

# **LABS EN WERKPLAATSEN GEZONDHEID EN WELZIJN\_**

Onderzoek naar werkzame mechanismes in de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk

**Loek Nieuwenhuis, Wietske Kuijer-Siebelink, Tanja Tankink, Erik de Vries  
Mei 2020**

## INHOUD

<b>1</b>	<b>INTRODUCTIE OP HET ONDERZOEK .....</b>	<b>3</b>
	1.1 Inleiding .....	3
	1.2 Aanpak .....	4
	1.3 De case labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn .....	6
<b>2</b>	<b>WERKZAME MECHANISMES INSTITUTIONELE VERANDERING.....</b>	<b>11</b>
	2.1 Een gedeelde visie op de noodzaak voor samenwerken tussen sectoren versterkt samenwerking tussen werkveld en onderwijs .....	11
	2.2 Verschil in financieringsregimes en werkprotocollen heeft impact op samenwerking .....	13
<b>3</b>	<b>WERKZAME MECHANISMES ORGANISATIE-INRICHTING.....</b>	<b>15</b>
	3.1 Aansluiting bij lokale netwerkstructuur zorgt voor langlopende samenwerking (thematisch en qua contacten). .....	15
	3.2 Samenwerking en afspraken op strategisch, tactisch en operationeel niveau zorgt ervoor dat de HAN als serieuze samenwerkingspartner wordt gezien .....	16
	3.3 Sturing en programmering vanuit de HAN vermindert complexiteit en vergroot de geloofwaardigheid van de HAN als partner .....	17
	3.4 Regie op werkafspraken zorgt voor gezamenlijke uitvoering van programma's. ....	19
	3.5 Regelmatig evalueren zorgt voor inzicht in verschillen in werkprocessen. Hierdoor kunnen verwachtingen op elkaar worden afgestemd en waar mogelijk processen gestroomlijnd. ....	19
	3.6 Wijkdocenten en onderzoekers die fungeren als boundary-crossers, zorgen voor verbinding tussen werkveld en hogeschool, en betekenisgeving aan de werkplaats. ....	20
<b>4</b>	<b>WERKZAME MECHANISMES PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN .....</b>	<b>23</b>
	4.1 Een basis van onderzoekend samenwerken zorgt voor commitment tussen de partners en een lerende houding van alle betrokkenen.....	23
	4.2 Authenticiteit van opdrachten genereert zicht op complexiteit .....	24
	4.3 Vraagsturing vanuit de wijk leidt tot betrokkenheid .....	25
	4.4 Aanwezigheid in de wijk bevordert ontmoeting, afstemming en informele leerprocessen. ....	25
	4.5 Begeleiding is comakership en leidt tot .....	26
	4.5.1 ... gemotiveerde studenten en diepgang in leren.....	26
	4.5.2 ... lerende wijkprofessionals en wijkdocenten .....	27
	4.5.3 ... goede projectresultaten .....	28
	4.6 Wijkdocenten geven stabiliteit voor de kwaliteit van studentenwerk .....	28
<b>5</b>	<b>KORTE REFLECTIE.....</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>LITERATUUR .....</b>	<b>35</b>

# 1 INTRODUCTIE OP HET ONDERZOEK

## 1.1 Inleiding

Dit verslag maakt onderdeel uit van het onderzoek naar werkzame mechanismes in de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en de beroepspraktijk. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van de programmaraad 'Werken in de driehoek' van de HAN. Met "Werken in de driehoek" bedoelt de HAN de samenwerking tussen werkveld-opleiding-onderzoek.

In de dynamische omgeving met maatschappelijke uitdagingen zoekt de HAN bewust samenwerking in de driehoek (HAN, 2016). Daarmee, beoogt de HAN een win-win-win situatie te creëren, waarin voor alle stakeholders (student, bedrijfsleven/werkveld, HAN) zowel op korte als (middel)lange termijn voordeel wordt behaald. Deze samenwerking is erop gericht onderzoeksprogrammering tot stand brengen in actieve dialoog met de buitenwereld en hier resultaat op behalen. Ten tweede beoogt het participatie aan regionale innovatie in de verschillende werkvelden. Ook richt het zich op het optimaliseren van de toekomstgerichtheid van de opleiding van studenten én op het versterken van leven lang leren van professionals in het werkveld.

Duurzame regionale samenwerking, rijke leeromgevingen en kennisbenutting zijn ambities die aansluiten op bovenstaande, en door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen als belangrijke ambities genoemd voor de toekomst van het Hoger Onderwijs en Onderzoek (OCW, 2015). Door samen te werken in de driehoek onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk, kunnen we ons onderwijs kwalitatief goed en actueel houden. Hierdoor sluit de startbekwaamheid van studenten beter aan bij (verwachtingen van) het werkveld waarvoor wordt opgeleid. Onderwijs wordt praktijkgericht en actueel. Samenwerken in de driehoek houdt onderzoek relevant en actueel: kennis, kapitaal en netwerk komen samen. Zo wordt ruimte gecreëerd voor (versnelling van) innovatie rondom actuele vraagstukken. Ook wordt organiseren van interdisciplinaire en internationale samenwerking gemakkelijker. Tot slot zorgt zulke samenwerking ervoor dat in een lerende dynamiek oplossingen kunnen worden gezocht. Leren en innoveren wordt zo voor alle betrokkenen versterkt (Kuijjer en Timmermans, 2019). De HAN heeft hierbij de ambitie om door deze samenwerking een betere aansluiting op de beroepspraktijk neer te zetten, kennisdeling, kennisontwikkeling en samenwerking over de grenzen van afdelingen, bedrijfsonderdelen, opleidingen, kenniscentra en organisaties te realiseren (HAN, 2016).

De HAN werkt programmatisch aan de verbinding onderzoek, onderwijs en werkveld door in de verschillende disciplines en werkvelden ruimte te laten voor eigen invullingen en aanvullingen. We zien dit ook in de praktijk gebeuren en in de verschillende domeinen ontstaan diverse partnerschappen en samenwerkingsvormen die passen binnen de lokale context. Om van elkaar te

kunnen leren, maar ook om erachter te komen waar de HAN staat wat betreft het samenwerken in de driehoek, heeft de programmaraad ons (het kenniscentrum Publieke Zaak en het lectoraat Beroepsopvoeding i.s.m. de Service Unit Onderwijs en Onderzoek) gevraagd onderzoek te doen naar wat werkt, voor wie en waarom in de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk.

## 1.2 Aanpak

### 1.2.1 Aanpak onderzoek werken in de driehoek

Het onderzoek naar werken in de driehoek kent een “realist approach” (Pawson & Tilley, 1997). In een realist approach staat niet een specifiek programma (werken in de driehoek) centraal, maar de theorieën waarop het programma is gebaseerd en die (impliciet) gebruikt worden in het programma (Shearn e.a. 2017). De realist aanname is dat de programmatheorie in elke context telkens een wat andere uitwerking krijgt, maar door te pendelen tussen theorie en uitwerking kun je gefundeerde uitspraken doen over de werkzame mechanismes in het programma. De vraag die gedurende het onderzoek centraal staat is:

*“Wat werkt in de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en praktijk, voor wie, onder welke omstandigheden en hoe?”*

Om deze vraag te beantwoorden hebben we de volgende stappen ondernomen:

1. Een focusgroepgesprek met gebruik van groupware met medewerkers van de HAN die ervaring hebben opgedaan met werken in de driehoek.
2. Literatuuronderzoek om te komen tot initiële theorievorming.
3. Drie casestudies: a) binnen het domein educatie (opleidingsschool mbo Arnhem & Achterhoek), b) binnen het domein gezondheid en welzijn (sparkcentre Lindenholt en werkplaats sociaal domein Nijmegen) en c) binnen het domein techniek (Sustainable Electrical Energy Centre of Expertise, SEECE).

### 1.2.2 Aanpak casestudies

De cases in dit onderzoek zijn bestudeerd aan de hand documentonderzoek en interviews met respondenten betrokken bij de case. Elke casestudie startte met een intakegesprek om de case nader af te bakenen, sleuteldocumenten te achterhalen en respondenten te selecteren.

Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van een interviewleidraad opgesteld volgens de richtlijnen behorende bij de ‘realist evaluation’. Alle deelnemers hebben van te voren een informatiebrief ontvangen en een toestemmingsformulier ondertekend. De volgende onderwerpen zijn aan bod

gekomen: in kaart brengen van de driehoek, inclusief participanten en stakeholders, ontstaan en doel van de samenwerking, (voorlopige) resultaten van de samenwerking en werkzame factoren die hieraan al dan niet hebben bijgedragen, rollen en leiderschap. Deze onderwerpen zijn ontleent aan voorlopige inzichten over samenwerken in de driehoek, vanuit het eerder gehouden focusgroepgesprek, het literatuuronderzoek en de case-gebonden documentstudie. De interviews zijn opgenomen en letterlijk getranscribeerd. De analyse van de transcripten is uitgevoerd voor 2 onderzoekers (LN, WK).

Vanuit het focusgroepgesprek en het literatuuronderzoek zijn we gekomen tot voorlopige beleidstheorieën. Deze theorieën hebben we geformuleerd op verschillende niveaus:

- Interventies op institutioneel niveau en de relaties tussen organisaties.
- Het organisatorisch inrichten van de samenwerking (inclusief rollen en gedrag).
- Het didactisch en agogisch vormgeven van de samenwerking.

In de casestudie, hebben we (enkele van de) theorieën getoetst in de praktijk, conform de methode van de realist evaluatie. Daarom zullen we ook in de beschrijving van de casestudie bovengenoemde indeling hanteren.

### **1.2.3 Aanpak casestudie labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn**

Allereerst is er een intakegesprek gevoerd met de programmamanager labs en werkplaatsen met als doel om de case nader af te bakenen en vervolgens mogelijke documenten te inventariseren ter voorbereiding op de interviews en te bepalen wie we kunnen bevragen binnen de case. Bij de selectie van respondenten was het streven om:

- vertegenwoordigers te benaderen uit elk van de punten in de driehoek,
- zowel opdrachtgever(s), initiatiefnemers, directe werkveldpartners, studenten, docenten, onderzoekers, en eventuele anderen,
- mensen die acteren op verschillende niveaus.
- in ieder geval mensen die zicht hebben op de “bedoeling” en wat wel en niet werkt.

Binnen de labs en werkplaatsen werken studenten, docenten, onderzoekers en professionals van verschillende disciplines en opleidingsniveaus intensief samen in interprofessionele zorg- en welzijnsverlening en doorlopende onderzoeklijnen die gerelateerd zijn aan de innovatieagenda van de wijk of het gezondheidscentrum. Op het moment van het intakegesprek zijn er 27 labs en werkplaatsen die verschillen qua historie. Ze verschillen in primaire focus waarmee ze zijn gestart: primaire focus samenwerking werkveld en onderwijs (b.v. sparkcentres, allesbinder, Ixperium); werkveld en onderzoek (werkplaatsen sociaal domein, civil society lab); netwerkorganisatie met HAN als partner (krachtige regionale leerkringen); werkveld, onderwijs en onderzoek (Herstelcentrum). Daarnaast verschillen ze in domein (afbakening betrokken disciplines, intramuraal, extramuraal). De HAN streeft ernaar dat ieder

lab doorgroeit, waarin de driehoek onderzoek, onderwijs en praktijk congruent en in balans is, en een mix van professies met elkaar samenwerkt, leert en innoveert.

I.v.m. praktische haalbaarheid is er gekozen om binnen de hoeveelheid labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn twee werkplaatsen te selecteren om nader te bestuderen: sparkcentre Lindenholt en werkplaats sociaal domein Nijmegen: afgebakend tot de activiteiten uitgevoerd in Heumen (WSDN-H). De keuze voor deze labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn is gemaakt op basis van de volgende overwegingen:

- Alle punten van de driehoek zijn minstens een jaar vertegenwoordigd: onderzoek, onderwijs en praktijk
- De condities zijn op orde (budget aanwezig, wijkdocent en onderzoeker aanwezig, onderzoeksopdracht ingebed, continue aanwezigheid studenten, lokaal overleg waar HAN bij betrokken is)
- De twee te selecteren labs en werkplaatsen verschillen van elkaar in financieen, historie, schaalgrootte (diversiteit)
- De labs en werkplaatsen hebben een omvang die binnen de projectomvang van ons onderzoek goed bestudeerbaar is.
- De labs en werkplaatsen zijn nog niet vaker onderzocht op werkzame factoren.

