

De gezondheidszorg is de laatste jaren sterk aan verandering onderhevig. Professionals in de gezondheidszorg staan voor de uitdaging om kwalitatief hoogwaardige toekomstgerichte zorg te bieden, beschikbaar, betaalbaar en bereikbaar voor iedereen, in een steeds complexer wordend zorglandschap. Laat het duidelijk zijn: Dit vraagt om een andere toerusting van professionals en heeft consequenties voor het leren en opleiden van deze professionals.

In veel situaties is een integrale aanpak en samenwerking tussen professionals van verschillende disciplines én organisaties vereist. Er worden nieuwe vormen van beroepsonderwijs ontwikkeld met èn in de beroepspraktijk, waarin leren en innoveren dicht bij elkaar wordt gebracht. Met deze integrale aanpak en samenwerking, werken we aan een driedelige doelstelling, passend bij de rol van Hogescholen als regionaal kenniscentrum (University of Applied Sciences): verbetering initieel beroepsonderwijs, bijdrage aan leven lang leren en regionale innovatie. Deze doelen staan niet los van elkaar, maar worden veelal in samenhang gerealiseerd.

Het profiel van de lerende wijk beoogt zicht te geven op de rollen die nodig zijn om in deze integrale aanpak en samenwerking te leren en innoveren. Het profiel is uitgewerkt in 7 rollen. Je kunt dit profiel gebruiken om je eigen rol te verkennen. In welke mate ben ik zelf lerend? In welke mate draag ik bij aan innovatie? In welke rol voel ik me comfortabel? waar ligt mijn kracht? In welke rollen wil ik me ontwikkelen? Welke rollen nemen anderen en kan ik in hen stimuleren? Mist het netwerk rollen om goed te functioneren? Dit profiel kan iedere betrokkene in de lerende wijk invullen. Vervolgens kan je met elkaar het gesprek aangaan. Welke rollen hebben we goed vertegenwoordigd? Wat missen we en hoe kunnen we daar invulling aan geven? Maak een actieplan met de betrokkenen uit de lerende wijk, en besluit wanneer jullie het profiel van de lerende wijk opnieuw willen vaststellen.

