

Leren van én met elkaar

Samen deskundigheid bevorderen

Vraagstukken in de zorg zijn steeds meer domeinoverstijgend. Hoe vind je de andere professional als jouw kennis niet meer toereikend is? Een leernetwerk kan bijdragen aan het "leren van én met elkaar". In het leernetwerk 'Nijmeegs Interprofessioneel Leerlandschap' werken docenten van de hbo-v van de HAN University of Applied Sciences en het ROC Nijmegen samen met diverse professionals in de wijk (wijkverpleegkundigen van verschillende thuiszorgorganisaties en professionals uit het sociale domein).

TEKST: JACQUELINE THEUNISSEN

Aanleiding

In de praktijk van alledag zijn vraagstukken in de wijkzorg steeds complexer. Hoe moet je als professional bijvoorbeeld omgaan met de therapieontrouw bij jouw cliënt met diabetes mellitus en daarbij een psychiatrische aandoening en/of eenzaamheid? Dit vraagt van wijkverpleegkundigen dat ze afstemmen met de zorgvrager/naasten en met professionals van verschillende disciplines binnen zorg en welzijn om de juiste en passende zorg te verlenen. Dit vraagt van de docent om up-to-date te blijven over wat er leeft en speelt in de dagelijkse praktijk van een professional. Hoe zorg je dat je als docent realistische praktijkvoorbeelden en casuïstiek in je les kunt blijven gebruiken? En hoe kun je als docent professionals meenemen in innovaties

of nieuwe theoretische inzichten vanuit lectoraten of onderzoek, zodat professionals *evidencebased* kunnen blijven werken?

Hoe kunnen we van en met elkaar leren? Daarvoor is een interprofessioneel leernetwerk opgezet. Deelnemers volgen geen scholing of cursus, maar leren door te doen. Dit "doen" uit zich in het meelopen met professionals tijdens hun werk, in gesprek zijn over onderwerpen uit ieders vakgebied en netwerken. Het leernetwerk is een andere vorm van deskundigheidsbevordering.

Afstemmen en samenwerken

Een leernetwerk biedt mogelijkheden om af te stemmen en samen te werken. In Nijmegen is er in 2019 gestart met zo'n interprofessioneel leernetwerk met

zeventien deelnemers. Deze groep bestond uit professionals uit het team wijkverpleging van drie verschillende thuiszorgorganisaties, een maatschappelijk werker, een opbouwwerker, een docent social work, docenten mbo-v en hbo-v, studenten, maar ook uit een vertegenwoordiging van het cliëntperspectief. Het leernetwerk is opgebouwd rond drie verschillende typen activiteiten: meelopen met elkaar in elkaars beroepspraktijk, werken aan thema's in subgroepen en gezamenlijke leernetwerkbijeenkomsten.

Deelnemers gaan vanuit hun intrinsieke motivatie aan de slag, door na te gaan wat ze zelf willen leren in het leernetwerk. Ze zoeken antwoorden op vragen en pluizen onderwerpen uit.

Voorbeelden hiervan zijn: "persoonsgerichte zorg", "de mantelzorger" en "welzijn op recept". Onderwerpen die zij zelf belangrijk vinden in de context van het overkoepelend thema van het leernetwerk "optimaliseren van integrale zorg aan thuiswonende ouderen".

De docent loopt mee in de dagelijkse praktijk van de wijkverpleegkundige en de docent neemt de wijkverpleegkundige en sociaal werker mee de les in en haalt bij hen casuïstiek op uit hun dagelijkse praktijk.

Wat wordt er geleerd in het leernetwerk door de docent?

Gerda Bos is werkzaam als hoofddocent

hbo-v binnen HAN University of Applied Sciences. Waarom ze in het najaar van 2019 in dit leernetwerk stapte?

Gerda: 'Ik stimuleer collega's en studenten om buiten hun eigen comfortzone en werkdomein te stappen en vertrouwde patronen los te durven laten. Want dan ga je leren en kun je je verder ontwikkelen. Verder wilde ik graag met professionals van andere domeinen en disciplines onderzoeken hoe we vanuit verschillende perspectieven kunnen samenwerken. Samenwerken aan het verbeteren van de kwaliteit van leven en zorg van kwetsbare mensen. Voor dat alles is het leernetwerk een uitstekende plek.'

