Ketens smeden

Twinning Twice verbindt verpleegkundeonderwijs met de wijkzorg

overtref jezelf

HOGESCHOOL ROTTERDAM

VOORWOORD

In dit boekje zijn de ervaringen van de deelnemers aan het *Twinning Twice* project gebundeld. Evenals in het boekje '*Twinning*, tussen wijk en hogeschool' (juni 2016) geven de verhalen van deelnemers inzicht in hun concrete ervaringen. Ook wordt in dit boekje de methodiek *Twinnen* in acht stappen beschreven, worden de resultaten van het *twinnen* en de opbrengsten van de leernetwerkbijeenkomsten gedeeld, en worden ideeën voor borging en een aantal concrete tips gegeven om hier zelf mee aan de slag te gaan.

De maatschappij roept om een groot aantal vakbekwame verpleegkundigen, die kiezen voor het werken in de wijk. Het opleiden voor verzorgenden en verpleegkundigen van niveau 2 tot en met 5 gebeurt nu nog erg geïsoleerd. *Twinning* laat zien dat het contact tussen studenten, zorgverleners en docenten van verschillende opleidingsniveaus, het samenwerken in de praktijk makkelijker maakt. Elkaar kennen en meer inzicht hebben in elkaars zienswijze, kennis en kunde is een grote stap vooruit. Ik hoop dat dit boekje daarom ook andere zorgorganisaties en studenten, docenten en onderwijsmanagers in het mbo en bij de hbo-V inspireert om de methode te gebruiken en de resultaten van het *Twinning Twice*-project te delen en vast te houden. Want wij zijn ervan overtuigd dat *Twinnen* loont!

Irene Baten
Projectleider *Twinning Twice*
Kenniscentrum Zorginnovatie,
Hogeschool Rotterdam

INHOUD

1. **Twinning Twice:** doel en opzet 4
2. **Twinning** in de praktijk 11
3. Drie thema's in het leernetwerk 16
   - Thema 1. Zelfmanagement, eigen regie en participatie 16
   - Thema 2. Gezondheidsbevordering en preventie 20
   - Thema 3. Teamleren 22
4. Dit heeft **Twinning Twice** concreet opgeleverd 24
   - In het onderwijs 24
   - Voor de zorgorganisaties 27
   - Lessen uit **Twinning Twice** 27
5. **Twinning Twice** is afgerond. En nu? 31

"Een belangrijke vraag in de wijkzorg is voortdurend: wat is voor de hbo'er, en wat is voor de mbo'er en hoe kunnen ze elkaar daarin aanvullen? Wij hebben een helder beeld van elkaars competenties nodig om de zorg zo goed en efficiënt mogelijk te organiseren."

Edwin Schippers, docent mbo

1. Twinning Twice: doel en opzet

Het ZonMw-programma Zichtbare schakel fase 2 'Opleidingsimpuls wijkverpleegkundigen', financierde eind 2015 leernetwerken om zowel wijkverpleegkundigen als docenten beter toe te rusten voor het werken in de wijk en daar in de opleiding al de juiste aandacht aan te besteden. Want voor het beleid dat gericht is op 'zo lang mogelijk thuis blijven' is de spilfunctie van vakbekwame wijkverpleegkundigen in de zorg aan huis hard nodig. Inmiddels zijn in Nederland elf leernetwerken actief, die elk een eigen manier ontwikkeld hebben om de competenties van docenten en (wijk)verpleegkundigen te bevorderen.

Zorgen dat opleidingen voor wijkverpleegkundigen en de praktijk nog beter op elkaar aansluiten; juiste beeldvorming, meer stageplaatsen en voldoende vakbekwame wijkverpleegkundigen in de regio Rotterdam. Dat was het doel van het Rotterdamse project *Twinning*, dat in het studiejaar 2015-2016 draaide. In *Twinning* werkten Hogeschool Rotterdam, Kenniscentrum Zorginnovatie met drie Rotterdamse thuiszorgorganisaties samen.

De kern van *twinnen* is dat een docent en een verpleegkundige over en weer met elkaar meelopen, kennis uitwisselen en samen reflecteren op wat zij ervaren en zien. Zo krijgt de docent een nog beter beeld van wat het beroep wijkverpleegkundige in de praktijk inhoudt. Andersom ziet de wijkverpleegkundige hoe het onderwijs is ingericht en wat dat bijvoorbeeld betekent voor de begeleiding van stagiairs. Samen kijken, delen en van elkaar leren, daar draait het om bij *twinnen*.

Twinning heeft zo veel opgeleverd dat er gekozen is voor een vervolg: *Twinning Twice* liep van november 2016 tot en met augustus 2017. Het heeft hetzelfde doel als *Twinning*, maar is uitgebreider. In *Twinning Twice* hebben ook mbo-opleidingen, het ROC Mondriaan en het Albeda College meegedaan. Naast Laurens en Humanitas participeerde bovendien een nieuwe zorgaanbieder: Careyn. Effectieve samenwerking tussen de verschillende niveaus is voor zorgteams in de praktijk van groot belang, vandaar de uitbreiding.

In *Twinning Twice* is op drie manieren getwind: tussen onderwijs en praktijk op hbo- en mbo-niveau, tussen mbo- en hbo-docenten en tussen zorgverleners onderling. Allemaal om inzicht te krijgen in wat er nodig is om onderwijs en praktijk nog beter op elkaar te laten aansluiten en om de kwaliteit van zorg nog verder te verhogen.

Twinning (2015-2016)

- Wijkverpleegkundigen met docenten hbo-V.
- *Twinnen* in vaste duo's.
- Thema's in het leernetwerk: Zelfmanagement, eigen regie en participatie en Wijkgerichte preventie.

Iets andere opzet

Twinning Twice had een iets vrijblijvender vorm dan *Twinning* en liet meer over aan het initiatief van de deelnemers. We maakten vooraf geen vaste koppels, zoals in *Twinning*. In *Twinning Twice* hebben deelnemers vier dagdelen gekregen om, afhankelijk van de persoonlijke leervragen, duo's te vormen en samen op te trekken.

Daarnaast waren er drie bijeenkomsten van het hele leernetwerk. De deelnemers van *Twinning Twice* hebben deze leernetwerkbijeenkomsten in kleine groepjes zelf actief voorbereid en inhoud gegeven, om zo veel mogelijk kennis te delen en actief te leren van elkaar. Daarbij stond de vraag centraal hoe we het leren tussen hbo en mbo kunnen stimuleren, zowel in het onderwijs als in de zorgteams in de praktijk.

In de leernetwerkbijeenkomsten stonden drie thema's centraal:

1. zelfmanagement, eigen regie en participatie;
2. gezondheidsbevordering en preventie;
3. teamleren; hoe breng je je leerinzichten uit *Twinning* over op je team?

Twinning Twice (2016-2017)

- Verzorgenden IG en (wijk)verpleegkundigen met docenten in mbo en hbo-V.
- *Twinnen* in wisselende duo's.
- Thema's in het leernetwerk: Zelfmanagement, eigen regie en participatie en Wijkgerichte preventie.
- Aandacht voor teamleren.

Geen integratie

"*Twinning* is nieuw voor mij. Ik vind het een superidee, want de afgelopen jaren had de praktijk zijn eigen plannen voor betere zorg, maar had de school ook een eigen beeld. Tegelijkertijd heeft ook onze organisatie specifieke ideeën over hoe ze leerlingen wil opleiden.