Er zijn binnen deze case 13 interviews afgenomen (n=5 case Heumen, n=8 Lindenholt). In totaal zijn 2 wijkdocenten, 2 onderzoekers, 2 onderzoeksstudenten (groepsinterview) en 8 professionals uit het werkveld geïnterviewd. Daarnaast is gebruik gemaakt van evaluaties van studenten (2<sup>e</sup> jaars IPL en 4<sup>e</sup> jaars IPO).

In het volgende hoofdstuk zal een korte schets geven worden hoe de samenwerkingsverbanden eruit zien. Vervolgens zullen werkzame mechanismes binnen de samenwerkingsverbanden worden gepresenteerd, welke worden ondersteund door citaten of documentatie.

## **1.3 De case labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn**

### **1.3.1 Labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn**

Door vergrijzing en toename van complexe gezondheidsklachten bij burgers in de huidige samenleving zijn het functioneren en participeren van mensen in hun vertrouwde omgeving belangrijke uitdagingen geworden. Tevens zien we een verschuiving van zorg van 2<sup>e</sup> naar 1<sup>e</sup> en 0<sup>e</sup> lijn. Ook transformatie in het welzijnsdomein (participatiesamenleving, steeds langer zelfstandig thuis wonen, GGZ...) vraagt om anders denken en anders doen. In reactie op deze ontwikkelingen wordt er in de Nederlandse

maatschappij gezocht naar nieuwe manieren van werken waarbij de burger betrokken is en de inzet van technologie en teamwork de standaard zijn. Grensoverschrijdend leren en opleiden in zorg en welzijn wordt steeds belangrijker. We zullen anders moeten kijken, anders leren en anders doen. (Van Vliet, Grotendorst en Roodbol 2016). De ontwikkeling van labs en werkplaatsen sluit aan op deze maatschappelijke vraag, waar onderwijs, onderzoek en praktijk samen optrekken om bij te dragen aan gezondheidsbevordering, en om de (toekomstig) professionals toe te rusten met de benodigde competenties.

Een lab of werkplaats wordt gekenmerkt door 3 kernpunten (brochure labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn, 2020):

- Er wordt interprofessioneel gewerkt ( 2 of meer disciplines werken samen met burgers/ cliënten / patienten aan verbetering van gezondheid/ welzijn)
- Ze zijn gesitueerd in de beroepspraktijk: in wijkcentra, gezondheidscentra, revalidatiecentra. Verschillende partners uit deze beroepspraktijk zijn actief betrokken in deze (veelal) netwerksamenwerking.
- Duurzame samenwerking waarbij gewerkt wordt vanuit een wijk- of innovatieagenda.

In de verbinding met onderwijs zijn in labs en werkplaatsen m.n. studenten van HAN-opleidingen in gezondheid en welzijn betrokken. Soms zijn er studenten van andere Hogescholen, ROC RijnIJssel, ROC Nijmegen en van de opleiding geneeskunde van de Radboudumc Health Academy. Ieder half jaar neemt een groep van ongeveer 25 studenten het stokje over. (Brochure labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn).

In het studiejaar 2017-2018 heeft de HAN de kanteling gemaakt om interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden in de context van labs en werkplaatsen, daadwerkelijk in te bedden in het reguliere bachelor onderwijs van een groot aantal opleidingen binnen de (voormalige) faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij. In de labs en werkplaatsen worden primair verschillende soorten werkplekleren onderscheiden, waarbij het uitgangspunt is dat de praktijk leidend is:

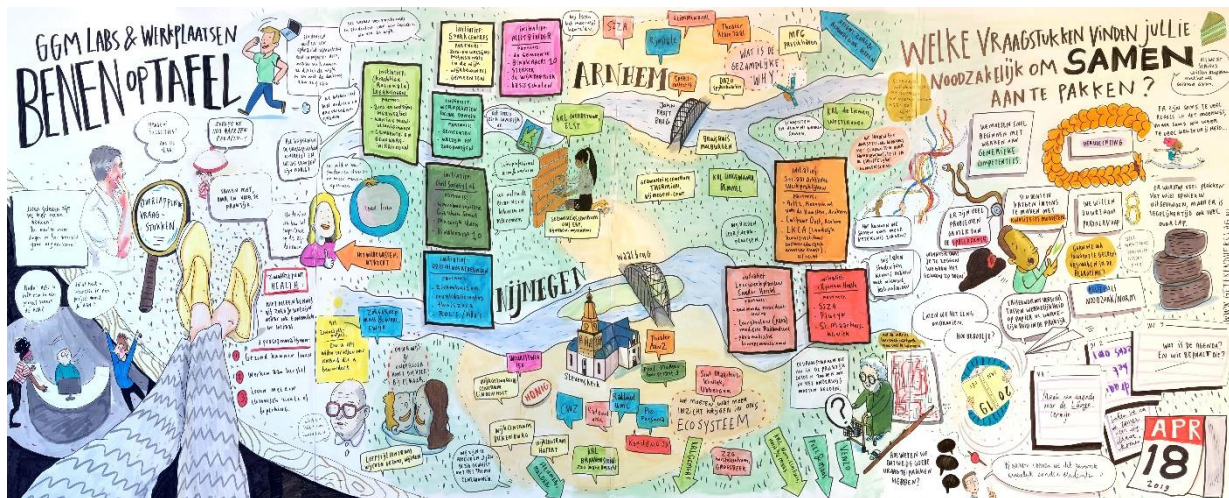
- IPL: interprofessioneel praktijkleren. Iedere 20 weken zijn per lab/ werkplaats ongeveer 20-25 2e jaars studenten actief betrokken in praktijkleren vanuit de opleidingen zorg, welzijn en sport, gedurende 1-2 dagen per week.
- Stage: beroep specifieke stage met interprofessionele ontmoetingen. 3e/4e jaars studenten van zorg en welzijn volgen hun stage (veelal 4 dagen per week), met daarbij mogelijkheden tot verdieping in interprofessioneel werken en leren.
- IPO: interprofessioneel praktijkgericht onderzoek. 3e/ 4e jaars studenten vanuit de opleidingen zorg, welzijn en sport werken aan praktijkgericht onderzoek, fulltime gedurende een periode van 20 weken

De verbinding met onderzoek krijgt verschillende vormen in de labs en werkplaatsen:

- Op hogescholen is het onderzoek georganiseerd in lectoraten. Hierin werken onderzoekers samen met het werkveld en overheden aan nieuwe kennis rondom die onderwerpen die regionaal of landelijk om aandacht vragen. Lectoraten zijn vaak inhoudelijk gebundeld in kenniscentra. Aan sommige labs en werkplaatsen zijn direct lectoraten verbonden, veelal gefinancierd vanuit externe subsidies of projecten. Soms wordt de onderzoeker of lector (mede) gefinancierd vanuit de zorg- of welzijnsinstelling.
- Sommige lectoraten zijn onderdeel van zogenaamde Centres of Expertise. De Centres of Expertise zijn gestart als een belangrijke innovatie in het hbo. Landelijk erkende CoE's worden mede gefinancierd door het ministerie van OCW. Centres of Expertise zijn duurzame actiegerichte samenwerkingsverbanden waarin hogescholen, bedrijven, overheden en andere publieke en maatschappelijke organisaties samen onderzoeken, innoveren, experimenteren en investeren ten behoeve van toekomstbestendig hoger beroepsonderwijs en beroepspraktijk en ter versnelling van gewenste economische en maatschappelijke transitie. De Centres of Expertise Sneller Herstel en Krachtige Kernen zijn lokale initiatieven van de HAN en zijn nauw betrokken bij de samenwerking in de labs en werkplaatsen.
- Werkplaatsen Sociaal Domein zijn regionale samenwerkingsverbanden van hogescholen en lectoraten, zorg- en welzijnsorganisaties en gemeenten, gericht op praktijkonderzoek, beroepsinnovatie en deskundigheidsbevordering op het terrein van de transitie: maatschappelijke ondersteuning, participatie en jeugd. ([www.werkplaatsensociaaldomein.nl](http://www.werkplaatsensociaaldomein.nl)). In Nijmegen, is het lectoraat Versterken van Sociale Kwaliteit van de HAN penvoerder van dit samenwerkingsverband. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) financiert mede dit samenwerkingsverband.
- De Zorgalliantie is een vraaggestuurd kennis- en leernetwerk van organisaties op het gebied van wonen, welzijn, zorg en onderwijs, ondersteund door de HAN. Het netwerk heeft als doel om de professionaliteit, het innovatie- en samenwerkingsvermogen van de deelnemers uit de praktijk en het onderwijs te bevorderen.

Aan ieder lab of werkplaats welke gestart is vanuit de focus onderwijs wordt geprobeerd ook onderzoek te verbinden. Dit is concreet zichtbaar in vanuit het onderzoeksprogramma MoRe, waar onderzoekers (1 dag per week) en lectoren verbonden zijn aan 6 labs/ werkplaatsen, met als centraal thema het versterken van de mogelijkheden tot eigen regie bij mensen in kwetsbare omstandigheden. Deze onderzoekers worden gefinancierd door de (voormalige) faculteit Gedrag, gezondheid en maatschappij en de Zorgalliantie.





Doorontwikkeling labs en werkplaatsen. Getekend verslag, april 2019

### 1.3.2 Sparkcentre Lindenholt

Sparkcentre Lindenholt is een werkplaats die is gestart als samenwerkingsverband tussen onderwijs en werkveld. Initiatiefnemers van deze samenwerking zijn de HAN, Radboudumc, afdeling eerstelijns geneeskunde, het wijkgezondheidscentrum Lindenholt (WGCL), het sociale wijkteam Lindenholt en het wijkatelier Lindenholt. Sinds 2018 is ook een onderzoeker vanuit de HAN verbonden aan het sparkcentre vanuit het onderzoeksprogramma MoRe.

Lindenholt is een stadsdeel bestaande uit verschillende wijken in het zuid-westen van Nijmegen. Het is een stadsdeel met relatief veel kwetsbare inwoners: veel problemen in de sociale sfeer, gekoppeld aan risico's in leefstijl en gezondheid (gegevens uit de gemeentelijke monitor op dat gebied). Het sparkcentre huurt een ruimte in het wijkgezondheidscentrum Lindenholt (WGCL) en het wijkatelier, maar studenten zijn ook vaak in de wijk. Het WGCL is een integraal wijkgezondheidscentrum, waar veel verschillende professies en praktijken zijn gehuisvest. Een deel van de professionals, inclusief de huisartsen en fysiotherapeuten, zijn in dienst bij het WGCL; andere praktijken, zoals de kraamhulp en GGZ huizen in bij het WGCL. Op loopafstand van het WGCL is het wijkatelier. In het wijkatelier zijn professionals vanuit zorg en welzijn gevestigd, zowel Bindkracht 10 (welzijn) Stip, Sterker (zorg) als meer specifieke zorgorganisaties zoals o.a. het RIBW, Plureyn en Pactum zijn er gehuisvest.