Over haar rol in het leernetwerk: 'Mijn vraag is of we in het handelen binnen zorg en welzijn de mens achter de cliënt voldoende zien. De wensen en behoeften van de mens mogen van mij een meer prominente plaats krijgen. De zorg is veelal gericht op de handeling, het protocol en het product dat moet worden geleverd. Ik vind het belangrijk dat we persoonsgerichte zorg voor kwetsbare ouderen in de thuissituatie echt vormgeven. Hoe kunnen we handelingen in zorg en welzijn het beste doen voor de kwetsbare oudere? Door gewoon te vragen wat de kwetsbare oudere wil en belangrijk vindt. Het leernetwerk is de kans om elkaars professe beter te leren kennen. De verschillende perspectieven en expertise uit de zorg, welzijn en het

onderwijs kunnen we bundelen en op elkaar afstemmen.'

Hoe ze dat heeft aangepakt? Gerda: 'De subgroep bestaat uit professionals uit het sociale domein, de zorg en het onderwijs. We hebben onderzocht wat er al is aan initiatieven en "best practice" voor persoonsgerichte zorg. Want er is van alles op dat gebied. Het Kwaliteitskader Wijkverpleging geeft richting aan die persoonsgerichte zorg. Toch blijkt het nog niet zo eenvoudig te zijn om als hulpverlener vanuit wensen en behoeften die zorg en ondersteuning te bieden. Dit bracht ons bij de visie van Joris Slaets. Die spreekt ons aan, evenals de Doodle me-gesprekmethode van Annemarijn Slaets die daar onderdeel van is. Met deze methode kun je het persoonlijk leven en de wensen van een cliënt in beeld brengen. Je bespreekt dit met de cliënt en eventueel de familie en geeft iemands leven en wensen weer op een bord met tekst, foto's en illustraties.' Gerda licht toe: 'De subgroep heeft een kennismarkt georganiseerd om persoonsgerichte zorg voor kwetsbare ouderen voor het voetlicht te brengen. We hebben als gastspreker Annemarijn Slaets uitgenodigd om de essentie van de Doodle me-methode uit te leggen. Vervolgens gaan we in workshops aan de slag om professionals uit de zorg, het onderwijs en welzijn bewust te maken van het belang om de mens

achter de cliënt te (blijven) zien.'

Wat het leernetwerk heeft opgeleverd in haar werk? Gerda: 'Ik vind het belangrijk dat persoonsgerichte zorg het uitgangspunt is in zorg en welzijn. Ik zie dat dit nog lang niet overal gebeurt. Ik denk dat we er hier in het onderwijs nog meer aandacht aan kunnen besteden.'

Gerda vervolgt: 'We kijken bij elkaar in de keuken. Ik zal een voorbeeld geven van het effect van de samenwerking in de praktijk van het leernetwerk. Een van de leden van mijn subgroep, een wijkverpleegkundige, heeft geparticipeerd in het onderwijs over ondernemerschap voor vierdejaarsstudenten. Daarin moeten studenten een innovatieverbeterplan maken dat voldoet aan de wensen en behoeften van cliënten. Het subgroep lid kon vanuit haar expertise kritisch meedenken, was inspirerend voor de studenten en droeg bij aan een actieve deelname van de les. Ze heeft verschillende ideeën, aannames en verwachtingen van studenten op een positieve manier kunnen bijstellen. Bijvoorbeeld over palliatieve zorg. Voor haarzelf betekende dit ervaren hoe het is om buiten je comfortzone van toegevoegde waarde te zijn voor anderen.'

Wat wordt er geleerd in het leernetwerk door de deelnemers?

Alle deelnemers geven aan dat ze wat ze geleerd hebben nog niet heel goed kunnen omzetten naar de praktijk. Maar iedereen zegt zich veel bewuster te zijn geworden van het samenwerken met andere professionals.

Leren vraagt tijd vrijmaken. De eerste stap daarbij is jezelf tijd gunnen om je te blijven ontwikkelen als professional. Want leren is vooral stilstaan bij wat je doet, hoe je je werk doet en of je het goede doet. Reflecteren op waar je mee bezig bent. Daarvoor is het leernetwerk

'Deelnemers volgen geen scholing of cursus, maar leren door te doen'

heel geschikt. In deze tijd met tekorten schiet het leren er, helaas, gemakkelijk bij in. Deelname aan het leernetwerk helpt jou om het leren op de agenda te houden. Er zijn vaste momenten gepland waar je elkaar ontmoet. Je kent elkaar, hebt met elkaar meegelopen, er ontstaat een commitment met elkaar.

