De Leerwerkplaats

Innovatieplan

Afstudeerscriptie HBO-V
Hogeschool InHolland
School of Health
Amsterdam
Juni 2007

- Thea Sikkema - Switzer TV03
- Praktijkleerperiode 4.4
- Stage te
  Onze Lieve Vrouwe Gasthuis te Amsterdam
  C3 Cardiac Care Unit
- Praktijkopleider: Bastiaan Meijer
- Scriptiebegeleider: Andre de Kler

Inhoudsopgave

Voorwoord ... **3**
Inleiding ... **4**
Deel 1
Hoofdstuk 1 De Leerwerkplaats ... **6**
Wat is een leerwerkplaats? ... 6
Waarom een leerwerkplaats? ... 7
Reguliere stage of leerwerkplaats? ... 7
Het onderwijs ... 8
De student ... 9
De werkvloer ... 11
Valkuilen ... 12
Hoofdstuk 2 Huidige situatie praktijkinstelling ... **13**
Algemeen ... 13
Cardiologie ... 13
CCU ... 13
Hoofdstuk 3 Wensen ... **15**
Praktijkinstelling ... 15
Motivatie ... 15
Afdeling ... 15
Studenten ... 15
Onderwijsinstelling ... 16
Motivatie ... 16
Praktijkinstelling ... 16
Studenten ... 16
Onderwijs ... 16
Boventallig en inzetbaar ... 16
Hoofdstuk 4 Bezoek aan het AMC ... **17**
Begeleiding op maat ... 17
Inzet van coaches ... 17
Zelfvertrouwen ... 17
Hoofdstuk 5 Bevindingen en resultaten ... **18**
Hoofdstuk 6 Conclusie en aanbevelingen ... **21**
Conclusie ... 21
Aanbevelingen ... 21
Deel 2
Implementatie ... **23**
Wetenschappelijke inkadering en verantwoording ... 23
Het plan ... 23
Fase 1: Onderzoek en besluitvorming ... 23
Fase 2: Voorbereiding ... 27
Fase 3: Uitvoering ... 28
Fase 4: Evaluatie en toekomstig beleid ... 28
Verantwoording en reflectie ... 29
Literatuuropgave ... **30**
Bijlagen ... **31**
Projectplan ... 31
Interview ... 35
Praktijkinstelling ... 35
Interview ... 37
Onderwijsinstelling ... 37

Voorwoord

U staat op het punt om mijn afstudeerscriptie te lezen. Het onderwerp betreft de leerwerkplaats. Deze scriptie bestaat uit twee delen, een adviesnota en een implementatieplan.
De beide delen zijn bedoeld om antwoord te geven op de geformuleerde hoofdvraag:

'Op welke wijze is het mogelijk het concept van een leerwerkplaats toe te passen op een specialistische afdeling als de MC van een CCU en welke noodzakelijke randvoorwaarden zijn hierin te benoemen?'

Daarnaast geeft het antwoord op de deelvragen genoemd in het projectplan wat vooraf ging aan dit onderzoek. Deze kunt u vinden in de *Bijlagen*. Bij de opbouw van dit innovatieplan heb ik er voor gekozen om de deelvragen niet letterlijk te beantwoorden in aparte hoofdstukken die uiteindelijk dan leiden tot de beantwoording van de hoofdvraag.
De adviesnota omvat een uiteenzetting waarin u kennis maakt met de leerwerkplaats als innovatie en de randvoorwaarden die hierin vermeld worden om een leerwerkplaats te kunnen opzetten.
Vervolgens zal ik een objectieve vergelijking proberen te maken tussen deze randvoorwaarden, de huidige situatie en de wensen van de betrokken partijen namelijk: de praktijkinstelling en de hogeschool. In deze uiteenzetting en vergelijking zal de beantwoording van de deelvragen verwerkt zijn. Vervolgens sluit ik af met een hoofdstuk *Conclusie & aanbevelingen* waarin de hoofdvraag beantwoord wordt.

In het tweede deel van deze scriptie wordt antwoord gegeven op het eerste deel van de hoofdvraag en dat is op welke wijze er geïmplementeerd kan worden.

Veel lees plezier,

Thea Sikkema

Inleiding

Vandaag de dag staat de maatschappij en daarmee ook de gezondheidszorg en haar onderwijs niet stil. Dit geldt ook voor de verpleegkunde. Het 'vergrijzende' individualistische toekomstperspectief en daarmee de voorspelde tekorten aan verpleegkundigen, functiedifferentiatie binnen de beroepsgroepen, maar ook de veranderingen met betrekking tot onderwijskundige inzichten vormden de aanleiding om na te gaan denken over het 'anders' vormgeven of inrichten van onderwijs en daarmee ook het leren in de praktijk.
Dit is begonnen in 2003 in het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC) en kwam tot uiting in de vorm van een leren-werken model voor voltijdstudenten van de HBO-V: De Leerwerkplaats (LWP).

"Een leerwerkplaats is een authentieke werkomgeving, waarin een groep studenten alle voor de beroepsuitoefening typerende werkprocessen uitvoert en verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan, met als doel het beroep te leren. De studenten zijn boventallig en de werkgever is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk. De school verzorgt het onderwijs in de werkomgeving."[1]

Het idee is al wat 'ouder' aangezien het in bijvoorbeeld de horeca, hotel- en sommige ROC-opleidingen al enige tijd toegepast wordt. Het is vrij nieuw in de opleiding verpleegkunde ten opzichte van het één-op-één model of de meester-gezel werkrelatie die we kennen vanuit de stages van de diverse voltijdstudenten.
Wij zijn natuurlijk bekend met het duale leertraject, maar toch onderscheidt de LWP zich hiervan.

Door de enthousiaste reacties en goede resultaten verspreidt dit model zich nu door heel verpleegkundig Nederland. Zo kwam het ook ter sprake binnen de unit Cardiologie van het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis te Amsterdam (OLVG) en op de hogeschool InHolland: School of Health. Vernieuwing en ontwikkeling zijn dingen die in beide instanties gewaardeerd worden en het is ook iets waar beiden niet zonder kunnen gezien de ontwikkelingen.
Mijn derde- en vierdejaars stage van de opleiding HBO-Technisch Verpleegkunde vond plaats op de hartbewaking (Cardiac Care Unit- CCU) van het OLVG en zo kwamen de ideeën voor een LWP binnen de unit Cardiologie in samenwerking met de hogeschool InHolland ook bij mij terecht. Na meerdere opties bekeken te hebben voor een mogelijk afstudeer onderwerp, heb ik hiervoor gekozen. Het idee is om een pilot van de LWP voor HBO-TV'ers te starten en te ontwikkelen op de Medium Care (MC) van de CCU om dit vervolgens unit breed te kunnen toepassen.
Dit idee is dus zeker niet nieuw meer en er zijn al meerdere zaken hieromtrent beschreven in reguliere omstandigheden, maar is het haalbaar om dit concept toe te passen op een specialistische verpleegafdeling? En sluit dit aan bij het curriculum van de verrijkingsstroom Technisch Verpleegkunde?

Dit zijn vragen die ik mijzelf stel tijdens het uitdiepen van dit onderwerp en waar ik ook een antwoord op hoop te vinden. Mijn vraagstelling luidt dan ook:

'Op welke wijze is het mogelijk het concept van een leerwerkplaats toe te passen op een specialistische afdeling als de MC van een CCU en welke noodzakelijke randvoorwaarden zijn hierin te benoemen?'

[1] Havekes, R., Drenth, H. *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.* Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2005.

Al zoekend op internet in de oriënterende fase, kwam ik in elk geval al een weblog tegen van een CCU verpleegkundige die zich dezelfde vragen stelt: "*Ben benieuwd wanneer de eerste gespecialiseerde afdeling daarmee start?"*[2]. Na een reactie te hebben achtergelaten hierop met de aankondiging dat mijn eindnota hierover zou gaan, kreeg ik zelfs respons van studenten die op hun beurt ook hier mee bezig zijn en mijn reactie tegenkwamen op die site. Kortom een leuk onderwerp wat alom bekendheid begint te krijgen. Bovendien snijdt het mes aan twee kanten; zowel op de werkvloer als binnen de opleiding.
Een mooi uitgangspunt voor een afstudeerscriptie.

[2] http://ecgreetje.web-log.nl/ecgreetje/2005/10/leerwerkplaats.html

Hoofdstuk 1 De Leerwerkplaats

Wat is een leerwerkplaats?
Een nieuw stagemodel voor de voltijd HBO-V student waarbij de nadruk ligt op het werkend leren is al eens beschreven in 2002 door het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) samen met de HBO-V Leeuwarden.[3] In 2003 in het LUMC is het concept ontwikkeld en ingevoerd wat nu 'De Leerwerkplaats' heet. Dit model staat ook als voorbeeld voor deze adviesnota.

"*Een leerwerkplaats is een authentieke werkomgeving, waarin een groep studenten alle voor de beroepsuitoefening typerende werkprocessen uitvoert en verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan, met als doel het beroep te leren. De studenten zijn boventallig en de werkgever is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk. De school verzorgt het onderwijs in de werkomgeving*."

Het bijzondere van de formule is dat stagiaires in groepsverband de volledige verantwoordelijkheid (onder supervisie) voor alle werkprocessen op een stukje afdeling krijgen.
De studenten zijn uit de postpropedeutische fase en boventallig. Een werkplaats bevat bijvoorbeeld acht bedden, verdeeld over twee zalen van vier. De studenten coördineren en voeren samen de zorg uit voor de patiënten onder supervisie van een vaste staf afdelingsverpleegkundigen. De studenten beleggen regelmatig eigen werkoverleg en noteren en verwerken gemaakte afspraken en leven deze ook na. Verder is het begeleiden en coachen van medestudenten erg belangrijk en studenten zijn zelf verantwoordelijk voor het vormgeven en maken van hun leerplan.

