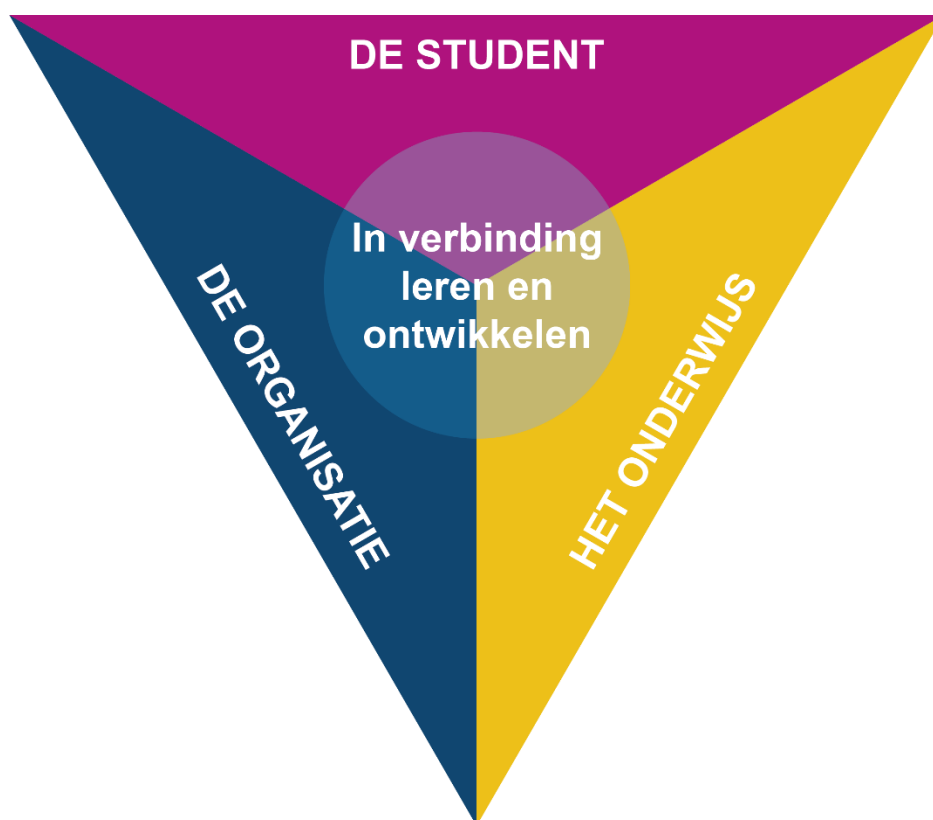


# De toekomst van passende begeleiding van studenten

Onderzoek naar passende begeleiding in een optimale leerwerkomgeving



Dorinda Lenting, namens RaaT van Impact, Waard om voor te werken!  
Ineke Slagter, namens WZW, werkgeversvereniging Zorg en Welzijn  
Datum: 24 juni 2021

## Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>4</b>
1.1 Aanleiding en introductie .....	4
1.2 Centrale vraag .....	4
<b>2. Resultaten kwalitatief onderzoek.....</b>	<b>5</b>
2.1 Aanpak van het onderzoek.....	5
2.2 Resultaten waarderend onderzoek .....	5
Stap 1 waarderend onderzoek: verkennen .....	5
Stap 2 waarderend onderzoek: vertellen.....	5
Stap 3 waarderend onderzoek: verbeelden .....	6
Stap 4 waarderend onderzoek: vernieuwen.....	10
2.3 Resultaten veldonderzoek .....	11
2.3.1 Leerafdeling - Pro Persona.....	11
2.3.2 Praktijkleercentrum ROC Nijmegen .....	12
2.3.3 Praktijkleerroute Rijn IJssel .....	13
2.3.4 Labs en Werkplaatsen, Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN) .....	14
2.3.5 Inzet van Taakhouders, Liemerije .....	14
2.3.6 ZIC's en TOF's binnen het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (ETZ) .....	15
2.3.7 Begeleiding via smartglass, Tante Louise .....	16
<b>3. Conclusies en aanbevelingen .....</b>	<b>17</b>
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1 Gegevens geïnterviewde personen waarderend onderzoek.....	21
Bijlage 2 Eerste associaties bij passende begeleiding van studenten .....	22
Bijlage 3 Huidige ervaring met begeleiding van studenten .....	23
Bijlage 4 Samenvatting huidige ervaring met begeleiding van studenten.....	24

## Samenvatting

Leerwerkplekken zijn dé plekken waarin studenten<sup>1</sup> kennis en ervaring opdoen in de praktijk. Interne en externe ontwikkelingen vragen om alert te blijven in het vormgeven van passende begeleiding en het creëren van een optimale leerwerk omgeving. Op deze manier investeren we in de zorg- en welzijnsmedewerker van nu en de toekomst. Hoe kunnen zorg- en welzijnsorganisaties bij een toenemende begeleidingsvraag kwalitatieve begeleiding (blijven) bieden, als de begeleidingscapaciteit niet altijd evenredig toeneemt? De signalen van zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijspartners over dit vraagstuk waren de aanleiding voor WZW om dit onderwerp verder onder de loep te nemen. Dit rapport geeft antwoord op de centrale vraag: *‘Welke elementen versterken passende begeleiding en stimuleren daarmee een optimale leerwerk omgeving van de student in de praktijk (nu en in de toekomst)?’*.

Met een waarderend onderzoek is in beeld gebracht hoe studenten, onderwijs en zorgorganisaties denken en dromen over de toekomst. Onderstaand de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek.

### De driehoek

De samenwerking tussen de driehoek onderwijs, organisaties en student kwam als rode draad naar voren uit het onderzoek. Het belang van de intensivering van deze samenwerking wordt door alle partijen benoemd. Er worden kansen gezien in het begeleidingsvraagstuk en in het leren van en met elkaar. Studenten doen de meeste kennis op in de praktijk, daar waar onderwijs en organisaties elkaar weten te versterken. Dit heeft niet alleen een positieve uitwerking op de student, maar ook op het team. Wordt ergens continu geleerd? Dan werkt dat aanstekelijk op het team waardoor Leven lang ontwikkelen tot stand komt.

### Organisatie van leren

Leren wordt steeds vaker georganiseerd op de werkvloer. Voorbeelden uit dit onderzoek zijn leerafdelingen, leerteams, praktijkleerroutes en labs en werkplaatsen. Deze vormen zijn verschillend georganiseerd. Wat zij in essentie met elkaar gemeen hebben, is dat studenten, docenten, werkveld en in sommige gevallen ook onderzoekers van en met elkaar leren in de praktijk. Door de aanwezigheid van de docent op de werkvloer voelen studenten en praktijkopleiders zich gesteund. Voor docenten geldt dat zij op deze wijze de dagelijkse praktijk direct kunnen integreren in hun lessen. De driehoek wordt versterkt.

### De kracht van een visie op opleiden

Een visie op opleiden wordt gezien als basis om leren en ontwikkelen voor studenten concreet handen en voeten te geven in de dagelijkse praktijk. Een krachtige leerwerk omgeving waar leren versmelt met werken, is essentieel volgens de geïnterviewden. Een leerwerk omgeving waar de individuele leervraag centraal staat. Deze leervraag komt tot stand vanuit de cliëntvraag, waardoor studenten zich bewust zijn van het leermoment dat zich op dát moment voordoet. Zij ontwikkelen zich tot leergierige professionals. Eigen regie op leven lang ontwikkelen wordt gestimuleerd.

### Kansen

Er zijn volop kansen voor het anders organiseren van begeleiden, voor het anders inrichten van leren en voor de inzet van technologie. Waar de één spreekt over een droom voor de toekomst, is dit voor een ander al realiteit. Het onderzoeksrapport staat vol met inspirerende voorbeelden en wensen voor de toekomst. Wij nodigen je van harte uit te onderzoeken welke kansen en aanknopingspunten je ziet om passende begeleiding en de optimale leerwerk omgeving binnen jouw organisatie te realiseren.

---

<sup>1</sup> Onder student verstaan we iedereen die leerling en student is van alle type zorg- en welzijnsopleidingen en stageloopt of een praktijkleerplek heeft bij een organisatie.

## 1. Inleiding

### 1.1 Aanleiding en introductie

Iedere student verdient passende begeleiding tijdens het leren in een optimale leerwerk omgeving. Hoe creëer en borg je als zorg- en welzijnsorganisatie samen met het onderwijs deze optimale leerwerk omgeving in een steeds veranderende omgeving?

In 2020 ontving WZW, werkgeversvereniging Zorg en Welzijn, signalen dat er een toenemend tekort aan mbo- en hbo- leerwerkplekken wordt verwacht bij zorg- en welzijnsorganisaties. Door een tekort aan begeleiders wordt het steeds moeilijker om studenten de passende begeleiding te bieden die zij verdienen én hen op te leiden tot goed toegeruste, gekwalificeerde professionals die aan de toekomstige zorgvraag voldoen. Dit signaal werd in leernetwerkbijeenkomsten met stage- en opleidingscoördinatoren afgegeven door docenten, werkbegeleiders en praktijkbegeleiders. Ook directeurs van onderwijsorganisaties en bestuurders van zorg- en welzijnsorganisaties gaven dit signaal af.

WZW pakte deze signalen actief op en deed in samenwerking met de RaaT van Impact onderzoek. De RaaT van Impact is een onafhankelijk orgaan dat de impact meet van het Regionale Actieprogramma Aanpak Tekorten (RAAT) 'Waard om voor te werken!'. Tijdens de coronapandemie vonden zij het passend om energie te steken in een acuut capaciteitsvraagstuk en hebben de vraag om een bijdrage te leveren in samenwerking met WZW opgepakt.

Het rapport brengt in beeld hoe studenten, onderwijs en zorg- en welzijnsorganisaties denken en dromen over de toekomst van passende begeleiding in een optimale leerwerk omgeving. Daarnaast bevat het inspirerende voorbeelden van zorg- en welzijnsorganisaties die hier al invulling aan geven. Het rapport biedt aanknopingspunten om de komende jaren concreet mee aan de slag te gaan.

### 1.2 Centrale vraag

Het rapport geeft antwoord op de volgende onderzoeksvraag:

**'Welke elementen versterken passende begeleiding en stimuleren daarmee een optimale leerwerk omgeving van de student in de praktijk (nu en in de toekomst)?'**

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zijn er vier deelvragen geformuleerd:

Via waarderend onderzoek:

1. Welke gedachten hebben studenten, onderwijs en organisaties bij passende begeleiding en een optimale leerwerk omgeving voor de student?
2. Hoe wordt in de huidige situatie de begeleidingssituatie en leerwerk omgeving ervaren?
3. Hoe ziet de begeleidingssituatie en ideale leerwerk omgeving er in de toekomst uit?

Via veldonderzoek:

4. Welke regionale en landelijke initiatieven zijn er op dit moment die positief invloed uitoefenen op het creëren van passende begeleiding en het optimaliseren van de leerwerk omgeving van de student?