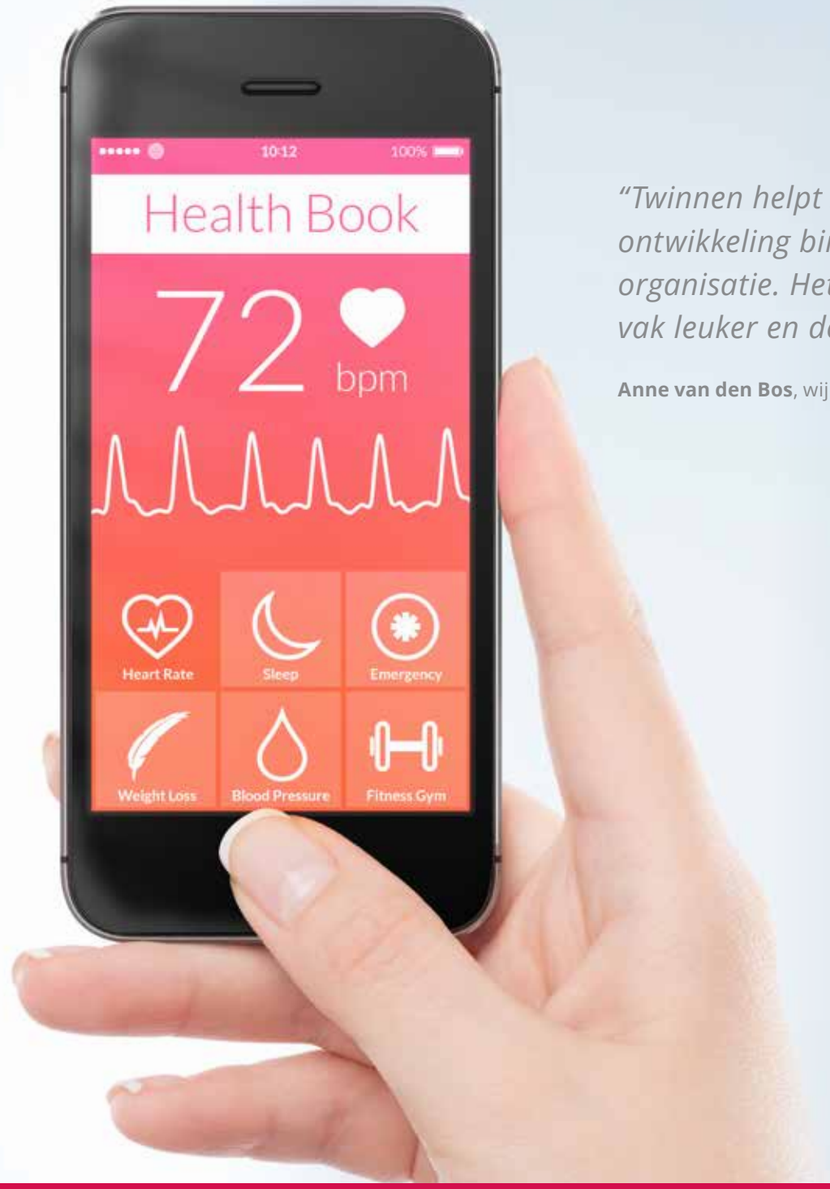
Zelf heb ik het ook meegemaakt. Ik was stagiair binnen Laurens en de school had doelen die niet op een lijn waren met die van de organisatie. Als mijn begeleiders in de praktijk destijds beter hadden geweten wat de hogeschool aan competenties verwachtte, dan hadden ze meer begrip kunnen tonen voor de leerlingen. Ik had wel ruimte om nieuwe dingen te doen en om aan innovaties te werken, maar ik moest heel veel moeite doen om het uit te leggen. De prioriteiten lagen anders. Nu ik stagebegeleider ben zie ik dat de student veel leert op school, maar dat in de praktijk soms iets anders nodig is, wat vooral met de organisatie te maken heeft. Er is geen integratie. Wij moeten dus theorie en praktijk bij elkaar brengen. Dan kunnen wij tijdens de begeleiding in de praktijk stagiairs beter begrijpen en stimuleren."

Mary Geyah Darjij, wijkverpleegkundige

Teamwerk

"Met name het meelopen met verzorgende Astrid vond ik erg leuk, omdat ik ook in de opleiding voor verzorgenden werk. Ik dacht als docent dat je in de wijk hoofdzakelijk alleen werkt. Ik zeg dan ook altijd tegen studenten: 'Als je in de wijk gaat werken, dan werk je zelfstandig en dan moet jij het weten.' Dat is waar, maar ik vergeet erbij te vertellen dat je wel degelijk ook in een team werkt, dat je 's morgens met elkaar opstart en continu met elkaar in verbinding staat via de iPad. Dat je elkaar fiatteert via de iPad als je moet spuiten. En dat je elkaar kunt bellen als je een vraag hebt. Er is veel meer communicatie dan vroeger. Dus je doet het werk wel echt als team. Dus ja, het was voor mij zo goed om even mee te hebben gekeken! Dat teamwerk had ik anders echt niet zo op mijn netvlies gekregen."

Marga Hop, docent mbo



"Twinnen helpt mij in mijn ontwikkeling binnen mijn organisatie. Het maakt je vak leuker en de zorg beter."

Anne van den Bos, wijkverpleegkundige

2. *Twinning* in de praktijk

Er is geen blauwdruk voor *Twinnen*. Wij beschrijven hier hoe wij het hebben aangepakt, maar natuurlijk kun je ook je eigen invulling aan *Twinning* geven.

Twinning is:

- Docenten en/of zorgverleners vormen samen duo's en lopen mee in elkaars praktijk.
- Verschillende zorgverleners uit de praktijk leren samen met docenten in een leernetwerk van elkaar. Zij bespreken onder andere hoe zij elkaar in hun vak kunnen versterken.
- Deelnemers creëren een actief netwerk voor juiste beeldvorming over en weer en werkbare samenwerking tussen de verschillende niveaus van zorgverleners in de beroepspraktijk, opleiders en studenten van de verschillende opleidingsniveaus.
- Deelnemers promoten het werken in de wijk door te vertellen en te laten zien aan docenten en studenten hoe uitdagend het dagelijks werk is.

Aan de slag met *Twinnen* in acht stappen:

1. Leg contact met minimaal vier organisaties in zorgonderwijs en in het veld, die willen leren en bereid zijn tijd te investeren. Begin bij de bestuurders, omdat zij daadwerkelijk steun aan *Twinning* moeten verlenen.
2. Selecteer docenten en zorgverleners binnen deze organisaties die enthousiast zijn en openstaan voor nieuwe contacten en ontwikkelingen. Het is een extra voordeel als deze medewerkers binnen hun organisatie ook nog actief zijn als bijvoorbeeld onderwijsontwikkelaar, kwaliteitsmedewerker of coördinator. Dan kunnen zij de resultaten van *Twinning* nog gemakkelijker verspreiden. Los daarvan is vanzelfsprekend elk individueel leerinzicht waardevol.
3. Stel een gevarieerde groep samen met voldoende personen van verschillende deskundigheidsniveaus. Kies voor groepen van maximaal vijftien personen, zodat groepsuitwisseling veel oplevert.
4. Organiseer een kennismakingsbijeenkomst waarbij deelnemers persoonlijke leerbehoeften verkennen en gezamenlijke doelen vaststellen. Benadruk de leercultuur, zodat deelnemers de ruimte voelen elkaar kritisch te bevragen, vaste denkkaders los te laten en vraagtekens te plaatsen.
5. Maak afspraken en blok tijd in de agenda. Welke onderlinge afspraken gemaakt worden om samen op te trekken in elkaars praktijk, is afhankelijk van persoonlijke leerbehoeften. Plan het *twinnen* wel in zodat mensen er daadwerkelijk aan toekomen. Juist in die een-op-een-uitwisseling vindt de verdieping plaats.
6. Kies thema's en data voor het leernetwerk. Organiseer eens in de twee maanden een bijeenkomst van het leernetwerk. Die bijeenkomsten stimuleren nog meer de gezamenlijke reflectie.

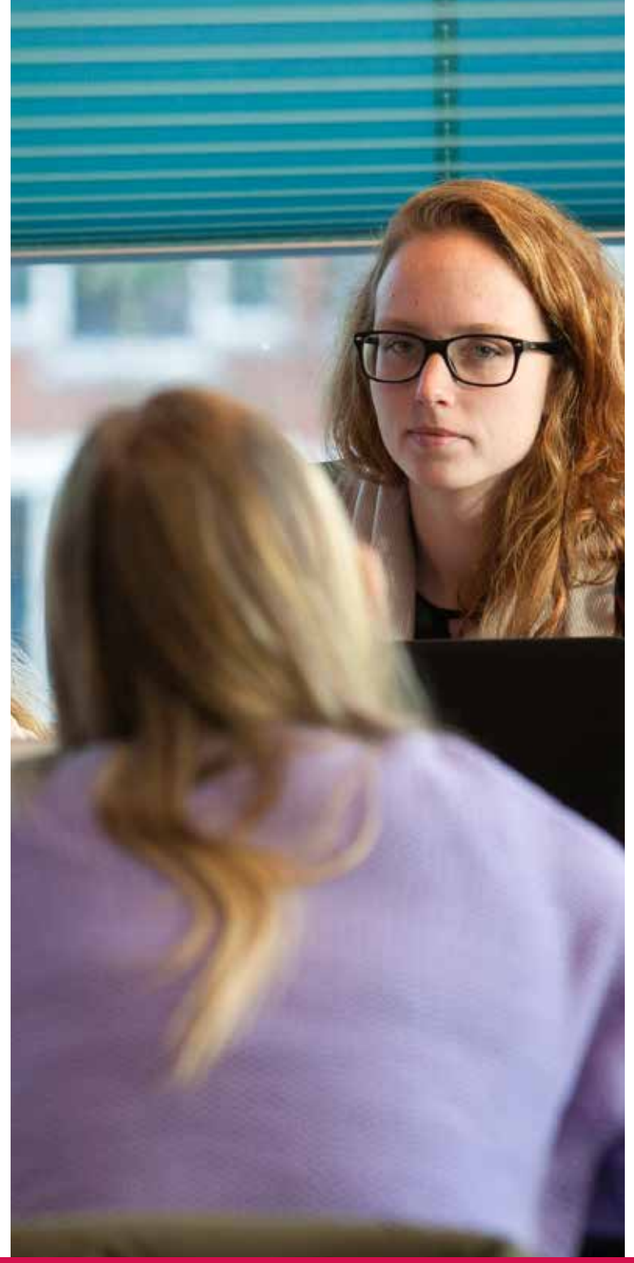
Laat deelnemers zelf aan de slag gaan met thema's, vraagstukken en casuïstiek uit de eigen praktijk. Let hierbij op het gebruik van taal en jargon: beide moeten inspirerend en begrijpelijk zijn voor alle deelnemers aan het leernetwerk.