Er zijn de volgende kenmerken te verbinden aan een leerwerkplaats:
- Leren staat centraal
- Leren vindt plaats in een authentieke werkomgeving
- Er wordt geleerd in een groep (van elkaar)
- De student heeft verantwoording voor de werkprocessen
- Studenten zijn boventallig
- Er wordt geleerd in het kader van de beroepsopleiding
- Het onderwijs m.b.t. de stage vindt plaats in de werkomgeving zelf
- De werkgever is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk

Het mag duidelijk zijn, (samen) leren staat centraal en de regie van dat leerproces ligt in handen van de student. Daarnaast wordt dat leren gedaan in een échte werkomgeving. Zo staat niet het leren van losse deelactiviteiten centaal, zoals vaak bij stages nu het geval, maar het leren uitvoeren en betrokken zijn bij integrale werkprocessen en competenties die verder gaan dan het uitvoeren van basiszorg.
Leren gaat voor werken. Daarom is het belangrijk dat de studenten boventallig zijn, ze mogen niet meetellen in de formatie van de afdeling. Het starten van een leerwerkplaats is geen oplossing voor een tekort aan personeel of het verhogen van productie. De boventalligheid zorgt ervoor dat de coaches zich specifiek richten op het begeleiden van de studenten en dat ze geen andere werkzaamheden om handen hebben. In deze rol blijven zij ook eindverantwoordelijk voor de uiteindelijke kwaliteit van het werk.
Om te beginnen hoeft een LWP niet alleen voor HBO studenten te zijn, ook voor het MBO of binnen andere beroepsopleiding kan dit goed functioneren. Een LWP stage kan in elke fase van de opleiding gevolgd worden en het is zelfs wenselijk om studenten van verschillende leerjaren te laten samenwerken. Zo leren ze ook elkaar coachen. Er zijn nu al plekken waar

[3] Laar, drs. R.F.P.M. van der, Roodbol, drs. P.F. *Geslaagde samenwerking HBO-V en academisch ziekenhuis. Nieuw stagemodel slaat aan bij studenten.* Tijdschrift voor verpleegkundigen, 5, p 32-35, 2002.

studenten van verschillende disciplines en leerniveaus (HBO-MBO) met elkaar een LWP bemannen.

Waarom een leerwerkplaats?
De ideeën voor het ontstaan van de leerwerkplaats komen zowel vanuit veranderende onderwijskundige inzichten als veranderende perspectieven binnen de beroepsuitoefening van de HBO-verpleegkundige: voorspelde tekorten aan verpleegkundigen, invloed van functiedifferentiatie en de problemen rondom de kwantiteit en kwaliteit van de stageplekken:

1. Praktijkinstellingen willen graag studenten aan zich binden door het aanbieden van goede stagplaatsen. Veel studenten vinden een baan voortkomend uit een goed verlopen stage.
2. Ook wil de instelling in het kader van innovatie het concept van een leerwerkplaats toepassen. Een lerende instelling is vaak blij met actuele kennis en nieuwe ideeën van studenten en dit draagt ook bij aan leercultuur binnen het bedrijf. Ook zie je soms een toename van de productie binnen zorginstellingen met een leerwerkplaats. Dit mag echt nóóit een reden zijn om zo'n concept te starten.
3. De onderwijsinstellingen werken inmiddels met competentiegericht en vraaggestuurd onderwijs. De student heeft hier steeds meer een autonome rol in zijn/ haar leerproces. Er is gezocht naar een betere aansluiting met het praktijkonderwijs op dit gebied. Dit door middel van het concept van de leerwerkplaats.
4. De student zelf vindt het een uitdaging om meer verantwoordelijkheden te krijgen, betrokken te zijn bij integrale werkprocessen, meer te leren op een stage en het leren in een groep brengt enthousiasme met zich mee.

Er is vandaag de dag binnen veel beroepsopleidingen een groot tekort aan (kwalitatieve) stageplaatsen. Een van de eerste doelen van de leerwerkplaats is dan ook het vergroten van de kwantiteit en de kwaliteit van stages. Omdat zowel de praktijkinstelling als de onderwijsinstelling betrokken zijn bij de keuzes betreffende het vormgeven en ontwikkelen van een leerwerkplaats en beide dus invloed hebben op de kwaliteit van het geheel, is de ervaring dat dit de kwaliteit aanzienlijk verbetert. Het onderwijs dat vanuit de onderwijsinstelling in de praktijk gebracht wordt, geeft begeleiders en docenten vanuit school veel meer zicht op de ontwikkeling en het leerproces van de student in de praktijk.

Reguliere stage of leerwerkplaats?
Er zijn natuurlijk diverse manieren van leren in de praktijk en allemaal zijn ze goed, maar wat maakt dan het verschil met een leerwerkplaats?
Bij de reguliere opleiding zit hem het verschil in de begeleiding. De student is vaak de enige van zijn/haar klas of school op een afdeling en wordt begeleid door één of maximaal twee begeleiders. Met hen werkt de student samen op, zij zijn een soort 'rolmodel'. Er wordt gewerkt aan het behalen van competenties, vaardigheden en opdrachten. Hierin wordt de student geacht zelf sturing te geven, dit werkt alleen niet altijd zo in de praktijk. In de leerwerkplaats is het zo dat de coach/begeleider niet samen opwerkt met de studenten, maar echt 'verpleegt met de handen op de rug'. Er worden wel opdrachten en competenties vanuit de onderwijsinstelling meegegeven, maar de student is zelf verantwoordelijk voor het vorm geven van het leertraject binnen de stage. Op reguliere stages kan het nog wel eens draaien om het behalen van losse deelactiviteiten, op de leerwerkplaats is de student verantwoordelijk voor het zelfstandig uitvoeren van alle werkprocessen en werkzaamheden die hij/zij als beroepsbeoefenaar ook zou uitvoeren.
In vergelijking met de duale opleiding zijn er twee opvallende verschillen. Bij de duale opleiding gaat werken veelal voor leren, terwijl bij de leerwerkplaats leren voorop staat. Leerlingen zijn boventallig. Ook het leren van elkaar staat centraal, niet voorkauwen, maar samen oplossingen zoeken.

Tabel 1: Alles op een rijtje

	Reguliere stage	Duale leerweg	Leerwerkplaats
Het leren staat centraal	Ja	Ja/nee	Ja
Er wordt geleerd in kader van beroeps-opleiding	Ja	Ja	Ja
Studenten zijn boventallig	Ja	Nee	Ja
Leren vindt plaats in authentieke werkomgeving	Ja	Ja	Ja
Er wordt geleerd in een groep studenten	Nee	Nee	Ja
Het onderwijs vindt plaats in ruimte in de werkomgeving	Nee	Nee	Ja
De (groep) student(en) heeft de verantwoordelijkheid voor de werkprocessen	Nee	Ja/nee	Ja
De werkgever is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk	Ja	Ja	Ja

Het onderwijs

In het onderwijs van vandaag de dag staat de student en zijn/haar omgeving centraal. Je ziet daardoor steeds meer vraaggestuurd en competentiegericht onderwijs waarbij niet alleen kennis, vaardigheden en attitude centraal staan, maar vooral de context waarin dit geleerd wordt.

Steeds meer is de originele werkomgeving niet alleen model voor het inrichten van het praktijkonderwijs, maar ook voor het theoretische onderwijs. Een goed voorbeeld hiervan is het project 'Sterke Schakels' aan de HBO-V opleiding van de HVA. Hierin krijgen studenten echte projectopdrachten vanuit het AMC die ook uitgevoerd en gebruikt moeten worden op de verpleegafdeling zelf.[4]

Studenten moeten zelfstandig geleerde zaken toepassen en tot een oplossing komen. Het proces is hierin belangrijker dan het geleerde op zich en je ziet dan ook dat docenten minder lesgeven en meer coachen. De student is zelf verantwoordelijk voor zijn/ haar eigen leerproces.

Loopbaanbegeleiding en projectonderwijs zijn inmiddels bekende termen. Het 'levenslang leren' en jezelf blijven ontwikkelen wordt gestimuleerd.

Omdat dit onderwijs zo direct aansluit bij de leerstijl, het leerniveau en de interesses en wensen van de student is dit een aantrekkelijke vorm waarbij minder uitval wordt verwacht. Dit is met het oog op de vergrijzing en het tekort aan verpleegkundigen alleen maar gunstig.

Het leren in de praktijk staat vooral in het teken van 'leren door te doen'. De opgedane kennis, vaardigheden en attitude worden toegepast en er kunnen beroepscompetenties behaald worden.

Dit vraagt om een *krachtige leeromgeving*. Aan deze term worden een aantal kenmerken verbonden die gebleken zijn uit diverse onderzoek naar het leerklimaat.[5] 1. De student kan de juiste beroepscompetenties behalen. 2. Werken in een team. 3. Zelf dragen van verantwoordelijkheid. 4. Beschikking over ruime informatie voorziening. 5. Reflectie.

Uit dit onderzoek blijkt dus dat studenten juist erg goed leren door van elkaar te leren. Als ze iets aan een ander kunnen uitleggen of een ander iets kunnen aanleren, betekent dit dat ze het zelf (leren) beheersen. Ze gaan makkelijker in overleg met iemand waarvan ze weten dat die ongeveer over dezelfde kennis beschikt. En tegelijkertijd is het ook makkelijker om kritischer naar elkaar te zijn dan naar een begeleider 'die boven je staat'. Een positieve

[4] Bouwman, J., Roeberts – Koekoek, J. *Sterke schakels: waar leer je leren?* Onderwijs & Gezondheidszorg, 1, p 3-7, 2007.

[5] Braams, C.A.M., Havekes, R. *De verpleegkundige werkplaats in het LUMC. Hoe voltijd studenten HBO-V met en van elkaar leren.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 3, p 9-12, 2003.

onderlinge sfeer (interactie), reflectie en het zelfstandig beslissen en verantwoordelijk mogen zijn voor het eigen werk en het eigen leerproces , beïnvloeden het leren zeer sterk. Dit zijn nu juist de kenmerken waarmee een LWP zich onderscheid van de reguliere stage. Uit een tweede onderzoek blijkt dat deze samenwerking tot betere leerresultaten, prestaties en sociale vaardigheden leidt.[6]

Praktisch gezien is het leren op de LWP opgebouwd uit een aantal belangrijke punten die we terugvinden in zowel de reguliere stage als het theorieonderwijs op school: *groepsopdrachten* (bijv. Verpleegkundig redeneren, kwaliteitsprojecten, logboek met afspraken en communicatie), *individuele opdrachten* (bijv. Praktijkleerplan ontwikkelen, casuïstieken beschrijven, vaardigheden behalen), *reflectieopdrachten* (bijv. Persoonlijke reflectie, peerassessement, intervisie) en toegang tot een *digitale leeromgeving*.