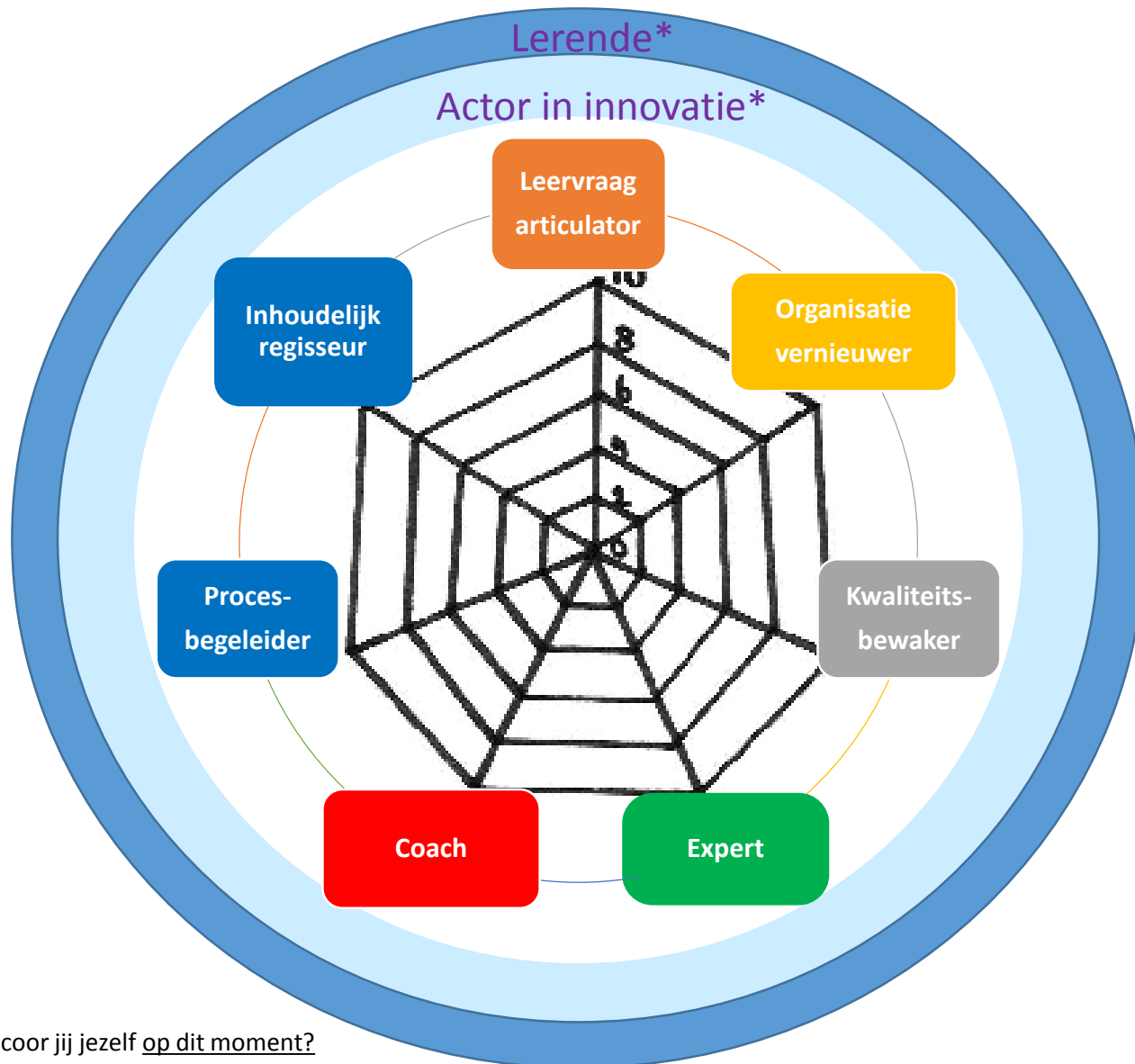
Het profiel van de lerende wijk* is ontwikkeld vanuit het project GeZonTh, een project waarin samenwerkende partners vanuit de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, het Radboudumc en Academisch Gezondheidscentrum Thermion samen leren en werken aan innovatie in de geïntegreerde zorg. GeZonTh is financieel ondersteund vanuit de provincie Gelderland.

Het profiel is nog geen gevalideerd meetinstrument. Het profiel zal op basis van gebruikerservaringen verder worden ontwikkeld tot meet- en gespreksinstrument.

Graag verwijzen naar dit document als: Kuijer-Siebelink, W. Hoeve, A. Thijssen, M. (2017). Profiel van de lerende wijk in de gezondheidszorg. Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. *Contactpersoon:* wietske.kuijer@han.nl

*Het profiel van de lerende wijk is mede gebaseerd op:

- Caluwé de, M. Kaats, E. (2016) Netwerkleiderschap: werk maken van gedeelde verantwoordelijkheid. Management executive. Online geraadpleegd augustus 2016 via www.managementexecutive.nl
- Fook, J. & Gardner, F. (2007) Practising Critical Reflection. A Resource Handbook. Open University Press: Mc Graw-Hill Education.
- Oonk, C., Beers, P.J., & Wesselink, R. (2013). Doceren in Regioleren. Rollen, taken en competenties van docenten in regionale leerarrangementen. Programma Professionalisering Docenten. Wageningen: Leerstoelgroep Educatie- en competentiestudies.



Inhoudelijk regisseur: de inhoudelijk regisseur probeert nieuwe initiatieven in de wijk te ontplooiën, partijen daarop verbinden en borging te beleggen. Gedeelde ambitie scheppen, visie en koers neerzetten, netwerk identiteit opbouwen.

Leervraagarticulator: De leervraagarticulator vertaalt thema's of vragen uit de regio naar uitvoerbare opdrachten voor individuele of groepen studenten vanuit verschillende disciplines en opleidingsniveaus en zoekt daarbij de verbinding met passende lectoraten.