In het begin is er veel tijd besteed aan het leren kennen van elkaar en van elkaars zienswijzen. We spreken ieder een andere taal. Kijk alleen al naar de verschillende benamingen van degene die zorg ontvangt. De ene professional heeft het over "cliënt", de ander over "zorgvrager", de volgende zegt "buurtbewoner" of "wijkbewoner" en bij weer een ander gaat het over de "burger". In het leernetwerk wordt expliciet wat impliciet is.

Hoe kun je binnen je eigen organisatie een leernetwerk opstarten?

Er is anderhalf jaar lang onderzoek gekoppeld aan het leernetwerk. De effecten van het leernetwerk en de belemmerende en bevorderende factoren van het leren in een leernetwerk zijn onderzocht. De tool die hieruit naar voren is gekomen, voorziet in een stappenplan met daarin alle randvoorwaarden voor een succesvol leernetwerk.

Opzet van een leernetwerk in tien stappen

Voorafgaand aan start leernetwerk

STAP 1: WIE DOEN MEE?

De deelnemers:

- komen uit verschillende domeinen (docenten mbo-v en hbo-v, professionals uit de praktijk, cliëntvertegenwoordigers, burgers en studenten); Anne Elsinghorst is bijvoorbeeld wijkverpleegkundige bij Buurtzorg, blogzuster en auteur van het boek *Zuster in de wijk*.

‘Wat ik vrienden vertel over het leernetwerk? Dat je bij elkaar in de keuken kijkt en dat je daarvan leert’

Anne: ‘Het meelopen met andere professionals (de wijkverpleegkundigen van andere thuiszorgorganisatie en professionals van het sociaal domein en docenten mbo-v/hbo-v) heb ik ervaren als leuk en leerzaam. Het verbreedt je blik en neemt vooroordelen weg.’

- doen alleen mee als zij intrinsiek gemotiveerd zijn om onderwerpen vanuit verschillende perspectieven te onderzoeken;
- maken met hun leidinggevenden afspraken over tijdsinvestering in het leernetwerk.

In het kader van een ZonMw-subsidieproject hadden de deelnemers zes tot acht uur per maand om aan het leernetwerk te besteden.

STAP 2: NIET VERBLIJVEND

Het leernetwerk:

- valt of staat met actieve inzet van deelnemers;
- reikt kaders aan om als deelnemer vorm en inhoud te kunnen geven aan het leerproces;
- is geen statisch geheel; nieuwe deelnemers kunnen instappen en andere deelnemers kunnen uitstappen.

De deelnemers:

- spreken voorafgaand aan het instappen en deelnemen de verwachtingen naar elkaar uit;

- committeren zich voor een (in onderling overleg vast te stellen) bepaalde periode;
 - zijn zelf verantwoordelijk voor de vorm en de inhoud van het leerproces.
- Anne: ‘Zo ben ik een keer meegegaan met de maatschappelijk werker in mijn eigen werkgebied. Dat was heel anders dan ik van tevoren had gedacht. De cliënten van de maatschappelijk werker blijken ook mijn cliënten te zijn. Een enorme eyeopener; we hebben dezelfde doelgroep. Dat wist ik natuurlijk wel en toch vond ik het vreemd om dat zo te ervaren. Daar moeten we iets mee. Er is overlap in taken. Doordat de maatschappelijk werker met mij achter de voordeur kwam, kreeg ze ineens veel meer informatie dan dat ze tijdens een telefoongesprek krijgt. Ze kan makkelijker doorvragen, niet alleen op de vragen van de beller, maar ook door te vragen naar de context waarin deze persoon zich bevindt.’

STAP 3: ZORG VOOR EEN PROCESBEGELEIDER

Zorg voor het aanstellen van een procesbegeleider die:

- de doelstelling van het leernetwerk steeds voor ogen houdt;
- de randvoorwaarden voor een leernetwerk (werkvormen aanreiken voor het uitwerken van leervragen of het

verdiepen in onderwerpen, locatie regelen voor gezamenlijke bijeenkomsten en het aanvragen van accreditatie) faciliteert.

De gezamenlijke bijeenkomsten zijn op locatie bij de verschillende organisaties en op de HAN.

STAP 4: PLAN GEZAMENLIJKE BIJEENKOMSTEN

Zorg dat er gezamenlijke bijeenkomsten gepland worden met alle deelnemers om:

- ervaringen te delen;
- onderwerpen uit te diepen;
- kennis te delen. Dat kan offline en online.