De school zelf zal ook aan een aantal zaken anders vorm moeten gaan geven, willen ze aansluiten op vraag en aanbod vanuit de LWP. Als een LWP eenmaal goed loopt dan is er voor de school minder werk om handen, maar zij zijn dus vooral actief betrokken in de aanloopfase van de start van een LWP. Het gaat dan vooral om vormgeving van de structuur en de inhoud van het onderwijs. Dit moet namelijk gaan aansluiten op het concept van de LWP. Denk aan vormgeving van stagewerkboeken en voorbereidende opdrachten met betrekking tot de stage. Ook zijn er lessen die gevolgd moeten worden door de studenten, intervisie e.d. Vindt dit op school plaats dan brengt dit de continuïteit van de zorg op de werkvloer in gevaar en daarom moeten deze lessen op de werkplaats zelf verzorgd gaan worden in de onderwijsruimte. Dit vraagt roosteraanpassingen voor de docenten. Er zal een projectgroep gevormd moeten gaan worden met mensen die hierbij betrokken zullen zijn en die de start in gang zullen zetten en zullen begeleiden.
Ook zal er een plan gemaakt moeten worden waarin het proces wordt beschreven over het starten en draaiende houden van een LWP. In dit plan kan antwoord gegeven worden op de volgende vragen:

- Hoe kan de LWP bijdragen aan de realisatie van het curriculum? Op welke wijze kan een LWP in het curriculum worden opgenomen? In welke studiejaren wordt de LWP gesitueerd? Welke competenties kunnen verworven worden?
- Hoe geven we vorm aan de inhoud van het onderwijs?
- Hoe past de huidige stagelengte in de verschillende jaren in de organisatie van de LWP?
- Hoe zien de logistieke consequenties er uit voor de schoolorganisatie?
- Welke docenten worden betrokken bij de LWP en op welke wijze?
- Hoe informeren we de studenten en wanneer?
- Selecteren we studenten en zo ja, op welke wijze en waarop?
- Hoe bereiden we studenten voor op een stage op de LWP?
- Wat zijn de extra kosten van een LWP voor de opleiding?
- Aan welke evaluaties of prestatie-indicatoren lezen we het succes af?

De student
Studenten zijn over het algemeen erg enthousiast over het stagelopen op een LWP. Vanwege de hoge eisen aan zelfstandigheid en verantwoordelijkheid wordt het ook als zwaar ervaren. Toch zien studenten zelf ook dat ze 'meer uit hun stage hebben gehaald', het leerrendement is hoger en ze voelen zich zekerder van zichzelf m.b.t. het functioneren als professional in het toekomstige beroepsveld.
De voordelen die de LWP studenten kan bieden zijn duidelijk, maar toch blijven er dan nog een aantal vragen over die mij bezighouden.

[6] Braams, C.A.M., Have, L.B. van der & Caljouw, M.A.A. *Een succesvol stagemodel, het leerrendement van een verpleegkundige werkplaats.* Tijdschrift voor verpleegkundigen, 4, p 26-29, 2005.

Moeten de studenten niet aan bepaalde voorwaarden voldoen om binnen dit concept te kunnen functioneren? Of kan iedereen hiervoor in aanmerking komen? En zo niet, moet je dan gaan selecteren en waarop?
Wat doet dit zeer autonome leren-werken concept met de verantwoordelijkheid en de juridische positie van de student?

Selectie. Uit de ervaring die tot nu toe is opgedaan met de LWP blijkt dat de meest geschikte LWP studenten over voldoende (begin)*kennis* beschikken, maar dat vooral de *motivatie* erg belangrijk is!
Toch kan men het wenselijk vinden een selectie te laten plaatsvinden bijvoorbeeld in het geval van het opstarten van een nieuwe LWP, een aangepaste versie hiervan of wanneer de omstandigheden afwijken van eerdere reguliere ervaringen of beschreven situaties. Zoals in het geval van deze nota waarin gekeken wordt naar de start van een LWP in een gespecialiseerde werkomgeving en voor studenten van een 'aparte' opleiding.
Selectie kan dan plaatsvinden op de volgende punten:

- Persoonlijke motivatie
- Leervermogen van de student
- Leerstijl van de student
- Opvoeding, cultuur, zelfbeeld, beroepsbeeld, maatschappelijke status van het beroep.

De persoonlijke motivatie mag voor zich spreken. Het leervermogen bestaat uit drie aspecten:

- Leerkennis: behaalde resultaten op school, eerdere (stage/werk)ervaring, vooropleiding e.d.
- Leervaardigheden: dit geeft betekenis en uiting aan datgene wat geleerd is. Vooral sociale vaardigheden: luisteren, feedback geven, omgang collega's en patiënten e.d. Leervaardigheden kunnen ook buiten de opleiding opgedaan zijn: sport, hobby, werkervaring e.d!
- Leerhouding: dit is de (emotionele) betekenis die leren heeft voor de student. Dit bestaat uit:
    - persoonlijke waardering of interesse voor de leergebieden en de manier van leren
    - intrinsieke motivatie of prestatiemotivatie. Motivatie kan ook de conditie zijn waaronder geleerd wordt. Bijvoorbeeld in een groep (LWP).
    - het zelfvertrouwen en de bereidheid risico's te nemen

Leerstijlen worden, volgens Kolb, ingedeeld in vier categorieën:

- Divergeren of dromer
- Assimileren of denker
- Convergeren of beslisser
- Accommoderen of doener

Of de leerstijl nu gebruikt wordt om te selecteren of niet, het is heel belangrijk om te weten ook wat betreft de begeleiders. Ten eerste de begeleiding van de student. Elke leerstijl vereist een andere aanpak of benadering vanuit de coach als hij/zij de student iets wil leren of ergens in wil begeleiden. Directief of juist ondersteunend? Ten tweede de koppeling van coaches aan de studenten. Het kan veel verwarring of onzekerheid voorkomen wanneer mensen met dezelfde leerstijl aan elkaar gekoppeld zijn. Andersom kan het juist ook heel leerzaam zijn eens aan iemand gekoppeld te zijn met een ander leerstijl.
De laatste punten die met een selectie mee zouden kunnen tellen, zijn gebaseerd op het beeld dat de student heeft van zichzelf en het beroep gevormd vanuit de opvoeding en de culturele achtergrond.

Juridische positie. Aan het juridische en legale aspect van stagelopen verandert er niets. De studenten staan onder supervisie van een gediplomeerd verpleegkundige en zijn boventallig (tellen niet mee in de formatie), de werkgever is nog steeds eindverantwoordelijk en ook bij deze vorm van leren-werken moet een stageovereenkomst opgesteld worden. Dit moet

zowel vanuit de onderwijsinstelling als vanuit de praktijkinstelling gebeuren. De overeenkomsten worden opgesteld op basis van de wettelijke verplichtingen in het Burgerlijk Wetboek 7 titel 10, de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEBO) en de CAO Ziekenhuizen.

"Ten aanzien van stagiaires dient de instelling zich te realiseren dat de stagiair boventallig is en zijn aanwezigheid ten doel heeft te leren. Dat wil zeggen dat participatie in het arbeidsproces pas dan verantwoord is als dat gebeurt op basis van leerdoelen. De instelling draagt er zorg voor dat de praktijkbegeleiding volgens de samenwerkingsovereenkomst wordt gerealiseerd." (CAO ziekenhuizen 2006-2008)

Er worden voorbeelden gegeven van mogelijke stage-/werkovereenkomsten in de CAO bijvoorbeeld, maar in geen van deze bronnen staat specifiek en gedetailleerd de positie en verantwoording van het functioneren van stagiaires beschreven. Je kunt de gang van zaken wel afleiden uit alle bronnen bij elkaar, maar er is niet één clausule waarin alles terug te vinden is.
In veel instellingen wordt de eindverantwoording in het contract vastgelegd bij de supervisor en de werkgever. Daarmee wordt de (juridische)veiligheid van de student gewaarborgd. De student kan dan bijna alle voor het beroep vereiste werkprocessen en handelingen leren uitvoeren. Het is aan de instelling zelf welke handelingen en processen zij selecteren of niet. Vaak wordt er voor gekozen de voorbehouden handelingen buiten beschouwing te laten. In het OLVG is dit niet zo. Hier is niet specifiek een selectie gemaakt van wat er wel of niet toegestaan is. Dit betekent alleen wel dat er gezien de complexiteit van de MC patiënten ook veel voorbehouden en complexere handelingen uitgevoerd gaan worden door de stagiaires. Er verandert wettelijk misschien niets aan de positie van een stagiaire, maar inhoudelijk verandert er met de komst van de gespecialiseerde stages binnen de Tv-opleiding wel degelijk iets aan de complexiteit van de leerdoelen en dus de mate van verantwoording van de werkgever. Binnen de huidige wettelijke kaders is dit wel mogelijk.
Gezien de onduidelijkheid in de wetgeving en de toenemende complexiteit van de inhoud van de stage kan het wenselijk zijn hier dieper op in te gaan. Dit behandel ik verder in het hoofdstuk *Aanbevelingen.*

De werkvloer
Hoe een LWP praktisch tot stand komt en wat er allemaal bij komt kijken zullen we verder behandelen het hoofdstuk *Implementatie*. Ik wil nu een aantal adviezen belichten die aan de praktijkinstelling gericht zijn met als doel de LWP tot een succes te maken.
Vanuit eerder beschreven motivaties kan er besloten worden tot het opstarten van een LWP en zal er net als in de onderwijsinstelling een projectgroep gevormd moeten gaan worden met mensen die hierbij betrokken zullen zijn en die de start in gang zullen zetten en zullen begeleiden.
Er zijn verschillende gebieden binnen de praktijkinstelling waar naar gekeken moet worden. Net als in de onderwijsinstelling moet er een plan opgesteld worden waarin de volgende vragen beantwoord kunnen worden:

- Hoe bepalen we de afdeling? En welke kiezen we vervolgens?
- Hoeveel studenten en van welke kwaliteit (niveau, studiejaar) hebben we nodig om een LWP te starten?
- Hoe informeren we de afdelingsmedewerkers en hoe bereiden we hen voor op hun nieuwe rol?
- Welke voorzieningen zijn er nodig en hoe organiseren we dit? (stagevergoeding, overdrachtruimte, onderwijsruimte, toegang bibliotheek, intranetaccounts etc.)
- Wat zijn de kosten van een LWP?
- Stellen we normen aan de beginsituatie van de studenten? Hoe bereiden we hen voor op de stages?
- Informeren we patiënten die opgenomen worden op de LWP en zo ja, hoe?

Om de juiste afdeling te selecteren voor de start van een LWP kun je een aantal criteria stellen:

- Een positieve uitslag van de leerplaatsanalyse/het leerplaatsprofiel (toelichting volgt)

- Een stabiele verpleegkundige organisatie (bezetting volledig, werkprocessen protocollair, geen onrust)
- Geschikte patiëntenpopulatie voor het behalen van competenties
- Voldoende deskundige medewerkers die zowel groepen als individuen kunnen coachen
- Project valt binnen de bestaande organisatie; de continuïteit van zorg is gewaarborgd
- Artsen op de afdeling zijn betrokken bij de besluitvorming en zijn geïnformeerd

Wat is nu een leerplaatsanalyse? Het is een analyse die antwoord geeft op twee vragen:

- Welke competenties kan een student behalen op deze afdeling?
- Hoe is het gesteld met het leerklimaat?