7. Plan tussentijds een moment om te evalueren: komt iedereen toe aan de (persoonlijke) leerdoelen, hoe breng je nieuwe kennis en ervaringen over op je team en hoe kunnen deelnemers elkaar ondersteunen?
8. Geef een terugkoppeling aan de bestuurders. Want pas als zorgorganisaties en opleidingen beleid maken voor uitwisseling tussen docenten en zorgverleners, is duurzame uitwisseling mogelijk en wordt ze vanzelfsprekend. Uitwisselingsuren zijn geen verloren uren; ze leveren juist veel op.

Waarom zou je gaan twinnen?

Omdat...

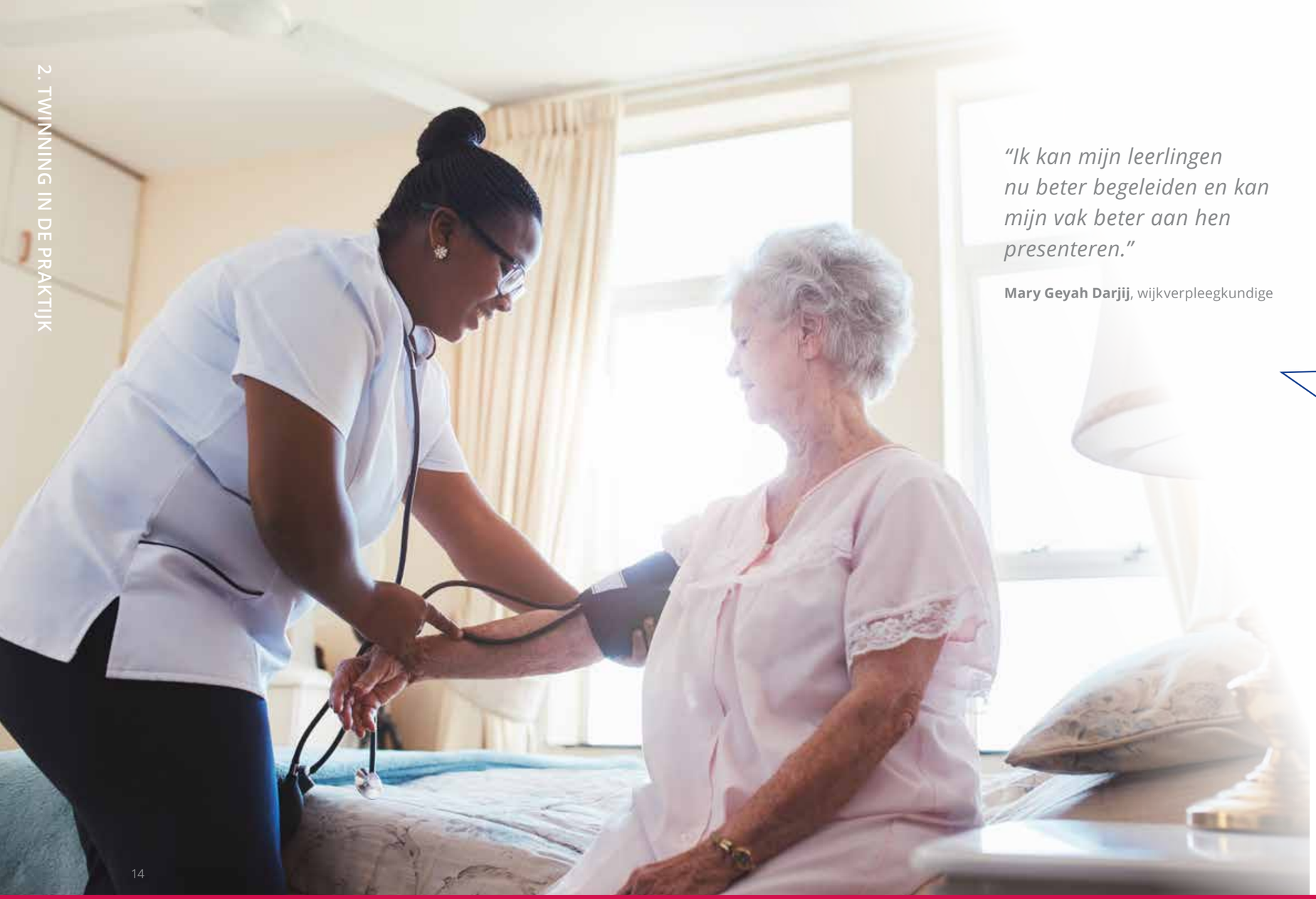
- de werelden van opleiding en praktijk erg gescheiden zijn en er geen zicht is op elkaars competenties en de eisen die in de praktijk gesteld worden.
- studenten en docenten geen goed beeld blijken te hebben van de wijkverpleging. *Twinnen* zorgt er voor dat studenten enthousiast worden voor het werken in de wijk.
- sommige aspecten van het vak niet makkelijk in het onderwijs te vatten zijn, bijvoorbeeld het coördineren van de zorg en je team meenemen in de ontwikkelingen.
- actuele methoden in de praktijk direct bij het onderwijs bekend moeten zijn en ingebed moeten worden.
- voor goed onderwijs pakkende actuele casuïstiek uit de praktijk nodig is en docenten de dilemma's die spelen in de praktijk moeten kunnen begrijpen.
- *Twinning* meer stageplaatsen in de wijk mogelijk maakt en daardoor meer studenten een baan krijgen in de wijkverpleging.
- *Twinning* het contact met gastdocenten makkelijker maakt.
- *Twinning* bijdraagt aan leren en blijven verbeteren.



Helpen redeneren

"Ik draaide een middag mee in het mbo en zat bij enkele studenten die een casus bespraken over een dame met afasie. Ik dacht: jullie zitten op het verkeerde spoor. En toen ben ik vragen gaan stellen. In de casus stond onder andere dat mevrouw al vroeg op de dag een wijntje dronk, en dat ze afviel. De studenten redeneerden vooral vanuit zichzelf. Dat wijntje mocht niet. Punt. En ik vroeg door en zei: 'Oh, waarom mag ze dat niet?' Dat wisten ze niet, maar het mocht niet. 'Maar van wie mag dat dan niet? Van jou niet? Van de dokter? Denk daar eens over na.' Vervolgens gingen ze met elkaar in discussie: 'Drink jij?' 'Ja, 's avonds in het weekend', en daarna keerde het gesprek langzaam om naar: wie zijn wij om deze mevrouw te verbieden om wijn te drinken? Misschien doet ze het al jaren? Ik stelde de studenten voor om advies, instructie en voorlichting te geven en bij medische noodzaak mevrouw af te raden overdag wijn te drinken. Want dat hoort wél bij je taak als verzorgende. Of de cliënt dat advies vervolgens aanneemt, dat is aan haar. Maar je hebt dan als verzorgende in elk geval begrepen waarom mevrouw dat glas wijn wil en je hebt besproken wat de risico's ervan zijn. Misschien kom je er dan samen op uit dat mevrouw voortaan in de namiddag een glas wijn drinkt. Zo kon ik de studenten helpen redeneren vanuit de cliënt. En dat vond ik erg leuk. Ik vroeg door, op een coachende manier. En ik hoorde terug: oh, zo kan het ook. Bedankt!'

Astrid van Gelder, verzorgende IG



"Ik kan mijn leerlingen nu beter begeleiden en kan mijn vak beter aan hen presenteren."

Mary Geyah Darjij, wijkverpleegkundige

Welke rol pak je dan?

