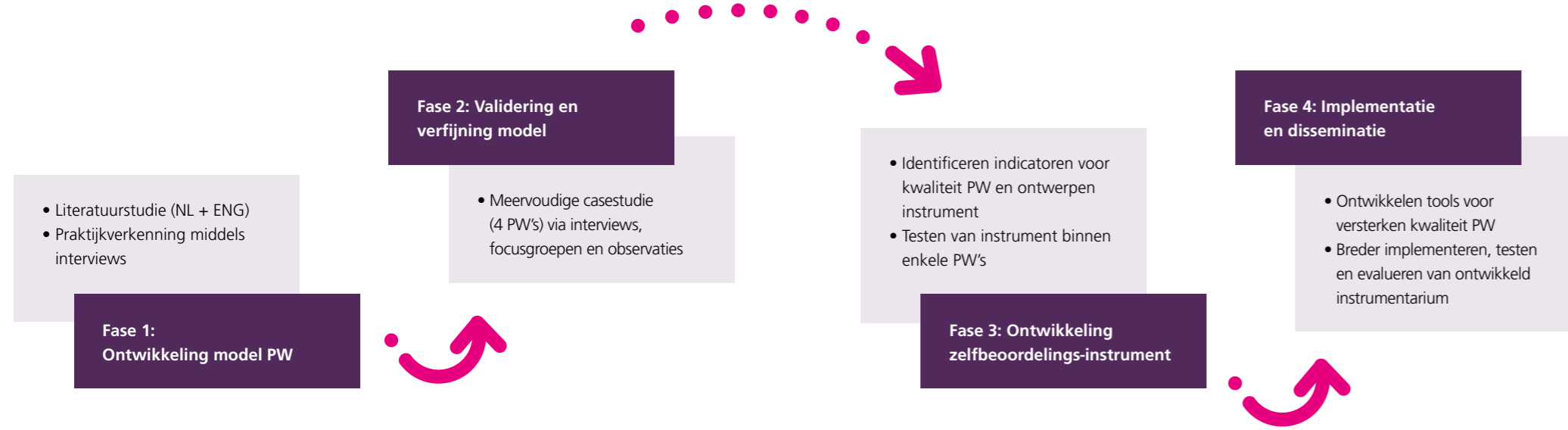


FASE 2

CASESTUDIES

ONDERZOEKSPROJECT WIN: WERKPLAATS INSTRUMENTARIUM

Fontys Hogescholen investeert in de ontwikkeling van professionele werkplaatsen (PW). Deze omvatten een duurzame, intersectorale samenwerking tussen minimaal één publieke organisatie en een hoger onderwijsinstelling. PW's hebben het potentieel bij te dragen aan de ontwikkeling van betrokkenen, de verbetering van het curriculum en de beroepspraktijk. Centraal hierbij staat het lerend en onderzoekend samenwerken van alle betrokkenen in de samenwerking.



DOEL: INZICHT VERGROTEN IN HET CONCEPT VAN PW'S

Fase 1 en Fase 2: 2018 - 2019

door inzicht te verkrijgen in de werkzame elementen van een PW en (samenwerkings) processen die de kwaliteit van PW's beïnvloeden hetgeen resulteert in een theoretisch model...

Fase 3 en 4: 2020 en 2021

...dat input levert voor het ontwikkelen en toetsen van instrumentarium om de kwaliteit van de PW te evalueren en te verbeteren.

Fase 4: Implementatie en disseminatie

- Ontwikkelen tools voor versterken kwaliteit PW
- Breder implementeren, testen en evalueren van ontwikkeld instrumentarium

Het WIN-project wordt uitgevoerd binnen het domein Mens & Maatschappij van Fontys en omvat daarmee 7 instituten (Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid, Fontys Hogeschool Sociale Studies, Fontys Hogeschool Pedagogiek, Fontys Sporthogeschool, Fontys Paramedische Hogeschool, Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie en Fontys Hogeschool ICT).