Dit laatste is zeer van belang als het gaat om de selectie en beoordeling van de afdeling. Het is zelfs zo dat geadviseerd wordt dit niet alleen in de oriënterende fase te gebruiken, maar vooral ook als evaluatiecriteria of in kwaliteitsverbeteringen.
Voorbeelden van een analyse kun je vinden in het boek: *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.*[7]
Maar er zijn ook andere meetinstrumenten ontwikkeld om dit te onderzoeken, bijvoorbeeld het *Praktijkleerplaatsprofiel niveau 5*[8] en het *Leerklimaatmodel* ontwikkeld in 2003.[9]

Valkuilen

We hebben net een heleboel theoretische informatie gezien en daarin de randvoorwaarden beschreven voor het functioneren van een LWP. Men heeft natuurlijk de vrijheid om uiteindelijk zaken anders vorm te willen geven, maar het niet voldoen aan de randvoorwaarden leidt wel tot mogelijke problemen. Met de implementatie van een innovatie zullen er ongetwijfeld meer dingen opkomen waar men beter over na wil denken of die men anders of beter vorm wil gaan geven. Dit wordt dan ook besproken in deel twee van deze nota. In de literatuur worden er echter wel al punten beschreven die tot onvoorziene problemen kunnen leiden, zonder dat er van randvoorwaarden is afgeweken. Hier wil ik even op attenderen[10]:

- Processen binnen groepsdynamica
    - Onderlinge competitie tussen snellere, beter studenten en de rest van de groep
    - De strijd om de 'meest interessante' patiënten te mogen verzorgen
    - De strijd om de meest leuke verpleeg technische handelingen te mogen uitvoeren
- Overbelasting van werkbegeleiders en het team
    - Meerdere studenten coachen in één dienst
    - Überhaupt het proces van meerdere studenten overzien (er lopen gemiddeld op één LWP meer studenten dan een afdeling in een heel jaar normaal gesproken ontvangt)
    - Begin situatie van studenten valt tegen (ze functioneren slechter dan verwacht of hebben zich niet goed voorbereid op de stage); dit vraagt meer (in)werk begeleiding
- Onvoldoende mogelijkheid of garantie vanuit de onderwijsinstelling om de LWP gedurende de afgesproken periode continu te voorzien van leerlingen

---

[7] Havekes, R., Drenth, H. *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.* Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2005.

[8] Gobbens, R., Schell, H., Damoiseaux, J. *Een meetinstrument voor de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Praktijkleerplaatsprofiel niveau 5.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 2, p 11-14, 2007.

[9] Baars- van Moorsel, M. *Leerklimaat in ziekenhuizen.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 4, p 30-33, 2004.

[10] Braams, C.A.M., Havekes, R. *De verpleegkundige werkplaats in het LUMC. Hoe voltijd studenten HBO-V met en van elkaar leren.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 3, p 9-12, 2003.

Hoofdstuk 2 Huidige situatie praktijkinstelling

Algemeen
In het OLVG is de zorgverlening opgezet rond het principe 'de patiënt centraal'. Dit houdt in dat de zorgverlening zich kenmerkt door het zorgen voor de individuele mens, met begrip voor de individuele wensen en behoeften van de patiënt. In het OLVG wordt in de dynamiek van alle dag gewerkt aan kwaliteit van zorg en arbeid. Dit uit zich in de mogelijkheden op het gebied van individuele ontplooiing.

Cardiologie
De verpleegafdelingen die tot deze groep behoren, kenmerken zich door de volgende verpleegkundige visie:

- uitdaging om als verpleegkundige binnen de cardiologie je deskundigheid aan te laten sluiten op de individuele zorgvraag van de patiënt
- alle mogelijkheden om je deskundigheid op diverse gebieden te ontwikkelen
- prettig, informeel werkklimaat met veel ruimte voor ideeën

De verpleegafdelingen die tot deze groep behoren zijn: B3-interventie cardiologie en de lounge/ A4-verpleegafdeling cardiologie/ C3-CCU. Verder bestaat deze unit nog uit de polikliniek en de functieafdeling.

CCU
De gespecialiseerde verpleegkundige zorg in het bijzonder draait om een aantal patiënten categorieën: patiënten met instabiele AP klachten, na een CAG of (primaire) PCI, elektrische cardioversie, ritmestoornissen, decompensatio cordis, astma cardiale en infarcten e.d. De CCU is een geheel vernieuwde afdeling met 9 één persoonskamers en een MC unit; dit is een 4 persoonskamer.
Er is één interim verpleegkundig hoofd; Milly Bouter en er zijn in totaal ca. 21 verpleegkundigen in dienst; CCU verpleegkundigen, MC verpleegkundigen, A verpleegkundigen en verpleegkundigen die de opleiding tot CCU verpleegkundige volgen. De MC wordt tot nu toe bemand door A verpleegkundigen. Er worden dag, avond en nachtdiensten gedraaid. Binnen deze diensten valt een aantal taken dat verdeeld wordt over de aanwezige verpleegkundigen: De patiëntenzorg, naar complexiteit en evenredige belasting verdeeld over CC- of MC verpleegkundigen. De telemetriedienst: CC verpleegkundige. De ‘oudste van dienst’/ coördinator: CC verpleegkundige. Deze laatste twee worden soms in combinatie gedaan, dit is niet altijd wenselijk gezien de onverwachte drukte die kan optreden.

Het idee is dat patiënten die op de CCU worden opgenomen met ontslag gaan of doorstromen naar de MC, de verpleegafdeling cardiologie of terug naar hun eigen ziekenhuis. De doorstroming is niet altijd optimaal. De MC wordt tot nu toe bemand door A-verpleegkundigen en de complexiteit van de patiënten komt dan ook niet altijd overeen met het beoogde MC niveau. Bovendien is de MC in het weekend gesloten.

Elk half jaar zijn er cursisten van de IC die in tweetallen elkaar per periodes van zes weken afwisselen voor een stage, er zijn mogelijkheden voor stagiaires van de HBO-TV op de CCU en de afdeling heeft drie afdelingsassistentes die overdag en ’s avonds dienst ondersteunende taken uitvoeren. De stagiaires werken alleen dag en avond diensten aangezien in de nachten het leerrendement te laag is. De roosters voor de cursisten en stagiaires worden ingedeeld. Voor de stagiaires geldt dat er rekening gehouden wordt met school activiteiten en daar waar mogelijk met bijbaantjes. Je wordt gekoppeld aan je werkbegeleiders. Praktijkopleider van de CCU is Bastiaan Meijer.

Nu is het zo dat stagiaires gekoppeld worden aan twee werkbegeleiders. Er wordt stage gelopen vanuit het reguliere bekende stagemodel. Opdrachten en leerdoelen worden vanuit school meegegeven en de student is zelf verantwoordelijk voor het ontwerpen van een leerplan aangepast op de patiëntencategorie en de leermogelijkheden op de afdeling.

Een docent van school is betrokken bij de voortgang van het leerproces. In november 2005 ben ik op de CCU als eerste HBO-TV stagiaire begonnen en met succes. Inmiddels is er een tweede stagiaire bijgekomen en is de afdeling meer bekend met de HBO-TV opleiding. Er wordt vooral op de CCU gewerkt en eigenlijk alleen bij uitzondering op de MC.

Wat ook vermeld moet worden, is dat de CCU uit een hele onrustige periode komt en op het moment weer in wat rustiger vaarwater lijkt te komen. Er is een heel aantal medewerkers dat weer met frisse moed dingen oppakt en hun schouders er onder zetten, maar bij een heel aantal hebben de afgelopen jaren ook de nodige sporen achtergelaten.

Hoofdstuk 3 Wensen

De wensen van de praktijkinstelling en de onderwijsinstelling heb ik verkregen na aanleiding van interviews afgenomen met personen uit de projectgroep en op basis van al voor handen zijnde documenten zoals projectplannen e.d.

Praktijkinstelling
Interview Esther Dieleman – HR services unit Cardiologie – OLVG

Motivatie
Er zijn voornamelijk drie redenen waarom er gaat worden met een LWP:

1. De unit cardiologie wil de afdeling zo motiveren een meer 'lerende' afdeling te zijn. Het maakt een instelling flexibeler en vooruitstrevender.
2. Het groeiend tekort aan verpleegkundigen op de arbeidsmarkt. Zelf verpleegkundigen opleiden en daarna de mogelijkheid bieden om door te kunnen leren of zelfs te blijven werken.
3. Dalende tevredenheid over kwaliteit van de reguliere HBO-V opleiding

Afdeling
"*We vinden dat de patiëntencategorie het meest aansluit bij de leerdoelen van de HBO-TV*."
Dit is de reden dat er gekozen is om een pilot te gaan draaien op de MC van de CCU. Als dit nu goed loopt zou er in de toekomst ook de op de reguliere verpleegafdeling een LWP kunnen komen.
Er wordt hard gewerkt om alle processen en condities op de CCU in orde te maken voor de start van de LWP in november. "*Er zal een werklast meting plaatsvinden waaruit zal blijken welke ondersteuning de medewerkers nodig hebben in hun rol als coach. Niet alle CCU verpleegkundigen zullen namelijk coach worden, daar zal een selectie uit gemaakt worden*."
CCU verpleegkundigen zullen naast het coachen ook hand- en spandiensten verrichten tijdens een dienst (oudste van dienst/ telemetrie), in september 2007 zullen de coaches getraind worden. Ook zal een 'opwaardering' plaatsvinden van de bezetting en de complexiteit van de patiënten op de MC, de protocollen worden toegankelijk gemaakt op intranet en de personele bezetting is ook op orde tegen die tijd.

Studenten
"*De studenten moeten sowieso gemotiveerd zijn om in wisselende diensten te werken, verder moeten ze stressbestendig zijn en vakbekwaam. Met alle studenten zal na de aanmelding en gesprek plaatsvinden over hun motivaties en competenties*."
Er zullen ongeveer zeven 3e- en 4e-jaars studenten, 32 uur per week, dag- en avonddiensten gaan draaien op de MC. Mocht er te weinig aanbod zijn op de MC dan kunnen de studenten meelopen op de Eerste Hart Hulp.

