



Daniëlle Quadackers
Petra Swennenhuis

Professionele werkplaatsen: samen werken, samen leren

DIT PROJECT IS EEN INITIATIEF VANUIT HET DOMEIN MENS EN
MAATSCHAPPIJ. HET BETREFT EEN SAMENWERKING TUSSEN
FONTYS HOGESCHOOL MENS EN GEZONDHEID
FONTYS PARAMEDISCHE HOGESCHOOL
FONTYS HOGESCHOOL PEDAGOGIEK
FONTYS SPORTHOGESCHOOL
FONTYS HOGESCHOOL HRM EN PSYCHOLOGIE
FONTYS HOGESCHOOL SOCIALE STUDIES
FONTYS HOGESCHOOL ICT

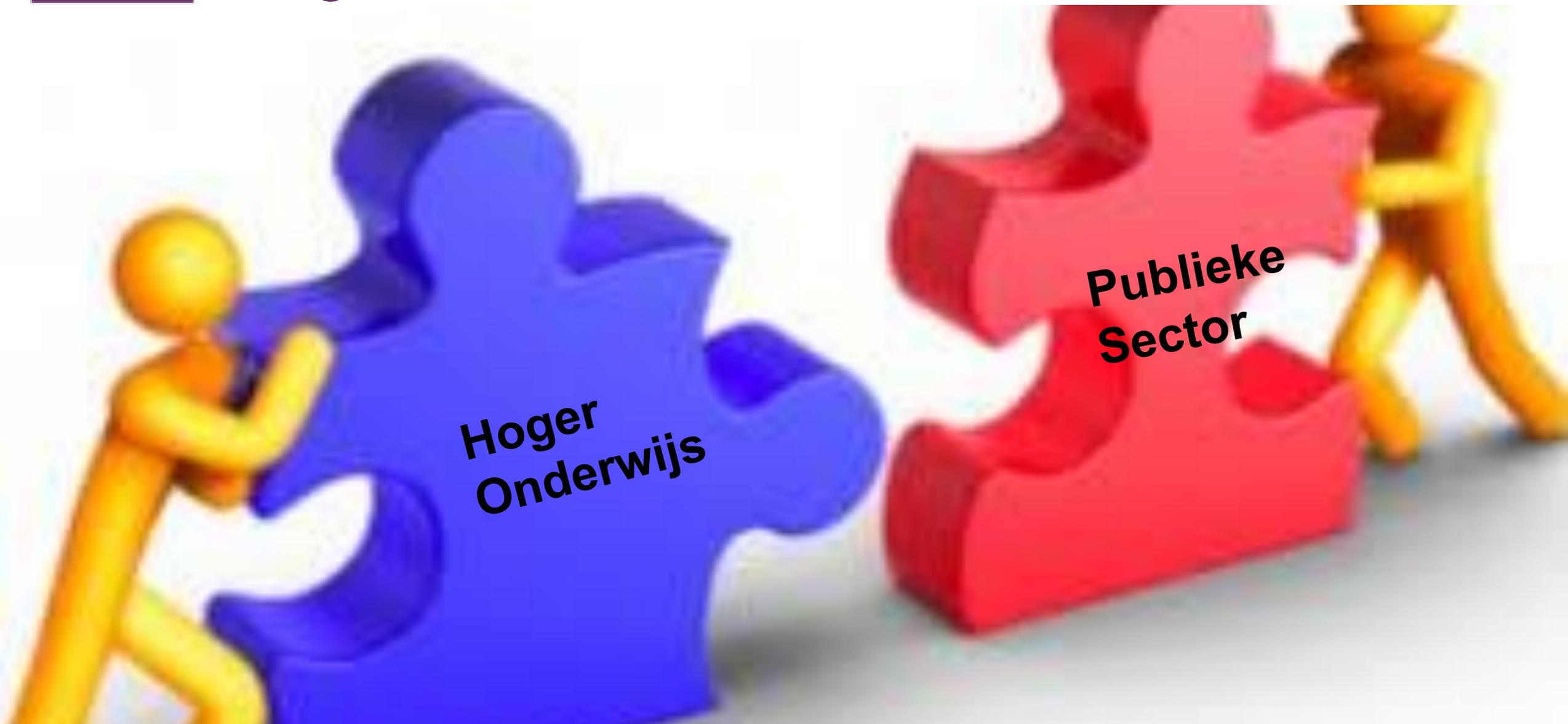




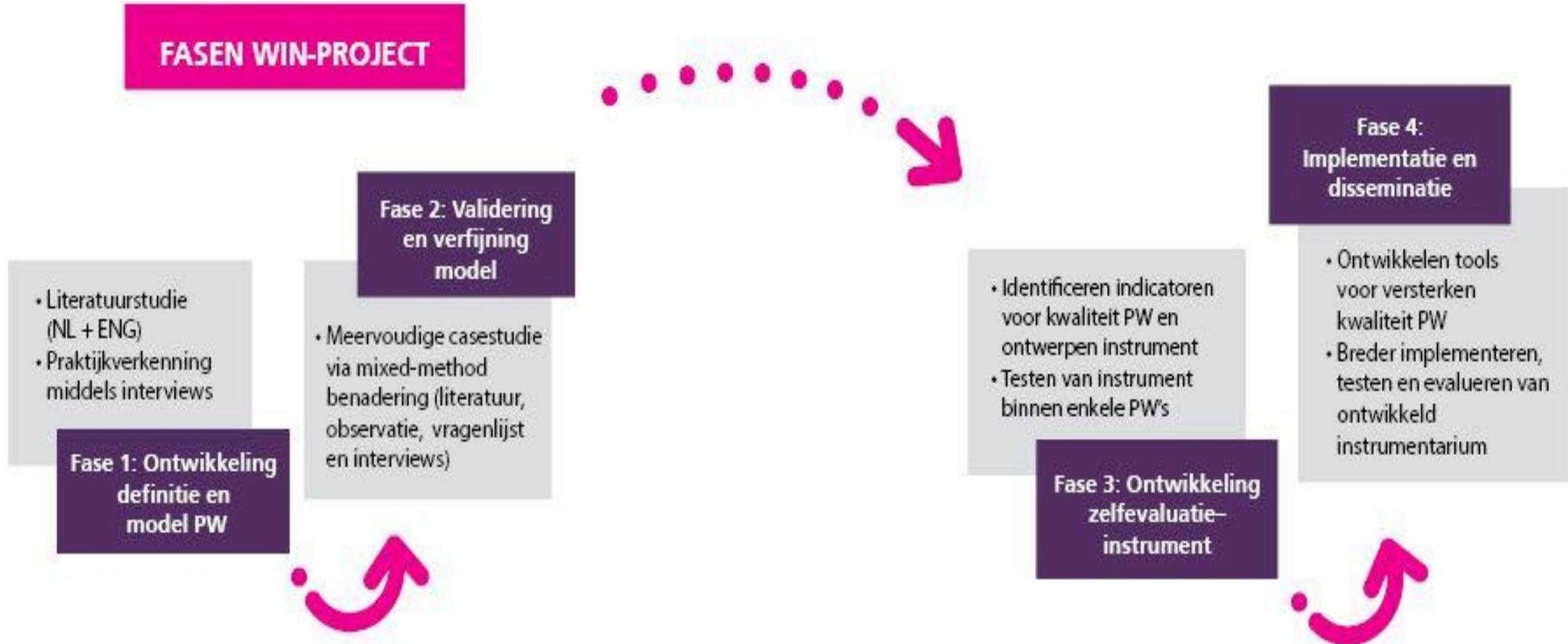
wicked challenges



Maatschappelijk complexe uitdagingen vragen om cross-sectoraal samenwerken



Fasen WIN-project



PROFESSIONELE WERKPLAATSEN

Professionele werkplaatsen zijn **duurzame samenwerkingsverbanden** tussen tenminste een hoger onderwijsinstelling en een publieke