"In de praktijk was ik vooral geïnteresseerd in het indiceren. Hoe doet de wijkverpleegkundige dat en hoe verwerken ze dat in het systeem? We gingen op huisbezoek. En wat me opviel is het dilemma van zelfregie. Het was een alleenstaande dame van tachtig jaar, een weduwe die vroeger een ongeluk had gehad en daardoor in een rolstoel was beland. Het was een zelfstandige vrouw. Ik had bewondering voor haar hoe ze leefde met haar beperkingen. We keken waar deze dame tegenaan liep, naar de zorg die nodig was en wat zij nog zelf kon. Ik vond dat de verpleegkundige dat goed inventariseerde. Er speelde een hele praktische vraag. Ze woonde in een flat. Voorheen had ze een apparaatje op haar rolstoel, waardoor ze herkend werd en de deur voor haar open ging. De deuren in het pand waren vervangen, maar het apparaatje werd niet opnieuw op de deur geplaatst. En deze vrouw kreeg het in de hele bureaucratie niet meer voor elkaar om dat opnieuw te laten installeren. De vraag ontstond: in hoeverre moet deze mevrouw dat zelf aanpakken, of zegt de wijkverpleegkundige: 'Nou mevrouw zal ik kijken of ik dat voor u kan regelen?' Deze wijkverpleegkundige deed dat niet. Maar het is voor de mobiliteit van de cliënt wel heel belangrijk. Dus als ze het niet geregeld krijgt, welke rol pak je dan als wijkverpleegkundige? Boodschappen doen, huis schoonmaken en voor zichzelf koken werd steeds moeilijker. De vraag die de wijkverpleegkundige stelde was: 'Wie zou u daarbij kunnen helpen?' En haar reactie was: 'Nou, er zijn wel mensen in de flat waar ik contact mee heb, maar ik ga ze echt niet vragen die dingen voor mij te doen.' Maar de wijkverpleegkundige ging er niet in mee om de zelfzorgtekorten direct op te vullen. Ze had een duidelijk idee over het stimuleren van zelfregie en was afhoudend met het aanbieden van ondersteuning bij ADL."

Edwin Schippers, docent mbo

3. Thema's in het leernetwerk

Bij *Twinning* horen ook bijeenkomsten van het hele leernetwerk. Alle deelnemers doen daaraan mee. Zij vullen de leernetwerkbijeenkomsten helemaal zelf in. Bij *Twinning Twice* was er geen programma of inleidende presentatie, maar deelnemers creëerden een eigen werkvorm om te komen tot verdieping op de thema's. Ze konden kiezen uit: 'Zelfmanagement, eigen regie en participatie' en 'Gezondheidsbevordering en preventie'. Zij wisselden niet alleen uit wat je als zorgverlener doet, maar ook: waarom doe je het, wat is jouw rol als verzorgende of verpleegkundige binnen Nederland en binnen je organisatie en hoe pak je dat aan?

Uit het eerste *Twinning*-project bleek dat wijkverpleegkundigen het soms lastig vinden om collega's, cliënten en hun naasten mee te nemen in de manier van zorgen waarbij eigen regie en zelfredzaamheid het uitgangspunt is. Beide werkgroepen kregen daarom ook het thema teamleren mee. Belangrijke vragen daarbij zijn: hoe kun je binnen je organisatie en je team vernieuwing op gang brengen? Hoe sla je een brug tussen verschillende deskundigheidsniveaus? Hoe vertaal je nieuwe kennis en persoonlijke inzichten naar teams binnen de organisatie?

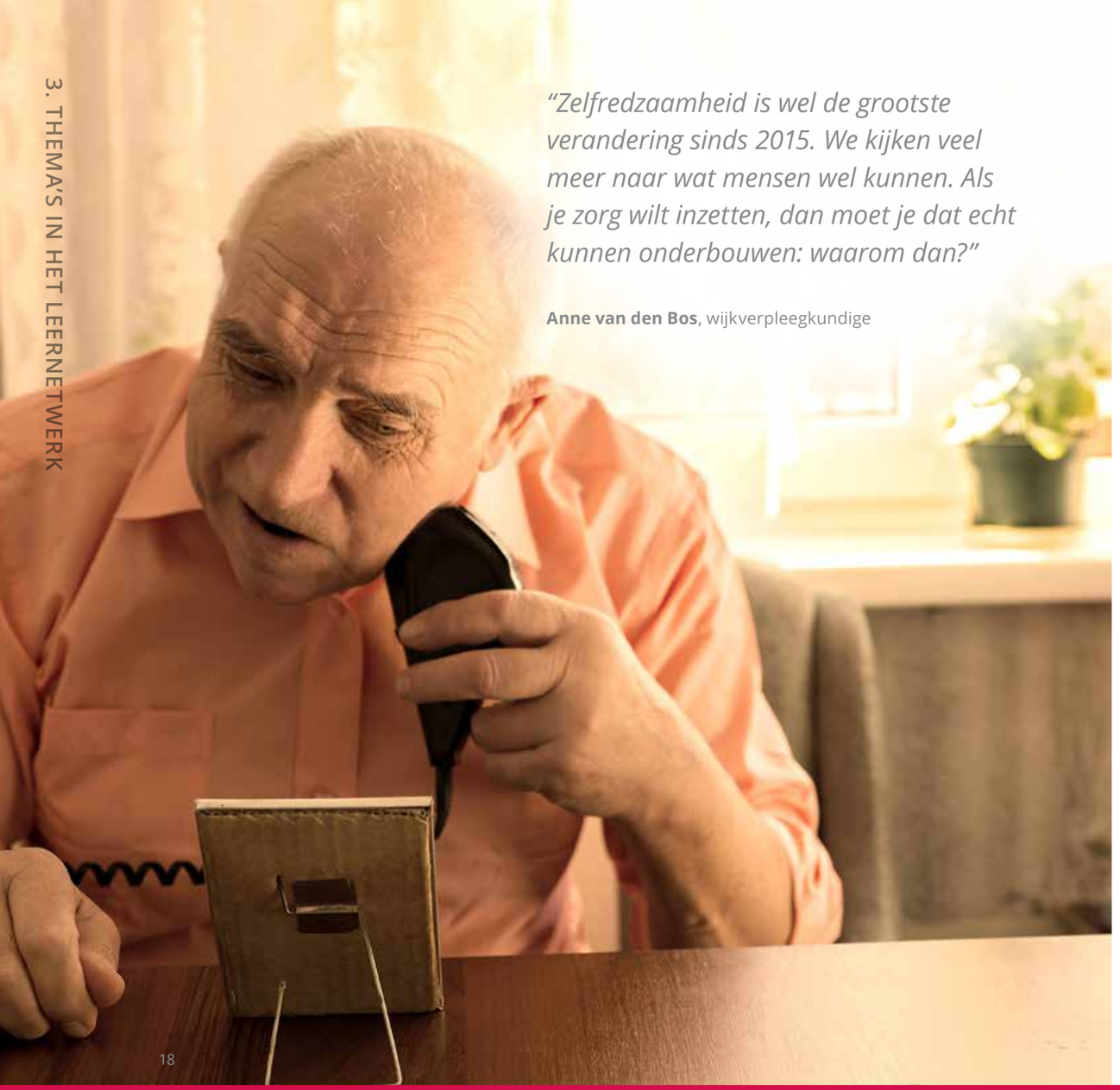
Welke manieren en momenten zijn er om kennis en inzichten door te geven aan je teamleden of aan het management van je organisatie? Hoe creëer je een team dat blijft leren?

Thema 1: Zelfmanagement, eigen regie en participatie

Deze groep heeft eigen casuïstiek verzameld en in rollenspellen uitgespeeld. De reflectie hierop heeft veel inzichten opgeleverd. Het stimuleren van de zelfredzaamheid is een belangrijke focus in het werk van zorgverleners in de wijkzorg. Zij proberen mensen zo veel mogelijk zelf te laten doen en kijken welke begeleiding daarvoor nodig is. Dat vraagt enerzijds om de juiste aanpak om cliënten mee te nemen in de mogelijkheden zo veel mogelijk zelf te blijven doen en regelen. Anderzijds vraagt dat een eenduidige visie en aanpak van de verschillende zorgverleners in een zorgteam. Beide kunnen een uitdaging zijn.

"Het gaat erom dat zorgverleners het zorgplan goed met de cliënt afstemmen en uitvoeren, en de cliënt niet onnodig vertroetelen. De blikken tussen wijkverpleegkundigen en verzorgenden verschillen nog erg. En dat is een mooi inzicht."

Irene Baten, projectleider Twinning



"Zelfredzaamheid is wel de grootste verandering sinds 2015. We kijken veel meer naar wat mensen wel kunnen. Als je zorg wilt inzetten, dan moet je dat echt kunnen onderbouwen: waarom dan?"

Anne van den Bos, wijkverpleegkundige

Wijkverpleegkundigen indiceren en zetten het zorgplan op papier, maar de uitvoering van het team sluit daar niet altijd op aan. De vraag is dan ook hoe je de voorgenomen ondersteuning bij zelfregie goed gecommuniceerd en uitgedragen krijgt richting de cliënt en in het hele team.