### 1.3.3 Werkplaats Sociaal Domein Nijmegen – Heumen<sup>1</sup>

De samenwerking tussen onderzoek-onderwijs en praktijk in Heumen is historisch gestart vanuit de verbinding met onderzoek: Heumen behoort tot één van de werkplaatsen sociaal domein Nijmegen (WSDN). En er is al geruime tijd een verbintenis tussen de HAN en verschillende organisaties middels het leernetwerk van de Zorgalliantie. Centraal staat het werken en leren vanuit het burgerperspectief. In

<sup>1</sup> <https://www.werkplaatsensociaaldomein.nl/werkplaatsen/nijmegen>

de WSDN wordt gefocused op de formele en informele ondersteuning van burgers in kwetsbare situaties. Daarbij richt men zich in elke gemeente op lokaal relevante thema's, welke thema's herkenbaar zijn binnen de samenleving in zijn geheel. In Heumen richt men zich op de aanpak van eenzaamheid en sociaal isolement. De gemeente is een belangrijke medetrekker van het samenwerkingsverband. De Werkplaats Sociaal Domein Nijmegen werkt steeds vanuit het lerend perspectief. Dat wil zeggen dat er een leerinfrastructuur wordt gebouwd waarin daadwerkelijk leren van en met elkaar mogelijk wordt. Zo'n infrastructuur bestaat uit tal van leernetwerken (teams, groepen, organisaties, burgerinitiatieven) en is als het ware één grote 'feedbacklus'. De werkplaats werkt volgens de uitgangspunten van het actie-leren. Het gaat erom dat de dagelijkse praktijk leidend is voor het leren en werken met burgers en professionals, zodat teams en individuen allen profiteren van de opgedane kennis en kunde. Het vereist het constructief ontregelen van bestaande structuren en referentiekaders.

Heumen is een buitendorp in de regio Nijmegen. Het gemeentehuis van Heumen staat in Malden. Gezondheid, sociale verbindingen, financiële redzaamheid en vermaatschappelijking zijn de centrale onderwerpen. De leerwerkplaats, tevens gehuisvest in Malden werkt met korte lijnen en het onderling vertrouwen is groot. De activiteiten vinden plaats in de kernen Malden, Heumen, Overasselt en Nederasselt. De leerwerkplaats is gevestigd in het Multifunctioneel centrum Maldensteijn in Malden, dat zeer goed bereikbaar is op de fiets vanuit Nijmegen of met het openbaar vervoer. De gemeente Heumen kent al een aantal jaren de halfjaarlijkse werkconferentie van alle betrokkenen rondom het sociaal domein. Deze werkconferentie zorgt voor een gezamenlijke agenda en daaraan verbonden projecten. Sinds structurele verbinding met onderwijs is gerealiseerd is ook de HAN als opleider bij die werkconferentie betrokken.

Kenmerkend voor beide labs en werkplaatsen is dat er sprake is van een netwerksamenwerking tussen verschillende publieke organisaties.

## 2 WERKZAME MECHANISMES INSTITUTIONELE VERANDERING

*Onder insitutionele verandering verstaan we veranderingen op insitutioneel niveau. Dit betreft veranderingen in denken en doen binnen volledige 'sectoren', dus in dit geval veranderingen in het hele domein van zorg en welzijn of het gehele lokale bestuur.*

### 2.1 Een gedeelde visie op de noodzaak voor samenwerken tussen sectoren versterkt samenwerking tussen werkveld en onderwijs

In het domein Zorg en Welzijn wordt men zich steeds meer bewust van het belang van interprofessionele samenwerking. In Lindenholt is dat zichtbaar in het wijkgezondheidscentrum, waar vrijwel alle zorg professionals in zijn georganiseerd. Het sociaal domein is in Lindenholt op loopafstand gehuisvest, maar die afstand is zowel fysiek als mentaal nog merkbaar. De professionals uit Zorg en Welzijn weten elkaar nog maar moeizaam te vinden, tot hun eigen ergernis: men ziet de noodzaak, maar ziet ook nog veel ruimte voor verbetering. Beide contexten kennen een structuur, waar afstemming en samenwerking het belangrijkste agendapunt is. In Heumen is dit zichtbaar in de werkconferentie, waarin partners uit de wijk (zorg, wonen en welzijn) 2x per jaar afspraken maken over samenwerken aan lokale vraagstukken. In Lindenholt is dit het veelhoeksoverleg. Waar in Heumen de HAN inmiddels partner is in deze werkconferentie, is de aansluiting in Lindenholt bij het veelhoeksoverleg (nog) op uitnodiging.

Bewustzijn van de partners van de noodzaak voor samenwerking tussen sectoren in de beroepspraktijk is essentieel en een belangrijke basis ook voor samenwerking met de Hogeschool. Indien het beroepenveld de noodzaak tot samenwerken voelt met de Hogeschool: in het opleiden van studenten ("ook studenten moeten leren samenwerken") maar ook in het realiseren van de te maken transitities (door onderwijs en onderzoek) versterkt dit de samenwerking. Vanuit de wijken zoekt men deze verbinding met onderwijs en onderzoek. Niet alleen de hogeschool, maar zeker ook met de universiteit. Voor sommige professionals is de universiteit een meer natuurlijke partner dan de hogeschool (onder meer omdat zij daar zelf zijn opgeleid). Daarnaast zoekt men ook verbinding met het MBO.

*"Samenwerking kan veel brengen, zowel voor de wijk als voor het onderwijs." (werkveldpartner)*

*"Als je antwoord wilt hebben op de zorg van morgen en daar een bijdrage aan wil leveren, dan zul je iets moeten doen met onderzoek en ook met de opleiding van nieuwe professionals." (werkveldpartner)*

*"Wij hebben een rol in de samenwerking: we worden gezien als relevante partner en dat is wat we willen."(onderzoeker HAN)*

*“Ook de methode van participatief actieonderzoek begint steeds meer navolging te krijgen. Dit wordt steeds meer gezien als een hele logische manier om met het sociale domein samen te werken, niet dat je een groep hebt die onderzoekt maar dat je echt van onderaf samen met inwoners, samen met studenten, samen met professionals, dat je ook op die manier resultaten bereikt in een wijk of in een dorp. De mensen voelen ja maar hierdoor gebeurt het. En hierdoor kun je stappen maken. En je hebt echt een betrokkenheid en kun je ook continue toetsen bij de bewoner waar het om gaat.”*  
(werkveldpartner)

Hogescholen en universiteiten worden gezien als complexe organisaties: men zoekt naar één loket, in plaats van vele gezichten van zowel allerlei opleidingen als onderzoekers.

In een wijk als Lindenholt wordt de inrichting van een sparkcentre mede gezien als een verbindende factor in de wijk. Wat de professionals moeizaam lukt, komt met behulp van studenten projecten makkelijker tot stand. Studenten hebben meer tijd, hebben een meer open opdracht en zijn nog minder behept met institutionele belangen.

*Als je het hebt over integraal werk tussen verschillende domeinen hebben we best al stappen gemaakt de afgelopen jaren. In de zin dat individuele ondersteuning, een gezondheidsmakelaar en wijkmanagement, ook een gemeente, nauw samenwerken met elkaar. Onderwijs heeft daar nog niet echt een plek in. Maar dat is wel de toegevoegde waarde van het Sparkscentrum door de lijntjes die er liggen en we elkaar beter leren kennen. Vanuit dat samenwerkingsverband wat wij al hebben, laten we de onderzoeker van de HAN ook aansluiten. En dat zijn dan eerste stappen en er zijn meer vragen die we dan zelf hebben.* (werkveldpartner)

Het thema eenzaamheid is in Lindenholt een mooi voorbeeld van een langdurig programma, waarin het onderwijs een bindende factor vormt tussen de verschillende professionals in de wijk. Door dat studenten (en onderzoekers) zaken oppakken die extra zijn, en de resultaten daarvan terug rapporteren in werklunches en dergelijke, ontstaan er kansen om elkaar te spreken en dus om samen te werken.

In beide labs/ werkplaatsen wordt het belang genoemd dat de hogeschool zich ook committeert aan de overstijgende belangen. Er ontstaat een spel van geven en nemen in een interprofessioneel netwerk over zorg en welzijn heen.

*“Sparkcentre is goed aangehaakt bij de interdisciplinaire samenwerking in de wijk”* (werkveldpartner)

*“We hebben ze wel moeten overtuigen van ja maar het is niet alleen consumeren, maar je moet ook iets brengen. Je moet ook actief zijn. En dat besef is er. Zelf meedoen, expertise inbrengen. Het is ook samen ontwikkelen, samen voor een klus staan en, maar dat is goed, goed geland.”* (werkveldpartner)

## 2.2 Verschil in financieringsregimes en werkprotocollen heeft impact op samenwerking

Samenwerking tussen Zorg en Welzijn wordt bemoeilijkt door verschillende financieringsregimes: in de zorg is de basis van de financiering afzonderlijke behandelingen van patiënten/cliënten (“uurtje-factuurkje”). Professionals zijn zelfstandig ondernemers (maatschappen) of opereren als zodanig onder de paraplu van het gezondheidscentrum. In het welzijnswerk zijn professionals in dienst van de gemeente, of van grotere organisaties die worden gefinancierd door de gemeente. Hun werk wordt gestuurd vanuit gemeentelijke prioriteiten (en bijhorende politieke processen). Zorgprofessionals zijn gewend om patiënten door te verwijzen; welzijnswerkers werken meer aan grotere maatschappelijke thema's. Daar waar maatschappelijke problemen zowel aspecten van zorg als van welzijn behelzen, leidt dit nog geregeld tot strubbelingen. Tegelijkertijd groeit het besef dat veel zorgproblematiek kan worden voorkomen met maatschappelijke programma's, bijvoorbeeld gericht op preventie of leefstijlverbetering. Veel problemen hebben zowel een sociale als een medische kant en vragen dus om interprofessioneel werken.

*Zorg en welzijn werkt niet vanzelf samen. Ander contexten en betalingsregimes. Artsen en fysio's zijn in dienst van het gezondheidscentrum, maar dietisten en ergotherapeuten bijvoorbeeld runnen en eigen praktijk en hebben dan ook eigen bekostigingsregimes. Welzijnswerkers zijn vaak vanuit gemeente aangesteld betaald, en maken zich dus geen zorgen over 'uurtje-factuurkje'. Dit leidt tot moeizame samenwerking, die niet strookt met visie gezondheidscentrum (onderzoeker HAN).*

*In het verleden was er wel eens ruzie over doorverwijzingen. Dat is nu veel minder. De huisartsen verwezen te veel door, het sociaal werkteam had daar geen grip op en dat vond de gemeente vervelend, want dat kostte veel geld. En andersom vonden de huisartsen dat mensen zo ontzettend lang moesten wachten als zij naar het sociale wijkteam door verwezen. Die discussie neemt nu af, onder meer omdat alle professionals betrokken zijn bij het interprofessioneel onderwijs (bewerkt citaat wijkdocent).*

We zien dat in de samenwerking tussen hogeschool en werkveld vraagstukken worden opgepakt vanuit een maatschappelijk oogpunt (de insteek is immers aansluiting bij de wijkagenda en niet zozeer bij de agenda van een specifieke zorgorganisatie of instelling). Gezien het maatschappelijk werk grotendeels belegd is binnen het gemeentelijk bestuur, raken dergelijke opdrachten het primaire proces van welzijnswerkers en is betrokkenheid bij dergelijke vraagstukken 'dichtbij'. Dat is anders bij professionals werkzaam in de eerstelijns zorg. De financieringsstructuur in de eerstelijnszorg is vooralsnog gericht op 'productie draaien'. Dit zorgt ook voor een houding van 'tijd = geld'. Wanneer er dan geen additionele allocering van middelen is voor samenwerking in dergelijke vraagstukken, of deze op een andere

manier worden gewaardeerd, dan is het afhankelijk van de intrinsieke motivatie van (zorg)professionals of ze willen participeren in de samenwerking rondom maatschappelijke vraagstukken.

*“Mensen hebben het ervoor over omdat ze hier komen werken vanuit onze integrale visie”  
(werkveldpartner)*

Vanuit ons onderzoek zien we dat het volgende werkt in het versterken van de samenwerking:

Gealloceerde middelen vanuit de overheid (ministerie van VWS) voor de verschillende partners voor versterken van deze samenwerking zorgt voor een gezamenlijk ervaren opdracht (Heumen). Daar waar financiering eenzijdig is (via de Hogeschool) moet men werken om daadwerkelijk als partner te worden gezien in het realiseren van (onderdelen van de) wijkagenda (Lindholt). Wanneer deze samenwerking is geformaliseerd in samenwerkingsovereenkomst (Heumen) én partners commitment hebben gegeven in tijd (Heumen en Lindholt) en middelen (Heumen), dan zorgt dat ervoor dat de hogeschool daadwerkelijk gezien wordt als partner. Wanneer daarbij ook nog verwachtingen expliciet worden gemaakt wat te realiseren en op welke manier een bijdrage geleverd kan worden, dan bevordert dit de samenwerking.