## 2. Resultaten kwalitatief onderzoek

### 2.1 Aanpak van het onderzoek

Bij het kwalitatief onderzoek is gebruik gemaakt van twee onderzoeksmethodes:

**Waarderend onderzoek.** (Appreciative Inquiry, ontwikkeld door David Cooperrider en Suresh Srivastva). Waarderend onderzoek is een praktische interventie-methode en bestaat uit vijf stappen:

Stap 1: Verkennen: eerste associatie van de geïnterviewden bij het thema;

Stap 2: Vertellen: waarden (vertellen) van de sterke kanten van de huidige situatie;

Stap 3: Verbeelden: verwoorden van de meest ideale toekomstscenario's;

Stap 4: Vernieuwen: aandragen voorwaarden om in de toekomst de vernieuwde situatie te bieden.

Stap 5: Verwezenlijken: bedenken van eerste concrete stap om in actie te komen.

**Veldonderzoek.** Middels het veldonderzoek zijn enkele regionale en landelijke voorbeelden van zorg- en welzijnsorganisaties en onderwijs opgehaald. Het gaat om initiatieven waarin (nieuwe) ontwikkelingen plaatsvinden die een positieve invloed hebben op het begeleiden van studenten en de leerwerk omgeving.

### 2.2 Resultaten waarderend onderzoek

In deze paragraaf zijn de resultaten opgenomen uit de eerste vier stappen van het waarderend onderzoek. Voor dit onderzoek zijn 30 personen geïnterviewd, waarvan 9 studenten, 16 medewerkers van zorg- en welzijnsorganisaties en 5 onderwijsmedewerkers. In bijlage 1 staan de gegevens van de geïnterviewde personen.

#### Stap 1 waarderend onderzoek: verkennen

In deze stap verwoorden de geïnterviewden<sup>2</sup> hun eerste associatie bij 'Passende begeleiding van studenten in een optimale leerwerk omgeving'. De associaties zijn hieronder puntsgewijs samengevat. Een uitgebreidere compilatie staat in bijlage 2.

#### **Bij passende begeleiding denken de geïnterviewden aan:**

- De ruimte die de student krijgt om zichzelf te ontwikkelen op sociaal- en emotioneel gebied.
- Een individueel leerproces dat is afgestemd op de eigen leerbehoefte, mogelijkheden en ervaring van de student.
- Dat de student kan pionieren, gezien en gehoord wordt en leidend is in het begeleidingstraject.
- Dat de student goede begeleiding en opvang ervaart tijdens de stage. Dat duidelijk is waar de student met vragen terecht kan.
- Dat verschillende zorgmedewerkers op de werkvloer begeleiding kunnen bieden.
- Dat de student krijgt begeleiding op eigen opleidingsniveau.
- Er in de begeleiding wordt samengewerkt tussen onderwijs, organisatie en student. Onderwijs is betrokken bij het leerproces. Werkbegeleider is op de hoogte van het onderwijs dat wordt gevolgd.
- Dat de docent, werkbegeleider en student samen de weg bewandelen naar het einddoel van de student.

#### Stap 2 waarderend onderzoek: vertellen

Geïnterviewde *begeleiders van onderwijs en zorg- en welzijnsorganisaties* gaven in deze stap een reactie op de vraag 'Wat is je huidige ervaring met de begeleiding van studenten tijdens hun leren?'. Geïnterviewde *studenten* gaven een reactie op de vraag: 'Wat is jouw huidige ervaring met de begeleiding die je krijgt tijdens het leren in de praktijk? De reacties zijn onderstaand puntsgewijs samengevat. Een uitgebreidere opsomming staat in bijlage 3 en in bijlage 4 zijn de meest opvallende bevindingen vanuit de interviews verhalend uitgewerkt.

#### **Een greep uit de positieve ervaringen:**

- Zorgmedewerkers zijn bereidwillig om de student te begeleiden en uitleg te geven.
- De werkbegeleider is een rolmodel, waardoor de student het vak in de praktijk leert.
- Door passende begeleiding te bieden wordt geïnvesteerd in het 'binden en boeien' van studenten.
- Uitgangspunt binnen de organisatie is dat iedereen een bijdrage levert aan het leerproces van de student.

<sup>2</sup> Geïnterviewden: studenten, onderwijsmedewerkers en medewerkers zorg- en welzijnsorganisaties

- Er is goed contact tussen het bureau praktijk vorming (BPV) van de onderwijspartner en de organisatie.
- Er is een open, veilig en transparant leerklimaat is in de organisatie, waarin de student 'in the lead' is en eigen regie kan nemen.
- Het benaderen van studenten vanuit gelijkwaardigheid levert een bijdrage aan het leerrendement.
- Intervisie voor studenten; een groep studenten brengt zelf casuïstiek in om te bespreken.
- Opleiden en begeleiden komt terug in de visie van organisaties.
- Studenten begeleiden andere studenten en passen direct de theorie in de praktijk toe

#### **Een greep uit de genoemde aandachtspunten:**

- De driehoek onderwijs – organisatie – student kan beter door meer afstemming en verbinding.
- De diversiteit van persoonlijke omstandigheden van studenten maakt dat er soms meer begeleiding ingezet moet worden.
- Het is een gemis wanneer er geen medewerker aanwezig is met dezelfde functie waarvoor de student wordt opgeleid.
- Sommige organisaties werken met meerdere opleidingspartners die verschillende verwachtingen hebben.
- Werkbegeleiders zijn soms te druk, waardoor begeleiding erbij inschiet.
- Beginnende medewerkers in de zorg hebben geen tot weinig ervaring met begeleiding, dit maakt dat de begeleidingscapaciteit krap is.
- Gepersonaliseerd leren is nog niet bekend bij alle werkbegeleiders, terwijl dit iets anders vraagt van de manier van begeleiden van studenten.

#### **Stap 3 waarderend onderzoek: verbeelden**

In deze stap is de geïnterviewden gevraagd om in de 'tijdmaschine' te stappen, te dromen en wakker te worden over drie jaar. Hoe ziet passende begeleiding er in de ideale situatie dan uit? Daar waar de beschrijving van deze situatie overeenkwam, zijn de antwoorden van de geïnterviewden per onderwerp gebundeld.

#### **Intensieve samenwerking in de driehoek onderwijs – organisatie – student**

Het contact tussen onderwijs en organisatie is intensiever. Docenten komen meer naar de praktijk, waardoor de afstemming over het functioneren van de student op de werkvloer makkelijker plaatsvindt. De leerplek voldoet aan alle verwachtingen, voorwaarden en wensen van de opleiding. Het verschil in les- en werkweken bestaat niet meer, zodat het leren door het hele jaar heen wordt gecontinueerd.

De werkbegeleider volgt de inhoud van de opleiding en de begeleidingsstrategie is aangepast op wat de student op een bepaald moment nodig heeft. Er wordt meer mét de student gesproken dan óver de student. Er wordt duurzaam geïnvesteerd in de relatie tussen onderwijs en organisatie, waardoor start bekwame professionals worden afgeleverd, die zich staande houden in het veranderende werkveld.

Voortgangsgesprekken vinden (ook) digitaal plaats, waardoor betrokkenen vanuit organisatie en onderwijs makkelijk kunnen aansluiten. De manier van toetsen en uitvoeren van opdrachten (summatief en formatief) is onderling afgestemd, waardoor er efficiënter kan worden geleerd en begeleid. Ook de manier van het afnemen van examens wordt door de organisatie afgestemd met de verschillende onderwijspartners. Doordat het onderwijs meer betrokken is bij het leerproces spelen zij een betere rol in de beoordeling. De rol van de werkbegeleider bij objectief beoordelen is door scholing en intervisie geborgd.

Door de inzet van een praktijkverbinder voor meerdere organisaties, vindt begeleiding organisatie-overstijgend plaats. De praktijkverbinder verbindt onderwijs en praktijk. Zo kunnen studenten, verpleegtechnische handelingen bijvoorbeeld makkelijk bij een andere organisatie dan de huidige stageplek oefenen.

Zoals een geïnterviewde vanuit het onderwijs vertelt, is de urgentie om samen te werken met mbo en hbo door de coronacrisis hoger geworden, met als doel expertise met elkaar te verbinden. In de praktijkleersituatie verzorgen docenten van mbo en hbo samen onderwijs voor studenten. Een geleidelijke overgang naar het hbo is mogelijk en andersom van hbo naar mbo. Er zijn 'proeftuinen' en 'skills labs' waar mbo-hbo-wo-studenten met elkaar samenwerken en samen leren op basis van 'skills'. Het onderwijs wordt praktijkgebonden aangeboden, met de zorg- en welzijnsorganisatie als uitgangspunt.

### Praktijkgestuurd leren: 'just in time – just in case'

Er is gepersonaliseerd maatwerk. Praktijkgestuurd leren wordt meer dan ooit toegepast en onderwijs wordt afgestemd op wat de student nodig heeft. Er zijn meer hybride docenten die onderwijs in de praktijk en op locatie. De praktijk participeert hierin en kennis wordt samen gedeeld.

*“Geef niet te snel op om iemand op maat te begeleiden:  
niet iedere student doorloopt hetzelfde proces.”*

*(Praktijkopleider)*

Er is een brug gemaakt tussen de opleidingen Zorg en Welzijn en er is een soort van basisonderwijs geformeerd voor verschillende beroepen in Zorg en Welzijn. Er is ontschotting in de verschillende opleidingen. Professionals en studenten sluiten aan op wat de cliënt nodig heeft, zetten daar hun talenten en kennis voor in en vullen eventuele ontbrekende expertise aan. 'Actief, fit en positieve gezondheid' zit in de basis van het zorgonderwijs. Er zijn verkorte trajecten, er is een breder aanbod van leerstof en een groot aanbod van praktijklessen.

Kansen voor in-company-trajecten worden benut. Studenten kloppen hiervoor aan bij andere disciplines in de organisatie die hen bij hun leervraag kunnen ondersteunen en begeleiden. De student neemt zelf de regie, is eigenaar van zijn/haar leerproces en bepaalt wat hij/zij nodig heeft. Dit kan spannend zijn en vraagt een coachende rol van de begeleider.

De inhoud komt meer van de student, zoekt zelf de verdieping op en pakt daardoor een actievere rol op. Dit levert veel op voor de student en levert beter opgeleide professionals op die enthousiast en leergierig zijn en minder stress ervaren.

De begeleiding is voornamelijk praktijkgestuurd. 'Real time' kwesties hoe in deze specifieke situatie is gehandeld, worden besproken. Er is goede voorbereiding op de specifieke leerwerkplekken qua doelgroepen, daarbij behorende ziektebeelden en hoe je hiermee omgaat.

*“Ik ga actief op zoek naar begeleiding en stel vragen.  
De houding van anderen bepaalt aan wie ik vragen stel.”*

*(Student)*

Hybride leren, het werkplekleren is geoptimaliseerd, doordat het onderwijs meer betrokken is bij de organisatie en meeloopt in de praktijk. Onderwijspartners nemen initiatief om oplossingen aan te dragen die in de praktijk naar voren komen. Andersom leert het onderwijs van de 'tips en tops' die de studenten meenemen uit de praktijk. Door open communicatie en samenwerking worden aandachtspunten eerder gesignaleerd en kan hierop worden geacteerd.

