

Datum: 2-7-2020

Namens panel:	Ruud v.d. Herberg Wilma Jackson	voorzitter werkvelddeskundige, leerhuismanager Elisabeth TweeSteden Ziekenhuis
Namens opleiding:	Marcel Duifhuizen Iris ten Barge Merel Martherus Hanneke Wiltjer Nicolette de Klerk Karin Systemans	opleidingscoördinator

Dit verslag is geaccordeerd door de betrokken panelleden op 10-7-2020.

Het panel en de opleiding kijken met tevredenheid terug op de visitatiedag. De visitatie mondde uit in een beoordelingsrapportage met positieve strekking. De daarin gedane aanbevelingen worden door de opleiding gezien als bruikbaar en relevant.

In dit gesprek praat de opleiding graag verder met de voorzitter en de werkvelddeskundige uit het panel over 'de ontwikkeling en borging van de leergemeenschap' of specifieker: de doorontwikkeling van de leerafdelingen zoals de opleiding die thans heeft.

Opleiding (Marcel, OLC): we zien dat we de leerafdelingen in de regio met wisselend succes aan het uitvouwen zijn (gelet op de mix van verschillende leerjaren en niveaus). Het is een moeilijke uitdaging in onze regio. Dat geldt ook voor de Zeeuwe Praktijkroute Ouderenzorg (ZPO). De organisatie van het zorgproces is nog te vaak leidend in plaats van dat de ontwikkeling van de student leidend is. Vanuit die ervaring willen we dit ontwikkelgesprek insteken en zijn met name blij dat Wilma Jackson vanuit haar ervaringen ons daarin een stap verder wil helpen.

Panel (Wilma): het begint altijd met visie. Die hebben jullie. Ik herinner mij uit de gesprekken ook 'frustratie' (versnippering qua geografie). Geen enkele regio is hetzelfde. De ontwikkeling kan nooit vanuit een blauwdruk. Kijk goed naar de voorwaarden, beiden (werkveld + opleiding) moeten ervan overtuigd zijn. Voor een goed huwelijk is nodig: bestuurlijke verankering, besef van en bereidheid tot lange termijninvestering, voldoende tijd om werkbegeiders op te leiden, etc.).

Opleiding (Hanneke): hoe creëer ik draagvlak? De organisaties waarbij ik betrokken ben, zijn vooral geïnteresseerd in vierdejaars. Hoe spreek ik meerdere (bestuurs-)lagen aan binnen de organisatie?

Panel (Wilma): zorg dat er een goede visie ligt vanuit het management. Dit is de hefboom (leverage) voor het succesvol krijgen van leerafdelingen.

Panel (Ruud): leren op de werkplek is niet uniek voor jullie sector. Het vindt plaats in veel sectoren, kijk bv. naar de opleidingsscholen. Zorg dat je de belangen van de zorgorganisatie kent. Dat gesprek moet met elkaar gevoerd worden. Het gezamenlijk maken van een analyse van ieders (strategisch, tactisch en operationeel niveau) belang is essentieel. Anders is het gedoemd tot mislukking.

Dezelfde knoppen moeten op verschillende niveaus ingedrukt worden.

Wellicht hebben jullie het voorbeeld al in eigen huis. Een tip: maak eens een analyse van jullie samenwerking met Artesis Hogeschool te Antwerpen. Houdt deze samenwerking in dat jullie elkaars belangen kennen en elkaar vooruit helpen of verdelen jullie 'gewoon' de werkzaamheden?

Panel (Ruud): om tot samenwerking te komen zijn er vehicles waarmee je samen de grens over gaat (boundary crossing). Daar horen een aantal aspecten bij: samen een instrument (vehicle) bedenken, waarvan iedereen zich eigenaar voelt. Daarmee kun je de boundary crossen. Jullie hebben daarin al een stap genomen: jullie hebben aan iedere organisatie een herkenbaar (vast persoon) persoon gekoppeld. Deze heeft een belangrijke ambassadeursfunctie.

Opleiding (Karin): HZ heeft alle bestaande leerafdelingen hard nodig. Indien in de samenwerking een 'misstap' wordt gemaakt, is het lastig om dat weer recht te breien. We willen de stageplekken echter niet kwijt.

Panel (Wilma): Er rest echt niets anders dan in gesprek met elkaar te gaan en te blijven. Concrete inhoud van dat gesprek: check/act op wat we al hebben en verbeteren waar mogelijk.

Panel (Ruud): spreek hier ook de verschillende niveaus aan door een gemeenschappelijke analyse te maken alleen dan ontwikkel je gezamenlijk belang.

Panel (Wilma): uiteindelijk hebben wij voor én met het werkveld een lintprogramma ontwikkeld. Hierin zijn de eerstejaars ook betrokken. De eerstejaars gaan altijd alleen naar de ZIC's (zorginnovatiecentra) oom een veilig leerklimaat te garanderen.

Opleiding (Nicolette): hoe is de ervaring met mbo-opleiders? Er zijn niet twee, maar drie partijen.