Tabel 2: FTE studenten in verhouding tot de bedden

	Bedden	Dag	Avond	Nacht	Uren	Coach
Hartbewaking	4	2	2	-	32	1 CCU
Eerste Hart Hulp	4	flexibel	flexibel	-	flexibel	1 CCU/MC
Uren totaal:		32 x 7 = 224 uren : 32 per student = 7 fte studenten				

Dit is exclusief schooluren. De onderwijsuren zullen wel plaatsvinden op de werkvloer. De studenten staan boventallig, dus de coaches nemen het werk van de studenten over als ze les hebben. "*Het liefst willen we studenten het hele (school)jaar door hebben, dus ook de vakanties*." Dit kunnen zij dan onderling afwisselen en buiten schoolperiodes kan er bijvoorbeeld salaris geboden worden i.p.v. stagevergoeding. De stagevergoeding is in elk geval hoger dan normaal. Nu is er gekozen voor november tot en met juni i.v.m. het huidige onderwijsprogramma.

Onderwijsinstelling
Interview Andre de Kler – docent en coördinator HBO-TV – InHolland

Motivatie
1. Creëren van meer stageplaatsen
2. Het feit dat 3e- en 4e-jaars studenten TV kunnen leren werken in een authentieke en reële beroepssituatie

Praktijkinstelling
Het aanbod om met een LWP van start te gaan, kwam vanuit het OLVG. Ze wilden graag een LWP voor TV studenten op de MC van de CCU. *"We achten de CCU een zeer geschikte afdeling voor TV studenten, omdat de expertise en het specialisme 'hart en vaten' een leven lang voordeel en plezier kan geven aan de verdere carrière van de studenten. Bovendien sluit de geleverde zorg heel goed aan op het 'leren verplegen' (vaardigheden, sociaal, psychisch, omgang en werkprocessen) én op de technische vaardigheden. Niet zo zeer alleen op de techniek zoals op bijvoorbeeld een IC afdeling."*

Studenten
"Continuïteit, voorkennis en motivatie kunnen belangrijke waarden zijn voor op de werkvloer." Het is dus zeker raadzaam studenten te selecteren voor de praktijkinstelling. De 3e- en 4e-jaars studenten zullen inclusief schooluren 32 uur stagelopen per week, dit verdeeld over dag-, avond-, en weekenddiensten. In totaal kunnen er hopelijk 7 á 10 studenten stage lopen.

Onderwijs
De begeleidingsuren worden op locatie gegeven. Over het inhoudelijk onderwijs moet nog gesproken worden. Het zou mooi zijn om het op locatie te geven, maar financieel en roostertechnisch is dit nog een knelpunt. De lessen moeten wel op vaste tijden ingeroosterd worden, zodat dit ook in het afdelingsrooster kan worden opgenomen. Het onderwijs is namelijk wel een onderbreking in de continuïteit van de bezetting.
Voor de pilot zal het curriculum nog niet veranderd worden, maar als dit een succes blijkt en er in meerdere ziekenhuizen LWP-en zullen komen in samenwerking met de hogeschool dan zal er wel gekeken moeten worden naar het beter afstemmen van onderwijs en stage.
Het huidige onderwijsprogramma is ook de reden waarom men nog vast zit aan de startdatum in november. Vanaf deze periode zullen in elk geval de 3e-jaars studenten pas beschikbaar zijn voor een stage.

Boventallig en inzetbaar
"Boventalligheid is een moeizame term die we misschien niet meer moeten gebruiken in het 3e- en 4e-jaar aangezien we dan meer spreken over 'werkend leren'." Er zullen tijden zijn waarin gewoon gewerkt moet worden om een goede routine en daarmee veel ervaring op te bouwen. Er zullen ook momenten zijn waarop de nadruk meer ligt op het leren.
"De grens tussen leren en werken zal continu verschuiven en dit evenwicht moet blijven. Zaken als verantwoording en terugkoppeling moeten wel heel duidelijk afgestemd zijn." De grenzen hierbinnen moeten zeker besproken worden in de projectgroep. De zorg moet gewoon worden overgenomen wanneer studenten lessen volgen, dus in die zin is er wel sprake van boventalligheid.
Zoals eerder gezegd zijn continuïteit en inzetbaarheid belangrijke onderwerpen. "*Continuïteit en inzetbaarheid vragen natuurlijk om een continue bezetting van de LWP, maar je praat ook over bezetting versus 'leren in vrijheid'. De student moet de vrijheid hebben keuzes te maken binnen de opleiding en dus óók binnen de stage. Continue bezetting geeft die vrijheid niet aan studenten."*

Hoofdstuk 4 Bezoek aan het AMC

In het kader van oriëntatie op het onderwerp heb ik een bezoek gebracht aan een LWP in het AMC. Die dag liep ik mee met een van de coaches en de stagiaires die hij onder zijn hoede had. Een gedetailleerd verslag hiervan lijkt mij overbodig, maar ik wil graag een paar belangrijke punten noemen die mij opgevallen zijn. Een praktisch voorbeeld van hoe zij de LWP hebben vormgegeven is te vinden in de omschrijving in hoofdstuk één: *De leerwerkplaats.*

Begeleiding op maat
De persoonlijke begeleiding van studenten stond centraal in de benadering van de coaches. Ondanks het groepsaspect bespraken de coaches in regelmatige begeleidingsbijeenkomsten met de praktijkopleider, doelgerichte omgangsstrategieën voor elke student. De ene student is veel zelfstandiger of meer taakgericht dan de ander en ook de leerstijlen verschillen natuurlijk enorm. Er is een begeleidingskaartje gemaakt wat elke begeleider bij zich draagt en per bijeenkomst werd er geëvalueerd welke benadering ze zouden kiezen in het leerproces van de student. Afstemming hierin creëert duidelijkheid zowel voor student als voor de begeleiders en uiteindelijk had dit tot doel alle studenten naar dat niveau van vergrote zelfstandigheid te begeleiden. De begeleidingsstijl veranderde dus ook naarmate de student ook daadwerkelijk actief vorm wilde geven aan zijn/ haar leerproces.

Inzet van coaches
Alleen de mensen die graag wilden coachen en de mensen die daarvoor in aanmerking kwamen (competenties, vaardigheden en attitude), werden ingezet als coach. Zo stond een verpleegkundige die gemiddeld vier diensten per week werkt, 2 á 3 diensten daarvan op de LWP. Dit bleek niet voor iedereen wenselijk. Verpleegkundigen zijn vaak 'doeners' en twee van de verpleegkundigen die ik sprak, vonden het aantal LWP diensten ook veel te veel. Het té vaak verplegen met de 'handen op de rug', demotiveerde hen. Zij hadden liever één dienst of twee diensten per twee weken als coach.
De hoeveelheid studenten die een afdeling als het ware 'overvalt' met een LWP maakt dus nog al wat indruk en het vraagt heel veel energie van het team.

Zelfvertrouwen
Die dag heb ik zowel LWP studenten als duale leerlingen gesproken. De leerlingen van de LWP konden zelf niet zo goed verwoorden in welke mate zij nu voordeel hadden van deze stage t.o.v. hun klasgenoten. Ze hadden weinig tot nauwelijks contacten met hen konden onderhouden, omdat de lessen op de afdeling plaatsvonden. Toch viel mij zeker een verschil op tussen de LWP studenten en de duale studenten van dezelfde leerjaren. De 4e-jaars die ik sprak, gaf aan dat ze zich veel meer 'een echte pleeg' vond na deze stage in vergelijking met de stages ervoor. Dit zag ik ook terug in haar besluitvaardigheid en omgang met de 'leerling' die ze moest begeleiden. Zij deed dit veel zekerder en professioneler dan haar duale 'collega'. Ook bij de 2e-jaars zag ik een verschil in attitude. De LWP stagiaires waren zekerder in hun omgang met patiënten en ook durfden ze meer zelf uit te zoeken, te plannen en in te brengen bij een discussie naar een oplossing voor een probleem.

Hoofdstuk 5 Bevindingen en resultaten

In dit hoofdstuk is het de bedoeling een overzichtelijk beeld te geven van de bevindingen en resultaten die we kunnen halen uit de voorgaande informatie. Het gaat er dan vooral om of de bevindingen uit de praktijk overeenkomen met de randvoorwaarden beschreven in de theorie. Deze komen dus zowel uit de literatuur als uit opgedane ervaring. Deze gestelde randvoorwaarden worden vervolgens vergeleken met de wensen en de voortgang van de huidige praktijk. Om het zo overzichtelijk mogelijk te maken zijn de randvoorwaarden verwerkt in een tabel:

Tabel 3: Overzicht randvoorwaarden

Randvoorwaarden	**School**	**OLVG**	**Voldaan**	**Actie**	**Resultaat**
Studenten staan boventallig		x	Ja	Formatie bezetting op orde	Studenten zijn boventallig
Onderwijs vindt plaats op werkvloer	X	X	Ja/Nee	Inhoudelijk onderwijs ook op locatie	Begeleidingsuren én inhoudelijk onderwijs op locatie
Positieve uitslag leerplaatsanalyse		X	Nee	Leerplaatsanalyse	Uitslag analyse Inzicht in leerklimaat en werklast.
Stabiele verpleeg-kundige organisatie: -Bezetting op orde -Werkproces geprotocolleerd -Rust en stabiliteit		X	 Nee Nee Nee/Ja	 Rooster/FTE's op orde maken DKS beschikbaar Uitvoeren leerplaatsanalyse	 Bij start in orde Bij start in orde Inzicht in sfeer in de organisatie
Geschikte patiëntenpopulatie		X	Nee	Patiënten categorie MC complexer 'maken'	Bij start in orde
Deskundige/gemotiveerde medewerkers		X	Nee -> Ja	Worden getraind september	Gemotiveerde medewerkers getraind
Artsen betrokken in besluitvorming		X	?	Artsen informeren en betrekken	Artsen op de hoogte en betrokken
Project valt binnen bestaande organisatie		X	Ja	Geen actie	Project valt binnen bestaande organisatie
Voorzieningen -Lesruimte -Eigen (overdracht) ruimte -Toegang digitaal netwerk -Kluisjes -Stagevergoeding		X	 Ja Ja Ja ? Ja	 Teaching Hospital heeft ruimtes Toewijzen ruimte op CCU Personeelsnummer Kluisjes toewijzen Hoogte stagevergoeding vast leggen	 Les ruimtes Eigen ruimte CCU Met nummer toegang tot netwerk Studenten hebben eigen kluisjes Studenten krijgen stagevergoeding
Leerlingen geselecteerd	X	X	Nee	Selectie commissie maken/ gesprek leerlingen voeren	Leerlingen geselecteerd

Onderwijs aangepast -Curriculum -Studie/stage materiaal	X		Nee Nee	Curriculum aanpassen Materiaal wijzigen	Curriculum sluit aan op LWP stage Materiaal sluit aan op LWP stage

We zien dat er al aan een heleboel randvoorwaarden voldaan kan worden, maar dat er ook nog wel een aantal punten open staan. Ik zal hieronder de verschillen uiteenzetten. Adviezen tot verbetering zullen beschreven worden in de *aanbevelingen* van het volgende hoofdstuk.