organisatie, die **fysiek gesitueerd** zijn in de **beroepspraktijk**. Binnen deze authentieke omgevingen **leren, onderzoeken en werken** professionals, studenten, docenten, cliënten en andere betrokkenen zodanig **samen**, dat betrokkenen, omgeving en dienstverlening zich **voortdurend ontwikkelen**. Dit **lerend en onderzoekend samenwerken** wordt dusdanig gefaciliteerd dat de **belangen** van alle betrokkenen **gelijkwaardig worden uitgelijnd** en vertegenwoordigd in **gezamenlijke doelstellingen**.

PROFESSIONELE WERKPLAATSEN

Duurzame, sectoroverstijgende samenwerkingsverbanden

Grenspraktijken met gezamenlijk eigenaarschap

Authentieke leer- en werkomgevingen georganiseerd rondom de dienstverlening van de praktijkorganisatie met impact voor cliënt

Open omgevingen met tenminste participatie van studenten, professionals, docenten en cliënten

Bevatten verhoudingsgewijs veel studenten, die fungeren als katalysator van veranderingen in de beroepspraktijk

Omvatten activiteiten en objecten die grenzen helpen overstijgen in de driehoek onderwijs – onderzoek - beroepspraktijk

Continue verbetering van de beroepspraktijk, waarbij betrokkenen gezamenlijke doelen continu afstemmen en evalueren

Bevatten bewust vormgegeven rollen als vakinhoudelijk rolmodel en bruggenbouwer, die geborgd zijn in de samenwerking

Faciliteren een ontwikkelingsgerichte cultuur en een continu en krachtig leerproces voor studenten, professionals en andere betrokkenen

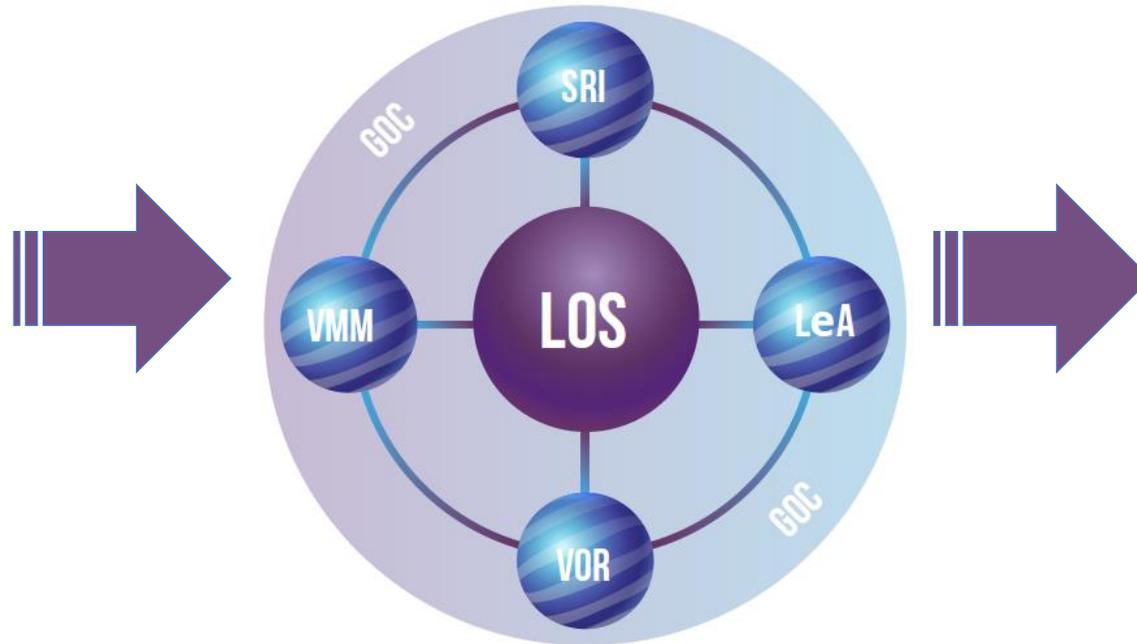
Model voor lerend en onderzoekend samenwerken in PW (fase 1)