Er wordt minder volgordelijk opgeleid en meer praktijkgestuurd. 'Just in time – just in case'. Een student kan een leereenheid of keuzedeel inzetten als de praktijk en de student hierom vraagt. Niet alle leerwerkplekken zijn diplomagericht. Er is flexibiliteit in opdrachten. Stages kunnen korter of langer zijn, afhankelijk van de ontwikkelbehoefte van de student. In plaats van denken vanuit systemen wordt uitgegaan van de bedoeling. De student heeft de keuze om een werkbegeleider per moment en per opdracht te vragen. De keuze wordt bepaald door de expertise van de werkbegeleider. Onderwijs heeft 'vrije ruimte', zodat de student kan pionieren.

Weerbare studenten worden gezien om wie ze zijn en ingezet op taken waar ze de expertise en skills voor hebben. De student wordt 'geplaatst' op een plek waar zijn kracht ligt. In een functie zitten veel taken die anders verdeeld kunnen worden, waardoor anders naar opleiden wordt gekeken. Hiervoor is voorkennis over vaardigheden, skills en talenten nodig. Inzet van AI (Artificial Intelligence) kan hierin een rol spelen. Studenten worden opgeleid voor de competenties die ze in verschillende rollen nodig hebben (voorbeeld de zeven CanMEDS-competentiegebieden).

*“Iemand is meer dan een diploma alleen,  
een student heeft ook andere kwaliteiten waar je een beroep op kunt doen.”*

*(Docent)*

### **Opleiden en begeleiden is een investering**

Opleiden is een investering en geen kostenpost op de begroting. Werkbegeleiders hebben voldoende tijd beschikbaar en deze wordt onder andere gebruikt om zich goed te verdiepen in de opdrachten van studenten, zodat deze gekoppeld kunnen worden aan de praktijksituatie. Praktijkopleiders zijn voor een (groter) deel vrijgesteld van zorgtaken en hebben tijd om te coachen, omdat het uitgangspunt is dat opleiden thuishoort op de afdeling waar het gebeurt. Doordat de inzet van meer studenten wordt gezien als een toekomstinvestering wordt de continuïteit van zorg geborgd en duurzaam geïnvesteerd voor de langere termijn. Financiën zijn hierin geen blokkade. BBL-studenten en hbo-duaal-studenten zijn boventallig, zodat ze goed ingewerkt worden en daarmee een goede start geborgd wordt. Voor studenten is er ruimte om te leren tijdens het werk. In een droom zijn alle studenten minimaal een half jaar boventallig.

### **Elke student doorloopt een onboarding-programma en heeft een maatje**

Het is vanzelfsprekend dat ook studenten een onboarding-programma doorlopen, zoals alle nieuwe medewerkers. Er is iemand, 'een maatje' waar de student op kan terugvallen na de eerste introductie. Dit 'maatje' zit al verderop in de opleiding. Steeds meer studenten begeleiden elkaar. Als achterwacht is een professional beschikbaar voor onder meer supervisie.

Begeleiding wordt geleverd door iemand met dezelfde opleiding op gelijkwaardig of hoger niveau. Deze persoon legt de vraag, door wedervraag, terug bij de student, zodat de student aan het denken wordt gezet. Een student van een ander team kan ook een medestudent begeleiden door een CanMEDS-rol<sup>3</sup> toe te passen, bijvoorbeeld door op te treden als organisator.

Dit maatjesgevoel kan worden versterkt door het aanbieden van intervisie aan studenten die in opleiding zijn in de organisatie. Dit kan door een platform voor studenten in te richten, waarin studenten online met elkaar intervisie houden. Of bijvoorbeeld een keer per maand bij elkaar komen om met elkaar te sparren. Het kan ook in gespreksvorm, waarbij praktijkopleider, werkbegeleider en docenten aanwezig zijn. Hier kan een element van kennis delen aan gekoppeld worden, door bijvoorbeeld een gastspreker uit te nodigen.

### **Er is een leerafdeling: onderwijs op locatie**

De zorgorganisatie heeft een leerafdeling en voorziet in scholing voor werkbegeleiders. Op die manier kunnen zij hun rol blijvend goed invullen en op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen, onderwijsaanpassingen en -vernieuwingen, zoals nieuwe kwalificatiedossiers. De taken van de werkbegeleider zijn helder en dit komt ten goede aan het leerklimaat. Teamleiders sluiten aan bij de gesprekken met studenten, waardoor er wederzijds meer begrip is.

*“70 % van het vak Verpleegkunde leer je niet op school.”*

*(Docent)*

<sup>3</sup> De CanMEDS-systematiek wordt gebruikt om de verschillende rollen (competenties) te beschrijven van zorg-professionals. De systematiek bestaat uit één centrale rol (de zorgverlener met vakinhoudelijke competenties) en zes rollen die daarmee samenhangen. Samen vormen zij de zeven CanMEDS-rollen.



Studenten ontmoeten elkaar op een centrale plek, zoals een leerafdeling, waardoor ze van elkaar leren en ervaringen delen. Door onderwijs op locatie aan te bieden wordt aangesloten op de wens van veel studenten voor praktisch onderwijs. Iedere organisatie heeft een eigen 'skills lokaal'. Medewerkers die in verzuim zitten vanwege fysieke klachten worden ingezet in het begeleiden en oefenen met studenten in de 'skills lokalen' en bij het voeren van gesprekken. Zij vervullen ook een buddyrol voor de studenten.

### **Elkaar begeleiden is uitgangspunt**

(Gediplomeerde) medewerkers begeleiden elkaar, waarbij de praktijkopleider waar nodig ondersteuning geeft m.b.t. bijvoorbeeld het leerklimaat. Werkbegeleiders zijn professionals van gelijkwaardig niveau. Het team heeft in de toekomst een grote rol in begeleiding. De student blijven 'binden en boeien' door verschillende begeleidingsstijlen in te zetten. Door een mix van begeleiders en studenten kunnen meer leerwerkplekken worden aangeboden. Studenten werken veel samen met studenten van andere opleidingen en hun begeleiders. Praktijkopleiders blijven aanspreekpunt en zijn terug in het proces van leren, waardoor de afstand tussen werkvloer en opleidingen kleiner is.

De werkbegeleiding wordt ook door 65-plus medewerkers geleverd, waardoor jong en oud van elkaar leren. Zowel de docent, als praktijkopleider leveren begeleiding aan de studenten, sparren daarover en werken daarin samen. Kortom: elkaar begeleiden is altijd het uitgangspunt.

*“Opleiden van studenten geeft een verfrissende blik in de organisatie.”*

*(Praktijkopleider)*

### **Visie op opleiden en een goed leer-werkklimaat**

De visie van de organisatie op opleiden wordt nageleefd en is niet afhankelijk van het aantal medewerkers. Teamleiders zijn betrokken bij de werkvloer en erkennen wat nodig is voor een goed leer-werkklimaat. Het leerklimaat wordt regelmatig en consequent op verschillende niveaus besproken, waaronder op de afdeling in het team. Ook is er betrokkenheid van management en draagvlak bij het managementteam voor een positief leer-werkklimaat. Begeleiding is individueel gericht en er is een leer-werkklimaat waarin studenten op meerdere werkplekken kunnen leren in de organisatie. Studenten worden als collega gezien en andersom heeft de student een collega-houding. Hierdoor is er meer communicatie en kan een student lef tonen.

### **Studenten en medewerkers zijn gewend hun eigen leerroute uit te stippelen**

Studenten gaan actief op zoek naar nieuwe kennis en halen deze op vanuit meerdere branches en organisaties. Er is in kaart gebracht wat iemand waar kan leren, waardoor de student vanaf binnenkomst start met zich te ontwikkelen. We leiden gezamenlijk op voor de zorg en stimuleren studenten om overal te kijken en te ontdekken waar hun talenten liggen. Studenten nemen initiatief, pakken zelf de regie over hun leerroute en geven aan wat ze nodig hebben in hun leerproces. Ze durven zaken uit te spreken en hebben (zelf)vertrouwen om dat te doen.

Studenten komen iets halen, maar nadrukkelijk ook iets brengen en weten daar de weg in te vinden. In een trajectvolgsysteem wordt het leerproces gemonitord, zodat het inzichtelijk is voor iedereen. Werkbegeleiders zijn zich bewust wie welke student is. Het komt van twee kanten.

Ook interne medewerkers kunnen makkelijk binnen de organisatie ervaring op doen via een leerwerkplek en leren met en van elkaar. Op basis van talenten en interesses kan iemand overstijgend leren en zich andere taken eigen maken. Anders opleiden is gericht op het behalen van certificaten. Een verzameling certificaten is uiteindelijk diplomawaardig.

## Technologie is een vanzelfsprekend en logisch hulpmiddel

Het inzetten van technologie wordt als ondersteunend aan het werk ervaren. De zorg blijft 'handen werk'. Iedereen weet waarom, hoe en wanneer een technologisch hulpmiddel ingezet kan worden en daarbij is ook de ethische kant betrokken. Technologie is een basisonderdeel van de opleiding en er zijn ambassadeurs voor technologie. De kracht ligt in het toepassen van technologie in het onderwijs. Daarmee worden studenten en begeleiders nieuwsgierig gemaakt naar technologie, waardoor de inzet van technologie wordt gestimuleerd. Door de inzet van digitale middelen worden studenten beter voorbereid op de praktijk en digitaal vaardig.

*“Er is meer lef nodig om nieuwe digitale, middelen in te zetten en uit te proberen.”*

*(Praktijkopleider)*

Door cameratoezicht bij cliënten ten behoeve van de zorg te benutten, kan de begeleiding en beoordeling van studenten op afstand plaatsvinden. Uiteraard door op het moment zelf mee te kijken, zonder een opname te maken. Zo gebruikt een zorgprofessional een smartglass tijdens een triagegesprek en studenten kijken mee. Soms zijn er opnames gemaakt die tijdens een les worden gebruikt. Deze opname geeft de mogelijkheid om casuïstiek te bespreken, omdat de opname stilgezet kan worden. Ook dragen studenten zelf een smartglass wanneer ze in de praktijk oefenen. Wanneer leerlingen live meekijken bestaat de mogelijkheid om via een oortje vragen te stellen. Voorbeelden van de inzet van experimenten zijn: een flight simulator waarin je 'echt' in een situatie zit en handelt (gamificatie); augmented reality; artificial intelligence (adaptieve leermiddelen aanbieden) en de VR-bril. De Body Cam behoort tot de mogelijkheden om mee te kijken met studenten.

Werkbegeleiders hebben toegang tot de online leeromgeving van studenten, ze kunnen de theorie volgen en de doorvertaling maken hoe dit om te zetten naar de praktijk. Studenten hebben 'just in time' informatie voor handen, waardoor ze bij een casus de juiste protocollen kunnen raadplegen en direct aan de slag kunnen. Werkbegeleiders dragen een horloge met een uitklapscherm –mini iPad – waar ze iets kunnen opzoeken. Een soort 'vragen aan Siri', om advies te kunnen vragen en vragen te stellen. Ook de beoordelaar beoordeelt via digitale technologie en kan de informatie direct registreren.

## Leerwerkplekken worden regionaal vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid verdeeld

Er is een dashboard ontwikkeld, waarmee de verdeling van studenten wordt gecoördineerd. Een samenwerking tussen organisaties, onderwijspartners en WZW. Hierdoor kunnen de leerwerkplekken optimaal worden benut. Vraag en aanbod komt beter bij elkaar.