De boventalligheid van de studenten is gewaarborgd. De formatie is in de huidige situatie nog niet op orde en er is een groot tekort, maar er wordt gewerkt aan de oplossing hiervoor.

De wens van beide partijen is dat al het onderwijs gegeven gaat worden op de LWP. Wat betreft de begeleidingsuren is dit ook geen probleem. De docent kan gewoon voor deze groep studenten naar het ziekenhuis komen. Wat betreft het inhoudelijk onderwijs is er nog wel een probleem. Dit wordt klassikaal gegeven. Nu zou dus de hele klas naar het ziekenhuis moeten komen, de docent of genodigde die het geeft, zou op twee locaties moeten verschijnen of het inhoudelijk onderwijs zou moeten worden uitbesteed aan de praktijkinstelling, waarbij weer financiële problemen de kop op steken.

Er is nog geen leerplaatsanalyse uitgevoerd. Een werklastmeting staat op het programma, maar deze is niet zo volledig en specifiek als een leerplaatsanalyse m.b.t. het invoeren van een LWP.

De verpleegkundige organisatie. De bezetting is zoals vermeld nog niet op orde, maar er wordt aan gewerkt om dit bij de start wel op orde te hebben. De protocollen zijn nu in papierenvorm beschikbaar, maar de wens is om dit digitaal te maken, zodat unit breed iedereen via intranet hier toegang tot heeft. Wat betreft rust en stabiliteit; deze begint weer terug te keren zoals het er nu uitziet. De onderbezetting geeft nog wel de nodige onrust en belasting, maar zoals gezegd is beloofd dit te gaan aanvullen.

Op het moment sluit de patiëntencategorie op de MC nog niet aan bij de leerdoelen van de studenten. Dit is wel van belang. Voor de start van de LWP wil men de complexiteit van de patiëntenzorg verhogen op de MC door daar o.a. ACS en post reanimatie patiënten te plaatsen. Ook zullen de studenten op de CCU cardioversies mogen gaan uitvoeren. Het MC niveau zelf is moeilijk te definiëren. Er is geen erkende opleiding voor en elk ziekenhuis geeft zijn eigen invulling aan dit niveau. Dit schept soms ook wel verwarring in de begeleiding: ‘wat mag iemand nu wel en wat nou niet?’ Wat hierin het belangrijkste blijft is dat de complexiteit van de zorg aansluit bij de leerdoelen en dat alle daar bij behorende handelingen en processen uitgevoerd mogen worden onder supervisie. Mocht er te weinig aanbod zijn op de MC dan kunnen de studenten meelopen op de Eerste Hart Hulp.

De medewerkers die als coach zullen gaan functioneren worden op motivatie en competentie geselecteerd. Hierbij is belangrijk dat er rekening wordt gehouden met belastbaarheid. Het blijkt dat te veel inzet op de LWP medewerkers ook kan demotiveren, omdat ze te weinig zelf aan bed kunnen staan. Er moeten dus voldoende coaches zijn.

Het is verstandig de artsen te betrekken bij de ontwikkelingen en besluitvorming m.b.t. de LWP. Ik weet niet of dit al is gedaan.

Wat betreft voorzieningen wordt er voorzien in een eigen ruimte voor de studenten op de CCU. Ook de hoogte van de stagevergoeding staat vast. Of er kluisjes voor de studenten beschikbaar worden gesteld weet ik nog niet. Dit is zeker wenselijk gezien de lange periode dat zij op de afdeling aanwezig zullen zijn.

Er wordt op dit moment druk gesolliciteerd door de geïnteresseerde studenten. Met hen zullen nog gesprekken gevoerd worden m.b.t. motivatie en als een soort selectie en toelating tot de stage op de LWP.

Op dit moment is er voor gekozen geen aanpassingen te maken in het curriculum. Dit is wel wenselijk. Er zal worden gekeken naar mogelijke aanpassingen wanneer deze pilot een succes blijkt en wanneer er samenwerking met meerder ziekenhuizen zal volgen hierdoor.

Hoofdstuk 6 Conclusie en aanbevelingen

Conclusie

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden hebben we twee antwoorden nodig. Ten eerste op welke wijze het mogelijk is een LWP toe te passen en ten tweede welke randvoorwaarden hierin nodig zijn:

"Op welke wijze is het mogelijk het concept van een leerwerkplaats toe te passen op een specialistische afdeling als de MC van een CCU en welke noodzakelijke randvoorwaarden zijn hierin te benoemen?"

Op basis van de eerder beschreven theorie en praktijkvoorbeelden is het naar mijn mening mogelijk een LWP naar origineel concept toe te passen op een specialistische afdeling. Er zijn slechts vier verschillen te benoemen tussen een LWP op een reguliere afdeling en een specialistische afdeling. Het aanbod van patiënten is kleiner, de complexiteit van de patiëntencategorie is hoger, de daaraan verbonden specialistische zorg en verpleegkundige handelingen zijn complexer en de leerdoelen van de TV studenten zijn complexer dan die van de reguliere HBO-V opleiding. Kijkend naar de randvoorwaarden (zie hieronder) kunnen al de genoemde verschillen prima verwerkt worden in het originele concept. De patiëntencategorie en de leerdoelen van de studenten sluiten namelijk prima op elkaar aan. Het concept zoals wij het nu kennen, hoeft dus naar mij idee niet aangepast te worden. Een gedetailleerde beschrijving van hoe er dan precies geïmplementeerd kan worden, is beschreven in deel 2 van deze scriptie: *Implementatie.*

Beantwoording van het tweede deel van de vraag zijn de noodzakelijke randvoorwaarden die wij hierin kunnen benoemen:

- Studenten staan boventallig
- Onderwijs vindt plaats op de werkvloer
- Positieve uitslag leerplaatsanalyse
- Stabiele verpleegkundige organisatie
- Geschikte patiëntenpopulatie
- Deskundige en gemotiveerde medewerkers
- Artsen betrokken in besluitvorming
- Project valt binnen de bestaande organisatie
- Voorzieningen
- Selectie van studenten
- Aanpassing onderwijsprogramma/ curriculum

Aanbevelingen

- De 'boventalligheid' van de coach. Uit de wensen van de praktijkinstelling blijkt dat de coaches naast het coachen ook andere verantwoordelijkheden krijgen toebedeeld. Dit is sterk af te raden. De studenten zijn boventallig en wanneer een van hen ziek is of wanneer er lessen gegeven worden tijdens werktijd, moet het werk op de LWP overgenomen worden door de coach. Het is niet verantwoord en haalbaar tegen over de verpleegkundigen en de patiënten, om bijvoorbeeld de telemetrie te bewaken of de opnames op de CCU te coördineren, terwijl men op de MC staat. Daarom moet ook de coach van de LWP 'boventallig' zijn op het moment dat hij/zij coacht. Ook in het inwerken van de nieuwe studenten gaat veel tijd zitten en hiernaast is dus geen tijd voor andere verantwoordelijke taken.
  In de huidige situatie wordt de MC bemand door A-verpleegkundigen. Met de komst van de LWP zullen dit de coaches en dus CCU verpleegkundigen worden. Om continuïteit te kunnen bieden zal de afgesproken verpleegkundige bezetting tijdens een dienst hetzelfde moeten blijven. Zie tabel 4.

Tabel 4: overzicht verpleegkundige bezetting CCU

	Door de weeks	Weekend	
Min. dagdienst CCU	5	4	Waarvan 1 iemand voor MC (coach)
Min. avonddienst CCU	4	4	Waarvan 1 iemand voor MC (coach)
Min. nachtdienst CCU	3	3	Waarvan 1 iemand voor MC

Om dit te verwezenlijken moet het huidige tekort in de formatie worden aangevuld voor de start van de LWP. Ook met het oog op de rust en stabiliteit van het team.

- In de wensen wordt kenbaar gemaakt dat er nog een werklastmeting plaats zal vinden op de CCU *"...waaruit zal blijken welke ondersteuning de medewerkers nodig hebben in hun rol als coach."* Het advies is om niet alleen te kijken naar de werkdruk en de werkprocessen die daar aan ten grondslag liggen, maar juist met het oog op de LWP naar het leerklimaat en de competenties. Het advies is dus om een leerplaatsanalyse uit te voeren.
- Juridische positie. Binnen de huidige wettelijke kaders kan de complexere en gespecialiseerde zorg gewoon aangeleerd en uitgevoerd worden, mits onder begeleiding van een gediplomeerd verpleegkundige en wanneer contractueel wordt vastgelegd dat de eindverantwoording nog steeds bij de werkgever ligt. Gezien de onduidelijkheid in de wetgeving en de toenemende complexiteit van de inhoud van de stage kan het wel wenselijk zijn hier dieper op in te gaan. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door een uitgebreidere clausule op te nemen in het contract waarin juist de (juridische) veiligheid van de TV student en de coach worden gewaarborgd m.b.t. tot het uitvoeren van deze complexere zorg. Het zou aan te bevelen zijn om wettelijke of in de CAO hier een duidelijker alles omvattende clausule voor te ontwikkelen.
- In de wensen blijkt een verschil te zijn in opvatting over het onderwerp schooluren. De praktijkinstelling wil dat de schooluren buiten de 32 uur om worden gegeven en de onderwijsinstelling concludeert dat de lessen ook tijdens werkuren kunnen vallen, dus de schooluren vallen binnen die 32 uur. Hier moet één lijn in getrokken gaan worden door de projectgroep. Verder moet hier gekeken worden naar een oplossing voor het geven van het inhoudelijk onderwijs op de werkvloer. Er zijn meerder oplossingen en de projectgroep zal hierin afwegingen en een keuze moeten maken.
- Selectie van studenten en coaches, rekening houdend met motivatie, voorkennis en de belastbaarheid van de coaches.
- Het maken van de nodige aanpassingen in het curriculum, zodat dit gaat aansluiten op de stage.
- Kluisjes beschikbaar stellen voor de studenten.
- De patiëntencategorie herorganiseren en verdelen over de afdeling, zodat de complexiteit van de zorg aansluit op de competenties van de studenten.