Aanleiding voor samenwerking

Lerend en Onderzoekend Samenwerken in PW

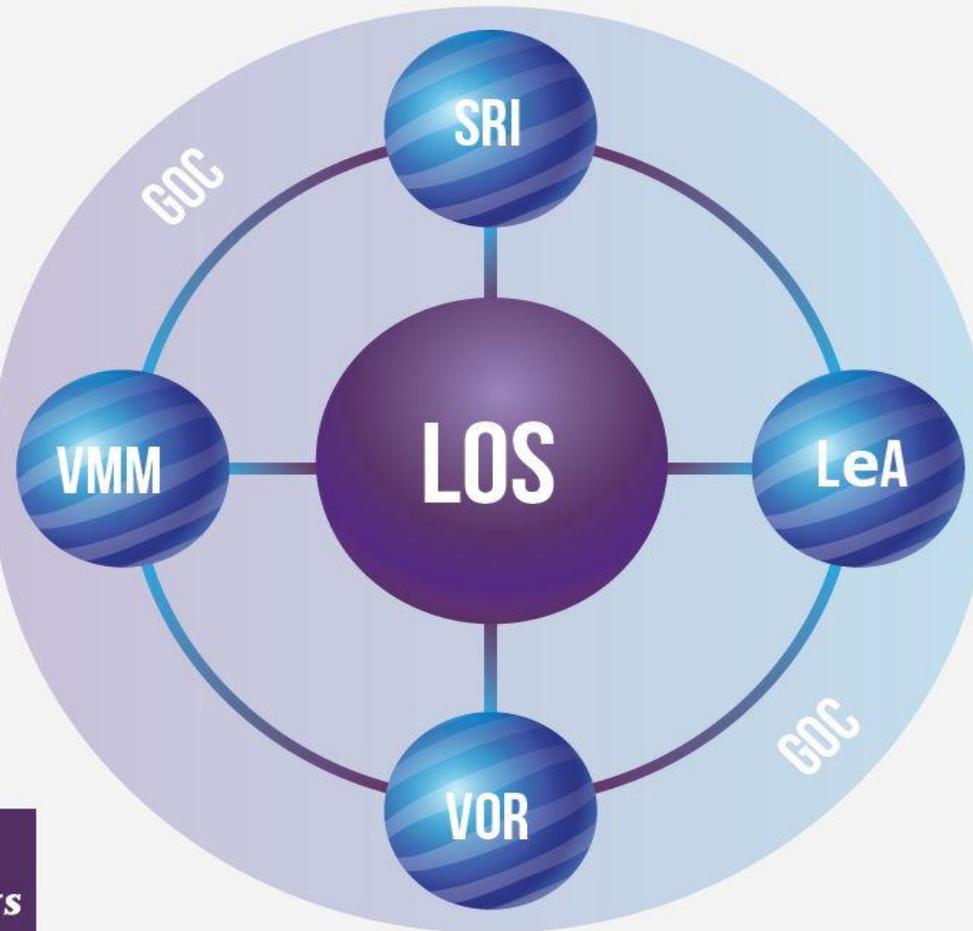
Kwaliteitsverbetering en ontwikkeling

- Complexe(re) maatschappelijke vraagstukken
- Ontstaan en zien van kansen en mogelijkheden
- Urgentiebesef