## Stap 4 waarderend onderzoek: vernieuwen

Onderstaand zijn de voorwaarden uitgewerkt die door de geïnterviewden zijn aangedragen om de 'dromen', de toekomst van passende begeleiding en de optimale leerwerkomgeving, te bereiken.

### Partnerschap: samenwerken vanuit vertrouwen

Om de nieuwe situatie van passende begeleiding in de toekomst te kunnen verwezenlijken is het een voorwaarde dat we, als lerende regio met onderwijs en organisaties, uitgaan van partnerschap. Waarin we vanuit vertrouwen, aandacht en inspiratie samenwerken.

### Kennis als open source

Kennis moet gezien worden als een open source; kennis wordt, over organisatiegrenzen heen, met elkaar gedeeld. Ideeën en best practices worden waar mogelijk gedeeld in teamverband, in de organisatie en in de regio. Het behoort tot de dagelijkse gang van zaken.

### Continuering van intensieve samenwerking

Onderwijs en zorg- en welzijnsorganisaties hebben elkaar gevonden en werken intensief samen. Ook is er een goede samenwerking tussen mbo en hbo, waardoor er gemakkelijk gestart kan worden met een hbo-opleiding en tussendoor bijvoorbeeld al een mbo-4-diploma of certificaat wordt afgegeven.

### Onderwijs blijft vernieuwen

Onderwijs blijvend vernieuwen zodat het blijft aansluiten bij de nieuwe generaties en de verdieping biedt die de student vraagt. Ook het aanbod van leertrajecten blijvend innoveren, zodat het continu blijft aansluiten op de complexiteit van zorg en sociale, maatschappelijke en technologische ontwikkelingen.

*“Vooraf investeren in de toekomstige professional wordt beloond.”*

*(Student)*

### Een inwerkcoach voor elke medewerker én student

Buddytrajecten worden overall toegepast zodat nieuwe studenten en medewerkers altijd een inwerkcoach hebben. Studenten moeten zich veilig voelen en mogen er zijn als mens. Ze mogen kwetsbaar zijn en een mening hebben. Wanneer zijn tegen problemen aanlopen kunnen zij altijd bij iemand terecht.

### Risico's durven nemen en investeren

Organisatie durven 'out of the box' te denken, risico's te nemen en te investeren op langere termijn. Ze durven en doen. Opleiden en ontwikkelen staat bij iedere organisatie hoog op de agenda en is onderdeel van de visie.

### Uitgebreide voorlichting voor jongeren

Een aanbod voor jongeren om het werk in Zorg en Welzijn te verkennen zorgt ervoor dat ze een beter beeld en de juiste verwachtingen hebben. Via filmpjes en snuffelstages zien ze wat er zoal gebeurt in Zorg en Welzijn. Dit levert een generatie studenten op die écht kiest voor de sector en gemotiveerd is voor de opleiding.

*“Investeer op de basisscholen d.m.v. gastlessen en introductie van het vak zorg. Want daar begint het, zij zijn misschien de toekomstige collega en professional!”*

*(Praktijkopleider)*

## 2.3 Resultaten veldonderzoek

Welke regionale en landelijke voorbeelden zijn er, die positief invloed uitoefenen op het creëren van passende begeleiding en de optimale leerwerk omgeving van de student? Deze vraag stond centraal tijdens het veldonderzoek. In de hoofdstukken 2.3.1. t/m 2.3.5 initiatieven weergegeven vanuit regio Midden- en Zuid-Gelderland. In de hoofdstukken 2.3.6 en 2.3.7 zijn initiatieven vanuit andere regio's beschreven. Dit is uiteraard geen compleet overzicht van alle initiatieven. We nodigen iedereen uit om inspirerende voorbeelden te delen. Deze kunnen gemaild worden naar: [waardomvoortewerken@wzw.nl](mailto:waardomvoortewerken@wzw.nl).

### 2.3.1 Leerafdeling, Pro Persona

Binnen Pro Persona wordt gewerkt met leerafdelingen. In 2018 is de eerste leerafdeling opgezet binnen de organisatie. Dit bevalt zo goed, dat er in september 2021 een tweede leerafdeling opgezet gaat worden.

Een leerafdeling is een krachtige leerwerk omgeving waar studenten binnen een authentieke context uitgedaagd worden om actief met elkaar te leren (Simons, 1999). Het 'met elkaar leren' is een centraal concept binnen een leerafdeling. Voor studenten binnen een leerafdeling vormt het eigen maken van beroep specifieke vaardigheden uiteraard een groot aandeel in het leren, daarin verschilt het niet van reguliere stageplaatsen.

Een leerafdeling is een afdeling waar meerdere studenten tegelijkertijd stagelopen en gezamenlijk zorg leveren aan patiënten. Het vaste personeel treedt op als werkbegeleider en geeft het opleidingsklimaat vorm. Voor hen betekent het dat opleiden een tweede kerntaak vormt naast het leveren van zorg. Een leerafdeling levert een bijdrage aan een positief leerklimaat binnen een afdeling. In het concept krijgen studenten sneller meer zelfstandigheid toegewezen en leren sneller van elkaar. Dat prikkelt elkaar en geeft een zogenaamde 'ontwikkel-boost'. In dit geconcentreerde leerklimaat kunnen kwaliteitsverbeteringen in de zorg sneller worden bereikt en is er ruimte, gelegenheid en extra tijd om innovaties door te voeren.

Het werken met grotere aantallen mbo- en hbo-verpleegkundige stagiaires komende uit diverse leerjaren, bij Pro Persona zes tot twaalf stagiaires, maakt dat het leren een centrale plaats in gaat nemen. Het dwingt om structuren te ontwikkelen waarbinnen het leren een expliciete plaats inneemt. Hier ligt de aanname aan ten grondslag dat studenten naast het leren van de ervaren werkbegeleider, ook van elkaar kunnen leren. Het leren beperkt zich echter niet tot studenten: ook medewerkers leren expliciet binnen de leerafdeling. Het oppakken van bijvoorbeeld verbetertrajecten vraagt om competenties die mogelijk niet of in mindere mate aanwezig zijn. Denk hier bijvoorbeeld aan onderzoekcompetenties. Naast dat studenten gefaciliteerd en gestimuleerd worden in het leren, geldt dat dus in dezelfde mate voor medewerkers. Dit betekent onder andere dat zowel medewerker als student constant reflecteren op hun denken, voelen en handelen.

Pro Persona trekt hierbij op met Hogeschool Arnhem en Nijmegen en ROC Nijmegen. Elke week komt een docent op locatie voor het bespreken van mogelijke thema's waar de studenten tegenaan lopen en verzorgen intervisie. Op deze manier zijn er korte lijntjes met het onderwijs. Er ontstaat een betere verbinding tussen praktijk, onderwijs en de student.

Resultaat: De studenten hebben het over het algemeen ontzettend naar hun zin binnen Pro Persona. Zij blijven vaak graag in dienst na het afronden van de stage. Er heerst een prettig werkklimaat en de studenten zijn erg bevlogen. Pro Persona gaat ieder jaar in gesprek met studenten om ervaringen op te halen en mogelijke verbeterpunten door te voeren.

Geïnteresseerd in de leerafdelingen binnen Pro Persona? Neem voor meer inspiratie contact op met praktijk-opleider Sandy Janssen via: [s.janssen@propersona.nl](mailto:s.janssen@propersona.nl).

### **2.3.2 Praktijkleercentrum, ROC Nijmegen**

Binnen de sector Zorg en Welzijn van ROC Nijmegen kampen meerdere opleidingen met een groeiend tekort aan stageplaatsen. Opleidingen zijn genoodzaakt om naar alternatieven te zoeken om mbo-studenten praktijkervaring te laten opdoen. In totaal is er bij de opleidingen pedagogisch werk, dienstverlening, verpleegkunde en doktersassistent een totaal tekort van bijna 300 stageplaatsen bij de start van schooljaar 2020/2021. Een deel van de stagetekorten bestond al, maar door COVID-19 is het tekort aan stageplaatsen sterk toegenomen. Het afnemen van de begeleidingscapaciteit speelt hier een grote rol in.

Om ervoor te zorgen dat alle studenten voldoende praktijkleerervaringen opdoen, is op een externe locatie een praktijkleercentrum ingericht. Studenten waarvoor geen reguliere stageplaats beschikbaar is kunnen in het praktijkleercentrum werken aan het ontwikkelen van hun beroepsvaardigheden. Door op een andere locatie te werken en deze in te richten zoals in de praktijk, krijgen studenten een zo authentiek mogelijke leerervaring. Hierdoor kunnen zij optimaal de verbinding maken tussen de theorie en de situaties die zij in de beroepspraktijk tegenkomen.

In het praktijkleercentrum wordt in samenwerking met het project BPV-tekorten Zorg & Welzijn onderzocht hoe het praktijkleren een passende plek kan krijgen in het curriculum van de toekomst. Het praktijkleercentrum biedt op korte termijn een oplossing voor het tekort aan stageplaatsen. Het is zeker niet de bedoeling om hiermee de reguliere stage te vervangen. Onderzocht wordt hoe deze vormen van praktijkleren complementair aan elkaar kunnen zijn.

De verwachting is dat door het praktijkleren naast de reguliere stage een prominente plek te geven in het curriculum, het in de toekomst mogelijk wordt grotere aantallen studenten op te leiden. Wellicht wordt het zelfs mogelijk de numerus fixus op te heffen, die nu bestaat door het tekort aan stageplaatsen. De activiteiten die plaatsvinden in het praktijkleercentrum zijn ontwikkeld samen met het werkveld van de opleidingen en het hbo. Zodra hier mogelijkheden voor zijn, worden ook activiteiten voor en met de wijk ontplooid. Hierdoor kunnen studenten in contact komen met een diversiteit aan mensen en zal het praktijkleercentrum van waarde kunnen zijn voor de wijk en haar bewoners.

Resultaat: Op 1 maart 2021 zijn de eerste opleidingen gestart met de activiteiten. Resultaten worden later gedeeld.

Geïnteresseerd in deze werkwijze van ROC Nijmegen? Neem voor meer inspiratie contact op met de teammanager cluster Gezondheidszorg, Floortje Pauwels via: [f.pauwels@roc-nijmegen.nl](mailto:f.pauwels@roc-nijmegen.nl).

### 2.3.3 Praktijkleerroute, Rijn IJssel

De Praktijkleerroute is in 2017 ontstaan, nadat Rijn IJssel zich met een zorgorganisatie boog over een aantal maatschappelijke uitdagingen, zoals de arbeidsmarktkrapte, het beperkt aantal stageplaatsen en de behoefte vanuit de student om zich op een andere manier te ontwikkelen.

De Praktijkleerroute is een traject waarbij studenten (BOL of BBL) van diverse zorg- en welzijnsopleidingen vanaf de eerste dag onderwijs volgen in de beroepspraktijk van een leerbedrijf. Hierbij is er een nauwe samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld. Onderwijs wordt in gezamenlijkheid ontwikkeld en vormgegeven in de leerwerk omgeving. Docenten geven meerdere dagen per week onderwijs op locatie en betrekken medewerkers als ervaringsdeskundigen bij het leerproces. Opleiden en begeleiden vindt plaats vanuit de werkcontext. Alle betrokkenen eren over elkaars grenzen heen, leren elkaar beter kennen en werken vanuit een gezamenlijke visie samen.

