

Radicale vernieuwing zorg

Ondersteund door 

“Corona heeft het delen van kennis niet in de weg gezeten”

Geplaatst op 4 november 2020



Onderwijsvernieuwing in West-Brabant leert van de crisis

Joke Voermans, van oorsprong verpleegkundige maar al jaren actief in het zorgonderwijs, is een gedreven pleitbezorger van een nieuwe manier van leren.

Praktijkgericht, ín de wijk (zonder onderscheid tussen

intramuraal of extramuraal) en met een intensief contact tussen iedereen die maar kennis wil delen. Ze is er razend enthousiast over, en zij niet alleen. En dan komt dat virus ...

Samen Leren in de Wijk

Joke werkt sinds 2018 namens Stichting Samen Leren in de Wijk voor opleidingscentrum STOC, dat voor de Coöperatie Wijkzuster 'vraaggericht onderwijs' verzorgt. Coöperatie Wijkzuster is een samenwerkingsverband waarin naast Surplus en De Wever ook thuiszorgorganisaties De Algemene Thuiszorg en TWB en de kruisvereniging zitten. Hun behoefte aan nieuwe medewerkers die opgeleid zijn voor de complexiteit van de huidige zorgpraktijk werd door het ROC onvoldoende vervuld. En dus zochten ze een partij die een nieuwe vorm van leren aandurfde. In de praktijk, met elkaar, óók met de burger; en in het volste vertrouwen dat kennis overal voor het oprapen ligt. Uit de samenwerking met STOC ontstonden de organisatie en het onderwijsconcept 'Samen Leren in de Wijk'.

Collectieve preventie en burgerparticipatie

Stichting Samen Leren in de Wijk organiseert het ophalen en delen van kennis binnen inmiddels acht 'leergemeenschappen' in wijken die uiteenlopen van Bergen op Zoom tot Ulvenhout. Het concept lijkt in niets op regulier onderwijs. De CIO's – Collega's in Opleiding of Collega's in Ontwikkeling – doen hun kennis

en ervaring op in de dagelijkse praktijk van de wijk waarin ze werken. Daarin staan ze niet alleen; er is werkelijk sprake van leer-‘gemeenschappen’, want iedereen in de wijk kan meedoen. Daardoor slaat Samen Leren in de Wijk twee vliegen in één klap. Het leidt de CIO's op voor werk in de zorg. En het draagt bij aan twee speerpunten van de stichting: burgerparticipatie en collectieve preventie (wat je alleen voor elkaar krijgt door kennis over ‘gezond gedrag’ met elkaar te delen).

Grote betrokkenheid

“Het geweldige”, steekt Joke haar enthousiasme niet onder stoelen of banken, “is dat het een integraal gebeuren is voor kennisdelen. Het is niet alleen een diplomatraject voor de CIO's. Iedereen uit de wijk kan een bijdrage leveren. Het delen van kennis is georganiseerd rondom bijeenkomsten, de ‘werkplaatsen’. Daarin bespreken we met de CIO's, en met heel veel andere verschillende mensen, een thema. Gediplomeerde medewerkers, zorgexperts, docenten van STOC, praktijkbegeleiders, maar ook vrijwilligers uit de wijk of de huiskamerkanjers van de verpleeghuizen: ze kunnen allemaal aanschuiven, we maken graag gebruik van alle talenten en passies in de wijk. Dat zorgt voor een grote betrokkenheid; mensen voelen zich gezien, ieders ervaring is belangrijk. Omdat er zoveel verschillende mensen ‘aan tafel’ zitten, krijg je heel diverse invalshoeken op een praktijksituatie en staat wat er voorbijkomt heel dicht bij de realiteit.”

Lees verder onder de foto



“Daar kan geen docent tegenop.”

“De CIO’s hebben de regie over hun leerproces, ze bepalen hun eigen leervragen en kunnen kiezen voor de werkplaatsen waar ze zelf interesse in of behoefte aan hebben. Deze manier van kennisdelen maakt dat het leren ze echt raakt, en ze steeds meer willen weten. Ze verdiepen zich in wat ze in de praktijk tegenkomen. Ze volgen dus niet het curriculum van een docent, maar gaan hun eigen weg. Ze zoeken meer informatie over een ziektebeeld dat ze tegenkomen, spreken er met kenners over, worden lid van een lotgenotenvereniging, geven presentaties aan collega’s – daar kan geen docent tegenop.”

Onderzoekende geest

De CIO’s komen niet alleen ‘halen’, zij kunnen ook veel ‘brengen’. Zeker als het gaat om zij-instromers. “De

oudste CIO was 62 toen ze haar diploma kreeg. Zo iemand heeft zoveel levenservaring. Een ander kwam uit de logistiek en had daar bijna twintig jaar de planning gedaan. Die stond na twee maanden al voor alle planners van de verpleeghuizen om uitleg te geven hoe je efficiënter kunt plannen. Doordat ze meteen heel zelfstandig moeten werken, zijn ze kritischer en nemen ze niet gauw genoeg met een half antwoord. Hun onderzoekende geest loopt overal doorheen, ze stellen vragen, waarom doe je dat, hoe doe je dat, kan het anders, hoe weet je dat, waar kan ik vinden wat ik nodig heb? Omdat ze vanaf het begin zelf de regie hebben.”