- Kennisontwikkeling en innovatie van de beroepspraktijk
- Transformatie van de professional (in opleiding, beginnend, ervaren)
- Actuele en beroepsauthentieke curricula
- Verbeterd (cross-sectoraal) samenwerken
- Nieuwe verbindingen

LEREND EN ONDERZOEKEND SAMENWERKEN IN PROFESSIONELE WERKPLAATSEN



LEGENDA

- LOS
Lerend en onderzoekend samenwerken
- LeA
Leiderschap en autonomie
- SRI
Samen richten en (her) inrichten
- VMM
Vrijmaken van mensen en middelen
- VOR
Vormgeven en onderhouden van relaties
- GOC
Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur

Leren en Onderzoekend samenwerken (LOS)

Het lerend en onderzoekend samenwerken staat centraal; dit is het “primaire proces” van de professionele werkplaats. Binnen een ontwikkelingsgerichte cultuur, welke uitnodigt om grenzen te overstijgen en waarin men zich open durft op te stellen op alle betrokken niveaus vindt dit proces plaats.

Iedereen is lerende, betrokkenen leren van en met elkaar, van en tijdens het werk. Dit uit zich onder andere in het samenwerken, in het bieden van diensten aan cliënten, het wederkerig delen van individuele (leer)doelen en kennis, het elkaar bevragen en het geven en ontvangen van feedback. Iedereen weet dat niemand alles weet. Door inzichten te verwerven uit elkaars praktijk en door samen te werken aan nieuwe oplossingen komen werken, leren en onderzoeken samen (Daniels, 2007). Door een nieuwsgierige, kritisch-onderzoekende houding en de diversiteit van en aan betrokkenen, daagt men elkaar uit om door de bril van de ander te kijken, vanuit verschillende perspectieven iets te begrijpen en continu de dienstverlening te verbeteren. Via “meta-leren” staat het proces van samen leren en onderzoekend samenwerken ook continu in een constructief-kritisch daglicht, waardoor het leren en samenwerken op zichzelf ook voortdurend verbeteren.

Wat

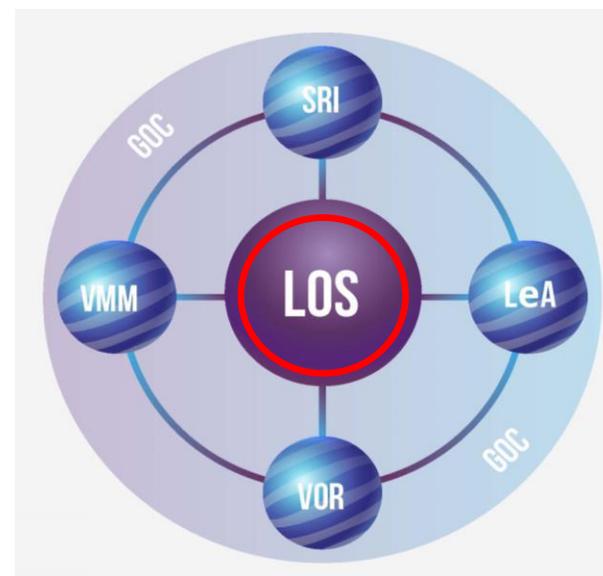
- Staat centraal: het “primaire proces” van PW
- Continu en wederkerig delen door alle betrokkenen van (leer)doelen, kennis en ervaringen
- Elkaar constructief-kritisch bevragen, geven en ontvangen van feedback

Doel

- Professionalisering van betrokkenen en ontwikkeling van de dienstverlening

Benodigheden

- *Ontwikkelingsgerichte cultuur met bijbehorend leiderschap*
- *Inzichten verwerven in elkaars praktijken → grenzen overstijgen*
- *Nieuwsgierig, kritisch-onderzoekende houding en reflexiviteit*
- *Diversiteit van en aan betrokkenen*



Meervoudige casestudie – onderzoeksvragen (fase 2)



1. Herkennen stakeholders de elementen in het model?
2. Op welke wijze geven stakeholders betekenis aan de elementen van het model?