In de Praktijkleerroute staat de leervraag van de student centraal. De student wordt ondersteund door de docent(en) en werkbegeleider(s). Het is de bedoeling dat de student hierbij anticipeert op de cliëntvraag. Vanuit de cliëntvraag ontstaan (spontane) leermomenten, waarbij een student zich op dat moment realiseert een situatie nog niet eerder meegemaakt te hebben. Het is dan aan de student om aan te geven wat de leervraag is. Een nieuwe situatie betekent niet altijd dat een student klaar is voor een specifieke leervraag. Het is belangrijk dat de student wordt ondersteund in het naar boven krijgen van de leervraag en de begeleiding hierop anticipeert. Het onderwijs curriculum biedt hierbij richting en houvast, maar uiteindelijk bepaalt de student het tempo en het aanbod. De kwaliteit van begeleiding is hierbij essentieel. Deze visie vraagt om een actieve/flexibele houding vanuit zowel de werkbegeleider(s) als de docent(en) in een veilige leerwerk omgeving.

De eerste Praktijkleerroute is in 2017 van start gegaan. Begin 2021 zijn er ondertussen zes BOL-Praktijkleerroutes en twee BBL-Praktijkleerroutes. De ambitie bestaat om dit verder uit te breiden. Om tot een Praktijkleerroute te komen, is een gedegen voortraject nodig, een gezamenlijke visie en dat er vorm wordt gegeven aan het opleiden en begeleiden. Een continue afstemming is hierin onmisbaar.

Inmiddels hebben de eerste studenten hun diploma behaald. Velen hebben werk gevonden vanuit de Praktijkleerroute en zijn zelf vaak werkbegeleider. Doordat de student zelf het tempo bepaalt, rondom sommigen de opleiding eerder af of gedurende het jaar (buiten reguliere instroommomenten) stromen ze door naar andere opleidingsniveaus. Daarnaast zie je dat de Praktijkleerroute niet alleen de student stimuleert om zich te (blijven) ontwikkelen, maar ook de docent en het team. De driehoek tussen docent, student en werkveld wordt enorm versterkt, waardoor het leerproces sneller met elkaar wordt afgestemd en de student daardoor goed in beeld is.

Bovendien is het gedachtegoed om onderwijs vanuit de leervraag van de student vorm te geven inspirerend voor het reguliere onderwijs. Het reguliere onderwijs curriculum biedt structuur in de Praktijkleerroute. Uitgangspunt bij beide blijft het bieden van kwaliteitszorg, maar de verdiepingsslag die in de Praktijkleerroute gemaakt wordt is van enorme meerwaarde.

Geïnteresseerd in de Praktijkleerroute van Rijn IJssel? Neem voor meer inspiratie contact op met de Marina van der Steenstraten, teamleider opleiding Verzorgende-IG via: [m.v.d.steenstraten@rijnijssel.nl](mailto:m.v.d.steenstraten@rijnijssel.nl).

### 2.3.4 Labs en Werkplaatsen, Hogeschool Arnhem en Nijmegen (HAN)

Labs en Werkplaatsen zijn fysieke locaties, veelal een wijk- of gezondheidscentrum. Zowel studenten, docenten, onderzoekers als professionals zijn betrokken in het interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden rondom vraagstukken in de wijk. De HAN verwacht door op deze manier samen te werken, dat de studenten, docenten, onderzoekers en betrokken professionals zich ontwikkelen tot een onderzoekende, samenwerkende, kritische reflectieve professional. Een professional die adaptief is aangaande veranderingen in het werkveld.

De samenwerking in een Lab of Werkplaats krijgt vorm in een bepaald gebied (bijvoorbeeld in de wijk), op een bepaald thema (zoals eenzaamheid of armoede), binnen een organisatie (bijvoorbeeld een zorginstelling) of een combinatie hiervan. Vervolgens bepaal je samen hoe leren en werken vorm kan krijgen binnen de locatie. Daarna kan je een betekenisvolle leer- en innovatiecontext creëren voor alle betrokkenen.

Labs en Werkplaatsen bieden elk semester per locatie plaats aan 20 tot 40 1ste tot 4de jaars studenten. Aan iedere locatie zijn er voor meerdere jaren, meerdere vaste docenten gekoppeld, die minimaal een dag per week aanwezig zijn op locatie. Door de aanwezigheid van de docenten op locatie wordt de driehoek tussen onderwijs, werkveld en onderzoek versterkt. Niet alleen voelen de studenten zich ondersteund, maar ook de professionals. In een laagdrempelige context wordt er van- en met elkaar geleerd. Niet alleen de studenten zijn volop in ontwikkeling, maar ook de professionals en docenten. Zo kunnen docenten gebruik maken van actuele casuïstiek die zij kunnen integreren in het onderwijs. Professionals worden gestimuleerd om te blijven ontwikkelen, kritisch te blijven kijken naar eigen processen/werkwijzen en open te staan voor veranderingen in het werkveld.

Resultaat: onderwijs, werkveld en onderzoek komt samen. Hybride leren en werken krijgt steeds meer vorm. Door de aanwezigheid van docenten op locatie, voelen werkbegeleiders zich ondersteund bij het begeleidingsproces. Studenten van diverse leerjaren leren van- en met elkaar, waardoor het leerklimaat (ook binnen de locatie zelf) versterkt wordt. Dit heeft een positief effect op de student, maar ook op de professional. Het bieden van een sterk leerklimaat resulteert in meer werkplezier, minder verzuim en leven lang ontwikkelen wordt gestimuleerd. Daarnaast krijgt het werkveld tools in handen die aanzetten tot innovatie.

Er wordt ondertussen al in meer dan 20 Labs en Werkplaatsen samengewerkt op een diversiteit aan thema's.

Geïnteresseerd in deze werkwijze van de HAN? Neem voor meer inspiratie contact op met de Ivo Hendriks, Programmamanager Labs en Werkplaatsen via: [ivo.hendriks@han.nl](mailto:ivo.hendriks@han.nl).

### 2.3.5 Inzet van Taakhouders, Liemerije

Bij Liemerije is iedere collega met een zorgdiploma en zorgachtergrond ook werkbegeleider. Dat je als professional een student begeleidt is vanzelfsprekend binnen Liemerije. Iedere professional volgt de training werkbegeleiding. Naast de dagelijkse begeleiding op de werkvloer, komen er veel nevenactiviteiten bij kijken om een student goed te kunnen begeleiden. Dit vraagt de nodige tijd en aandacht. Bij Liemerije zijn daarom binnen ieder team taakhouders aangesteld. Zij zijn het eerste aanspreekpunt binnen de organisatie voor werkbegeleiders, opleidingsconsulenten en studenten. De taakhouder bewaakt het leerproces van de student. Alle taakhouders volgen de training tot assessor en mogen examens afnemen.

Zij zijn, mede door de opleidingsconsulent, op de hoogte van de leerlijn vanuit de diverse opleiders. Daarnaast verdiepen zij zich in de eisen die gesteld worden aan de stage en de opdrachten van de student. Binnen het team geeft de taakhouder deze uitleg aan de werkbegeleiders. Wanneer er nieuwe ontwikkelingen zijn, dan worden zij hiervan op de hoogte gebracht en delen deze ontwikkelingen vervolgens binnen het team. Bij eventuele aandachtspunten, zowel naar de opleider als naar de student, is de taakhouder het eerste aanspreekpunt.

Resultaat: Het aanstellen van taakhouders geeft duidelijkheid binnen het team wie het eerste aanspreekpunt is, voor zowel de student als het team zelf. Het bespaart tijd, omdat de taakhouder de verdieping ingaat, waardoor collega's zich bezig kunnen houden met het begeleiding en niet met de organisatie eromheen.

Geïnteresseerd in deze werkwijze van Liemerije? Neem voor meer inspiratie contact op met de opleidingsconsulenten van Liemerije, Frans Uffing en Jurjanne Tack, via: [opleidingsconsulenten@liemerije.nl](mailto:opleidingsconsulenten@liemerije.nl)

### 2.3.6 ZIC's en TOF's binnen het Elisabeth-TweeSteden Ziekenhuis (ETZ)

Het Leerhuis is de afdeling van het ETZ waar verschillende activiteiten op het gebied van leren, ontwikkeling en wetenschap zijn samengebracht. In het opleidings- en wetenschapsbeleid van het ziekenhuis vervult het Leerhuis een aantal rollen; initiërend, innoverend, adviserend, ondersteunend, faciliterend en coördinerend. Opleiden is een belangrijk onderdeel van de visie en wordt ook breed gedragen binnen de organisatie. Zorg en opleiden staan hier echt naast elkaar. Jaarlijks worden er zo'n 800 studenten opgeleid van diverse opleidingen en leerjaren. Naast opleidingsplaatsen op reguliere verpleegafdelingen worden er studenten opgeleid binnen Zorg Innovatie Centra (ZIC's) en Teaching on the Floor (TOF's).

De Zorg Innovatie Centra in het ETZ zijn ontwikkeld in co-creatie met Fontys Hogeschool Mens & Gezondheid (FHMG). Het denken over en het ontwikkelen van nieuwe manieren om zowel studenten als medewerkers te kunnen laten leren, vindt plaats in co-creatie met partners in opleiden. Binnen een ZIC streeft men naar een cultuur waarbinnen leren, onderzoeken en innoveren centraal staat. Het primaire doel is het verbeteren van patiëntenzorg. Aanzetten tot leren, onderzoeken en innoveren worden daarbij gedaan door de betrokkenen zelf. Aan het ZIC verbonden medewerkers en studenten nemen initiatieven om de zorgverlening op een hoger peil te krijgen.

Een ZIC is gekoppeld aan een (deel) van een afdeling. Iedere ZIC-afdeling dient aan een aantal voorwaarden te kunnen voldoen, om het ZIC optimaal te laten functioneren en ontwikkelen. Er zijn vijf partijen verantwoordelijk voor de (door)ontwikkeling en facilitering, te weten; de coach/procesbegeleider, de praktijkopleider (verpleegkundigen), de teamleider, de Lecturer Practitioner en het Leerhuis. Binnen een ZIC is er ruimte voor gemiddeld 30 studenten (inclusief eerstejaars studenten). De ervaren studenten vervullen de rol van coach. Op deze manier worden zij zelf gecoacht in het begeleiden van andere studenten.

In de ochtend starten studenten met een leerdoelenbespreking. Zij bespreken wat zij die dag nodig hebben, wat ze willen leren, wat dit inhoudt, hoe je dit organiseert, wie of wat je hierbij nodig hebt en wie welke taken van je over moet nemen. Aan het eind van de dag wordt dit geëvalueerd. Daarnaast wordt er iedere dag een leermoment gecreëerd. Dit kan een collega, dan wel een student zijn die iets presenteert of wordt er aan de hand van een thema week, kennis gedeeld en besproken.