### 3 WERKZAME MECHANISMES ORGANISATIE-INRICHTING

*Onder organisatie-inrichting verstaan we maatregelen in de organisatie en management van het werk die ervoor zorgen dat mensen met elkaar kunnen samenwerken. Dit betreft missie en visie, (flexibele) structuur, taakverdeling, rollen, rolopvattingen en leiderschap, professionalisering, systemen, communicatie, kwaliteit(criteria), etc.*

#### 3.1 Aansluiting bij lokale netwerkstructuur zorgt voor langlopende samenwerking (thematisch en qua contacten)

Labs en werkplaatsen in het domein van Zorg en Welzijn kunnen alleen floreren, als ze aansluiten bij de lokale sociale netwerkstructuur. In Lindenholt en Heumen is die netwerkstructuur verschillend uitgekristalliseerd, afhankelijk van structurele kenmerken (stadswijk versus meer platteland), onderliggende problematiek (probleemwijk; uiteenvallende sociale structuren), politieke ontwikkelingen (prioriteitenstelling; themakeuzen), maar ook toevallige individuele inbreng.

In beide omgevingen zijn wijknetwerken ontstaan, waarbij de gemeente een belangrijke initiërende rol heeft gespeeld. Het “zeshoek overleg” (ook wel “veelhoek”) in Lindenholt verbindt een brede groep professionals en bewonerscomités in de wijk. Vier brede thema’s vormen een wijkagenda (eenzaamheid, gezondheid, eigen regie en armoede). Welzijn en Zorg zijn hierin vertegenwoordigd, hoewel de samenwerking niet altijd even vlot verloopt. In Heumen heeft de gemeente al zo’n tien jaar geleden het initiatief genomen tot de halfjaarlijkse werkconferentie, waar alle betrokken professionals uit Zorg, Wonen en Welzijn komen tot een gezamenlijke agenda (het “Wij leven samen” programma) en concrete projecten om die agenda uit te voeren.

*“Wij hebben de werkconferentie, die bestaat nu 12,13 jaar. Dat is denk ik wel één van de grondleggers van samenwerken, van de netwerkorganisatie. En dat betekent wel dat je een structuur gebouwd hebt met elkaar die daarop de vruchten kan plukken. En dat kun je niet kopiëren naar alle andere gemeentes. ... Met resultaat, want de werkconferentie moet ieder jaar iets opleveren. En dat hebben we later verbreed naar langdurige programma’s. Kijk dan dat is wel de basis om met elkaar dingen tot stand te brengen (werkveldpartner).”*

Dergelijke netwerken vragen onderhoud; daarbij speelt de gemeente een belangrijke rol, maar ook kartrekkers per thema of project. Werken in de wijk is niet alleen top-down te organiseren; juist bottom-up, met bewonersverenigingen en professionals is van groot belang. De kleinschaligheid van een gemeente als Heumen vergemakkelijkt dat soort processen: iedereen kent elkaar. Ook binnen de wijk Lindenholt wordt ingezet op elkaar leren kennen, waarbij de werkerslunches (zes keer per jaar) een verbindende rol spelen.

*Zo'n informatiemarkt had ik waarschijnlijk niet goed kunnen organiseren als ik niet alle mensen al ken vanuit andere situaties. Niemand hoeft zich er voor te stellen, want we komen elkaar toch tegen bij de werkconferentie of anders (werkveldpartner)".*

Hogere niveaus van verbinding zijn echter ook nodig, bijvoorbeeld voor financiering en continuïteit van de agenda. In de onderzochte contexten zien we hierin een verschil in ontwikkelingsstadia en aanpak: in Heumen is de werkconferentie gericht op agendasetting en concretisering in werkgroepen met resultaatafspraken, ontvangen de werkgroepen een bepaald budget van de gemeente en vindt monitoring plaats op de resultaatafspraken. In Lindenholt zijn de werkconferenties gericht op ontmoeting, kennisdeling en agendasetting. Werkgroepen geven werkenderwijs richting aan de inhoudelijke invulling, monitoring vindt plaats in het veelhoeksoverleg en budget is niet vooraf gealloceerd aan de werkgroepen. In Heumen bestaan de werkgroepen nog en worden ze ieder jaar opnieuw gevormd, in Lindenholt kost dit veel energie. Recentelijk biedt aansluiting bij de City Deal weer een nieuwe kans om netwerken en projecten nieuw leven in te blazen (Lindenholt).

De labs en werkplaatsen zijn goed aangehaakt bij de interdisciplinaire samenwerking in de wijk. Of dat ook zijn doorwerking heeft naar het curriculum van de HAN is voor de wijkpartners moeilijk te zien. Betrouwbaarheid in het partnerschap is van groot belang; beloven wat je waar kunt maken en regelmatig je gezicht laten zien.

*"We vinden elkaar sneller dan een tijd geleden; er is veel overleg met de wijkdocenten".*  
(werkveldpartner)

### **3.2 Samenwerking en afspraken op strategisch, tactisch en operationeel niveau zorgt ervoor dat de HAN als serieuze samenwerkingspartner wordt gezien**

De hogeschool heeft niet automatisch een plek in die lokale netwerken. Die plek moet als het ware een nieuwe werkelijkheid worden, en "verdiend" worden door continu aandacht te hebben voor de toegevoegde waarde van Labs en Werkplaatsen voor de lokale gemeenschap en in het kader van versterken van leven lang leren. Dat speelt zowel op strategisch niveau (de hogeschool moet zichtbaar zijn op het bestuurlijk niveau) als op tactisch en operationeel niveau (wijkdocenten en onderzoekers als grenswerkers en boundary-crossers).

Vooraf in Lindenholt laat de sociale kaart een drukte van belang zien. In Heumen is het aantal spelers kleiner en overzichtelijker en is het redelijk helder wat er door wie gebeurt. In Lindenholt is er een drukke projecten- en onderzoekagenda, en veel zorg- en welzijnsinstellingen daar zijn onderdeel van



grotere organisaties, met eigen agenda's en R&D afdelingen. Universiteit en hogeschool hebben hun activiteiten niet als vanzelf goed afgestemd, ook niet met de onderzoeksagenda's uit het welzijnswerk. Er is veel drukte op de "onderzoeksmarkt", tussen RU en HAN en andere partijen (onderzoek als wespennest van deelbelangen): elke instelling heeft ook zijn eigen agenda en deelbelangen. Het 'veelhoek' overleg helpt om de verschillende belangen af te stemmen met diverse stakeholder groepen. Sommige praktijk-organisaties hebben voorkeur voor lokale instellingen (eerder in zee gaan met lokale instellingen voor hoger onderwijs, dan met instellingen van elders uit het land). Samenwerking is niet vanzelfsprekend: ook dat kost inspanning en (netwerk)activiteiten op meerdere niveaus. Vanuit de hogeschool is het interne overleg tussen bestuur, lectoren, wijkdocenten en onderzoekers hierbij een relevante factor. De wijkdocent speelt daar vooralsnog een verbindende rol. Die moet schakelen naar verschillende opleidingen, opleidingsniveaus en onderzoeksprogramma's binnen de HAN. Ook naar opleidingen die nog niet betrokken zijn (als voorbeeld studenten communicatie in verband met inrichten van een wijkkrant).

Een lab/ werkplaats moet bestuurlijk geborgd zijn: bestuur en/of management van de hogeschool moet mee eigenaar zijn. Wijkdocenten vormen de spil van een sparkcenter, maar moeten zich gesteund voelen vanuit de hogeschoolorganisatie.

*"Het ondertekenen van de intentieverklaring is een formeel moment, je treedt toe tot de werkconferentie, je bent één van de partners en onderschrijft wederzijdse verwachtingen"*  
(werkveldpartner, samengevat uit langer citaat)

Op tactisch niveau spelen lectoraten en onderzoeksprogramma's van de hogeschool (en van collega kennisinstellingen als de universiteit) een verbindende rol. De werkplaats Sociaal Domein en de onderzoeksprogramma's maken het mogelijk om inhoudelijke verbindingen te leggen, en inbreng te hebben in bijvoorbeeld die werkconferentie. Een goede balans tussen eigen programmering en dienstbaarheid aan de lokale omstandigheden vraagt voortdurend onderhoud.

### **3.3 Sturing en programmering vanuit de HAN vermindert complexiteit en vergroot de geloofwaardigheid van de HAN als partner**

(Academische) werkplaatsen worden gestimuleerd door het ministerie van VWS (en later ook door het ministerie van OCW): de werkplaats Sociaal Domein is daarvan een voorbeeld. Het initiatief voor de sparkcenters, als vorm van labs en werkplaatsen, ligt bij de hogeschool. Ten tijde van dit onderzoek waren er 17 labs en werkplaatsen geïnitieerd en ingericht door de Hogeschool, steeds wel in samenspraak met wijk organisaties die de urgentie voelen voor vernieuwing in Zorg en Welzijn. Toch

ervaren wijkdocenten en onderzoekers wel belangentegenstellingen tussen de diverse onderzoeksprogramma's en opleidingsprogramma's en de wijkagenda's.

Respondenten geven aan dat de HAN zich richting het werkveld beter zou moeten profileren als één professionele organisatie. Partijen uit het beroepenveld zijn niet zo geïnteresseerd in allerlei deelprogramma's. *Ons zwaartepunt Health zouden we beter moeten communiceren als ruggengraat van onze activiteiten (onderzoeker HAN)*. Een mooi voorbeeld (Heumen) is de minor GGP (gedrag en geriatrie/gerontologie in de praktijk), waar studenten interdisciplinair de wijk intrekken voor interviews rondom 'dementievriendelijk wonen'. Het gaat er vooral om geloofwaardig te zijn als partner in de praktijk.

Opleiden en onderzoek kosten tijd, dat moet je als praktijkpartner beseffen en accepteren. Vraag-articulatie is soms nog te veel vanuit de hogeschool of de student. En je merkt nog interne verschillen in aansturing en curriculumeisen. Wijkdocenten hebben er een flinke kluit aan om te schakelen en te verbinden. *Het ritme van de opleiding is soms wel een hobbel: opdrachten moeten voor een bepaalde tijd er zijn, en dan duurt het 12 of 16 weken: dat is het onderwijsritme (werkveldpartner)*.

Ook de studenten ervaren die verschillen. *Wij viere klikten wel, maar de twee opleidingen werken vanuit verschillende routines; dat gaf vooral in het begin wel irritaties (studenten HAN)*. Tegelijkertijd zien zij de verschillen in de opleidingen als bron voor leren: *bijvoorbeeld zoekmachines voor artikelen verschillen tussen MWD en VP. Dat levert leren op (studenten HAN)*. *Verschillen in processen voor verantwoording en administratie zouden in de praktijk niet merkbaar moeten zijn (werkveldpartner)*.

Ook de verschillende programmering per leerjaar vraagt om flexibiliteit vanuit de wijk: *Hebben we het nu wel echt ingebed in het tweedejaars onderwijs en het vierdejaars onderwijs van studenten*.

*Tweedejaars onderwijs is IPL, interprofessioneel praktijkleren. We zien nu dat elke opleiding dat ergens in het tweede jaar een plekje heeft gegeven. ... Bij de vierdejaars, dat zijn onze praktijkgerichte onderzoekers, daar is eigenlijk het interprofessionele onderzoek een aparte onderwijseenheid geworden, met eigen toetscriteria, eigen deadlines en ook een eigen club van docenten (onderzoeker HAN)*. Zowel de wijkdocenten als de wijkprofessionals moeten hiermee rekening houden.