Doel: naast **valideren en verfijnen van model** ook **input krijgen voor fase 3** (indicatoren voor instrument).

Instrumenten

- Focusgroepen
- Interviews
- Document analyse
- Observaties
- Vragenlijsten

Respondenten

- Studenten
- Ondersteuners
- Professionals
- Management
- Cliënten



Karakteristieken van de cases



Jeugdzorg

- Fontys Hogeschool Pedagogiek

Revalidatie 1

- Fontys Paramedische Hogeschool
- Hogeschool Zuyd Ergotherapie

Sociale zorg

- Fontys HRM en Psychologie

Revalidatie 2

- Fontys Paramedische Hogeschool
- Hogeschool Zuyd Ergotherapie

Casestudies	Jeugd-gezondheid	Zorg 1	Sociale studies	Zorg 2	Total
Studenten	2	7	9	6 *	24
Ondersteuners	3	9	5	4	21
Professionals	3	4	5	7	19
Management	1	1	1	1	4
Cliënten	-	7	-	-	7
Totaal	9	28	20	18	75

Analysis

Deductieve analyse in relatie tot elementen van het model.
Kwalitatieve data werd iteratief gespiegeld met literatuur.



* 4 from last school year, 2 from current school year

Case Revalidatiecentrum (1)



- **Lerend en Onderzoeken Samenwerken (LOS) →**
 - Scholing voor iedereen (bv klinische lessen, intervisie), ook voor studenten.
 - Multidisciplinaire samenwerking tussen bv studenten fysiotherapie en ergotherapie.
 - Ook hogescholen leren van elkaar.
- **Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur (GOC) →**
 - Studenten hebben verschillende rollen: student, behandelaar, onderzoeker.
 - Omstandigheden zijn zo 'gemaakt' dat mensen wel mee moeten, het is niet alleen de cultuur van de PW maar ook van het revalidatiecentrum.
- **Leiderschap en Autonomie (LeA) →**
 - Verantwoordelijk voor eigen leerdoelen, geldt vooral nog voor studenten.
 - Alle respondenten hebben de vrijheid om bepaalde beslissingen te nemen.

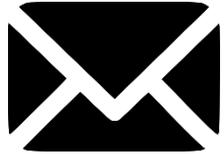
Case Revalidatiecentrum (2)



- **Vrijmaken Mensen en Middelen (VMM) →**
 - Revalidatiecentrum zoekt ook zelf naar middelen / financiering voor PW (bv KIPZ gelden).
 - Juiste mensen op de juiste plek: beschrijvingen van rol en taken en daar zoveel als mogelijk naar handelen.
- **Vormgeven en Onderhouden van Relaties (VOR) →**
 - Iedereen doet zijn best om anderen enthousiast te maken voor concept van PW (ambassadeur).
 - Op alle lagen verbinding: student kan ook vragen stellen aan manager.
- **Samen Richten en (her)Inrichten (SRI) →**
 - Stuurgroep verantwoordelijk voor beleid en visie maar zoekt nadrukkelijk naar draagvlak via bv professionals.

- Alle elementen worden door stakeholders herkend en zijn aanwezig in professionele werkplaats (aanwezigheid verschilt wel per case).
- Ervaringen van stakeholders met elementen verschilt per case, heeft ook te maken met betrokkenheid bij professionele werkplaats.
- Fase waarin een gedeelde visie wordt geformuleerd, is essentieel, ook om iedereen bij de professionele werkplaats te betrekken.
- Het model wordt gezien als een ideaalplaatje voor een professionele werkplaats.

Feedback? Op de hoogte blijven?



winproject@fontys.nl
p.swennenhuis@fontys.nl
d.quadakkers@fontys.nl



<https://fontys.nl/win/>



<https://www.linkedin.com/groups/13603065/>

Bedankt!