Mary Geyah Darjij, wijkverpleegkundige: "Zorgverleners willen zo veel mogelijk het goede doen en vanuit die instelling nemen ze alles over van de klant. Als de klant maar tevreden is. Maar sommigen vergeten dat het niet goed is om dingen over te nemen, bijvoorbeeld als daardoor de lichaamsfuncties afnemen. Bovendien zijn taken soms elders ondergebracht (bij de wmo/gemeente zoals begeleiding, huishoudelijke hulp). Vroeger deden verzorgenden ook boodschappen voor de mensen, maar dat kan financieel echt niet meer. Verzorgenden hebben er soms moeite mee dat dat hun taak niet meer is. Daar helpen wij ze bij. Dat doen wij allereerst via de zorgplannen. Daarin zetten we welke taken verzorgenden wel en niet hebben. Daarnaast is er altijd een evaluatiegesprek met je collega over zorgplannen. Dan kom je vanzelf op taken die misschien niet bij de functie van verzorgende horen. Veranderen is niet makkelijk. Zo vinden collega's het soms moeilijk om afscheid te nemen van gewoontes."

De rollenspelen waren de opstap naar discussie en reflectie: wat is nu het probleem, wat ligt erachter en hoe benader je de cliënt? Wat zou jij nu zeggen of doen vanuit jouw rol, en waarom?
Dat levert zowel voor het onderwijs als voor de praktijk veel inzichten op over de verschillende manieren waarop je met situaties kunt omgaan.
Arie Hettinga: "Hoe benader je bijvoorbeeld cliënten met psychische problemen of met dementie? Of cliënten die de zorg willen houden zoals zij dat gewend zijn? Die diversiteit is enorm. Je kunt er speciaal over praten met de cliënt, maar je kunt bijvoorbeeld ook het gesprek met de cliënt aangaan terwijl je dingen doet. Wat is in die situatie het meest effectief?"
In elke leernetwerkbijeenkomst blijkt dat deelnemers het leuk vinden om elkaar beter te leren begrijpen. Het gaat om het contact. Marga Hop, docent mbo: "Daar nemen we nooit tijd voor, terwijl juist daar de kennis en inspiratie ligt."

Sterk in je schoenen

"Het is niet makkelijk om veranderingen binnen teams door te voeren. Want er zijn soms klanten en ook collega's die tegenwerken, totdat zij hun zin krijgen. Dus moet je als wijkverpleegkundige sterk in je schoenen staan.
Er was bijvoorbeeld een klacht gekomen van een klant over een verzorgende die de was niet afhaalde. De klacht was onterecht, omdat zij gewoon het zorgplan volgde. Maar de ene verzorgende bleek de was wel te doen en de andere niet. Daardoor was er verwarring ontstaan. Je moet dus je team meekrijgen voor het zorgplan en het bredere beleid. Soms moet je echt je best doen om bij je standpunt te blijven en te zeggen: 'Jongens, deze klant kan het zelf!' Dat vraagt afstemming, uitleg en volhouden, want soms denk ik: 'Oké, we hangen de was wel op, dan zijn we ervan af'. Maar dat is niet de bedoeling."

Mary Geyah Darjij, wijkverpleegkundige

Thema 2: Gezondheidsbevordering en preventie

Deze groep heeft kennisgemaakt met de wijkscan en heeft een nieuw instrument uitgeprobeerd om een wijkscan te maken. De deelnemers hebben hun ervaringen aan elkaar gepresenteerd.

Bij veel wijkverpleegkundigen staat het onderwerp preventie op de agenda. Ze weten dat een wijkscan maken belangrijk is in hun werk, maar doen dat nog weinig. Veel niet-wijkverpleegkundigen weten niet goed wat ze zich moeten voorstellen bij wijkgerichte preventie. "Zorgverleners die traditioneel zijn opgeleid focussen op het helpen van mensen die het nodig hebben. Maar om daar een stap vóór te zitten, die blik hebben ze vaak nog niet eerder gehad", benoemt Irene Baten. "Maar juist zij zijn de ogen in de wijk en kunnen de input geven voor de wijkaanpak. Het gaat ook hier weer om de uitwisseling over ieders rol."

Tijdens deze leernetwerkbijeenkomst heeft Henk Rosendal de WijkOPSE gepresenteerd, een instrument waarmee je een wijkscan kunt maken. Het instrument kent een PES-structuur (probleem/etiologie/signs and symptoms) die op het hbo-V gebruikt wordt om verpleegproblemen vast te stellen. Ook hebben wijkverpleegkundige Mary en hbo-docent Arie Hettinga samen een presentatie gegeven over gezondheidsbevordering en preventie. Wat doen we in de praktijk? En hoe pakt school dat aan? Vervolgens hebben deelnemers in drie subgroepen een wijkscan voor hun eigen wijk gemaakt. Er rolden drie verschillende wijkscans uit. In het gesprek dat daarover volgde kwamen alle verschillende denkwijzen tussen mbo, hbo, praktijk en opleiding naar voren. Dat vonden de deelnemers erg leerzaam. Wat is het hoofddoel om aan te werken en waarom zou je dat zo doen? Niveau 3 denkt vooral aan de dagelijkse verzorging van cliënten; het doen. Niveau 4 en 5 kijken vooral naar de vraag hoe je de zelfredzaamheid van een cliënt kunt bevorderen en bespreken: welke hulpmiddelen zijn er en hoe kunnen we de mantelzorger betrekken? De hbo-verpleegkundige keek in databanken naar de prevalentie van een aantal ziektebeelden. De mbo'er gaat de wijk in en vraagt zich dan af: herken ik dat in de wijk? Daarover ging het gesprek en zo kwamen theorie en praktijk ook bij elkaar.

De wijkverpleegkundigen hebben praktijkervaringen gedeeld, maar hebben ook kunnen oogsten. Anne van den Bosch: "Als je in een zorgteam werkt, ben je als wijkverpleegkundige vooral verantwoordelijk voor het indiceren van de zorg. En daar zit een hele beweging naar wijkgerichte preventie achter. Je moet dus niet alleen bezig zijn met de cliënt, maar ook met vragen als: welke problemen spelen in de wijk en hoe kan ik problemen voorkomen? Daar krijg ik vanuit mijn organisatie nog niet zo veel van mee."

In de wijkscan ga je kijken welke problemen er in de wijk spelen. Zo bleek dat in een wijk het aantal ouderen met diabetes hoger was dan het landelijk gemiddelde. Daar wilde het zorgteam iets mee. Edwin Schippers: "Wat me opviel over hoe dat verloopt in een van de wijken, is dat er heel veel projectjes worden gestart, maar dat er nauwelijks samenwerking is tussen die verschillende organisaties, de huisarts en de zorgorganisatie. Iedereen doet wat, maar het wordt niet georganiseerd. Dus we bespraken hoe ze dat konden aanpakken en welke rol de verpleegkundige daarin heeft. Daar zit ondernemerschap in. Hoe sta ik in het netwerk, hoe neem ik de regie? De verpleegkundigen merkten dat het lastig was om te bespreken hoe zij dat gezamenlijk zouden kunnen doen. Dat moet ik dus ook meenemen in mijn onderwijs. Hoe leer je goed en kernachtig presenteren? Wie zijn de stakeholders in mijn wijk en netwerk? Wat doe je als mensen zeggen: ik heb geen tijd of het is van mij? Hoe doorbreek je weerstanden? Alles met het oog op verbeteringen in de zorg voor wijkbewoners."

Henk Rosendal: "Wat de wijkanalyse opgeleverd heeft is in mijn ogen nog wel aan de oppervlakte gebleven. Veel studenten vonden het ingewikkeld om materiaal en data op internet te vinden en dat te beoordelen op bruikbaarheid en betrouwbaarheid. Dat is een activiteit die veel vraagt. Als je mbo en hbo wilt verbinden moet je daarvoor meer tijd nemen."

De conclusie was dat een wijkscan en wijkgerichte preventie nog niet genoeg aan de orde komen in het mbo- en het hbo-onderwijs. De docenten willen dit thema de komende jaren wel graag opnemen in de lessen.

Even een stap terug

"Na mijn vakantie kwam ik weer bij een cliënt, en we hielpen haar vier keer per dag met insuline spuiten. Na de vakantie en met de *Twinning*-bijeenkomst in gedachten had ik een frisse blik. Ik kwam daar en dacht: dat u geen insuline kunt spuiten, dat is helemaal uw probleem niet. Het probleem is dat u enorm veel extra gewicht bij u draagt en dat u daardoor minder mobiel bent, ziektes kunt krijgen en daardoor hulp nodig hebt. Dus ik wilde eigenlijk gaan kijken met mevrouw: "Kunnen we iets met uw gewicht gaan doen?" en haar stimuleren om gezonder te leven, zodat de problemen die daaruit voortkomen er niet meer zijn. Dit is één cliënt, maar ik vroeg me daarbij ook meteen af: Hoe vaak speelt dit bij ons in de wijk? We hebben meerdere cliënten met diabetes en overgewicht. En dat kwam juist ook uit die wijkscan naar voren. Breder kijken.
Dan heb ik het inzicht en de inspiratie om dat aan te pakken en dan ben ik zo'n verpleegkundige die dit meteen wil gaan doen. Maar eigenlijk moet ik, wat de docenten heel goed kunnen, even een stap terugzetten. Eerst kijken naar de cijfers van de gemeente om te kunnen onderbouwen: is dit inderdaad het grootste probleem? Wat heeft nu de grootste prioriteit? Ik besef dat ik iets meer uit de sfeer van actie moet gaan en iets meer in de theorie. De docenten kunnen me goed helpen om een pas op de plaats te maken en te kijken: hoe doen anderen dat, welke theorieën of modellen zijn er daarover?"