Een van de wijkdocenten ziet de visie op opleiden langzamerhand veranderen: *daar zouden we nog veel verder in mogen gaan he, dat je echt de helft van de tijd gewoon nou ja dat je eigenlijk gewoon het gebouw opheft en dat je overal gewoon satellieten hebt waar je gewoon in de praktijk leert, zoals je dat op de PABO ziet (wijkdocent HAN)*. Dat vraagt naast een omslag indenken binnen het onderwijs ook een hele cultuuromslag in zorg- en welzijn, en dat is altijd moeilijk. *Want het is heel druk in de zorg en privacy en noem maar op. Maar ja in het onderwijs is het ook heel druk en zijn ook allemaal kinderen waar je eigenlijk de gegevens niet van mag weten natuurlijk. Dus dat is echt gewoon, dat vind ik echt een cultuur probleem (wijkdocent HAN)*.

### **3.4 Regie op werkafspraken zorgt voor gezamenlijke uitvoering van programma's**

In Heumen heeft de gemeente een aantal jaren geleden het initiatief genomen tot de halfjaarlijkse werkconferentie. Het ene half jaar wordt de gezamenlijke agenda besproken, het andere half jaar de voortgang van de daaruit voortvloeiende projecten. De betrokkenen zijn hierover erg positief; de medewerkers van de HAN (wijkdocenten, onderzoekers en lectoren) geven aan dat die werkconferentie hét ankerpunt is voor leer- en werkactiviteiten van de studenten.

De gemeente neemt in Heumen de rol van initiator en soms ook als scheidsrechter of mediator op zich. Het bij elkaar brengen van alle partijen werkt hier bijzonder goed uit.

In Lindeholt fungeert de zeshoek (de veelhoek), waar men ook aan gezamenlijke agendasetting probeert te werken. Recent zijn hier vier grote thema's gedefinieerd, maar het is nog de vraag wie hierop de regie heeft. Nieuwe subsidie mogelijkheden als de Citydeals geven weer nieuwe kansen, die makkelijk opgepakt kunnen worden via zo'n samenwerkingsverband.

Regie op gezamenlijke agendering, explicitering van werkafspraken en monitoring van verwachtingen zorgen ervoor dat samenwerking productief wordt gemaakt. Wanneer werkgroepen resultaatafspraken maken, er budget beschikbaar is en wanneer commitment en verwachtingen zijn geëxpliciteerd in een cyclus van een jaar dan bevordert dit de samenwerking.

### **3.5 Regelmatig evalueren zorgt voor inzicht in verschillen in werkprocessen. Hierdoor kunnen verwachtingen op elkaar worden afgestemd en waar mogelijk processen gestroomlijnd**

Tussen organisaties maar ook in processen binnen organisaties.

Professionals in de wijk komen vanwege grote werkdruk lang niet aan alle maatschappelijke vraagstukken toe. Zowel van de kant van de praktijk als vanuit de hogeschool worden processen soms gekenmerkt door traagheid. Ook de verschillen in werkdynamiek tussen Zorg (korte behandeltrajecten) en Welzijn (langere actieprogramma's) maken dat processen niet altijd goed op elkaar zijn aangepast.

Eén van de meeropbrengsten van de labs en werkplaatsen is, dat studenten zaken op kunnen pakken, die anders zouden zijn blijven liggen. Verwachtingen management is daarbij wel van belang: de handtekening onder de intentieverklaring van de werkconferentie impliceert een gezamenlijke inspanning en niet "u vraagt, wij draaien". Regelmatig samen evalueren helpt om het proces te

stroomlijnen. Iedereen investeert in de samenwerking; niet zozeer met geld, maar vooral met tijd en aandacht.

Het aansluiten van onderwijs in labs/ werkplaatsen vraagt om projecten voor studenten; dat kan alleen goed lopen als iedereen aangehaakt is in het netwerk. Praktijkpartners moeten oog krijgen voor projectkansen (bv: moeizaam doorverwijzen van huisarts naar welzijn; richting leefstijlprobleem), en die doorzetten naar de wijkdocenten. *Het feit dat de opdrachten op een bepaald moment er moeten zijn, is vanuit de praktijk niet altijd logisch. Dat leidt soms tot niet goed geformuleerde opdrachten (werkveldpartner).* Als het curriculum te veel leidend is, dan wrikt dat met de logica van de praktijk, vooral als je ook nog rekening moet houden met verschillende opleidingen. En er dreigt altijd het gevaar van onderzoeks- of projectenmoeheid.

*“Het Sparkcenter (i.c. de wijkdocent) is goed aangehaakt bij het wijkgezondheidscentrum. Het loopt hier goed, om de belangen van ‘het curriculum’ en van de wijk samen te laten vallen. In het gezondheidscentrum zijn ook alle professionals goed aangehaakt: dat is mooi om te merken (werkveldpartner).”*

Logistiek is het een probleem om studenten van verschillende instellingen op het zelfde tijdstip in een project te krijgen. RU en HAN hebben verschillende roosters, en verwachten verschillende activiteiten van hun studenten. *Wat zijn nou die verwachtingen bij werkers, en, wat mogen we ook verwachten van studenten (werkveldpartner).* En dan moeten professionals en bewoners ook nog maar beschikbaar zijn. Het vraagt voortdurend overleg om relevante projecten te organiseren, die voor alle partijen interessant zijn: zowel de wijk en bewoners, als de HAN en de studenten. Anderzijds vormt de ‘dwang’ van de labs en werkplaatsen ook wel een goede stok achter de deur om met z’n allen na te denken over nieuwe projectvragen. Iemand moet het telkens weer aanzwengelen; de wijkonderzoeker van de HAN is daar goed in.

### **3.6 Wijkdocenten en onderzoekers die fungeren als boundary-crossers, zorgen voor verbinding tussen werkveld en hogeschool, en betekenisgeving aan de werkplaats**

De HAN is erg zichtbaar in de wijk; dat komt door de aanwezigheid van een lab/ werkplaats en daarbinnen vooral de onderzoeker en de wijkdocenten. Zij worden letterlijk grenswerkers (boundary crossers) genoemd; het kost tijd en inzet om door de lokale gemeenschappen als relevante partner te worden beschouwd.

*Het is de combinatie van opleiden en onderzoek; als opbouwwerker gaat het echt om het kennen van de gezichten en de verbindingen die er zijn. Door de combinatie is het logisch. Door de activiteiten van het sparkcenter, en de studentenprojecten kom ik ook weer allerlei mensen tegen.” (werkveldpartner)*

*Deelnemen aan de werkconferentie maakt die verbinding mogelijk. Met organisaties in het onderwijs. We hebben ze wel moeten overtuigen dat het niet alleen consumeren is, maar je moet ook iets brengen. Je moet ook actief zijn. En dat besef is er. Zelf meedoen, expertise inbrengen. Het is ook samen ontwikkelen, samen voor een klus staan en dat is goed geland (werkveldpartner).*

*Wijkdocenten zijn een essentiële schakel, ook als lector vanuit de HAN heb je hen nodig voor het broodnodige lokale contact. Verwachtingenmanagement is daarbij van groot belang: beloven wat je (met student projecten) ook waar kunt maken. (Lector HAN)*

*De rol van wijkdocent is heel belangrijk: inleven in beide kanten en verbinden van verschillende belangen. Sleutelrol. Als die feeling mist, bijvoorbeeld voor bestuurlijk-politieke zaken, dan gaat er een en ander mis (werkveldpartner).*

De wijkdocenten, maar ook de onderzoeker van de HAN, gaan zelf op pad, gebruiken hun netwerk op zoek naar relevante projecten. Wijkdocenten moeten een vrije rol kunnen spelen, ook ten opzichte van het curriculum.

*Op het moment dat ik een project ga doen, meld ik dat wel. We hebben geen meerjarenplan. Het is een beetje van wat is de vraag, en waar kunnen we op inspelen? (werkveldpartner).*

Door een actieve en continue betrokkenheid van wijkdocenten en onderzoekers draagt de hogeschool ook bij aan de sociale structuur van de wijk.

Daarnaast blijkt dat continue aanwezigheid van studenten het mogelijk maakt om veel projecten en (politieke) thema's handen en voeten te geven. Studentprojecten veroorzaken reuring, waardoor de verschillende partners in het netwerk ook weer geactiveerd worden. Dit schept ook verplichtingen voor de hogeschool: je moet de continuïteit ook bewaken. Structurele aanwezigheid van studenten, wijkdocenten en onderzoekers is goed voor de zichtbaarheid in de wijk maar zeker ook binnen de hogeschool: autonome opleidingen en onderzoeksgeledingen beloven samen een projectenagenda te verzorgen buiten de hogeschool. Dat schept verplichtingen en zorgen, in positieve zin

Het is daarnaast ook van belang dat de (wijk)docenten zelf betrokken zijn in de studentprojecten. Dan weet je wat er speelt, en het verbreedt op natuurlijke wijze je lokale netwerk. *Ik denk dat we dan hetzelfde van de docent vragen als dat we van de student vragen. Om buiten de kaders en*

*interprofessioneel samen te werken (werkveldpartner).* Studenten constateren dat interprofessioneel werken en leren nog niet bij alle opleidingen het zelfde wordt opgepakt.

In Lindenholt is men begonnen met tweewekelijkse interprofessionele casusbesprekingen. De wijkdocenten verzorgen hiervoor de uitnodigingen. Daardoor krijgt het sparkcenter betekenis en impact: zeker voor de studenten en stagiaires; de professionals uit de wijk komen nog niet regelmatig en systematisch. De maandelijks casusbesprekingen zijn wel een begrip aan het worden: geregeld presenteren helpt bij de zichtbaarheid.

*Ik vind dat die besprekingen echt wat opleveren: samen zicht op de problemen in de wijk. Die besprekingen helpen je om uit de routine te blijven: studenten stellen frisse vragen (werkveldpartner).*

De casusbesprekingen zijn opzet als activiteit ter versterking van interprofessioneel leren (studenten en professionals) rondom reële casuïstiek. Verbetering in praktijk(handelen) is bijvangst. Een interessante activiteit is de inrichting van een gezondheidsspreekuur door studenten. In eerste instantie opgezet als onderwijsactiviteit voor studenten van RU en HAN, maar wordt nu in gezamenlijkheid doorontwikkeld. Huisartsen hebben zelf weinig tijd voor zo'n aanpak, maar zien zeker het nut ervan in om buurtbewoners zo meer bewust met gezondheid om te laten gaan, samen met het welzijnswerk. Zo wordt een van de signalen uit de welzijnsmonitor (problemen met een gezonde leefstijl) opgepakt met behulp van de uitvoeringskracht van studenten. *Op zoek naar betekenis voor zowel de maatschappij als voor de beroepsontwikkeling van de student (wijkdocent HAN).*

De bijeenkomsten die het Sparkcentre organiseert worden als 'bindmiddel' gezien. Gastcolleges worden als inspirerend gezien, en de interprofessionele casuïstiek besprekingen leveren echt wat op, hoewel het praktijk partners moeite kost om er tijd voor vrij te maken. Het feit dat het sparkcenter ook een fysieke plek is in de wijk wordt ook belangrijk geacht, vooral voor de zichtbaarheid. Om de thema's uit de wijkagenda handen en voeten te geven, zijn er brede werkgroepen ingericht, waar ook studenten aan deelnemen. Dat helpt om tussen de sores van alle dag de projecten in het oog te houden.

## 4 WERKZAME MECHANISMES PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN

*Onder pedagogisch / didactisch handelen verstaan we zowel de wijze waarop invulling wordt gegeven (didactiek) aan het leren en werken in de driehoek onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk, alsook de manier waarop de samenwerking begeleid wordt (pedagogiek) zodat betrokkenen op meest efficiënte wijze iets leren en waardoor innovatie tot stand kan komen.*

### 4.1 Een basis van onderzoekend samenwerken zorgt voor commitment tussen de partners en een lerende houding van alle betrokkenen

Een basis van onderzoekend samenwerken (“actie-onderzoek” of “co-creatie”) zorgt voor commitment tussen de partners en een lerende houding van alle betrokkenen. Studenten leveren ‘handjes’ en uitvoeringskracht, die de wijkorganisaties vaak zelf niet op kunnen brengen en tegelijkertijd zijn deze projecten vormend voor de studenten: maatschappelijke problemen worden zeer concreet; het werken met bewoners en patiënten is vormend aan zich; het samenwerken leert hen snel de waarde van interprofessionele samenwerking; de studenten krijgen oog voor de “vraag achter de vraag”.

