

Samen Leren in de Wijk

Serie! Een kijkje in de keuken bij... Coöperatie Wijkzuster en STOC

In deze serie interviews we voorlopers die bezig zijn met het vernieuwen van het zorg- en welzijnsonderwijs. Het doel? Van elkaar leren! In deze aflevering: ‘Samen Leren in de Wijk’, een initiatief van Coöperatie Wijkzuster en trainings- en opleidingscentrum STOC. Joke Voermans vertelt er meer over in dit artikel (en in de filmpjes onder aan de tekst).

Hoe kun je persoonsgerichte zorg leveren in de wijken? In West-Brabant werd met dit doel in 2016 de [Coöperatie Wijkzuster](#) opgericht door de Regionale Kruisvereniging West-Brabant en vier zorgorganisaties (Surplus, TWB Thuiszorg met Aandacht, De Algemene Thuiszorg en De Wever). Inmiddels zijn er in West-Brabant 74 wijkzusters actief. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor wijkbewoners met vragen over zorg, welzijn en wonen.

In mei 2018 werd ook de bestaande samenwerking tussen de zorgorganisaties en het ROC beëindigd. De reden? De zorgorganisaties vonden dat de zorg- en welzijnsopleidingen steeds minder goed aansloten bij de snel veranderende praktijk van de (ouderen)zorg en de vraaggerichte werkwijze van de Coöperatie. Vervolgens zochten de coöperatieleden samenwerking met [STOC](#). Samen geven ze nu vorm aan het nieuwe onderwijsconcept Samen Leren in de Wijk.

Joke, wat is jouw rol bij Samen Leren in de Wijk?

“Ik ben sinds 2016 als leermeester (zie kader) in dienst van STOC. Daarvóór heb ik achttien jaar bij het ROC West-Brabant gewerkt. Met plezier, hoor. Toch merkte ik dat de kloof tussen school en praktijk steeds groter werd. Er werd op school wel gesproken over persoonsgerichte zorg, maar studenten werden daar onvoldoende in opgeleid. Alles draaide om systemen, regels, verantwoording, bureaucratie. Studenten - oftewel Collega's In Opleiding (CIO's) - werden allemaal in hetzelfde keurslijf gepropt; er was weinig ruimte om je naar behoefte te ontwikkelen. Dus toen ik van Coöperatie Wijkzuster de vraag kreeg of ik in dienst wilde treden bij STOC om mede gestalte te geven aan een nieuw onderwijsconcept was de keus snel gemaakt.”

Kun je aangeven welke elementen deel uitmaken van het onderwijsconcept?

“Zeker. Het is gebaseerd op dezelfde waarden als de Coöperatie Wijkzuster. Voorop staat steeds de [leefwereldbenadering](#): een benadering waarin professionals aansluiten bij de leefwereld van hun cliënten, de echte ontmoeting opzoeken en toewerken naar oplossingen die zo veel mogelijk gebruikmaken van het eigen netwerk van de cliënt.

Studenten leren vanaf het begin om aan te sluiten bij de ander. Eerst leren ze een relatie opbouwen en aftasten waaraan de mens met een ondersteuningsvraag behoefte heeft. Vervolgens

is het essentieel om te bekijken hoe je samen verder komt. Dat is wezenlijk anders, dan zomaar op iemand afstappen in je witte jas en aan de slag gaan.

Belangrijk is verder dat studenten echt samen leren in de wijk. Vanaf de eerste dag van hun opleiding draaien zij mee, in de zorginstellingen en bij de mensen met een ondersteuningsvraag thuis. Studenten van verschillende niveaus en opleidingen leren van elkaar, van de professionals en van andere betrokkenen in de wijk.”

Hoeveel studenten zijn er?

“Inmiddels volgen 263 CIO's de opleidingsroute Samen Leren in de Wijk. Het gaat om studenten van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) van niveau 2, 3 en 4, in de leeftijd van 18 tot en met 62 jaar. De meesten hebben een contract van 24 uur per week bij een zorgorganisatie. Maandelijks stromen er nieuwe studenten in. Die volgen allemaal hun eigen traject: alles is maatwerk. Iedere CIO is verbonden aan een leergemeenschap: een wijk of buurt waar hij/zij in de praktijk wordt opgeleid en waarin professionals, mantelzorgers, cliënten, medewerkers, vrijwilligers, docenten, coaches en vakexperts (zie kader) allemaal betrokken zijn bij het leren. Ons uitgangspunt is dat we de kennis, kunde en ervaring in de wijken zo goed mogelijk willen bundelen. In totaal zijn er acht leergemeenschappen, verdeeld over vijftien locaties.”

Hoe ziet het onderwijs eruit binnen Samen Leren in de Wijk?

“Onze CIO's krijgen eerst zes weken de tijd om hun collega's, cliënten, coaches en medestudenten te leren kennen. De coaches benadrukken daarnaast de eerste weken heel sterk dat het cliëntperspectief steeds leidend is. Dit zijn geen loze woorden, het moet ook tot uitdrukking komen in gedrag. Hoe zorg je dat je goed afstemt op de ander? En wat betekent dit voor jou en de cliënt?”