Anne van den Bos, wijkverpleegkundige

Thema 3: Teamleren; hoe breng je je leerinzichten uit *Twinning* over op je team?

Zowel docenten als mensen in de praktijk vinden het lastig om hun ervaringen en leerinzichten uit *Twinning* Twice over te dragen. Manieren vinden waarop teamleren gestimuleerd kan worden vraagt meer onderzoek en tijd.

"Ik heb veel interacties gehad met de hogeschool en de opgave is dan om het over te brengen op je team", zegt wijkverpleegkundige Mary Geyah Darjij. Wijkverpleegkundigen hebben veel taken en de werkdruk is hoog. Zij geven aan dat zij vooral het meenemen van collega's in het bevorderen van de zelfredzaamheid van cliënten lastig vinden. Voorlopers in het team als eerst meekrijgen en zo veel mogelijk aansluiten bij de individuele motivatie van teamleden worden genoemd als een helpende aanpak bij het teamleren. Vaak heeft dat laatste met kwaliteit van zorg te maken.

Wijkverpleegkundigen zouden door een coach gesteund willen worden in het op gang brengen van het leerproces in het zorgteam. Een coach zou hen mogelijk ook stimuleren om met het zorgteam aan de slag te blijven met de thema's van *Twinning*.

Docenten vinden het uitdragen van *Twinning* naar het docententeam wel belangrijk, maar dit wordt bemoeilijkt door de beperkte tijd en de volle agenda's. Docenten proberen in de pauzes of in een bestaand teamoverleg hun inzichten met *Twinnen* en de ontwikkelingen in de wijkzorg terug te koppelen. Collega's zijn daarin geïnteresseerd. Nieuwe ideeën voor verdere ontwikkeling van het onderwijs zijn met het team gedeeld en sommige vernieuwingen, zoals lessen over ondernemerschap en over het gebruik van nieuwe classificatiesystemen zijn direct ingebed in het onderwijs. *Twinnen* zelf is niet tot het hele team doorgedrongen.

Een inspirerend voorbeeld van teamleren is het wijk-leercentrum waar studenten uit het mbo en hbo direct met elkaar in contact komen. Arie Hettinga: "Daar zie ik de mooiste dingen gebeuren. De hbo'ers zien: he, die mbo'ers kunnen ook wat; zij zijn heel praktisch. En de mbo'ers worden als het ware opgetrokken en gaan zien dat ze meer kunnen dan ze denken. Zelfvertrouwen is voor veel mbo-studenten een issue."

Docent in het mbo Edwin Schippers borgt zijn inzichten uit *Twinning* Twice ook vooral via het praktijkleercentrum waar zorgverleners, mbo- en hbo-studenten samenwerken.

Twinnen tijdens de opleiding

"Het ROC Mondriaan heeft twee jaar geleden samen met de Hogeschool Rotterdam en de zorgorganisatie Careyn een wijk-leercentrum opgezet in Delft. Hier houden in totaal twaalf mbo en hbo stagiaires onder begeleiding van de gediplomeerde verpleegkundigen samen een zorgteam draaiende. Doordat hier studenten van Hogeschool Rotterdam aan mee doen, zie ik mijn studenten in het mbo op een hoger niveau komen. Die groei is heel leuk om te zien. Om de week komen deze studenten, Arie Hettinga (hbo-docent) en ik bij elkaar en bespreken we wat er speelt. Dat kan gaan over patiëntencontact, maar ook over onderlinge samenwerking of over kwaliteitsonderzoek dat ze doen. Dat is *twinnen*, maar dan al tijdens de opleiding. Ik zie hoe de opleiding is opgebouwd in het hbo, wat studenten leren en hoe zij tegen situaties aankijken. En het brengt me mijn netwerk, mijn lijntjes binnen de hogeschool.

Het wijk-leercentrum benadert mijn ideaal van opleiden in de praktijk waar dan ook de docenten rondlopen. Dan kun je direct ingaan op wat er op dat moment speelt en is er ook meteen motivatie en urgentie om de situatie aan te pakken en te leren. Daarbij kun je op zoek gaan naar: wat zegt de theorie daarover?"

Edwin Schippers, docent mbo

4. Dit heeft *Twinning* concreet opgeleverd

IN HET ONDERWIJS

Twinning Twice heeft diverse verbeterpunten opgeleverd voor het onderwijs. Die voeren we concreet door.

In het onderwijs nemen we op:

- Een wijkscan maken en uitleg geven over wijkgerichte preventie.
- Lessen over het belang van zelfmanagement, eigen regie en participatie in de thuiszorg en hoe je daar in de praktijk mee omgaat. Wat doe je wel en wat doe je niet?
- Meer aandacht binnen de opleiding voor de thuiszorg en actief stages in de wijk aanbieden, ook al in het eerste en tweede jaar. Zo komen studenten veel eerder en meer in contact met wijkzorg en krijgen zij daar een reëel beeld van.
- Nieuwe instrumenten en methodieken, bijvoorbeeld het indiceren en het gebruik van classificatiesystemen, zoals Nanda Nic Noc en Omaha.
- Pakkende casuïstiek die werd ingebracht in de leernetwerkbijeenkomsten.
- Een film die naar aanleiding van *Twinning* gemaakt is over het werk van een verzorgende IG in de wijk.

Edwin Schippers, docent mbo: “Er komt veel op de verpleegkundigen af en mijn focus in het mbo-onderwijs is dan ook: hoe kan ik studenten daarop voorbereiden? De actuele verhalen en pakkende casuïstiek daarvoor moeten vanuit de praktijk komen. Dat is goud voor mij als docent. Het gaat om bewustwording. Welke rollen en taken neem je al dan niet op je en hoe verantwoord je dat dan voor jezelf? In *Twinning Twice* zag ik hoe daar ook in de praktijk mee geworsteld wordt. Vooral met indiceren. Nanda Nic Noc en Omaha kwamen bijvoorbeeld niet voor in het mbo-onderwijs, maar ik heb er nu wel voor gezorgd dat beide in het vierde jaar aan bod komen, zodat studenten snappen wat deze systemen inhouden. Op de hbo-V werken ze hier standaard mee. Wij stomen mbo-studenten klaar om in de praktijk ook met niveau 5 te kunnen samenwerken. Dan is kennis van deze systemen een must. Ook voor studenten die doorstromen naar de hbo-V is deze kennis goede bagage.”

Het zou goed zijn dat die samenwerking tussen niveaus al op de opleiding veel normaler wordt. “Omdat mbo’ers vooral goed zijn in het handelen en uitvoeren, zouden juist zij hbo’ers bijvoorbeeld kunnen begeleiden en scholen in verpleegtechnische handelingen”, zegt docent Arie Hettinga. Zo zijn ideeën ontstaan om al in het onderwijs elkaars expertise beter te benutten.

Binnen het mbo wordt voor het vaardighedenonderwijs bijvoorbeeld bekeken of niveau 3-leerlingen die bijna klaar zijn met de opleiding, de eerstejaars kunnen leren hoe ze mensen moeten wassen en hoe ze bedden moeten opmaken. “Zij worden ook werk begeleider in de praktijk, dus dat lijkt ons ook dé manier van onderwijs”, legt Marga Hop, docent op het mbo, uit.

Het belang van haar functie

“Ik liep met Astrid mee in de thuiszorg. We kwamen bij mensen binnen en Astrid douchte de mevrouw en ik zei: ‘Zal ik dan meneer helpen?’ Ik haalde een 93-jarige man uit bed. Het was twintig jaar geleden dat ik dat voor het laatst deed en ik merkte weer hoe leuk ik dat vond. Mooi ook om te ervaren dat ik mijn oude vak nog niet verleerd was. De humor van de man was leuk, maar ik zag ook eenzaamheid. 93 jaar, wonend op een flat en nooit bezoek. Astrid is dan de enige die goedemorgen zegt en een bordje pap neerzet. Heel triest. Zo alleen, dat de verzorgenden de enige sleutel naar de buitenwereld zijn voor sommige mensen. Dat heeft me echt geraakt. Het was zo’n eyeopener; zo belangrijk is de thuiszorg! Voor mij was dat erg voelbaar, voor Astrid is het normaal. Ik gaf haar na afloop mijn bevindingen over het belang van haar functie terug. En wij bespraken: doen wij wat belangrijk is?”

Marga Hop, docent mbo.