*“Ook de methode van participatief actieonderzoek begint steeds meer navolging te krijgen. Dit wordt steeds meer gezien als een hele logische manier om met het sociale domein samen te werken, niet dat je een groep hebt die onderzoekt maar dat je echt van onderaf samen met inwoners, samen met studenten, samen met professionals, dat je ook op die manier resultaten bereikt in een wijk of in een dorp. De mensen voelen ja maar hierdoor gebeurt het. En hierdoor kun je stappen maken. En je hebt echt een betrokkenheid en kun je ook continue toetsen bij de bewoner waar het om gaat.” (werkveld partner).*

De projecten waaraan de studenten werken in de wijk, zijn idealiter afgeleid van de wijkagenda, die wordt geformuleerd in ‘veelhoekig’ overleg van wijkorganisaties, bewonerscomités en professionele organisaties. In Heumen fungeert dat overleg al een tiental jaren (in de vorm van een halfjaarlijkse werkconferentie, gestuurd vanuit het welzijnswerk) met de HAN als partner in zowel onderzoek alsook onderwijs. In Lindenholt tekent de wijk- en innovatieagenda zich ook af. De wijkdocenten hebben goed contact met de betrokkenen van deze agenda, maar daar is de HAN geen partner in dit overleg en vooralsnog verbonden via afzonderlijke (student)projecten.

Studentprojecten worden gewaardeerd door de wijkprofessionals, als die projecten zijn afgeleid van de wijkagenda. Tijdens de interviews zijn mooie voorbeelden van dergelijke projecten benoemd: de diabetes challenge (bewoners met diabetes verleiden tot beweging en een gezonde levensstijl); het project toegankelijkheid (inclusiviteit van welzijnsvoorzieningen; “welzijn op recept”); het project positieve gezondheid (op zoek naar kansen voor preventieve interventies; studenten nemen bij bewoners het spinnenweb positieve gezondheid af); ‘kletsborden’ (spel over betekenisvol contact, die in gesprekken met bewoners kunnen worden gebruikt, ontwikkeld in samenspraak met het lectoraat van

de HAN); bij de transformatieagenda hebben studenten een rol gespeeld op diverse deelthema's (zoals eenzaamheid).

## 4.2 Authenticiteit van opdrachten genereert zicht op complexiteit

Het belangrijkste mechanisme dat door veel respondenten wordt benoemd is de authenticiteit van de projectopdrachten. Wanneer een opdracht authentiek is, afgeleid van een wijkagenda en zichtbaar past in een groter geheel, ervaren studenten complexiteit van werken in de wijk en de noodzaak tot samenwerking. Op een natuurlijke wijze ervaren studenten dat aan te pakken problemen veelzijdig zijn, en meestal een interprofessionele aanpak vragen. Soms zijn ervaringen schokkend en confronterend ("een psychiatrische patiënt vertelt niet altijd de waarheid"); het werken aan problemen in de eigen stad of wijk is heel verhelderend. De begeleiding van wijkdocenten en professionals is hierbij wel essentieel. De activiteiten binnen de projecten variëren van het uitvoeren van praktische werkzaamheden (gesprekken met bewoners voeren; tools maken) tot participatief actieonderzoek in het kader van een groter traject vanuit een onderzoeksprogramma van de HAN of de RU.

*"Wij werken aan een IPO in Heumen, dat ons is aangeboden door de HAN, samen met twee studenten van VP. We leren verschillende methoden die we ook willen toepassen" (studenten HAN).*

Ook uit de studentevaluaties uit het schooljaar 17-18, 18-19 en 19-20 (Kuijer, 2018; 2019; 2020) blijkt dat interprofessioneel parktijkleren bijdraagt aan het leren en werken over grenzen heen in de beroepspraktijk. Studenten leren hierbij het meeste van het samenwerken aan een projectopdracht samen met studenten van andere opleidingen. Daarbij zijn ze kritisch over de projecten en de mate waarin samenwerking en integratie van verschillende perspectieven nodig is om tot een projectresultaat te komen. Uit de open antwoorden blijkt dat de mate van complexiteit van de opdracht als zeer verschillend wordt ervaren (van te weinig uitdagend tot te complex) en de opdrachten niet altijd goed aansluiten bij de eigen opleiding.

Authentieke projectopdrachten leiden tot een waaier van leeropbrengsten bij de studenten (maar ook bij de wijkdocenten en professionals): beter zicht op samenwerken in de wijk; interprofessionele vaardigheden; dieper leren; 'meer volwassen leren' (meer zelfsturing en zicht op eigen sterktes en zwaktes); innovatieve kracht; meer vertrouwen in eigen kracht (ervaren van eigen expertise leidt tot meer zelfvertrouwen; cf Self Determination Theory van Deci and Ryan).

*Studenten zijn gewoon heel nieuwsgierig en staan nog heel onbevangen door leeftijd, andere invalshoeken, niet uit deze organisatie, soms ook gewoon niet uit Malden komen. Dus die staan op een heel onbevangen frisse blik in projecten die ze doen. En stellen daar ook andere vragen waardoor ook de betrokken professionals weer getriggerd worden door goh vanaf die kant had ik het nog niet*



*bekeken (werkveldpartner). Studenten krijgen door op deze manier te werken, door hoe de maatschappij in elkaar steekt (lector HAN). Het Sparkcentre is voor mij een leerwerkplaats: het gaat over leren en werken en voorbereiden op de beroepspraktijk (wijkdocent HAN).*

### **4.3 Vraagsturing vanuit de wijk leidt tot betrokkenheid**

Studentopdrachten moeten passen bij de agenda van de wijk; daardoor wordt de wisselwerking tussen werkveldpartners en studenten vergroot. De vragen in de wijk zijn leidend; de wijkdocent heeft een belangrijke rol om opdrachten 'geschikt' te maken voor het curriculum en te vertalen in een leer-werk opdracht. Daarbij spelen verschillende aspecten een rol, te weten afbakening maar ook aansluiting / relatie expliciteren naar eigen discipline. Te grote nadruk op de 'eigen opleiding' hierbij doet afbreuk aan die wisselwerking en vraagsturing, zo blijkt uit studenten-evaluaties (zie ook H3.3).

*Wij halen vraagstukken op, waaraan de student kan leren. Er liggen voldoende maatschappelijke vraagstukken nog open (wijkdocent). HAN-studenten worden in Heumen en Lindenholt gezien als opdrachtnemer; de projectgroepen uit de werkconferentie als opdrachtgever. Onze opdrachtgever is manager van het verpleeghuis. We zien de opdrachtgever vaak: dat is fijn. Hij heeft een medewerker de opdracht gegeven om ons te ondersteunen. Daar kunnen we vaak terecht: we mailen wel twee keer per dag met haar. Dat geeft vertrouwen en zekerheid (studenten HAN).*

De wijkprofessionals voelen zich betrokken bij de begeleiding van de studenten en de student projecten. Doordat zij zichzelf mede als opdrachtgever beschouwen (via de wijkagenda of rechtstreeks), zien zij ook meer het belang van de projecten. Vanuit de wijkagenda is men bijvoorbeeld kartrekker van de werkgroep "eigen regie", en uit dien hoofde ook opdrachtgever van projectopdrachten voor tweedejaars studenten.

Studenten zijn tevreden over (het benutten van) kansen en mogelijkheden om te leren/ experimenteren in labs en werkplaatsen, de begeleiding van de wijkdocent en de samenwerking en ondersteuning vanuit de praktijk. Uit de resultaten blijkt dat ondersteuning, begeleiding, opdrachten en toetsing vanuit de eigen opleiding momenteel weinig bijdragen aan het leren en werken in labs en werkplaatsen. Studenten vinden het een uitdaging (qua belasting en logistiek) om zowel aan de opdrachten vanuit school alsook aan de opdrachten vanuit de labs/ werkplaatsen te voldoen. (Kuijjer, 2018; 2019; 2020).

### **4.4 Aanwezigheid in de wijk bevordert ontmoeting, afstemming en informele leerprocessen**

De fysieke aanwezigheid van een lab/ werkplaats in de wijk is belangrijk. Doordat wijkdocenten, onderzoekers en studenten een plek hebben in de wijk, is men aanspreekbaar en vindbaar voor de professionals en de buurtbewoners. Door op locatie activiteiten te organiseren, ontstaat er

eigenaarschap rond het samenwerken aan complexe vraagstukken. *We hebben ook gastcolleges in ons SC: dan zie ik soms ook de lectoren van de HAN (werkveldpartner).* Door het geregeld organiseren van presentaties en casebesprekingen, worden niet alleen de studenten uitgedaagd, maar ontmoeten ook de wijk gebonden professionals elkaar regelmatig. *Nou wat, wat het mij oplevert, met name de casuïstiek besprekingen is dat ik alle gezichten zie. Daardoor heb ik een veel beter beeld heb van de sociale kaarten, met name op welzijnsgebied (werkveldpartner).* Ook de professionals onderling krijgen meer zicht op elkaars professionele activiteiten en men wordt uitgedaagd om zelf ook casuïstiek in te brengen.

Studenten geven aan dat ook multidisciplinair overleg, bijeenkomsten/ activiteiten met wijkbewoners en bijeenkomsten met de opdrachtgever uit de praktijk over de projectopdracht het meeste hebben bijdragen aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling. (Kuijer, 2018; 2019; 2020)

De aanwezigheid van een lab/ werkplaats in de wijk is niet alleen relevant voor het leren van de studenten, maar genereert ook informele leerprocessen bij de professionals in de wijk. De continuïteit van de wijkdocenten is daarvoor een belangrijke voorwaarde: als er veel wisselingen plaats vinden, wordt de herkenbaarheid (van het lab/ werkplaats, maar ook van de HAN) minder. *Dat is nu door die samenwerking, dat ze op een locatie zitten, allemaal prima bij elkaar gekomen. Maar in de aanloop daar naartoe merkte ik nog wel eens dat dat verschil tussen, als ik met de een of met de andere praatte nog wel eens wat uit elkaar lag (werkveldpartner).*

## 4.5 Begeleiding is comakership en leidt tot ...

### 4.5.1 ... gemotiveerde studenten en diepgang in leren

Tijd voor begeleiding moet bijeengesprokkeld worden en daar is de ene professional handiger in dan de ander; financiële ruimte speelt daarbij zeker een rol. De wijkdocent of onderzoeker vanuit de HAN moet alert zijn op de voortgang van studentengroepen. *Ze laten hen eigenlijk heel vrij, waardoor die studenten heel lang aan het zoeken zijn. Terwijl als ik een half uurtje met die studenten schakel, dan valt dat kwartje veel sneller. Dus die, ook die vertaling zijn van die vraagstukken uit het werkveld naar concrete en behapbare en realistisch maken voor die studenten, daar heb ik ook wel een rol in (onderzoeker HAN).*

Studenten geven aan dat goed contact met de opdrachtgever motiverend is. *We zien de opdrachtgever vaak: dat is fijn. Hij heeft een medewerker de opdracht gegeven om ons te ondersteunen. Daar kunnen we vaak terecht: we mailen wel twee keer per dag met haar. Dat geeft vertrouwen en zekerheid (studenten HAN).* Geregelde feedback van de wijk professionals wordt gewaardeerd als steun. Tegelijkertijd wordt de aanwezigheid van de wijkdocent als prettig en positief ervaren, maar niet als vanzelfsprekend (de student-respondenten vertellen dat zij van andere studenten minder goede ervaringen horen). Studentevaluaties laten hier een rooskleurig beeld zien: over het algemeen is men

tevreden over de rol van de wijkdocent. Als het samen begeleiden goed lukt, dan leidt dat tot enthousiaste studenten, en (dus) tot betere resultaten en producten. *Motivatie van beide partijen is een belangrijk kenmerk. Regelmatig afspreken (1x per 2-3 weken) is belangrijk om de voortgang te bewaken en als leermiddel voor studenten. Dan krijg je ook enthousiasme (werkveldpartner).*

Interprofessioneel onderzoek voor studenten (IPO) kent een dubbele complexiteit, vanwege de aard van de taak (onderzoek vanuit een ander paradigma dan waarin men is opgeleid, brede projectbeschrijvingen) en de aard van de context (interprofessioneel). Dit vraagt wat van de begeleiding van de betrokken docenten. Uit de evaluatie van 17-18 is duidelijk geworden dat er verschillende opvattingen bestaan onder docenten over wat IPO beoogt. Ook de praktijk weet dan nog niet goed wat van de studenten wordt gevraagd. Interprofessionaliteit draagt bij aan het leren en werken over grenzen heen in de beroepspraktijk. Studenten ontwikkelen hierin vaardigheden (boundary crossing skills) en leren onderzoek doen. De vraag die hierbij gesteld moet worden is wat een haalbare complexiteit is voor hbo-studenten, vergeleken met de mate van begeleiding die kan worden geboden. In screening en selectie van interprofessionele onderzoeksopdrachten is het belangrijk in te schatten wat haalbaar is: weging van de complexiteit i.r.t. de matching met studenten.