En na die zes weken?

“Dan stellen we de vraag: waar wil je meer over leren? CIO's formuleren vervolgens eigen praktijkgestuurde leervragen, met hulp van werkbegeleiders en coaches. Stel, een CIO constateert dat een mevrouw steeds zo bibbert en vraagt zich af hoe dat komt. De coach kan dan bijvoorbeeld aanreiken dat deze mevrouw wellicht Parkinson heeft. Samen brengen coach en CIO vervolgens in kaart wat een CIO hierover al weet, welke kennis of vaardigheden nog verworven moeten worden op zijn/haar niveau en hoe de CIO dit gaat doen.”



Vervolgens gaan CIO's aan de slag met het beantwoorden van een leervraag?

“Ja, bijvoorbeeld door kennis te verzamelen in onze online leeromgeving, waar ze theorie en oefenmateriaal vinden. Deze online leeromgeving is vooral gevuld met onderwijs vanuit STOC en achtergrondinformatie over de leefwereldbenadering. Daarnaast kunnen mensen uit de leergemeenschap nog relevante informatie toevoegen.”

CIO's kunnen ook kennis opdoen in werkplaatsen?

“Klopt! Iedere leergemeenschap organiseert wekelijks vier werkplaatsen. Elke werkplaats duurt steeds een dagdeel. In een werkplaats komen onderwerpen uit het kwalificatiedossier aan bod en thema's uit de leefwereldbenadering. Het eerste uur van een werkplaats is gewijd aan kennisoverdracht over een thema, bijvoorbeeld 'omgaan met agressie' of 'compressie zwachtelen'. De volgende twee uur zijn bedoeld om aan de slag te gaan met vragen die CIO's meenemen uit de praktijk.

Het basisrooster voor alle werkplaatsen, met de onderwerpen die aan bod komen, is anderhalf jaar

van tevoren bekend. Overigens kunnen op verzoek van CIO's soms ook andere thema's worden toegevoegd. Per week besteden CIO's ongeveer 4-6 uur aan een werkplaats.

Elke CIO houdt in een schriftje bij welke werkplaatsen zijn gevolgd. Samen met mijn collega-leermeester houd ik in de gaten of de studenten het wettelijke aantal onderwijsuren halen. De leermeesters en coaches bespreken samen hoe de studenten zich ontwikkelen en waaraan ze misschien nog wat extra aandacht moeten schenken. Indien nodig, gaan we met studenten in gesprek en sturen we bij."

Op welke fysieke locatie worden werkplaatsen gehouden?

"Deze vinden plaats bij zorginstellingen in de wijk en in buurt- en wijkcentra. En we hebben er ook eentje binnen een vmbo-school. We hopen dat leerlingen van het vmbo dankzij de aanwezigheid van de werkplaats een beter idee krijgen van hoe de zorg werkt in de praktijk en hierdoor ook enthousiast worden voor deze sector."

Wie verzorgen de werkplaatsen?

"Docenten van STOC geven Nederlands, Engels, rekenen, burgerschap, Maatschappelijke Zorg, Anatomie. Daarnaast verzorgen vakinhoudelijke experts, zoals de wijkzusters, onderwijs over bijvoorbeeld verpleegtechnische vaardigheden. Ook de coaches geven lessen.

Overigens: ook CIO's zelf verzorgen weleens een werkplaats. Sommigen brengen veel kennis en (levens)ervaring mee, bijvoorbeeld uit een vorige baan of opleiding, en dragen dat graag over aan de anderen."

Hoe leren studenten vaardigheden? En wie begeleidt hen daarbij?

"Zij kunnen hun vaardigheden oefenen in het Vaardigheidslab. En natuurlijk leren ze veel verzorgende en verpleegkundige vaardigheden in de praktijk.

Ons uitgangspunt is dat iedereen in principe werkbegeleider is. Ook bijvoorbeeld de fysiotherapeut, mantelzorger, vrijwilliger of receptioniste. Zij kunnen immers eveneens helpen bij het beantwoorden van leervragen. Van iedereen valt te leren."

Jullie kennen ook regiegroepen. Wat zijn dat?

"Elke leergemeenschap heeft een eigen regiegroep. De voorzitter is altijd een CIO, de notulist/secretaris een afdelingsmanager of teamleider. Andere deelnemers zijn bijvoorbeeld coaches, bewoners, vrijwilligers, mantelzorgers. De regiegroepen zijn er voor studenten; ze zijn bedoeld om de CIO's invloed te geven op de leeromgeving. Eens per maand komt de regiegroep bijeen om kansen te bespreken die CIO's signaleren en om oplossingen te zoeken voor knelpunten."

Kun je voorbeelden geven?