Implementatie

Nu we alle aspecten m.b.t. de invoering van de LWP hebben bekeken, betekent het nog niet dat het direct werkt. Daarvoor moet de pilot eerst echt gaan lopen. Daar heb je een implementatieplan bij nodig. Hiermee wil je bereiken dat de LWP op de afdeling op de juiste manier geïntroduceerd en ingevoerd gaat worden, zodat het ook op de juiste manier gaat functioneren voor alle betrokken partijen.

Wetenschappelijke inkadering en verantwoording
Ik heb gebruik gemaakt van verschillende bronnen in de zoektocht naar een valide implementatiemodel. Vooral het rapport: *Weten wat we doen. Verspreiding en innovaties in de zorg* van de Raad voor Volksgezondheid en Zorg en hieruit het 5 stappen implementatiemodel van Grol en Grol en Wensing.[11] De andere informatie waar ik gebruik van heb gemaakt zijn de onderwijssheets voor implementatie die vorig jaar gebruikt zijn in de lessen voorafgaand aan het project gegeven door Jos Pullen en het boek: *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.*[12] Verder zullen er stukken uit een door het OLVG al opgesteld concept: *Plan van aanpak*[13] verwerkt worden in de implementatie.

Er bestaat een grote diversiteit aan interventies die je toe kan passen binnen diverse implementatiestrategieën of modellen. Voorbeelden zijn; campagne voeren, proefproject, managementinstructie, opleiden, feedback, voorbeeldwerking, beloning en straf, vervangen of verplaatsen van mensen, bijzondere uitdagingen creëren, bezoek aan een collega organisatie, 'pressure cooking', bedreiging opvoeren, onderlinge beïnvloeding en externe 'autoriteiten'. Deze verschillende interventies worden soms apart maar vaak ook in combinatie gebruikt. Het succes van een implementatiemodel zelf, hangt af van de mate waarin het model aansluit bij eigenschappen van de innovatie en de kenmerken van de organisatie. Juiste afstemming van deze factoren zijn hierbij essentieel.

Het plan
In deze nota wil ik uitgaan van de realiteit en dus zal ik ook rekening houden met de zaken die al plaatsgevonden hebben. Toch wil ik ook het volledige implementatieproces beschrijven alsof er nog niks op papier staat, dus hierin zal soms enige overlap of een ander tijdbestek te vinden zijn.
Het proces zal bestaan uit vier fasen waarbinnen vijf stappen zullen plaatsvinden:

Tabel 5: Fasen van implementatie

Fase	Stappen	Inhoud	Duur
1.Onderzoek en besluitvorming	Stap 1	Concreet voorstel	2 á 3 maanden
	Stap 2	Diagnose v/d situatie	
	Stap 3	Belemmerende factoren	
2.Voorbereiding	Stap 4	Plan van aanpak	4 maanden
3.Uitvoering	Stap 5	Uitvoering	1 studiejaar
4.Evaluatie en toekomstig beleid	Stap 6	Evaluatie	2 maanden

Fase 1: Onderzoek en besluitvorming

[11] Schrijfers, Prof. Dr. A.J.P., e.a. *Weten wat we doen. Verspreiding en innovaties in de zorg*. Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, 2005.
[12] Havekes, R., Drenth, H. *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.* Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2005.
[13] Unit cardiologie. *Concept. Plan van aanpak, leerwerkplek. Een lerende organisatie.* Onze Lieve Vrouwe Gasthuis, Amsterdam, 2007.

Een deel van dit proces heeft op het moment van schrijven al plaatsgevonden. In de periode januari tot maart 2007. Na de kennismaking met de LWP via literatuur, een bezoek aan het AMC en na contact met elkaar zijn de beide partijen overeengekomen te willen starten met een LWP. Meerdere motivaties werden hiervoor aangedragen. Deze zijn terug te vinden in hoofdstuk 3 en het *Plan van aanpak* van het OLVG.
Men wil de LWP als een pilot starten op de MC van de CCU, omdat deze patiëntencategorie goed aansluit bij de leerdoelen van de HBO-TV en andersom sluit de HBO-TV, gebleken uit eerdere ervaringen, goed aan bij de specialistische zorg die geboden wordt op de CCU.

1. Ontwikkel een concreet voorstel voor verandering van de zorgverlening

Zoals gezegd hebben er na de eerste kennismaking een aantal zaken plaats gevonden. Men heeft zich verdiept in het onderwerp door een bezoek te brengen aan het AMC. Dit heb ik zelf ook gedaan, zie hoofdstuk 4. Verder heeft er een verdieping in de literatuur plaats gevonden, beschreven in hoofdstuk 1 van de adviesnota.

2. Maak een diagnose van de situatie

Wie zijn er betrokken:

Unit management Cardiologie OLVG

Het unit management van de unit Cardiologie is nauw betrokken bij de pilot van de LWP. De bedrijfleider, Inge Snijders, is aanwezig geweest bij de voorbereidende gesprekken met hogeschool InHolland. De projectgroep geeft na elke fase een terugkoppeling aan de bedrijfsleider over de voortgang.

InHolland

Binnen de projectgroep zit een afgevaardigde van InHolland. Andre de Kler; docent en stagecoördinator HBO-TV. Deze zorgt voor de terugkoppeling naar InHolland. Voor de invoer van de pilot zal er nog een bijeenkomst plaatsvinden met de bedrijfsleider van de unit Cardiologie, de verantwoordelijke manager van InHolland, Hetty de Jong, en de adjunct directeur van Teaching Hospital.

Afdelingsleider

Milly Bouter. Afdelingsleider van de verpleegafdeling Cardiologie en a.i. voor de CCU is projectleider.

Medewerkers

De medewerkers van de CCU zijn in een vroeg stadium betrokken bij de pilot. Een aantal medewerkers zal op bezoek gaan naar het AMC. De medewerkers zullen bijtijds getraind worden voor het coachen van de studenten op de MC.

De projectgroep

Deze bestaat uit: Milly Bouter, afdelingsleider van de verpleegafdeling Cardiologie en a.i. voor de Hartbewaking is projectleider. In de werkgroep zitten verder een docent van Inholland: Andre de Kler, de praktijkopleider: Bastiaan Meijer, twee verpleegkundigen van de Hartbewaking en Esther Dieleman, HR services unit Cardiologie.

Teaching Hospital

Vanuit deze tak van het OLVG zal zoals eerder genoemd de adjunct directeur betrokken zijn, maar vooral de praktijkopleider, verantwoordelijk voor de CCU, Bastiaan Meijer. Juist tijdens de uitvoering is zijn taak erg belangrijk; het coachen bij het vormgeven en de voortgang van het leerproces van de groep studenten. Ook zal Teaching Hospital betrokken zijn bij de scholing die gegeven moet gaan worden aan de medewerkers op de afdeling.

Huidige situatie

Een oriëntatie op de huidige situatie en gang van zaken is beschreven in hoofdstuk 2 van de adviesnota.

Belemmeringen voor verandering
Het is belangrijk om belemmeringen te inventariseren d.m.v. analyse en literatuur onderzoek. Deze zullen namelijk verbeterd moeten worden, wil je het implementatieproces en de LWP zelf laten slagen. We kunnen belemmeringen voor verandering in drie punten onderverdelen:

- Organisatorische belemmeringen
- Individuele belemmeringen
- Veranderingsbereidheid
    - Attitude
    - Subjectieve sociale normen/ opvattingen
    - Bekwaamheid

We hebben in hoofdstuk 5 van de adviesnota alle randvoorwaarden voor het starten van een LWP op een rij gezet en vergeleken met de huidige situatie en de wensen. Een organisatorische belemmering voor de gewenste verandering is natuurlijk het niet voldoen aan deze randvoorwaarden.

Een andere belemmering voor verandering kan bij individuen liggen. Niet iedereen heeft behoefte aan verandering en niet iedereen kan het in het begin overzien waardoor er zich weerstand kan ontwikkelen tegen de plannen. Hiervan kan sprake zijn bij alle betrokken partijen. Op de werkvloer zullen werknemers zijn die zich hiermee kunnen identificeren en ook op de hogeschool zullen misschien docenten en studenten zijn die dit herkennen. Veel gehoorde bezwaren zijn bijvoorbeeld: 'het is de zoveelste verandering in korte tijd, ik houd het niet meer bij.' Wanneer studenten onbekend zijn met de LWP, kan het hen nog wel eens het gevoel geven dat ze 'in het diepe worden gegooid' en dat dit niet wenselijk voor hen, maar ook niet voor de patiënten.
Op de hoogte zijn van de bezwaren van deze mensen is van groot belang. De projectgroep zal hier onderzoek naar moeten doen bijvoorbeeld door middel van een inventariserende enquête of gesprekken vooraf met de werknemers en studenten. Dit zou kunnen vallen onder de leerplaatsanalyse die gaat plaatsvinden. Ook kan op basis van persoonlijke motivaties een selectie gemaakt worden van welke mensen echt betrokken gaan worden bij het proces of degene die voor de functie als coach in aanmerking gaan komen.
Je moet er namelijk altijd rekening mee houden dat één enkele aanpak niet effectief is voor alle mensen tegelijk. Sommige individuen vragen een andere benadering, sommige individuen willen hier misschien wel helemaal niet voor benaderd worden. En is het dan effectief om dit toch te doen?
Wat ook vermeld moet worden, is dat de CCU uit een hele onrustige periode komt en op het moment weer in wat rustiger vaarwater lijkt te komen. Er is een heel aantal medewerkers dat weer met frisse moed dingen oppakt en hun schouders er onder zetten, maar bij een heel aantal hebben de afgelopen jaren ook de nodige sporen achtergelaten.
Als je weet welke bezwaren of twijfels er de ronde doen, kun je daar de informatie voorziening op afstemmen en zoals wel bekend is, is communicatie misschien wel een van de meest belangrijke factoren als het gaat om een effectieve implementatie.

De laatste belemmerende factor heeft vooral te maken met het klimaat. Wat is de houding van zowel de praktijkinstelling en de onderwijsinstelling? Staan zij welwillend tegenover elkaar of zijn er te veel verschillende meningen als het gaat om samenwerking? Hoe staan de medewerkers als team tegenover innovatie en nieuwe studenten? Is het team extrovert of juist erg op zichzelf. Wat vinden docenten ervan dat ze op locatie les moeten gaan geven en zijn de studenten bereid om samen te werken in hun stage of werken ze liever alleen volgens het reguliere stagemodel?
Hierin vallen natuurlijk al heel veel subjectieve sociale normen en opvattingen uit op te maken en deze zijn net als de bovenstaande belemmeringen van groot belang. Het gaat dus om de beschouwing van de 'grote groep' en niet het individu zoals eerder beschreven. Aan de andere kant moet je jezelf afvragen of het generaliseren van een groep wel recht doet aan de betrokken individuen?