Studenten zijn tevreden over de geboden ondersteuning door de wijkdocent. De wijkdocent geeft hierbij aan dat hij/ zij heeft begeleid t.a.v. het professionele handelen in de context, besluitvorming en interprofessionele samenwerking. Studenten zijn ontevreden over het ondersteunende onderwijs: dit was onduidelijk en niet 'just in time'. Studenten zijn tevreden over de toetsing van het gezamenlijk eindproduct, maar ontevreden over de communicatie/ procedures en over de inhoud en vorm van de individuele toetsing.

#### **4.5.2 ... lerende wijkprofessionals en wijkdocenten**

Het werken met studentprojecten wordt door een van de wijkprofessionals geroemd als "*mooie manier van opleiden*" (werkveldpartner): wij zijn als professionals aan het leren, om interprofessioneel samen te werken en over de eigen organisatie heen te kijken. Dat is wel een zoektocht, maar het is goed dat studenten daar tijdens hun opleiding al van kunnen proeven. *Ze kunnen dan leren hun talent in te zetten.*

De rol van de wijkdocent is gevarieerd. Zij hebben een matchmakingsrol tussen opdrachten en studenten. Daarvoor moeten zij in dialoog zijn met de praktijk: netwerken, schakelen, begeleiden. Tegelijkertijd moeten zij expert zijn in het faciliteren van leerprocessen: niet alleen van de studenten, maar ook van de wijkprofessionals. Interprofessioneel werken vraagt om kundig wisselen van (disciplinair) perspectief. Tegelijkertijd moet de wijkdocent rekening houden met verschillen tussen de opleidingen (*SPH heeft bijvoorbeeld een innovatiecyclus en een onderzoekscyclus; wijkdocent HAN*) en de haalbaarheid van projecten beoordelen. Dat heeft zowel met verwachtingenmanagement te maken

(wat mag de praktijk verwachten van studentenwerk) als met effectiviteit van de studentengroepen (inhoud en resultaatgerichtheid eisen, passend bij de mogelijkheden van deze groep).

*Volgens mij gaat het heel vloeiend. Ik had wel een collega, die ook opdrachtgever is, die had wat meer moeite op dit moment met een projectgroep en die heeft dat het nu twee keer achter elkaar wat minder is. Dat kan zonde zijn. Dat kan ook even dat iemand dan denkt van: Ik heb er nu meer werk mee dan dat het oplevert. Ja, maar misschien moeten we ook naar onze eigen rol daarin kijken. Daar ben ik mij ook bewust van. Dus iets in de vraag of overschatting (werkveldpartner).*

### **4.5.3 ... goede projectresultaten**

De projectresultaten zijn wisselend en afhankelijk van goede begeleidingsstrategieën: *Ja, heel mooie dingen van de filmpjes met heel veel, waar heel veel energie op zit en heel veel creativiteit in zit, tot een beetje een halfslachtig mondeling verslagje van waar ze mee bezig zijn geweest. Nou ja dat, alles ertussen (werkveldpartner).* Soms moet de wijkprofessional aan de slag met de wijkdocent om projectopdrachten tot een behapbaar formaat terug te brengen. *Onderzoek van de studenten moet je soms wat kleiner maken om een goed resultaat te krijgen. Dat signaleer je gezamenlijk, in samenwerking met de wijkdocent en de studenten zelf. Het is vaak een wisselwerking, maar goed dat mag ook van één partij komen wat mij betreft, dat is ook voldoende (werkveldpartner).*

Van belang is dat studenten zien dat hun (deel)project onderdeel is van een groter geheel of keten van projecten. *Een reeks studentenprojecten kan goed bijdragen aan het grotere geheel, niet vanuit één discipline maar vanuit alle GGM opleidingen (lector HAN).* Ook voor de professionele opdrachtgevers en begeleiders is het relevant om die samenhang te blijven zien. Door geregelde case besprekingen en presentaties aan elkaar en aan de professionals in de wijk, zien studenten die samenhang beter.

### **4.6 Wijkdocenten geven stabiliteit voor de kwaliteit van studentenwerk**

De kwaliteit van het studentenwerk varieert. De praktijk moet er rekening mee houden dat van tweedejaars andere kwaliteiten verwacht mogen worden dan van vierdejaars studenten (onderzoeker HAN en werkveldpartner). *Soms merk ik dat studenten nog niet goed voorbereid zijn (werkveldpartner).* Ze moeten nog veel leren, ook over hun eigen plek en identiteit. *Studenten zijn nog erg gewend aan de hand genomen te worden: hier moeten ze zelf aan de slag: dat is leerrijk, voor alle studiejaar is er wel wat te doen (werkveldpartner).* *Geprobeerd wordt om studenten te activeren, en achter hun laptop weg te krijgen. Studenten worden uitgenodigd om iets te presenteren voor de werkerslunch. Daardoor leren ze vaardigheden (interviewen, presenteren), maar ook ervaren ze de sociale werkelijkheid in het echt (wijkdocent HAN).* *Studentproducten voldoen niet altijd aan de verwachtingen van de wijk. Maar meestal zijn student-producten een verrijking (werkveldpartner).*

Kenmerkend voor studenten is dat zij 'passant' zijn: voor de wijk, maar ook voor de wijkdocenten: *wij als wijkdocenten zijn de vaste factor vanuit de HAN. Dus wij stellen ook van daaruit eisen aan de*

*studenten. Wij hebben een eigen belang bij kwaliteit van studentenwerk (wijkdocent HAN). Tegelijkertijd ziet men het belang ervan in, dat studenten de kans krijgen om te leren en te ontwikkelen. Dus dat vind ik ook gewoon een verantwoordelijkheid die we ook moeten pakken. Het zijn geen werkers of collega's waarvan je zegt van nou ja maar dit is je opdracht, het is ook een proces waar ze zelf in zitten, waar je natuurlijk, he die hebben ook belang bij dat zij dat gewoon kunnen halen (werkveldpartner). Studenten blijven natuurlijk maar een bepaalde periode. Dus daarin moet je tevoren heel erg bedenken van wat heb ik nodig van iemand, hoe lang loopt het traject, wat voor een rol kan iemand daarin spelen, hoe snel kan iemand aan de gang. Samen even zoeken en ontdekken hoe je zoveel mogelijk rendement kan hebben van de samenwerking. En dat begint volgens mij bij vooraf heel veel helderheid en duidelijkheid creëren (werkveldpartner).*

Studenten mogen nu nog kiezen voor praktijkgericht onderzoek binnen de eigen opleiding, of voor IPO, interprofessioneel onderzoek binnen de context van de labs en werkplaatsen. Niet iedereen is het daarmee eens: *vrije keuze van studenten gaat nu wel eens wat te ver, verplichten is niet erg; je moet ze soms sturen (lector HAN). De studenten bevestigen dat impliciet: In eerste instantie gekozen voor ander thema. Moeite met opdracht, maar nu toch erg aantrekkelijk. Onze vooroordelen over dementerende bejaarden zijn echt bijgesteld (studenten HAN). Vooralsnog is het voor studenten een risico als ze voor IPO kiezen, omdat dat buiten de kaders van de opleiding valt. Studenten moeten zich bewust zijn van de extra complexiteit die IPO met zich meebrengt. Ze moeten gemotiveerd zijn om die uitdaging aan te gaan. Studenten zitten heel verschillend in IPO: sommigen vinden dat erg leuk, anderen houden het liever bij de eigen opleiding. Mijn taak is dan om studenten erop te wijzen dat de samenleving complex in elkaar zit, en dat ze daarop voor moeten bereiden. En dat de wereld er in Heumen anders uitziet dan in Groesbeek of Nijmegen. Echt de wereld ontmoeten en vergelijken met je eigen bekende wereld (wijkdocent HAN).*

Studenten komen, met name in het tweede jaar, ook met hun eigen opdracht die ze moeten vervullen. En dat sluit niet altijd een op een aan bij de opdracht van hun werkgroep of een organisatie. *We mochten eigen invulling geven aan de opdracht (uit de wijk); die hebben we ook wat gewijzigd in discussie met de opdrachtgever (studenten HAN). Dat vraagt wat geven en nemen en soms moet een praktijkorganisatie ook wat extra energie steken in het faciliteren van die studenten, om ook zijn of haar opdracht te kunnen doen. In Heumen ziet met de studenten als opdrachtnemer; de Heumense werkconferentie is dan de opdrachtgever.*

Studenten tonen zich erg betrokken en zijn ook bereid eigen tijd in de projecten te steken (bv in het weekend). Tegelijkertijd hebben zij de neiging om toch hen eigen dingetjes uit te gaan zoeken: als opdrachtgever moet je daar wel scherp op zijn. Eenmaal aan de slag, zien ze de (leer)voordelen: *Ik leer meer voor mijn eigen mening op komen (student 1), en beter samen te werken en feedback verwerken. Ook onderhandelen, en af en toe een stapje terug doen (student 2). Rekening houden met leerstijlen van anderen (studenten HAN). We zetten nu een focusgroep op voor professionals en bewoners. We*

*kunnen onze expertise goed benutten en inzetten in dit project: dat geeft een goed gevoel (studenten HAN).*

De stabiele factor in labs en werkplaatsen zijn de wijkdocenten en het netwerk dat zij in de wijk onderhouden met wijkprofessionals en bewoners. Op basis hiervan ontstaan programma's voor samenwerking, waarbinnen studentopdrachten worden uitgevoerd. Studenten zijn een beperkte tijd aanwezig en brengen verschillende niveaus en kwaliteiten met zich mee. Hierin duidelijkheid geven en samen afstemmen wat haalbaar is (in tijd en expertise) in de samenwerking verhoogt de kans op opbrengst voor de praktijk en voor de studenten.

## 5 KORTE REFLECTIE

We startten deze casestudie met de vraag: wat werkt in de samenwerking tussen onderwijs, onderzoek en beroepspraktijk, voor wie, onder welke omstandigheden en waarom? In dit hoofdstuk reflecteren we kort op deze vraag vanuit de analyse labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn. De vergelijking met literatuur zal worden gemaakt na de cross-case analyse. (Zie inleiding over de uitleg van het totale onderzoek naar werken in de driehoek.)