“De leernetwerkbijeenkomsten hadden voor mij geen meerwaarde. Die taal begreep ik niet, dus ik ben er niets wijzer van geworden. Maar het meelopen met de docent vond ik echt superleuk. Daar heb ik echt een kijkje in de keuken gekregen.”

Astrid van Gelder, verzorgende IG

Voor de zorgorganisaties

Twinning Twice heeft nieuwe werkwijzen en inspiratie opgeleverd die bijdragen aan de kwaliteit van zorg. De waarde daarvan voor de praktijk:

- De zorgverleners hebben nieuwe ideeën over wijkgerichte preventie en hebben een wijkscan leren maken.
- Zorgmedewerkers zijn geneigd om op basis van ervaring en intuïtie te handelen. *Twinning* help zorgverleners hun handelen en aanpak in de wijk beter te onderbouwen.
- Het is voor zorgverleners heel inspirerend om verbonden te zijn met de opleidingen en zo bijvoorbeeld ook uitnodigingen te ontvangen voor interessante bijeenkomsten en lezingen.
- Nu zorgverleners informatie over de opbouw van de opleiding hebben en het curriculum, het competentieprofiel, de leerlijnen en de verwachtingen van verzorgenden en verpleegkundigen in de toekomst kennen, kunnen zij studenten beter begeleiden en beoordelen.
- Zorgverleners vertellen graag over hun vak en ervaringen in de zorg en zij maken daarmee de juiste nieuwe collega’s enthousiast voor het werken in de wijk. Veel stagiairs binden zich al tijdens de opleiding aan de praktijkorganisatie door een duaal traject of een vakantiebaan.

Lessen uit Twinning Twice

Uit de verhalen blijkt dat *Twinning* veel in beweging brengt en inzichten en werkwijzen oplevert die toepasbaar zijn in de dagelijkse praktijk. *Twinnen* werkt vooral omdat mensen elkaar een-op-een meenemen in hun eigen praktijk. Dat is een directe manier van kennis uitwisselen. In groepsverband is met name veel enthousiasme rond de casusbesprekingen. In die besprekingen kunnen zorgverleners

“Je weet dat van tevoren niet. Maar juist door de open blik naar buiten gaat het je wat opleveren!”

Marga Hop, docent mbo

van verschillende niveaus elkaar grondig bevragen: hoe ga je daarmee om, waarom handel je zo, wat wordt er precies van jou verwacht? Het gezamenlijke reflecteren op concrete situaties maakt *twinnen* bijzonder waardevol.

Verder pakt het uitstekend uit om deelnemers veel ruimte en eigen verantwoordelijkheid te geven voor hun leertraject. Bij *Twinning* hadden wij meer de neiging om dingen te gaan regelen voor de deelnemers, maar bij *Twinning Twice* hebben wij de deelnemers meer zelf laten doen. Zij participeerden en leerden zodoende actief.

Daarnaast hebben wij vier concrete lessen geleerd over het concept van *Twinning Twice*:

1. Houd rekening met de verschillen in opleidingsniveaus. De opleidings- en ontwikkelniveaus van deelnemers verschillen soms enorm en om dan iedereen mee te krijgen in een verander- of leerproces is een opgave. De vertaalslag is lastig binnen een zorgteam, maar dus ook in deze groep. Het *Twinning Twice*-concept sluit nog niet voldoende aan bij alle deelnemers. Wij kunnen verder aan de slag met vragen als: hoe werkt het leren voor verzorgenden in de praktijk? Wat hebben verzorgenden nodig? Wat is nodig om dat te gaan ontdekken? [1]
2. Zorg voor een evenwichtige samenstelling van de groep deelnemers. Kies een goede mix van verzorgenden en verpleegkundigen van niveau 2 tot en met 5. Nu deed slechts een enkele verzorgende mee aan *Twinning Twice*, maar zij kon zich niet echt herkennen in de inhoud. Een groter aantal verzorgenden was ook representatiever geweest voor de praktijk.
3. Als je de verbinding tussen mbo en hbo echt wilt, moet je er structureel in investeren. Langdurig en geleidelijk. De taal, cultuur en kwaliteiten van verzorgenden en verpleegkundigen verschillen enorm. Voor die verbinding is veel tijd en inspanning nodig; een paar bijeenkomsten zijn niet genoeg. *Twinning Twice* heeft wel het begin van deze verbinding gelegd en dat is al grote winst.
4. Een lerende houding aannemen biedt kansen, maar kan voor gevestigde professionals ook een uitdaging zijn. Docenten zijn geneigd een leidende rol te nemen in bijeenkomsten en zorgverleners zijn geneigd om snel in actie te komen. Het vraagt van iedereen de bereidheid om uit je rol te stappen en je onderzoekend, lerend en verbindend op te stellen. Dat is spannend en niet eenvoudig. Deze benadering vraagt niet alleen dat je de tijd neemt en je best doet om elkaar te begrijpen en mee te nemen, maar ze vraagt ook oefening: hoe luister je, hoe verplaats je je in het perspectief van de ander? Begrijp je elkaar? Durf ik de ander te bevragen en me uit te spreken over wat ik nodig heb?

1 In het programma Verzorgenden in Transitie van het Van Kleef Instituut komen deze vragen aan bod. www.vki.nu

TIP:

Een coach kan helpen om plannen echt uit te voeren en door te laten dringen in het gedrag van het hele wijkteam. Veranderingen zijn gedragsgerelateerd en dan is er meer nodig dan het plan maken en presenteren. Met die coaches zou het concept *Twinning Twice* verder kunnen verbeteren.

Ketens smeden

"Ik zie de zorg als een keten. De hbo'er regisseert en onderhandelt. Dat moet hij blijven doen, maar hij kan dat niet zonder de kennis van mbo'ers uit het team. Want als iemand als gevolg van een herseninfarct in eerste instantie alleen lichte zorg nodig heeft, moeten de mensen van niveau 2, 3 en 4 wel veranderingen in de zorgvraag kunnen signaleren. Er kunnen bijvoorbeeld zorgvragen ontstaan rond wondverzorging, voedingsproblemen of gedragsveranderingen. Dat collega's die veranderingen kunnen signaleren is een kwaliteit waar je als team op moet kunnen bouwen en op moet kunnen anticiperen. Voor goede kwaliteit van zorg en voor meer zelfmanagement moet je ketens smeden van niveaus die op elkaar aansluiten en waarbij iedereen weet wie waarvoor verantwoordelijk is."

Arie Hettinga, docent hbo-V

5. *Twinning Twice* is afgerond. En nu?

Een van de deelnemers gaf aan het begin van het project aan dat *Twinning Twice* geslaagd is als 'er blijvend een brug is geslagen tussen onderwijs en praktijk van de wijkzorg'. Nu deelnemers op het project terugkijken, zeggen ze unaniem: "*Twinning* is zo waardevol dat het echt een vervolg moet krijgen." Maar dat gaat niet vanzelf. De werkdruk en de beschikbare tijd zijn daarbij de grootste uitdagingen; zowel docenten als zorgverleners hebben drukke banen met volle agenda's. Maar vooral: veranderingsprocessen en leerprocessen vragen veel tijd. *Twinning* kan daar wel een belangrijke rol bij spelen. Op basis van onze ervaringen met *Twinning Twice* doen wij graag aanbevelingen voor docenten, verzorgenden en verpleegkundigen die aan de slag willen met *Twinning*.

Projectleider Irene Baten: "Er is geen gesubsidieerd vervolgproject gepland na *Twinning Twice*. Maar wij willen wel verder bouwen aan ketens tussen het onderwijs en praktijk. Daarom willen we via een intentieverklaring met alle bestuurders afspreken dat wij actief aan de slag gaan met de koppeling tussen onderwijs en praktijk en erin blijven investeren."

Het is zoeken naar een haalbare vorm waarin deze kruisbestuiving tussen praktijk en onderwijs duurzaam behouden blijft en voor veel meer mensen beschikbaar komt. Verdiepingsbijeenkomsten organiseren rond thema's uit de wijkverpleging en bij elkaar in de keuken kijken is in principe eenvoudig lokaal te organiseren. Maar er is wel aanmoediging vanuit de organisaties nodig om je als docent en zorgverlener te blijven ontwikkelen. En om de verbindingen tussen opleidingsniveaus te verstevigen.