Binnen een TOF ligt de focus op leren binnen primaire zorgprocessen. In een authentieke werkomgeving voert een grotere groep studenten (alle) werkprocessen voor de beroepsbeoefening uit die passend zijn binnen het leerproces van de individuele student. Hiermee dragen zij (gedeelde) verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het werk. Zij 'runnen' een (deel van de) afdeling onder coaching van een werkbegeleider en praktijkbegeleider en eventueel onder begeleiding van docenten verpleegkunde. Concrete verschil tussen een TOF en een ZIC is dat bij een ZIC deze plaats vindt in samenwerking met één van de opleidingspartners. Daarnaast ligt de focus op werkplekleren, terwijl binnen de ZIC naast werkplekleren ook onderwijs, onderzoeken en innoveren centraal staat. Binnen een TOF is er ruimte voor gemiddeld 16 studenten.

Resultaat: Door het begeleiden van grote groepen studenten wordt er een aantrekkelijke leer- en werkomgeving geboden voor studenten en professionals, doordat zij continu met elkaar optrekken en van- en met elkaar leren. Leven lang ontwikkelen komt binnen een lerende cultuur tot uitdrukking. Daarnaast biedt het kwalitatief en kwantitatief antwoord op de toenemende vraag aan deskundige en gekwalificeerde (MBO & HBO & gespecialiseerde) professionals.

Geïnteresseerd in deze werkwijze van het ETZ? Neem voor meer inspiratie contact op collega's van het Leerhuis via [s.vandijk@etz.nl](mailto:s.vandijk@etz.nl).

### 2.3.7 Begeleiding via smartglass, Tante Louise

Kan je met minder mensen meer studenten begeleiden? Ouderenzorgorganisatie Tante Louise heeft zich gebogen over het vraagstuk hoe ze leerlingen kunnen begeleiden en examineren, zonder dat het noodzakelijk is voor een begeleider om fysiek aanwezig te zijn. Daarnaast blijkt het in sommige situaties rustiger voor de cliënt, wanneer er tijdens (verpleegtechnische) handelingen minder personen aanwezig zijn. Voor beide vraagstukken is begeleiding via smartglasses, binnen de juiste kaders, een passende technologie om in te zetten.

Sinds twee jaar is Tante Louise als partner betrokken bij de ontwikkeling van hardware van smartglasses. In 2019 zijn zij met een kleinschalige pilot gestart. In de zomer van 2020 is de smartglass verspreid over alle locaties. De smartglass wordt inmiddels op alle locaties voor diverse doeleinden ingezet. De helft van de locaties gebruikt de smartglass bij het begeleiden van leerlingen. De verwachting is dat het aantal locaties hiervoor verder oploopt.

De smartglass is niet geschikt om in alle begeleidingssituaties in te zetten. Een combinatie van fysieke begeleiding en begeleiding op afstand zal het uitgangspunt blijven. Uiteraard moet er voorafgaand kaders worden opgesteld, wanneer en in welke omstandigheden de smartglass uitkomst biedt. Bij Tante Louise wordt de smartglass ingezet bij:

- Begeleiding van verpleegkundigen in opleiding
- Aftekenen of meekijken tijdens uitvoeren van handelingen
- Examinering
- Wondzorg
- Observatie bij onbegrepen gedrag
- Ondersteuning bij complexe handelingen

Ondanks het feit dat de smartglass pas korte tijd wordt ingezet, worden er al veel kansen gezien. Zo worden er collega's ingezet als begeleider die tijdelijk niet in staat zijn om eigen werkzaamheden uit te voeren. Op die manier kunnen zij zich blijven inzetten. Desbetreffende medewerkers vinden het fijn om zo op afstand een bijdrage te kunnen leveren. Daarnaast kan de smartglass ook ingezet worden tijdens specifieke leersituaties, waarbij leerlingen door de ogen van de professional meekijken. Of leid je nieuwe medewerkers rond over een afdeling en loop je zo processen met ze door.

Naast bovenstaande voordelen is het voor jongeren, die het inzetten van technologie als kansrijk zien voor de sector, een mooi hulpmiddel om kennis mee te maken. Medewerkers leren op hun beurt om te gaan met nieuwe technologie en ervaren zij welke kansen dit biedt.

Geïnteresseerd in deze werkwijze van Tante Louise? Neem voor meer inspiratie contact op met Nils van de Reijt, Projectleider bij Tante Louise via: [Nils.vandeReijt@tantelouise.nl](mailto:Nils.vandeReijt@tantelouise.nl).

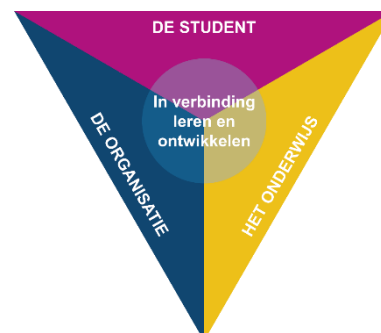


### 3. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt de opstap gemaakt naar het verwezenlijken van de ideale toekomst, stap 5 van het waarderend onderzoek. De conclusies uit het onderzoek met de daarbij horende aanbevelingen staan hierin beschreven. De aanbevelingen kunnen bijdragen aan het in praktijk brengen van passende begeleiding en een optimale leerwerkomgeving.

#### Conclusie 1: samenwerken en afstemmen in de driehoek

De verbinding tussen organisatie, onderwijs en student lijkt in de huidige situatie soms pas te ontstaan wanneer problemen zich voordoen. De optimale leerwerkomgeving wordt echter ervaren, wanneer de verbinding ontstaat bij de start van het praktijkleren. Deze verbinding wordt enerzijds gestimuleerd, doordat de werkbegeleider op de hoogte is van het onderwijs dat de student volgt. Anderzijds daar waar de docent aanwezig is in de praktijk kan de theorie beter vertaald worden naar de huidige praktijksituatie.



Het is de wens dat werkbegeleiders geschoold worden en tijd krijgen om de student in zijn werkzaamheden op de werkvloer te begeleiden. Daarnaast is de docent op de hoogte van ontwikkelingen binnen de organisatie, waardoor onderwijs en intervisie op de locatie toegespitst wordt op de specifieke leermomenten die zich voordoen.

Duidelijke afspraken tussen werkveld, onderwijs en student zijn gewenst over verwachtingen, begeleiding, rolverdeling en verantwoordelijkheden. De praktijkbegeleider van de organisatie is een waardevolle *linking pin* tussen docenten en werkbegeleiders.

Een belangrijk aandachtspunt is dat er een begeleidingssituatie wordt gecreëerd waarin er vanuit gelijkwaardigheid tussen werkbegeleider, docent en student wordt gewerkt. Hierdoor zijn zij gezamenlijk verantwoordelijk voor het welzijn van de student en voor de voortgang in het leerproces.

In de samenwerking wordt het leertraject soms afgestemd op de persoonlijke leerbehoefte en ervaring van de student. Dit gebeurt echter nog niet op elke plek. Soms omdat de praktijk zich oriënteert op eigen trajecten, zodat er sneller handen aan het bed zijn. Soms omdat het onderwijs bepaalde kennis vraagt in bepaalde tijdsvlakken. Wanneer er wel ruimte is om het leertraject af te stemmen op de persoonlijke leerbehoefte van de student, zal dit de student stimuleren zich te ontwikkelen tot een professional die de meest optimale zorg levert aan de cliënt vanuit vaardigheden en eigen talenten.

#### Aanbevelingen:

- Zoek de verbinding in de driehoek van organisatie, onderwijs en student. Stem met elkaar af als het gaat om plaatsing, onderwijs voortgang. Organiseer fysieke bijeenkomsten. Behoud hiervoor de interne rol van praktijkbegeleider of kies voor een praktijkverbinder voor meerdere organisaties.
- Sluit met het onderwijs aan op de huidige praktijksituatie. Zorg dat de docent kennis en affiniteit heeft met de werkvloer en daar aanwezig is. Daardoor kan de student in praktijksituaties direct kennis en begeleiding vragen. Dit komt de leersituatie van de student ten goede en de docent wordt een betrokken begeleider in het leerproces van de student.
- Benut de samenwerking tussen onderwijs en organisatie om afspraken te maken over het aantal stageplaatsen dat de organisatie bijdraagt, rekening houdend met de personele formatie en met het studentenaanbod. Werk hiervoor regionaal samen, zodat alle organisaties zich committeren aan het bieden van de benodigde stageplaatsen. Werk in een organisatie samen in de driehoek HR, control en zorgmanagement, zodat de verschillende aandachtsgebieden in de strategische personeels- en opleidingsplanning op elkaar worden afgestemd.

#### Conclusie 2: visie op opleiden en een krachtige leerwerkomgeving

Het wordt als positief ervaren wanneer er een breed gedragen visie is op opleiden binnen alle lagen van de organisatie. Het vertalen van de visie naar de praktijk vraagt om draagvlak en betrokkenheid van het managementteam. Het bieden van een goed leer – en werkklimaat voor zowel studenten als medewerkers is onderdeel van deze visie en deze heeft een positieve uitwerking op de kwaliteit van begeleiden bij leren en ontwikkelen in de praktijk.

#### Aanbevelingen:

- Stimuleer een krachtige leerwerkgeving. Daartoe is het van belang dat er een gedeelde visie bestaat op leren en ontwikkelen binnen de organisatie op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Vertaal deze visie naar concrete activiteiten en (voorbeeld)gedrag binnen alle lagen van de organisatie.
- Investeer in (leergericht) leiderschap. Leidinggevendens spelen een belangrijke rol in het bieden van een krachtige leerwerkgeving, waar ruimte is voor talentontwikkeling en waarbij een leven lang ontwikkelen wordt gestimuleerd. Ondersteun leidinggevendens bij het ontwikkelen van vaardigheden die nodig zijn om de leerwerkgeving te versterken.

#### **Conclusie 3: de leervraag centraal – praktijkgestuurd leren**

Velen zijn het eens dat de leervraag van de student centraal hoort te staan. Zowel in het onderwijs als in begeleiding op de werkvloer wordt waar mogelijk maatwerk geboden. De student heeft/krijgt inzicht in en regie over het eigen leerproces.

Het onderwijs curriculum biedt richting en houvast. De leervraag ontstaat aan de hand van een cliëntvraag, waaruit (spontane) leermomenten ontstaan die een student nog niet eerder heeft meegemaakt. Het naar boven krijgen van de leervraag en hierop vervolgens anticiperen vraagt om een proactieve, flexibele houding van de student. Dit vraagt om een activerende houding van de werkbegeleider, die de student hierin stimuleert. De student schat zelf in wanneer het onderwijs of het werkveld ingeschakeld moet worden. De student gaat zelf op zoek naar kennis en weet deze kennis toe te passen.

In de gewenste situatie passen de werkbegeleider en de docent het type begeleiding aan op het type student. De student ontwikkelt zich hierdoor op zijn best.

#### Aanbevelingen

- Steek in op gepersonaliseerd leren. Creëer een situatie waarin de werkbegeleiders en docenten de tijd en kennis hebben om de persoonlijke ontwikkeling van de student te begeleiden. Het geeft ruimte voor maatwerk. Hierdoor wordt aangesloten bij de eigen mogelijkheden en wensen van de student. Het (door)ontwikkelen van diens talenten wordt gestimuleerd.
- Investeer in tijd. Laat de student de 'lerende medewerker' zijn. Zet in op een periode van boventaligheid in de gewenningsfase en daarna in enkele uren in de week. Hierdoor krijgt de student ruimte om flexibel in te spelen op de spontane leermomenten.
- Kijk naar ieders talent. Iedere student is authentiek en brengt andere talenten met zich mee. Door op deze manier te kijken naar studenten, stimuleer je medewerkers ook te kijken naar eigen talent, talent binnen het team en de eigen leervraag.