Betekenisvolle relaties

“In het zorgproces willen we als Nederlanders allemaal gelijkwaardigheid, wederkerigheid in vertrouwen en respect voor onze waarden en normen. Dit is ook de grondhouding waarmee we elkaar in het leerproces benaderen en waar we elkaar op aanspreken. Als je dat tijdens de werkplaatsen consequent volhoudt, zie je dat terug in de praktijk. We willen toe naar een duurzame verandering in de houding: hoe kijk je naar andere mensen? Dat lukt alleen als je het zelf ervaren hebt. Daar zijn mooie voorbeelden van, van hoe dat uitpakt. CIO's vragen cliënten wat ze vroeger gedaan hebben, of ze daar iets over willen vertellen. Dan komt een verpleegkundige die moeite heeft met Engels erachter dat haar cliënt veertig jaar docent Engels is geweest, en gaan voortaan alle zorgmomenten alleen nog in het Engels. Als je het dan hebt over betekenisvolle relaties ... Wederkerigheid zorgt voor een gevoel van 'zinnig bezig zijn' bij beide partijen. We moeten het samen doen.”

12 november: Hoorcollege Samen Leren In de Wijk

Ben je direct betrokken bij Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg en wil je meer weten over Samen Leren In de Wijk? Tijdens de Landelijke Inspiratieweek Radicale vernieuwing verpleeghuiszorg geven Joke Voermans en Hans van Tilborg (vrijwilliger Regionale Kruisvereniging Noord-Brabant) een hoorcollege. Met de mogelijkheid om vragen te stellen.

Donderdag 12 november – 13:30 – 14:30 uur, sessie 15 ([aanmelden](#))

[Of kijk hier](#) voor meer informatie over de Inspiratieweek.

En toen werd het maart 2020 ...

“Al voor het écht moest, waren we overgestapt op videobellen. We zijn alles online aan gaan bieden. En wat bleek? Mensen waren er blij mee! We hebben acht leergemeenschappen en in totaal 32 werkplaatsen. Een CIO moest altijd goed kijken waar hij of zij bij wilde zijn; dat moest ook passen in de werk- en privéplanning. Vaak kregen ze te maken met een flinke reisafstand, reistijd en reiskosten. De leergemeenschappen zitten van Breda tot Bergen op Zoom. Die drempel verdween. We zijn de werkplaatsen ook gaan spreiden, over meerdere momenten. Daardoor kon je ineens veel efficiënter kennis gaan 'halen' en bij meer werkplaatsen aansluiten. Op die manier kwamen er weer meer verhalen los, zeker in zo'n tijd als deze. Iedereen heeft zijn

eigen verhaal. Docenten, coaches, experts kunnen daar dan hun theorie aan ophangen.”

Verrijkend

“In de praktijk ontstond heel nauw contact tussen de CIO’s en begeleiders en de coaches, meestal ook online. Soms zaten coaches de hele dag te beeldbellen. Vooral de maanden maart en april waren heel heftig. Daarom zijn we ook online geestelijke bijstand gaan aanbieden. Er ontstonden gesprekken tussen de geestelijke verzorger en CIO’s van alle drie de instellingen. Dus nog meer mengeling, wéér andere verhalen vanuit een andere hoek, heel verrijkend. CIO’s die op een covid-afdeling gewerkt hebben, waren in veel gevallen emotioneel uitgeput. Vanuit de zorgorganisaties was daar alle begrip voor. Daar stond een compleet team voor klaar, met een psycholoog, maatschappelijk werk, extra begeleiders. Dat is heel goed gedaan!”

Wat is dan ‘de winst’ van de corona-crisis, als je er zo naar mag kijken?

“Het online kennisdelen houden we er zeker in. Het is zó efficiënt als je kijkt naar de reistijd en de reiskosten. En het levert heel veel nieuwe verbanden en perspectieven op. Corona heeft het delen van kennis zeker niet in de weg gezeten. Maar wat we ook geleerd hebben – al wisten we dat eigenlijk al: je moet blijven investeren in de relatie. Voor ons is dat ‘breed in de wijk’, met de CIO’s, vrijwilligers, naasten, mantelzorgers; óók met mensen die niet in de zorg zitten. Houd je de relatie als basis, en ga je uit van gelijkwaardigheid, wederkerigheid en oog voor andermans waarden en normen, dan verdiept het contact. Als je zo dichtbij komt, bind je mensen en behoud je ze. Het geeft ze het gevoel dat ze er niet alleen voor staan, maakt ze sterker. Dat krijgen we ook terug van iedereen die je erover spreekt. CIO’s, hun begeleiders, de verzorgenden, de wijkzusters, HR, Communicatie, ze zeggen het: het was geen fijne tijd, dat is het nog steeds niet, maar de nabijheid en het saamhorigheidsgevoel brengen je echt verder.”

“Het moet anders. En wij dóen het anders.”

“Als je op een natuurlijke manier kennis deelt – ik noem het expres geen onderwijs meer – maakt dat mensen krachtiger. Door iedereen in een wijk daarbij te betrekken werk je aan de collectieve preventie en burgerparticipatie die we hard nodig hebben om het tekort aan zorgpersoneel duurzaam op te vangen. Iedereen moet meedoen, kán meedoen. Iedereen is van belang en heeft iets toe te voegen.

Ik ben zo voor die radicale onderwijsvernieuwing. Het is een radicale kanteling in zorg, ontwikkeling en welzijn. We zullen het mét elkaar moeten doen, nu en later. Het moet anders. En wij dóen het anders.”

Meer weten

Meer weten over Samen Leren In de Wijk? [Bekijk hier](#) op video de ‘pitch’ van Joke Voermans (én andere zorgvernieuwers)!

Meer artikelen over de thema's met trefwoorden:

Thema's: [Coronavirus](#), [Vernieuwing onderwijs](#)

Trefwoorden:

<https://www.radicalevernieuwing.nl/praktijkvoorbeelden/corona-heeft-het-delen-van-kennis-niet-in-de-weg-gezet/>

Bewoners, Buurtbewoners, docenten, Eigen regie, Medewerkers, Naasten, Studenten, Surplus, Van regels naar relaties, Vrijwilligers