Labs en werkplaatsen in Zorg en Welzijn zijn langzamerhand een bekend figuur geworden in de samenwerking tussen hoger onderwijs en werkveld. Transformaties in zorg en welzijn zijn op dit moment, anno 2020, fors: verschuiving van 2<sup>e</sup> en 1<sup>e</sup> lijns zorg naar 0<sup>e</sup> lijns zorg; verschuiving van curatieve zorg naar preventieve zorg; verbindingen tussen zorg en welzijn en de ontwikkeling van een meer participatieve samenleving zijn slechts een greep van de ontwikkelingen die gaande zijn. Grensoverschrijdend leren en opleiden in zorg en welzijn worden steeds belangrijker, en hogescholen zullen hun studenten moeten voorbereiden op een veranderend werkveld.

De ontwikkeling van labs en werkplaatsen sluit hier direct op aan: leerwerkplaatsen waar onderwijs, onderzoek en de praktijk samen optrekken om bij te dragen aan ontwikkeling van de professies en professionele ontwikkeling van (toekomstige en werkende) professionals.

Labs en werkplaatsen, worden gekenmerkt door 3 kernpunten:

- Interprofessionaliteit
- Gesitueerd in de beroepspraktijk
- Duurzame samenwerking op basis van een lokale agenda

In de labs en werkplaatsen worden drie vormen van praktijkleren onderscheiden voor de studenten van de HAN:

- IPL: interprofessioneel praktijkleren (2<sup>e</sup> jaars)
- Stage (3<sup>e</sup>/4<sup>e</sup> jaars)
- IPO: interprofessioneel praktijkgericht onderzoek (3<sup>e</sup>/4<sup>e</sup> jaars).

Verbinding met onderzoek krijgt vorm via betrokkenheid van lectoraten, centres of expertise, werkplaatsen 'sociaal domein' en de Zorgalliantie. In het voorliggende rapport staan de cases sparkcentre Lindenholt en werkplaats sociaal domein Heumen centraal, met elk een eigen netwerk van wijkprofessionals, buurtbewoners, kennisorganisaties en medewerkers plus studenten vanuit de HAN.

Op institutioneel niveau kunnen we constateren dat een gedeelde visie op samenwerken tussen de professies van belang is voor de versterking van de samenwerking tussen werkveld, onderzoek en onderwijs. Op wijkniveau zoeken de professionals naar nieuwe vormen van zorgverlening en welzijnswerk; samenwerking met kenniswerkers uit hogescholen en universiteiten is daarbij welkom en het (mee) opleiden van de volgende generatie professionals is een must. Voor iedereen is het

samenwerken in interprofessionele netwerken een zoektocht naar nieuwe vormen, waarbij een gezamenlijke, lokale agenda richting geeft. Voor studenten is dat een leerrijke omgeving en tegelijkertijd is de aanwezigheid van studenten een stimulans om nieuwe initiatieven te (kunnen) nemen.

Wijkdocenten en onderzoekers vanuit de hogeschool worden via een spel van geven en nemen opgenomen in de professionele wijkgemeenschap: enerzijds moeten zij hun positie veroveren, anderzijds wordt hun inbreng hogelijk gewaardeerd. In de sociale netwerktheorie (Putnam 2000, Zestor, 2018) worden dat sterke bindingen genoemd, als belangrijk bestanddeel van sociaal kapitaal.

De opbouw van sterke bindingen wordt bemoeilijkt, doordat de verschillende professionals te maken hebben met verschillen in financieringsregimes en bijhorende werkrouines. In de zorg is de basis van professioneel handelen gelegen in individuele behandelingstrajecten van cliënten en patiënten; zorgverzekeraars betalen uit aan maatschappen per behandeltraject. In het welzijnswerk zijn professionals aangesteld bij grotere (gemeentelijke) organisaties, en worden werkzaamheden gestuurd vanuit gemeentelijke thema's en politieke processen. Een beweging van curatief naar preventief, betekent tegelijkertijd een beweging van zorg naar welzijn: interprofessioneel werken vraagt dus ook verandering van regimes en routines. Vanuit de hogeschool worden daar nog eens onderwijsregimes aan toegevoegd.

Op organisatieniveau zien we een aantal mechanismes aan het werk. De samenwerking in labs en werkplaatsen is duurzaam als de hogeschool goed weet aan te sluiten op de lokale netwerkstructuur, zowel wat betreft de lokale agenda (aan te pakken thema's) als wat betreft sociale inbedding (duurzame contacten op het niveau van wijkdocenten en onderzoekers met de professionals en buurtbewoners). Gekend worden en bereikbaar zijn, blijken belangrijke voorwaarden voor het realiseren van (onderzoeks)projecten en leerprocessen van studenten. Die samenwerking is niet alleen van belang op operationeel niveau ("de werkvloer"), maar ook het strategisch en tactisch niveau moet goed onderhouden worden, temeer de samenwerking in de wijk een netwerkorganisatie betreft, met daarbinnen partners met eigen research and development afdelingen. Bestuurlijke samenwerking, afstemming van strategische agenda's en ontwikkel- en onderzoeksprogramma's zijn belangrijk om de continuïteit van labs en werkplaatsen te bewerkstelligen. In de casus Heumen neemt de gemeente een belangrijke rol als regisseur van processen op zich. Regie zorgt ervoor dat de samenwerking productief wordt. Ook het gezamenlijk evalueren en bespreken van de voortgang van projecten blijkt van belang. Door dit geregeld te doen, kunnen wederzijdse verwachtingen afgestemd worden waardoor stroomlijning plaats vindt en erkenning van elkaars bottlenecks.


De rol van de wijkdocenten en de onderzoekers vanuit de hogeschool) is essentieel: zij zijn letterlijk de grenswerkers die verbindingen moeten leggen tussen de verschillende partijen en belangen. Door hun permanente aanwezigheid in de wijk, krijgt de samenwerking met de HAN een gezicht en kunnen de activiteiten van studenten en onderzoekers voortdurend afgestemd worden op de wijkagenda. Het meebrengen van inhoudelijke expertise en focus is belangrijk om als geloofwaardige kennispartner te worden gezien.



Hoewel het initiatief van de labs en werkplaatsen bij de hogeschool ligt, zal de hogeschool haar sturing en programmering af moeten stemmen op de werkprocessen in de wijk. Als je studenten wilt laten leren aan authentieke ervaringen in het professionele werkveld, dan zullen onderwijsprogramma's responsief moeten zijn ingericht: dat vraagt een omslag in denken in het onderwijs; tegelijkertijd ziet men ook een cultuuromslag noodzakelijk in het werkveld. Samen opleiden en onderzoeken vraagt samen leren op organisatieniveau.

Studentenprojecten en onderzoeksprojecten worden gewaardeerd door de wijkprofessionals als die zijn afgeleid van de wijkagenda. De beide labs/ werkplaatsen laten hiervan ook mooie voorbeelden zien. Dat levert krachtige leermechanismes op, niet alleen voor de studenten maar ook voor de professionals en de docenten. Als de projectopdrachten authentiek zijn, dan genereert dat diep leren bij de studenten en inzicht in de complexiteit van zorg en welzijn in de wijk. We zien dan leerprocessen optreden, zoals beschreven door Van Merriënboer en Kirschner (2013: ten steps towards complex learning). Case-based reasoning (klinisch redeneren) en constructieve transferprocessen worden via ervaringsleren getriggerd (zoals Dewey al suggereerde in 1920). Authentieke projectopdrachten zijn daarnaast ook motiverend voor studenten als zij daarbij het gevoel hebben hun expertise te kunnen inzetten, conform de self-determination theorie: studenten ervaren zich competent, autonoom en erkend, waardoor zij meer vertrouwen krijgen in eigen kracht. Naast cognitieve impact is het werken met bewoners in de eigen context ook opvoedend (bildend): labs en werkplaatsen bieden naast een cognitief en praktische leerplaats ook een moreel-ethische leerplaats.

Een belangrijk mechanisme is begeleiding van student-leerprocessen in comakership tussen wijkdocent / onderzoeker en wijkprofessional. Dat leidt tot gemotiveerde studenten en diepgang in leerprocessen; tot lerende wijkprofessionals en wijkdocenten; en tot projectresultaten die tot de verbeelding spreken. Keuzevrijheid van studenten wordt daarbij ingeruild voor het werken aan relevante, maatschappelijke opdrachten: studenten tonen zich daarbij erg betrokken en steken veel eigen tijd in die projecten. Kenmerkend voor studenten is echter dat zij "passant" zijn in de wijk: het zijn de wijkdocent en onderzoekers, die de bindende factor achter de labs en werkplaatsen zijn.

Hieronder geven we een overzicht van de mechanismes opgenomen in het rapport. De mechanismes die we graag onder de aandacht brengen voor verdere versterking van labs en werkplaatsen in het sociaal en gezondheidsdomein zijn hieronder gemarkeerd middels .




### **Werkzame mechanismes institutionele verandering**

Een gedeelde visie op de noodzaak voor samenwerken tussen sectoren versterkt samenwerking tussen werkveld en onderwijs

-  Verschil in financieringsregimes en werkprotocollen heeft impact op samenwerking

### **Werkzame mechanismes organisatie-inrichting**

Aansluiting bij lokale netwerkstructuur zorgt voor langlopende samenwerking (thematisch en qua contacten).

-  Samenwerking en afspraken op strategisch, tactisch en operationeel niveau zorgt ervoor dat de HAN als serieuze samenwerkingspartner wordt gezien
-  Sturing en programmering vanuit de HAN vermindert complexiteit en vergroot de geloofwaardigheid van de HAN als partner
-  Regie op werkafspraken zorgt voor gezamenlijke uitvoering van programma's.

Regelmatig evalueren zorgt voor inzicht in verschillen in werkprocessen. Hierdoor kunnen verwachtingen op elkaar worden afgestemd en waar mogelijk processen gestroomlijnd.

Wijkdocenten en onderzoekers die fungeren als boundary-crossers, zorgen voor verbinding tussen werkveld en hogeschool, en betekenisgeving aan de werkplaats.


### **Werkzame mechanismes pedagogisch-didactisch handelen**

Een basis van onderzoekend samenwerken ("actie-onderzoek" of "co-creatie") zorgt voor commitment tussen de partners en een lerende houding van alle betrokkenen

Authenticiteit van opdrachten genereert zicht op complexiteit

Vraagsturing vanuit de wijk leidt tot betrokkenheid

Aanwezigheid in de wijk bevordert ontmoeting, afstemming en informele leerprocessen

-  Begeleiding is comakership en leidt tot ...

... gemotiveerde studenten en diepgang in leren

... lerende wijkprofessionals en wijkdocenten

... goede projectresultaten

Wijkdocenten geven stabiliteit voor de kwaliteit van studentenwerk

## 6 LITERATUUR

Brochure labs en werkplaatsen gezondheid en welzijn, 2020. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

HAN University of Applied Sciences (2016). Ambities 2016-2022: In vertrouwen samenwerken aan leren en innoveren. Arnhem. [Link](#)

Kuijjer, W. Timmermans, F. (2019) Samenwerken in de driehoek. Resultaten versnellingskamer. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. [https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/samenwerken-driehoek/attachments/han\\_samenwerken\\_in\\_de\\_driehoek\\_versnellingskamer\\_040719.pdf](https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/samenwerken-driehoek/attachments/han_samenwerken_in_de_driehoek_versnellingskamer_040719.pdf)

Merriënboer, van J.J.G. & Kirschner, P.A. (2013). Ten steps towards complex learning. Second edition. New York/ London: Routledge.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. OCW Kennisagenda (2015). Den Haag: Rijksoverheid, Ministerie van OCW. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2011/01/21/kennisagenda-ocw>

Pawson, R. & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. London: Sage.

Putnam, R.D. (2000). Bowling alone: the collapse and revival of American Community. New York: Simon & Schuster.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

Shearn, K., Allmark, P., Piercy, H., & Hirst, J. (2017). Building Realist Program Theory for Large Complex and Messy Interventions. *International Journal of Qualitative Methods*.

Zestor (2018). Leergemeenschappen van hogescholen met het werkveld. Den Haag. <https://www.zestor.nl/sites/default/files/publications/Leergemeenschappen%20van%20hogescholen%20met%20het%20werkveld.pdf>

**OPEN UP  
NEW HAN\_ UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
HORIZONS.**