#### **Conclusie 4: studenten werken (interprofessioneel) samen in georganiseerde (leer)afdelingen**

Er ontstaan steeds meer initiatieven waar leren en begeleiden van studenten geclusterd wordt vormgegeven in de praktijk. De driehoek tussen werkveld, onderwijs en student wordt versterkt. Denk aan leerafdelingen, leerteams, praktijkleerroutes en labs en werkplaatsen. Hierin leren studenten, docenten, werkveld en in sommige gevallen onderzoekers (interprofessioneel) van en met elkaar. Zij werken gezamenlijk aan vraagstukken. Hybride leren en werken krijgt hierin steeds meer vorm.

Onderwijsbegeleiders worden gevoed door de praktijk en betrekken op hun beurt het werkveld bij het onderwijs. Werk- en praktijkbegeleiders voelen zich ondersteund door de aanwezigheid van docenten op locatie. Docenten putten uit bestaande casuïstiek, waardoor onderwijs aansluit op de veranderende zorg- en begeleidingsvraag. Er ontstaat bij het begeleiden van grote groepen studenten een aantrekkelijke leer- en werkomgeving voor zowel de student als de professionals. Zij trekken continu met elkaar op en hierdoor leren zij van- en met elkaar. Leven lang ontwikkelen krijgt ook via deze weg vorm.

### Aanbevelingen

- Organiseer leren en begeleiden op een centrale plek binnen de organisatie waar studenten, docenten en medewerkers elkaar kunnen ontmoeten en leren van en met elkaar. Er is een enorme diversiteit aan mogelijkheden om dit te organiseren, die aansluiten op de behoeften en mogelijkheden van organisaties en in samenwerking met onderwijspartners.
- Laat studenten van diverse jaren en richtingen, docenten en medewerkers samenwerken aan vraagstukken, eventueel aangevuld met onderzoekers. Op deze manier is er sprake van kruisbestuiving, wordt vormgegeven aan multidisciplinair samenwerken, interprofessioneel leren en wordt een leven lang ontwikkelen gestimuleerd. Zowel bij de student als de medewerker, omdat leren en ontwikkelen continu centraal staat.

### **Conclusie 5: toekomst voor technologie**

De inzet van technologie wordt als kansrijk gezien bij zowel de begeleiding van als het bieden van onderwijs aan studenten. Er is een groot verschil tussen organisaties die dit zien als 'toekomstmuziek' en organisaties die hier al gebruik van maken. Verwacht wordt dat in de nabije toekomst het inzetten van technologie als vanzelfsprekend wordt gezien en medewerkers comfortabeler zijn bij het inzetten hiervan. De ethische kant van het inzetten van technologie blijft een belangrijk vraagstuk.

De inzet van de smartglass wordt gezien als potentieel hulpmiddel bij het begeleiden van studenten op afstand, maar ook als middel dat ingezet wordt tijdens leersituaties. Andere voorbeelden van het inzetten van technologie zijn het inzetten van virtual reality (VR) in de vorm van simulatieonderwijs en het gebruik van apps die gedownload kunnen worden, zodat studenten 'just in time' de juiste informatie tot hun beschikking hebben.

### Aanbevelingen

- Gebruik technologie om leersituaties te simuleren, te creëren of te ondersteunen. Op deze manier wordt technologie ingezet als hulpmiddel om de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de student te stimuleren.
- Gebruik technologie om de student te ontwikkelen naar een zorgmedewerker van de toekomst.

### **Conclusie 6: begeleiding dichtbij**

Een veel gehoord probleem is dat er niet altijd voldoende werkbegeleiders beschikbaar zijn. Mede hierdoor lukt het organisaties niet om voldoende mensen te laten leren op de werkvloer. Daarnaast krijgen studenten hierdoor soms niet de ondersteuning die ze verdienen en voelt de werkbegeleiding op afstand.

De rol van werkbegeleider wordt nu vaak ingevuld door een aantal medewerkers binnen een team. Tijdens de gesprekken komt naar voren dat iedere zorgmedewerker werkbegeleider zou moeten zijn. Door begeleiding niet als een 'losstaande' rol te positioneren, maar als vast onderdeel van de werkzaamheden van de medewerker te laten zijn, zijn er altijd werkbegeleiders beschikbaar voor de student. Scholing in het coachen en begeleiden van studenten is gewenst.

Er zijn positieve ervaringen om ouderejaars studenten in te zetten bij de begeleiding van studenten. Hierdoor worden de ouderejaars, onder andere via opdrachten, voorbereid op het begeleiden en coachen van studenten en zien dit als 'logisch' onderdeel van hun toekomstige functie.

### Aanbevelingen

- Faciliteer medewerkers in tijd en coaching om de werkzaamheden van werkbegeleider vorm te geven. Hierdoor beschikken zij over de juiste vaardigheden, zijn zij bekend met de planning van het traject en in staat om de juiste begeleidingsstijl toe te passen aansluitend op de leerbehoefte van de student. Op deze manier wordt er geïnvesteerd in de student als persoon.
- Zorg op de zorglocatie voor een praktijkverbinder/-opleider. Investeren in deze functie versterkt de driehoek.
- Zie opleiden als een investering en benut subsidiemogelijkheden als financiële ondersteuning hierbij. Maak subsidiestromen inzichtelijk, evt. als onderdeel op de website van WZW.
- Investeer in de dialoog tussen studenten. Creëer mogelijkheden waar studenten elkaar kunnen ontmoeten binnen de werkomgeving. Geef ze de mogelijkheid om elkaars leerproces positief te beïnvloeden door herkenning, casuïstiek te bespreken, vragen te delen en elkaar te inspireren. Geef studenten ruimte om een coachende rol naar elkaar te kunnen vervullen.

### **Conclusie 7: Flexibilisering van opleidingen en tussen opleidingsniveaus**

De urgentie om samen te werken tussen het mbo- en hbo-onderwijs is door de coronacrisis nog hoger geworden. Het doel van de samenwerking is om ieders expertise te verbinden. In de praktijkleersituatie verzorgen docenten van mbo- en hbo-onderwijs voor studenten. Het wordt als meerwaarde ervaren wanneer er een geleidelijke overgang wordt bevorderd van het mbo naar het hbo en andersom van hbo naar mbo.

Er is behoefte aan een brug en/of een ontschotting tussen de opleidingen binnen Zorg en Welzijn. Er zijn veel verkorte trajecten, een breder aanbod van leerstof en meer aanbod van praktijklessen. Kansen voor in-company trajecten worden benut.

Vanuit de interviews komt naar voren dat het opleiden meer praktijkgestuurd zou moeten worden vormgegeven. 'Just in time – just in case'. Zodat een student of zorgmedewerker eerder een leereenheid of keuzedeel kan inzetten als de praktijk en de student/medewerker hierom vraagt. Ook meer flexibiliteit in opdrachten is gewenst, zodat een student een leersituatie die zich aandient ook direct kan inzetten om een studieonderdeel uit te voeren. Wanneer het onderwijs meer 'vrije ruimte' biedt, kunnen studenten meer regie nemen over hun eigen leerproces.

#### Aanbevelingen

- Heb (meer) aandacht voor de skills, talenten, leervermogen en de ontwikkelingswensen van de student. Zorg ervoor dat op- en afschalen van opleidingsniveau tot de mogelijkheden behoort. Zoek als onderwijsorganisaties hiervoor afstemming met elkaar.
- Sluit met maatwerk in het onderwijsaanbod aan op de leervraag van de student. Zorg dat een breder opleidingsaanbod in praktijktrajecten vanuit het onderwijs tot de mogelijkheden behoort. Denk hierbij aan CE-eenheden, certificaten of diploma's. Neem als uitgangspunt dat je samen opleidt als docent en praktijkopleiders en zoek daarvoor de verbinding en deel expertise. Laat studenten bijdragen aan het proces.
- Flexibiliseer stages: speel in op de ontwikkelbehoefte van de student en maak ze korter, langer of flexibeler in de te doorlopen opdrachten.

## Bijlage 1 Gegevens geïnterviewde personen waarderend onderzoek

Organisatie/opleiding	Naam geïnterviewde	Functie geïnterviewde
ROC Rivier	Marieke Ebben	Projectleider Leven Lang Ontwikkelen
's Heeren Loo	Monique Beem	Specialistisch praktijkleren
's Heeren Loo	Joke van Tongeren	Coördinator praktijkleren
Radboud UMC	Laura Hendriks-Heijmans	Opleider leren en ontwikkelen
HAN	Larissa Gerritsen	Student HBO V
Astrum College	Suzanne van Ravenhorst	Student MBO 4 VP
HAN	Eline van Eldik	Student HBO V 3 <sup>e</sup> jaar
ROC Rivier	Sandra de Jongh	Student MBO V
HAN	Rosa Neijenhuis	Student MBRT 3 <sup>e</sup> jaar
Rijn IJssel	Jelle van den Broek	Docent
HAN	Maike Braam	Student HBO V
Rijn IJssel	Michelle van Aalten	Student Social Work
Dulon College	Janneke Sonnenberg	Docent zorg en welzijn
Rijn IJssel	Santhia Buitenhuis	Student
HAN	Renske Verhoeven	Docent
Rijn IJssel	Mieke Bouman	Docent
Vilente	Ina van Riel	Adviseur Duurzame Inzetbaarheid
Attent	Marloes Blauw	Opleider beroepspraktijk
Insula Dei	Miranda Kemink	Praktijkopleider
HAN	Suzanne Rojewska	Student HBO V
Driestroom	Sandra Doeleman	Praktijkopleider/Balanscoach
Stichting Samen Zorgen	Rina Veldhuysen	Verpleegkundige en werkbegeleider
Pro Persona	Chris Hartman	Opleider VP en basis GZ
Attent	Irma Dimmedal	Manager
Gelderse Vallei	Els Kooij	Opleidingsadviseur
Siza	Louise Hietbrink	P&O leren en ontwikkelen
Siza	Marianne Tates	P&O adviseur
Vilente	Lies Heemskerk	Opleidingsadviseur
STMG	Marja Rutten	Opleidingscoördinator
RIBW	Anja van Duijnhoven	HR-adviseur vakmanschap

## Bijlage 2 Eerste associaties bij passende begeleiding van studenten

Op de vraag “Wat is je eerste associatie bij ‘Passende begeleiding’ van studenten tijdens leren?” kwamen verschillende associaties naar boven die hieronder zijn samengevat:

- Ontdekken en onderzoeken: wie ben ik zelf? Wie is mijn cliënt en wat heb ik nodig om mijn cliënt zo goed mogelijk te kunnen begeleiden?
- Het individuele leerproces is goed afgestemd tussen student en werkbegeleider.
- Pionieren.
- Je wordt gezien en gehoord. Collega's op de werkvloer bieden ook begeleiding. Er is verbinding op de werkvloer tussen zorgmedewerkers en de studenten.
- Uitgaan van de driehoek: bij de begeleiding wordt samengewerkt tussen school, organisatie en student. Scholen zijn betrokken bij het leerproces en de werkbegeleider is op de hoogte van het onderwijs dat wordt gevolgd. Samen wordt de weg bewandeld naar het einddoel van de student.
- De begeleiding is individueel gericht, afgestemd op de leerbehoefte en ervaring van de student en wordt op maat geboden. Welke skills heeft de student al? Je past begeleiding toe passend bij de ervaring.
- Antwoord geven aan de leerbehoefte van de student, in de breedste zin van het woord.
- De student is leidend in het begeleidingstraject.
- Er wordt geanticipeerd op de leermogelijkheden en -stijl van de lerende. Hierop wordt ingespeeld.
- De student krijgt de gelegenheid om maximaal te leren.
- Als docent schat je in welk type persoon de student is: is de student in- of extravert, wat is de basis en welke skills beheerst de student al?
- De studenten krijgen goede start en opvang tijdens hun stage. Er is een persoon om vragen aan te stellen en ondersteuning te bieden.
- Als docent in de begeleiding uitval van studenten proberen voorkomen.
- Er is een persoon waar de student met vragen terecht kan en die ondersteuning biedt. Er is flexibele persoonlijke begeleiding, waarbij ook aandacht is voor de student met een rugzakje.
- De begeleider is op de hoogte van het onderwijs en biedt begeleiding op niveau.
- Er is in de begeleiding aandacht voor de student met een rugzakje.
- Begeleiding op maat, passend bij wat de student nodig heeft en wat het arbeidsverleden is van deze persoon.