Procesmanager: de procesmanager geeft regie aan en ondersteunt het werken in de driehoek onderwijs, onderzoek en praktijk, door (nieuwe) samenwerkingsprocessen te smeden, de portfolio van samenwerking levend te houden, het eigenaarschap bij betrokken partners in stand te houden.

Coach: de coach ondersteunt (aspirant) professionals in hun (T-shaped) ontwikkeling en ontwikkeling van kritisch reflectief werkgedrag en creëert daarvoor een passende (leer)omgeving.

Expert: Inbreng vakinhoudelijke expertise, ervaringsdeskundigheid, expertise t.a.v. interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden en/ of expertise t.a.v. praktijkgericht onderzoek.

Kwaliteitsbewaker: de kwaliteitsbewaker zorgt voor onderbouwde en inzichtelijke borging van kwaliteit op gezamenlijk ontwikkelde producten (resultaat) en activiteiten (proces)

Organisatievernieuwer: de organisatievernieuwer is verantwoordelijk voor de verbinding naar de organisatie/ de opleiding (organisatorisch) en de inbedding in de professionele praktijk / het curriculum (inhoudelijk).

- Hoe scoor jij jezelf op dit moment?
- Hoe zie je jouw ideale profiel in deze wijk?

*Als lerende en actor in innovatie:

Stel je je lerend/ onderzoekend op, en stimuleer je elkaar daarin.

- Vervul je naast je eigen rol (zorg- of welzijnsprofessional, docent, student, inwoner, manager, bestuurder, ...) andere netwerkrollen in de lerende wijk.
- Alle betrokken zijn bereid om over grenzen (tussen organisaties, tussen rollen, tussen praktijken) heen te bewegen en daarvan te leren.
- In de lerende wijk wordt de klassieke rol soms omgedraaid: docent/ professionals - expert en student/ inwoner - novice. Dat schuurt en is eng, maar is wellicht het mooiste wat kan gebeuren. Vertrouw op dat dat goedkomt. De meest vervelende momenten zijn het meest waardevol.

Toon je kritisch reflectief werkgedrag

- Stimuleren we kritisch reflectief werkgedrag in kleine groepen van lerenden, bouwen we aan vertrouwen en ieder in de groep is actief betrokken in het inbrengen van praktijkervaring voor reflectie.
- Expliciteren we achterliggende assumpties, waarden en normen.
- Gaan we in dialoog over hoe de werkpraktijk en/ of ons handelen kan of zal veranderen als gevolg van het bewustzijn van deze achterliggende assumpties, waardes en normen.
- Durven we om lastig te zijn, onszelf te bevragen en onze vragen op tafel te leggen.

Kan je omgaan met dynamiek

- Zijn we ons bewust van dat de context een grote rol heeft, en medebepalend is voor wat je doet.
- Koesteren en benutten we diversiteit, waarbij we met elkaar belangen scherp willen krijgen.
- Denken we vooruit en herijken en (her)ontwerpen we met elkaar de (leer-werk) context.

Werk je vanuit een open blik

- Durven we bestaande (beroeps)beelden, structuren en kaders los te laten.
- Leren we ons oordeel uit te stellen.
- Zijn we ons bewust van dat niet overal een antwoord op hoeft te zijn.

Kan je schakelen

- Stimuleren we gespreid leiderschap in onderlinge verbinding.
- Coachen we (aankomend) professionals in de ontwikkeling tot T- shaped professional . Dit vraagt om coaching in de stam (beroepsspecifiek) en in de legger (generieke expertise gezondheidsprofessional). Je moet kunnen schakelen, waar te beginnen weten we niet en kan ook door de (aankomend) professional bepaald worden.
- Weten we waar de eigen grenzen liggen, en betrekken we waar zinvol en nodig anderen.

Breng je je expertise in

- Vanuit je dubbele binding (aan de eigen organisatie en aan het netwerk van de lerende wijk) breng je eigen (regionale) positie en kennis expertise in.
- Ben je adviserend ten opzichte van andere organisaties.
- Stimuleren we elkaar in de ontwikkeling van 'professional confidence'. Ontwikkeling van de lerende wijk gaat niet alleen over vullen met (beroepsspecifieke) inhoud, maar ook over de ontwikkeling van 'professional confidence'.