Panel (Ruud): Zoiets is niet in een keer op te lossen. Maak (boundary crossing) een gezamenlijke analyse en bepaal wat het gezamenlijke doel is. Faseer de route (van plaats waar je nu staat tot aan het doel). Benoem deze fases met elkaar. Weet van elkaar als partners dat je in een specifieke fase is. Beschrijf de fases in een model. Om naar een hoger niveau te komen moeten soms bepaalde randvoorwaarden veranderd worden. Dat moet dan met elkaar besproken worden.

Panel (Wilma): beschouw het als een iteratief proces. ETZ heeft binnen het leerhuis een curriculum ontworpen als basis voor scholing in de praktijk.

Panel (Ruud): inspelend op het voorbeeld 'curriculum' van Wilma: je hebt producten nodig om ieders grenzen te overstijgen (boundary corssing)). Aan alle kanten moet een eigenaar van het product zijn.

Opleiding (Marcel): HZ start volgend jaar met een nieuwe minor acute zorg. Mede door Covid-19 is belang van samen opleiden extra benadrukt. Daarnaast ligt er nu (strategisch niveau) een Regionaal opleidingsplan (Deltaplan). Het tactisch en operationeel niveau moet nu gekoppeld worden.

Panel (Wilma): cruciaal om hierin een stap verder te komen is een goede programmamanager. Vooral iemand die het gesprek aan kan gaan i.p.v. een blauw figuur die het gebouw neerzet.

Panel (Ruud): in het strategisch plan moet een inspirerend 'waarom' staan waarmee de programmamanager de gesprekken met de verschillende niveaus kan aangaan. Iedereen moet hetzelfde 'waarom' onderkennen.

Panel (Wilma): zorgorganisaties komen voort vanuit de traditie. De cultuur verandert daardoor maar heel langzaam. Daardoor maakt het verandering zo ingewikkeld.

Opleiding (Merel): ik proef dat het fijn werken is bij de ZIC's in Brabant. De leerafdelingen in Zeeland hebben soms te maken met een negatief imago. Hoe maak je dit een aantrekkelijke werk- en stageplaats?

Panel (Wilma): bij ETZ is er juist een enorme behoefte om er te kunnen werken. Let op dat je niet vanuit arbeidstekorten redeneert: waar een structureel tekort is en teveel studenten worden neergezet, krijg je opleidingsmoeheid. Dat werkt overspannenheid en onaantrekkelijkheid in de hand. Terechte vraag is dan: moet hier wel een leerunit zijn?

Opleiding (Nicolette): op die ZIC's (ik zie ze als doorontwikkelde leerafdelingen): wij zitten nog teveel in het creëren van een stageplaats/veilig leeromgeving. Wat is de ZIC meer?

Panel (Wilma): het hebben van curriculum is daarin leidend. Wij gaan beginnen met verpleegkundig-wetenschappelijk-onderzoekers te positioneren binnen het leerhuis. Het vraagt continue aandacht om de ZIC op goed niveau te houden (bv. vanwege verloop). De lecture-practitioner richt zich daarbij naast de student ook op de werkplekbegeleider (verbindende schakel tussen belangen).

Panel (Ruud): start de marketing voor zo'n leerafdeling pas nadat je de analyse hebt gemaakt. Je geen duidelijke visie hebt, heb je alleen maar verwarring. Als mensen het zien zitten, maar onzeker zijn of ze de vaardigheden hebben, worden ze ongerust (kan ik het wel). Als er geen prikkel/stimulus is, krijg je weerstand. Als er geen middelen zijn, ook. Analyseer wat er eigenlijk aan de hand is. Dat zal meestal niet een tekort aan marketing of het aantrekkelijker maken van de afdeling zijn. Deze elementen moet je onder controle krijgen.

Panel (Wilma): ook vanuit de schoolkant worden de LP'ers gefaciliteerd. Zij hebben eens in de zoveel tijd intervisie. Tevens is er een leercoördinator ZIC (Miranda Snoeren). Indien jullie hier op visite komen, zal ik vragen of Fontys ook aansluit.

Opleiding (Marcel): het regionaal Deltaplan is voor ons daarin wel een mooi startpunt. Zeker nog niet even helder hoe we dat moeten gaan doen, maar dit ontwikkelgesprek biedt daarin aanknopingspunten. Ook zie ik veel potentieel in Zeeland. Werkveld is erg betrokken geweest bij bijvoorbeeld de totstandkoming van de afstudeermodules. Gedeeld eigenaarschap. *Panel (Wilma):* Grote hoeveelheid aan spelers en belangen. Gun jezelf daarin ook de tijd.

Panel (Ruud): eerst conceptualiseren en dan pas instrumentaliseren. Ik stuur jullie naar aanleiding van dit gesprek literatuur/instrumenten/modellen toe. Deze kunnen bruikbaar zijn in jullie vervolgstappen.

Opleiding (Marcel): Ik heb dit ervaren als een energiek en goed gesprek. Dank daarvoor.