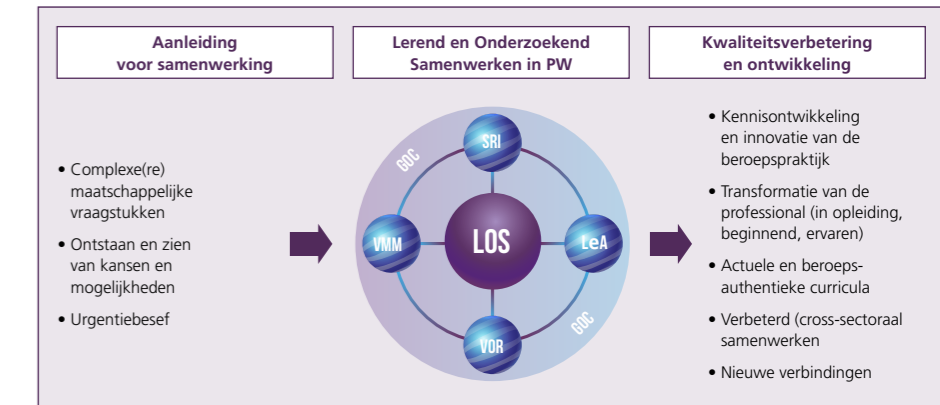
FASE 2

VALIDERING EN VERFIJNING MODEL

FASE 2: VALIDERING EN VERFIJNING MODEL				
Onderzoeksraag: Op welke wijze komen de elementen (niet) tot uiting in de betreffende PW?				
Meervoudige casestudie: PW's binnen domein Mens en Maatschappij				
4 casestudies	1	2	3	4
Context	Jeugdzorg	Revalidatie	Divers	Revalidatie
Betrokken instituut	Fontys Hogeschool Pedagogiek	Fontys Hogeschool Mens en Gezondheid	Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie	Fontys Paramedische Hogeschool
Start PW	2014	2012	2015	2018

ONDERZOEKS-INSTRUMENTEN	DOEL	1	2	3	4
Documentanalyse	Verkennd ter oriëntatie, beeldvorming, achtergrond en beschrijving PW	Samenwerkings-overeenkomst 2017 Factsheet 2017 Visiedocument 2017 Informatiefolder 2018	Praktisch handboek PW (2012) Rapport resultatenmeting PW (2012) Jaarverslag Onderzoekscmissie (2012) RvB Beleidsnotitie Onderzoekscmissie 2016-2021 (2014)	Overkoepelend format Strategie PW (2019) Overkoepelend Jaarplan (2019) Ondernemingsplan (2014) Sneek, E. (2019). De grensoverstijgende begeleiding van de ondernemende student. Eindhoven: Bachelor scriptie Fontys Hogescholen	Jaardocument 2017 Samenwerkings-overeenkomst 2018 Visiedocument 2019 Presentatie 'evaluatie en resultaten' 2019. Diverse nieuwsberichten via Fontys online 2018 - 2019 Werkschema 2018 - 2019
Observaties	Verkennd ter oriëntatie, beeldvorming, achtergrond en beschrijving PW	1 dagdeel	1 dagdeel	1 dagdeel	1 dagdeel
Interviews leidinggevende/manager (N = 4)	Validering model	1	1	1	1
Focusgroepen studenten (N = 24)		2	7	9	6
Focusgroepen ondersteuners (N = 21)		3	9	5	4
Focusgroepen professionals (N = 19)		3	4	5	7
Focusgroepen cliënten (N = 7)			7		
Totaal (N = 75)		9	28	20	18
Analyse	Deductieve analyse in relatie tot elementen van het model Kwalitatieve data werd iteratief gespiegeld met literatuur				

In fase 1 en 2 is onderzocht wat een PW typeert en wat de werkzame mechanismen in een PW zijn. Dit heeft geresulteerd tot een definitie en bijbehorende kenmerken van een PW. Tevens heeft dit geleid tot onderstaande visuele weergave van het theoretische model 'Lerend en Onderzoekend Samenwerken'. Het model laat zien welke elementen en interorganisatorische samenwerkingsprocessen bijdragen aan de kwaliteit van een PW en hoe deze onderling relateren.



Lerend en onderzoekend samenwerken (LOS)

Lerend en onderzoekend samenwerken is het primaire proces van alle betrokkenen van een PW. Betrokkenen zoals professionals, studenten, docenten (ondersteuners) en cliënten leren van en met elkaar, van en tijdens het werk.

Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur (GOC)

Een ontwikkelingsgerichte cultuur waarin men waarde hecht aan het overstijgen van grenzen op persoonlijk vlak, van de eigen organisatie en professie. Dit vraagt om een gezamenlijk repertoire aan waarden, opvattingen en handelingen tussen mensen en organisaties.

Samen richten en (her)inrichten (SRI)

Het samen richten en (her)inrichten van dragende processen, rollen en structuren vragen om het ontwikkelen van een gezamenlijke visie, het expliciteren van verwachtingen en belangen en het formaliseren van doelen, randvoorwaarden en aanpak.

Leiderschap en Autonomie (LEA)

Verbindend en gedeeld leiderschap en professionele autonomie creëren eigenaarschap, participatie en betrokkenheid. Gelijkwaardigheid, vertrouwen, ruimte om te experimenteren en wederkerigheid zijn essentiële onderliggende waarden

Vrijmaken mensen en middelen (VMM)

Het vrijmaken van geschikte mensen en voldoende middelen, zodanig dat er een passende mix aan kwaliteiten en kwantiteiten ontstaat. Het helpt de samenwerking op te starten en de gezamenlijke ambitie te borgen.

Vormgeven en onderhouden relaties (VOR)

Het vormgeven, onderhouden en versterken van gelijkwaardige relaties tussen betrokkenen in en tussen organisaties op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau. Dit vereist openheid naar elkaar en het waarderen van de behoeften en het perspectief van de ander.