## Bijlage 3 Huidige ervaring met begeleiding van studenten

Geïnterviewde begeleiders van onderwijs en zorg- en welzijnsorganisaties gaven in stap twee (vertellen) van het waarderend onderzoek een reactie op de vraag 'Wat is je huidige ervaring met de begeleiding van studenten tijdens hun leren?'. Geïnterviewde studenten gaven een reactie op de vraag: 'Wat is jouw huidige ervaring met de begeleiding die je krijgt tijdens het leren in de praktijk? De reacties zijn onderstaand puntsgewijs samengevat:

### Een greep uit de positieve ervaringen:

- Studenten kunnen als groep naar het skills lab. Docenten en onderwijs zijn op locatie.
- Op de leerafdeling zijn teamcoaches zichtbaar die verantwoordelijk zijn voor het leerklimaat.
- Iedereen is begeleider per aandachtsgebied.
- Opgeleide werkbegeleiders beoordelen de opdrachten van studenten op inhoud en worden ondersteund om accent te leggen op leren.
- Werkbegeleiders krijgen extra tijd om de student te begeleiden.
- Praktijkopleider neemt een coachende rol naar de student aan, wanneer de werkbegeleiders te druk zijn. Hierdoor blijft de directe zorg verantwoord en blijft de student wel in zicht.
- Intervisie op het gebied van opleiden voor werkbegeleiders en praktijkbegeleiders.
- Studenten staan 4 uur in de min gepland, zodat zij ruimte hebben om zelf activiteiten te plannen die aansluiten bij de opleiding.
- De docent investeert in de student met betrekking tot het vak, de studie en de student als persoon.
- Training werkbegeleiding voor medewerkers die een bijdrage leveren aan het leerproces van de student.

### Een greep uit de genoemde aandachtspunten:

- Onderwijs heeft te maken met interne trajecten van de organisatie. Onder andere omdat leertrajecten snel en kort moeten, zodat er sneller handen van zorgmedewerkers aan het bed beschikbaar zijn.
- Wanneer werkbegeleider op afstand is, is er geen voorbeeldrol tijdens de werkzaamheden van de student.
- Er wordt steeds meer gewerkt met praktijkgestuurd leren, waarbij de student leert vanuit de cliëntvraag in het hier en nu. Een andere manier van leren vraagt ook een andere manier van begeleiden, waarbij de student eigenaarschap neemt voor zijn leertraject. Loslaten is lastig, omdat je erop moet vertrouwen dat alle onderdelen van het kwalificatiedossier aan bod komen.
- Afspraken tussen onderwijs en organisatie, wie heeft en pakt welke verantwoordelijkheid.
- Een dip bij de student moet tijdig gesignaleerd kunnen worden door de student zelf, door de werkbegeleider en door de docent.
- Minder studenten geplaatst door COVID-19, terwijl er wel opgeleide mensen nodig zijn.
- De afstemming tussen onderwijs, organisatie en student kan beter. Nu wordt deze te vaak pas gezocht wanneer bijvoorbeeld problemen zich voordoen. Wanneer onderwijs weinig samenwerking zoekt met de organisatie voelt de 'beoordelingsrol' vanuit het onderwijs niet volwaardig.

## Bijlage 4 Samenvatting huidige ervaring met begeleiding van studenten

De belangrijkste bevindingen uit de reacties van de geïnterviewde begeleiders van onderwijs en zorg- en welzijnsorganisaties op de vraag “Wat is je huidige ervaring met de begeleiding van studenten tijdens hun leren” en de reacties van studenten op de vraag: “Wat is jouw huidige ervaring met de begeleiding die je krijgt tijdens het leren in de praktijk?”, zijn onderstaand verhalend weergegeven.

### → Tevredenheid en aandachtspunten

Docenten investeren in de student met betrekking tot het vak, de studie en de student als persoon. Door de begeleiding passend te houden, blijf je de student ‘binden en boeien’. Als docent heb je met een diversiteit van persoonlijke omstandigheden van studenten te maken, waardoor je soms meer begeleiding moet inzetten.

De werkbegeleider is een rolmodel, waardoor de student het vak in de praktijk leert. De ene student heeft meer begeleiding nodig dan de andere. De zorgmedewerkers zijn bereidwillig om te begeleiden en uitleg te geven. Bij een organisatie krijgen medewerkers die een bijdrage leveren aan het leerproces een basistraining werkbegeleiding. Uitgangspunt is dat iedereen een bijdrage levert aan het leerproces van studenten.

We hebben als organisatie veel en goed contact met het bureau praktijk vorming (BPV) van onze onderwijspartner. Het onderwijs heeft er echter mee te maken dat organisaties intern eigen trajecten regelen. Reden is onder andere dat het snel en kort moet, zodat er sneller handen aan het bed beschikbaar zijn. Studenten staan vier uur in de min ingepland, zodat ze deze zelf kunnen inplannen. Dit geeft de ruimte om activiteiten in te plannen die aansluiten op de opleiding, zoals het meelopen met een doktersvisite of meekijken bij een multidisciplinair overleg. De student is in de lead en kan regie nemen. Er is een open leerklimaat, veilig en transparant. Er is vrijheid om te leren. Meerdere studenten kijken terug op een waardevolle stage en hebben veel tot het maximale geleerd.

### → Rolmodel

Bij een werkbegeleider op afstand is er geen voorbeeldrol tijdens het werk en bij de taken die op de afdeling moeten gebeuren. Het is een gemis, wanneer er geen medewerkers in dezelfde functie, als waarvoor de student wordt opgeleid, aanwezig zijn. Denk hierbij aan opleiding tot verpleegkundige in de ouderenzorg.

### → Mede door corona zijn minder studenten geplaatst

In de eerste coronagolf was het plaatsen van studenten een probleem, omdat veel randvoorwaarden niet geborgd waren, er minder flexibiliteit was en paniek. Deze situatie is ondertussen veranderd en worden knelpunten opgelost. Mede door Covid-19 worden minder studenten geplaatst, terwijl we met z'n allen wel opgeleide mensen nodig hebben. Een dilemma, omdat er landelijk en regionaal een tekort is aan professionals, terwijl door het imago van de zorg veel studenten zich aanmelden voor zorgopleidingen.

### → Driehoek onderwijs – organisatie – student kan sterker

De driehoek kan beter door meer afstemming en verbinding. Nu wordt deze te vaak pas gezocht wanneer zich bijvoorbeeld problemen voordoen. Sommige organisaties werken met meerdere opleidingspartners die verschillende verwachtingen hebben. De praktijkopleider heeft hierin een verbindende en coachende rol richting de werkbegeleiders. Het is belangrijk dat er afspraken zijn gemaakt wie welke verantwoordelijkheid heeft en pakt. Wanneer het onderwijs weinig samenwerking heeft met de organisatie, voelt hun beoordelingsrol als ‘er nog een plasje overheen doen’. Studenten benaderen vanuit gelijkwaardigheid helpt om het grootste leerrendement te halen. Iedere student heeft weleens een dip tijdens de studie en het is de kunst om dit tijdig te signaleren als student, docent en organisatie.



→ **Intervisie wordt op verschillende manieren ingezet**

Intervisie op het gebied van opleiden. Zoals een praktijkopleider vertelt: “Met collega organisaties hebben we intervisie op het gebied van opleiden. We bespreken praktische zaken zoals hoeveel uur krijgen begeleiders en overstijgende zaken zoals, hoe ziet de medewerker van de toekomst eruit”. Intervisie voor studenten. Een opleidingscoördinator vertelt: “Eens per twee maanden is er intervisie voor een groep studenten die zelf een casus kunnen inbrengen”.

→ **Rol van werkbegeleider faciliteren in uren**

Werkbegeleiders zijn soms zo druk, dat begeleiding erbij in schiet. Wanneer er op een locatie/afdeling even onvoldoende tijd voor begeleiding is, neemt de praktijkopleider een coachende rol. Soms wordt er tijd genomen na een dienst, zodat de directe zorg verantwoord blijft. Voor de werkbegeleiding wordt op verschillende plekken extra tijd gegeven. Door veel beginnende medewerkers in de zorg met geen tot weinig ervaring met begeleiding, is de begeleidingscapaciteit krap. Ook de studenten gaan, door enorme werkdruk, snel mee in de flow van de afdeling waardoor onvoldoende tijd wordt genomen voor het leerproces. Soms is het ontdekken of dit werk bij de student past een ondergeschoven kindje, terwijl een stage de kans is om dit te ontdekken. De werkbegeleider zou ook tijd moeten en durven nemen om deze vraag te stellen.

→ **Visie op opleiden en werkplekleren**

Opleiden en begeleiden komt bij meerdere organisaties terug in de visie. Er wordt steeds meer gewerkt met praktijkgestuurd leren, waarbij de student leert vanuit de cliëntvraag in het hier en nu. Een andere manier van leren vraagt ook een andere manier van begeleiden, waarbij de student eigenaarschap neemt voor z'n leertraject. Loslaten is lastig, omdat je erop moet vertrouwen dat alle onderdelen van het kwalificatiedossier aan bod komen. Het is een kunst om studenten zelf te laten nadenken over hetgeen zij willen leren. Ook het werkklimaat krijgt op een aantal plekken specifiek aandacht.

Gepersonaliseerd leren is nog niet bekend bij alle werkbegeleiders, terwijl dit iets anders vraagt van de manier van begeleiden van studenten.

→ **Leerafdeling en skills lab**

Op de leerafdeling zijn teamcoaches zichtbaar en zijn verantwoordelijk voor het leerklimaat. Iedereen is begeleider per aandachtsgebied. Opleide werkbegeleiders beoordelen de opdrachten van studenten op inhoud en worden ondersteund om accent te leggen op leren. Op een andere plek begeleidt de student andere studenten, waarbij de student direct de theorie in de praktijk kan toepassen. Studenten kunnen als groep naar het skills lab. Docenten en onderwijs zijn op locatie.