Anne: 'Wat er de afgelopen jaren aan uitgewerkte thema's voorbij is gekomen naar aanleiding van het meelopen met elkaar: de professionals in de wijk (een ontmoetmarkt met speeddates met twintig verschillende disciplines uit de wijken en sociaal werker van 2019 Norbert Wijnhofen), de samenwerkingscompetenties, cliënten met psychiatrische aandoeningen in de wijk, de (ex-) mantelzorger, gezondheidsbevordering en preventie.'

STAP 5: LOOP MEE IN ELKAARS BEROEPSPRAKTIJK

De deelnemers:

- nemen deel aan de gezamenlijke bijeenkomsten én daarnaast aan gemêleerde subgroepen van vier á vijf deelnemers om met elkaar mee te lopen in elkaars beroepspraktijk;
- halen leervragen op tijdens het meelopen in elkaars beroepspraktijk;
- werken de leervragen uit binnen de subgroep.

Anne: 'Deelnemers hebben onderzoeksvragen uit de praktijk gedestilleerd voor afstudeerprojecten van studenten. Een voorbeeld van een onderzoeksvraag is bijvoorbeeld: wat zijn de succesfactoren voor de betrokken disciplines van Buurtzorg Wijchen

om de interprofessionele samenwerking te realiseren bij de individuele cliënt in de extramurale gezondheidszorg?'

Anne heeft op verzoek van een docent uit het leernetwerk een vlog gemaakt over het werken als wijkverpleegkundige voor de eerstejaarsstudenten hbo-v.

STAP 6: BLOKKEER DAGDELEN IN DE AGENDA

Om deel te nemen aan bijeenkomsten, mee te lopen en te leren met elkaar, moet de deelnemer volgens afspraken beschikbaar zijn:

- leg ruim van tevoren dagdelen voor meelopen en deelname van bijeenkomsten in de agenda's vast.

STAP 7: ZORG VOOR KLEINE SUBGROEPEN

Een relatief kleine subgroep bestaat uit voldoende deelnemers om met elkaar mee te lopen in elkaars beroepspraktijk, is minder kwetsbaar en levert meer uitwisseling op:

- organiseer subgroepen van maximaal vier of vijf deelnemers.

Opbrengsten van het leernetwerk

STAP 8: ZORG DAT HET IEDEREEN WAT OPLEVERT

De deelnemers zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. De kaders worden vanuit het leernetwerk aangereikt en de deelnemers bepalen de inhoud:

- het gaat (ook) om een andere vorm van leren, waarbij de deelnemers uit de comfortzone stappen: heel spannend, maar juist daardoor heel verrijkend.

STAP 9. ZORG DAT HET SAMEN IETS OPLEVERT

De opbrengsten zijn afhankelijk van de gezamenlijke doelstellingen en van de individuele doelstelling van de deelnemer. De doelstellingen zijn gericht op:

- het bijdragen aan het hogere doel

om de kwaliteit van de zorg en het welzijn van de thuiswonende ouderen te verbeteren;

Anne: 'Wat het leernetwerk heeft opgeleverd, is te verdelen in de opbrengsten op korte en lange termijn. Zo zou ik graag de gevolgde workshop van het leernetwerk 'Shared decision making' en 'Zelfregie vanuit het cliëntperspectief' willen delen met mijn team. Dat levert op lange termijn meerwaarde voor collega's en cliënten. De kortetermijneffecten? Door het leernetwerk krijg ik meer informatie en heb ik nieuwe contacten gelegd. Ik denk dat ik in een lastige situatie de maatschappelijk werker eerder zou voorstellen om samen naar de cliënt te gaan.'

- het delen van kennis met de achterban (professionals, docenten en studenten binnen de deelnemende organisaties). De wijze van kennisuitwisseling is vrij en kan verschillende vormen aannemen, zoals: kennismarkt, lesmateriaal, artikel of webinar.

STAP 10: VERBIND ONDERWIJS, PRAKTIJK EN ONDERZOEK

De deelnemers van de verschillende organisaties borgen de kennis in hun eigen organisatie.

Ook in interesse in het leernetwerk?

▶ Neem dan eens een kijkje op www.han.nl/artikelen/2022/02/professionals-in-de-wijk-leren-met-en-van-elkaar. Of neem contact op voor een leernetwerk in jouw buurt.

Het leernetwerk is anderhalf jaar gesubsidieerd door ZonMw. Het leernetwerk is inmiddels geborgd binnen het lectoraat Wijkverpleging van de hbo-v HAN.

Over de auteur

Jacqueline Theunissen is projectleider bij het Nijmeegs Interprofessioneel Leerlandschap (HAN University of Applied Sciences).