“Zeker. Zo zijn de uitkomsten van een audit besproken. Deze was afgenomen in het kader van het Kruiswerk Keurmerk, dat toetst of de wijkzusters en (thuiszorg)instellingen voldoen aan de criteria van vraaggestuurde zorg. Ook het onderwijs wordt daarin meegenomen.

Een ander voorbeeld: sommige CIO's merkten dat ze behoefte hadden aan extra begeleiding, maar door het personeelstekort bleek dit lastig te realiseren. Vervolgens is er een creatieve oplossing bedacht: medewerkers die langdurig dreigden uit te vallen en die het leuk vinden om nieuwkomers in het vak te ondersteunen, zijn gekoppeld aan een leergemeenschap en kunnen CIO's nu extra ondersteuning bieden.”

Hoe zorg je dat studenten voldoen aan de [kwalificatiedossiers](#)?

“STOC heeft een volgsysteem, waarin we de vorderingen van iedere CIO nauwkeurig bijhouden. Studenten maken per werkproces ontwikkelingsgerichte kennistoetsen: zij leren hiervan wat ze al weten/kunnen en wat ze nog moeten ontwikkelen. Ze mogen elke kennistoets vaker maken, totdat ze alle onderdelen beheersen. Ze bepalen dus zelf het tempo; heel motiverend. Hun vaardigheden worden afgetoetst in het Lab.

Als CIO's hebben aangetoond dat ze over voldoende kennis en vaardigheden beschikken, maken ze de examens van het [Consortium Beroepsonderwijs](#). Deze voldoen aan de wettelijke eisen en worden beoordeeld door twee onafhankelijke deskundigen.”

Zijn er al gediplomeerden?

“Zeker! De eerste zes CIO's namen hun diploma in ontvangst in april 2019; in september volgden er nog tien.

Of studenten Samen Leren in de Wijk vaker de eindstreep halen dan studenten van reguliere zorg- of welzijnsopleidingen? Dat weten we niet, daarvoor zijn we te kort bezig. Onze uitvalcijfers zijn tot nu toe in elk geval niet hoger.”

Hoe wordt deze opleiding gefinancierd?

“Wij ontvangen geen Rijksbesteding, zoals reguliere mbo- en hbo-opleidingen. De kosten voor het opleiden van de CIO's komen voor rekening van de zorgorganisaties. Hun opleidingsbudgetten worden ingezet voor Samen Leren in de Wijk. Doordat het onderwijs deels verzorgd wordt door mensen die al in dienst zijn bij deze organisaties – zoals hbo-verpleegkundigen – spaar je kosten uit en blijft het betaalbaar. Daarbovenop kunnen we nu nog gebruik maken van de extra financiële middelen die beschikbaar kwamen in verband met de krapte op de arbeidsmarkt.”



Surplus doet mee aan de beweging Radicale Vernieuwing Verpleeghuiszorg (RVV). Zijn er RVV-elementen toegevoegd aan het onderwijs?

“De uitgangspunten achter RVV en Samen Leren in de Wijk stemmen in hoge mate overeen! Bij beide initiatieven staat de cliënt/bewoner/patiënt met zijn behoeften en wensen op het eerste plan. Dat is heel radicaal en brengt mensen en organisaties in beweging. Want als je de cliënt écht centraal stelt, heeft dat ook gevolgen voor HRM, de rol van managers, medewerkers, vrijwilligers. In het beste geval ontstaat er een leercultuur, waarin studenten niet alleen leren van professionals, maar professionals ook van elkaar: artsen, fysiotherapeuten, psychologen, koks, vrijwilligers, mantelzorgers. De expertise van de organisaties zelf wordt ingezet in de kennisdeling.”

Je werkte langdurig bij een ROC, maar bent nu werkzaam in de praktijk. Hoe houd je zicht op de veranderingen die zich voordoen in het mbo?

“Nog altijd heb ik veel contacten in het mbo-veld. Verder ben ik lid van de beroepsvereniging van mbo-docenten.

Ik zie dat inmiddels ook in het mbo-onderwijs zaken aan het verschuiven zijn. Maar het gaat langzaam, het onderwijs blijft weinig flexibel. Terwijl ik denk: de tijd van pappen en nathouden is voorbij. We moeten nú radicaal anders gaan opleiden om te voorkomen dat we de aansluiting bij het actuele zorglandschap straks definitief kwijt zijn.”

Terugkijkend: wat ervaar je als een wezenlijk verschil tussen je huidige functie en je vorige baan?

“Het belangrijkste is dat ik nu meer ruimte ervaar om mijn eigen talenten in te zetten en te ontwikkelen. Verder merk ik dat ik dingen makkelijker ‘voor elkaar krijg’ nu ik zelf in de praktijk zit. Je kent iedereen, vertrouwt elkaar en kunt daardoor sneller schakelen en efficiënter werken.”

Meer informatie over Samen Leren in de Wijk:

<https://www.youtube.com/watch?v=JCZ9SXkL68Q>

<https://www.youtube.com/watch?v=z4r5LKKoydg>