Tips om de resultaten van *Twinning* te borgen:

- Laat ervaren deelnemers actief hun ervaringen met *Twinning* delen. Laat hen het management en hun collega's vertellen wat de wederzijdse uitwisseling tussen opleiding en zorgorganisatie oplevert aan bijvoorbeeld kennis, contacten, inspiratie, concreet onderwijsmateriaal en stageplaatsen. Want managers maken de uitwisseling pas mogelijk als zij het belang zien voor de kwaliteit van zorg.
- Maak ruimte en tijd vrij in je organisatie, zodat zorgverleners en docenten elkaar kunnen opzoeken en vrij kunnen *twinnen*. Het kan al heel klein en praktisch starten door gezamenlijke casusbesprekingen, lessen, beleidsmatige vergaderingen of stage-evaluaties te organiseren met docenten, zorgverleners en stagiairs. Het is vooral een kwestie van doen.
- Houd je netwerk warm. Een volgende uitwisseling inplannen en organiseren moeten mensen zelf doen. *Twinning Twice* was een opstap; mensen kunnen er zelf mee verder.
- Door stagiairs van mbo- en hbo-opleidingen te begeleiden, kunnen zorgverleners veel blijven leren en in contact blijven met de docenten. Zodoende kunnen docenten en zorgverleners elkaar onderling blijven bevragen en voeden. Bovendien volgen zij zo de ontwikkelingen in het vak.
- Contact met de interne beleidsmedewerker helpt ook om thema's en vernieuwingen in het onderwijs te integreren met het beleid van de zorgorganisatie.
- Nu nam één persoon uit een onderwijsteam of zorgteam deel aan *Twinning Twice*. Om leerinzichten te borgen, kan het helpen dat er twee teamleden *twinnen*, zodat de leerinzichten meer impact kunnen krijgen in de praktijk van de zorg en het onderwijs.

Ideeën voor voortzetting en verbreding van het concept:

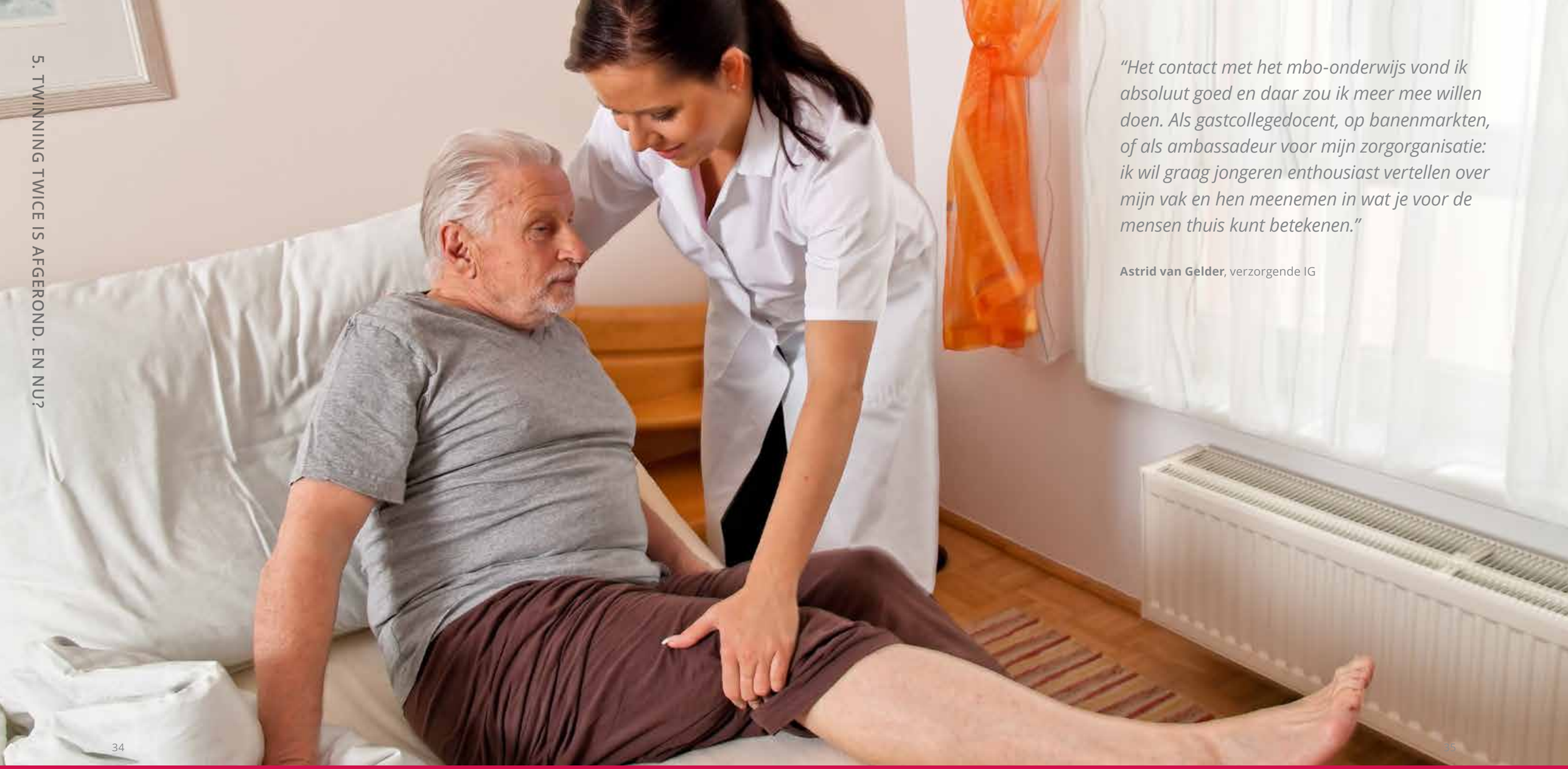
- *Twinnen* helpt bij het versterken van de keten praktijk-opleiding-onderzoek en van de keten mbo-hbo. Deze laatste zou doorgetrokken kunnen worden naar universitair niveau.
- Dubbelaanstellingen tussen onderzoek, onderwijs en praktijk zullen de verbindingen versnellen, kennisontwikkeling en de doorstroom makkelijker maken en de kloof tussen de culturen verminderen. Docenten met een dubbelaanstelling in het onderwijs en in de praktijk zijn dan niet alleen een aanspreekpunt voor studenten, maar zij kunnen ook zelf materiaal ophalen voor hun lessen. Omdat dubbelaanstellingen geen extra mensen vragen, hoeven ze niet veel geld te kosten; het gaat vooral om de bereidheid.
- Docentenstages faciliteren. Nieuwe contacten, kennis en inzichten dragen bij aan het professionaliseren van docenten.
- Wijkcafés organiseren. Daarin gaan docenten, studenten en mensen uit de wijkzorg vier keer per jaar met elkaar in gesprek naar aanleiding van een gastspreker. Het wijkcafé moet aan het eind van de dag zijn. Ook moet het gemakkelijk te bereiken zijn en gezellig zijn, zodat mensen er graag naartoe gaan en gemakkelijk met elkaar in contact komen. Zij kunnen dan bijvoorbeeld concrete afspraken maken over meelopen met elkaar of over gastlessen. Ook alumnibijeenkomsten kunnen deze rol vervullen, want met het contact met oud-studenten haal je ook het werkveld binnen.

- Rooster alle werkbegeleiders en praktijkopleiders een dagdeel vrij om mee te draaien op school. Dat kan vanuit de opleiding worden georganiseerd. Als de lijnen tussen de opleiding en praktijkopleiders kort zijn, komen mensen vanzelf verder.

Marga Hop: "Ik wil *Twinning* aan het Alumniproject koppelen. Een leven lang leren is het motto van het Albeda. Tijdens de alumnibijeenkomsten geven we gratis onderwijs aan alle oud-studenten, we netwerken, ze krijgen inspiratiesessies en er zijn dialoogtafels. Als daar de huidige studenten van niveau drie en vier en de afgestudeerden aan deelnemen, vindt daardoor ook veel uitwisseling plaats. Ook hebben we er een banenmarkt omheen georganiseerd; de zorgorganisaties hebben allemaal een stand. Het hbo hebben we er nog niet bij uitgenodigd; dat stond nog niet zo op mijn netvlies. Dat wordt zeker de volgende stap."

"Mijn angst is wel dat het stopt als we dit nu loslaten. Het is nog niet vanzelfsprekend dat je twint en dat het door blijft gaan".

Henk Rosendal, Lector wijkzorg



"Het contact met het mbo-onderwijs vond ik absoluut goed en daar zou ik meer mee willen doen. Als gastcollegedocent, op banenmarkten, of als ambassadeur voor mijn zorgorganisatie: ik wil graag jongeren enthousiast vertellen over mijn vak en hen meenemen in wat je voor de mensen thuis kunt betekenen."

Astrid van Gelder, verzorgende IG

Colofon

Rotterdam, oktober 2017

Samenstelling en tekst: Lausanne Mies, Remise
Vormgeving: Jargo Design

Fotografie: Irene Baten, Henk Rosendal,
Levien Willemse en Shutterstock
Druk: Drukproef

Dit boekje is tot stand gekomen met ondersteuning van ZonMw, het Van Kleef Instituut en Kenniscentrum Zorginnovatie van Hogeschool Rotterdam.

Aan deze publicatie werkten mee:
Anne van den Bos, Arie Hettinga, Astrid van Gelder, Edwin Schippers, Henk Rosendal, Irene Baten, Marga Hop, Mary Geyah Darjij en Merel Hoek.