Je informatie voorziening, maar vooral ook de benadering van betrokken partijen en de tactieken die gekozen moeten gaan worden om attitude of normen en opvatting te veranderen zijn natuurlijk essentieel. Willen mensen betrokken worden, maakt dat ze enthousiast en welwillend of willen ze juist alles kant-en-klaar aangeleverd krijgen?

Als laatste binnen dit punt speelt dan nog de bekwaamheid. Is er voldoende kennis en karakter in huis om de op handen staande veranderingen door te maken en vorm te geven? Ook dit punt kan voor beide partijen gelden. In de onderwijsinstelling vraagt dit de nodige verdieping en aanpassing van de betrokken docenten en het curriculum. Voor de studenten geldt dat er, gezien de pilot en de complexere situatie waarin deze uitgevoerd gaat worden, een selectie zal moeten plaats vinden op basis van voorkennis en motivatie.
In de praktijkinstelling zal gekeken moeten worden of er voldoende kennis beschikbaar is met betrekking tot de nieuwe manier van begeleiden, namelijk coachen en of men voldoende op de hoogte is van de ontwikkelingen en de competenties en leerdoelen van de Tv-opleiding. De coaches gaan getraind worden en wat betreft de kennis van de Tv-opleiding is de afgelopen twee jaar door mijzelf en door Ilja Honing (ook Tv-student) meerdere malen uitleg en toelichting gegeven. De meeste medewerkers zijn inmiddels bekend met de opleiding en het leertraject wat daar binnen afgelegd kan worden op de CCU en met de manier waarop deze studenten dus begeleid kunnen worden.

Kortom in een goede analyse van vooral de werkvloer door bijvoorbeeld een leerplaatsprofiel op te stellen kan veel van deze dingen duidelijk maken. Hierna kan er in het implementatieplan specifiek op ingespeeld worden qua keuzes voor de aanpak van de diverse onderdelen en de belemmeringen hierboven genoemd. Ook binnen de projectgroep is het goed je er van bewust te zijn dat er dingen spelen die als belemmerend worden ervaren. Om te voorkomen dat er tijdens de pilot belemmeringen optreden vanuit de kant van de studenten is het misschien goed om in deze situatie te kiezen om een selectie toe te passen op de studenten die in aanmerking zouden komen voor een stage op de LWP.

3. Relateer interventies aan de belemmerende factoren

In de uiteenzetting van de mogelijke belemmeringen zijn diverse interventies eigenlijk al naar voren gekomen, maar om een overzichtelijk beeld te geven, zet ik de interventies die van groot belang zijn bij deze pilot even op een rijtje:

- Checken of beide partijen voldoen aan de benoemde randvoorwaarden (zie hoofdstuk 5 van de adviesnota)
- Inventariseren hoe de betrokken individuen staan t.o.v. de verandering (vooral werkvloer)
- Analyse naar attitude, normen en bekwaamheid van de betrokken partijen
- Studenten en coaches selecteren

Zoals gezegd, is het eerste punt al uitgevoerd door de huidige situatie te vergelijken met de randvoorwaarden genoemd in de adviesnota. Individuen zouden benaderd kunnen worden in gesprekken of voorafgaande enquêtes. En het laatste punt kan ook doormiddel van analyse wel onderzocht worden. Eigenlijk komt het analyseren van deze drie punten erg goed terug in de leerplaatsanalyse.

Kortom, uit een goede uigebreide analyse kunnen de belemmeringen gedefinieerd worden en kan de aanpak hierop aangepast worden.

Fase 2: Voorbereiding

4. Ontwikkel een plan van aanpak

In deze fase moet de projectgroep een taakverdeling gaan maken en een goede tijdsplanning. Wat gebeurt wanneer en wie is daar verantwoordelijk voor?
Om dit zo overzichtelijk mogelijk te maken zal dit in schematische vorm weergegeven worden. Hierin wordt ook fase 1 nog weergegeven.

Tabel 6: Plan van aanpak

Fase en tijdsduur	**Wie?**	**Wat?**	**Resultaat**
1.Onderzoek en besluitvorming. Januari - maart 2007	School	- Benoemen projectleider	Projectleider aan de slag
	Praktijk	-Benoemen projectleider	Projectleider aan de slag
	Gezamenlijk	-Formuleren opdracht projectgroep -Instellen projectgroep -Bijeenkomst organiseren in praktijk -Onderzoeken mogelijkheden, voorwaarden en haalbaarheid -Besluitvorming -> GO/NO GO	Projectgroep geïnstalleerd Medewerkers informeren Concept plan van aanpak
2.Voorbereiding April - Oktober 2007	School	-Bepalen welke plek in curriculum -Logistieke organisatie -Docententeam informeren -Aanpassen onderwijsprogramma -Subsidies? -Informeren, werven en plaatsen studenten -Extra voorbereiden studenten	Studieonderdeel bekend Rooster, groepsindelingen bekend Docenten geïnformeerd Betrokken docenten voorbereiden Subsidies aangevraagd Studenten geplaatst Studieopdrachten
	Praktijk	-Bepalen afdeling -Informeren afdelingsteam -Scholing afdelingsteam -Voorzieningen en kosten -Subsidies? -Patiënten informeren -Dienstrooster	Afdeling bekend Medewerkers geïnformeerd Medewerkers geschoold Werkomgeving operationeel Subsidies aangevraagd Beleid duidelijk, voorlichting-materiaal Bekend welke diensten
	Gezamenlijk	-Bepalen kwaliteit en hoeveel studenten -Bepalen beginsituatie studenten (voorkennis) -Test leerrendement starten -Introductie bijeenkomst studenten (afdeling laten zien, roosterwensen e.d.) -Samenwerkingsovereenkomst teken	Aantal en niveau studenten bekend Begin situatie bekend Begin situatie student bekend Studenten geïnformeerd Samenwerkingsovereenkomst
	Student	-Informatie halen -Keuze bepalen -Evt.	Student geïnformeerd Student wil Stageplaats bekend

		solliciteren/aanmeldingsgesprek	
3. Uitvoering November '07-Juni'08	School	-Onderwijs verzorgen -PR	Onderwijs uitgevoerd Informatie
	Praktijk	-PR -Verzorgen van stage aan groep studenten, coachen	Informatie Verzorgen stages
	Gezamenlijk	-Regelmatig overleg -Prestatie-indicatoren bijhouden	Knelpunten oplossen, bijstellen Voortgang duidelijk, meetbaar
	Student	-Stagelopen	Stage behaald
4.Evaluatie en toekomstig beleid Juli- Augustus 2008	School	-Evalueren met betrokkenen: docenten, studenten, management	Evaluatie gegevens bekend vanuit school
	Praktijk	-Evalueren met betrokkenen: medewerkers, teamleider, praktijkopleider, management, studenten -Patiënten tevredenheidonderzoek	Evaluatie gegeven bekend vanuit de praktijk Tevredenheid patiënten bekend
	Gezamenlijk	-Gezamenlijke eindevaluatie -Afronden prestatie-indicatoren -Test leerrendement afronden -Bepalen toekomstplannen	Eindevaluatie Resultaten bekend Resultaten bekend Beleid bepaald
	Student	-Evaluatie studieonderdeel -Bepalen verdere opleidingsroute	ECTS behaald Vervolg SLB bekend

Fase 3: Uitvoering

5. Voer het plan uit

Fase 4: Evaluatie en toekomstig beleid

6. Evalueer de voortgang

Evaluatie is niet iets wat alleen aan het einde zou moeten plaatsvinden. Tussentijdse evaluatie en bijstellen van plannen is van essentieel belang voor het functioneren van een innovatie. Het advies is dat de betrokken partijen of in elk geval de projectgroep betrokken bij de implementatie elke vier weken bij elkaar komen om de voortgang te bewaken. Ook is het goed om bijvoorbeeld elke vier weken inhoudelijk te evalueren met de praktijkopleider en de coaches. In dit overleg kan dan het leerproces van de studenten besproken worden en kunnen er afspraken gemaakt worden over begeleidingsstijlen en omgang.
Er kan op twee manieren geëvalueerd worden: zoals hierboven beschreven inhoudelijk en overstijgend.

Inhoudelijk is dus erg van belang tijdens het draaien van de pilot. En overstijgend komt meer van pas in de fase van de eindevaluatie als er terug gekeken kan worden op het grotere geheel. Hierbij kan goed gebruik worden gemaakt van het onderzoeken van prestatie-indicatoren. Deze indicatoren kunnen geformuleerd worden op basis van de randvoorwaarden en kunnen over diverse gebieden iets zeggen.

- Op bedrijfsmatig niveau: vb. 'Productie in patiëntenzorg en lig duur blijven minimaal gelijk.'
- Op educatief niveau: onderzoek naar leerrendement. Vb. 'Behaalde leerrendement bij de LWP studenten is hoger dan dat van hun klasgenoten.'
- Op niveau van de werkvloer: vb. 'Het leerklimaat is aanzienlijk verbeterd en de te behalen competenties op deze afdeling zijn minimaal op HBO niveau gebleken.' Dit kan bijvoorbeeld getoetst worden door een herhaling van de leerplaatsanalyse.

Ook zullen de betrokken partijen elkaar feedback moeten geven over de samenwerking en toekomstige wensen.
Evaluatie van patiënten tevredenheid mag ook niet ontbreken. Dit kan bijvoorbeeld heel eenvoudig gedaan worden d.m.v. een kleine invullijst die patiënten krijgen aangeboden bij opname of ontslag.[14]

Verantwoording en reflectie

Gezien de adviesnota en het implementatieplan een goed overzicht hebben gegeven van de innovatie, is het naar mijn idee haalbaar om op basis van dit innovatieplan ook de innovatie daadwerkelijk te laten slagen. Het geeft een heldere uiteenzetting van de theorie, de huidige situatie en de tijd en het laat zien hoe deze, op basis van eerder genoemde randvoorwaarden interventies, precies op elkaar aangesloten kunnen worden. Zo wordt een solide, haalbare en realistische basis gecreëerd om de pilot van de LWP ook daadwerkelijk te gaan invoeren.

[14] Laar, drs. R.F.P.M. van der, Roodbol, drs. P.F. *Geslaagde samenwerking HBO-V en academisch ziekenhuis. Nieuw stagemodel slaat aan bij studenten.* Tijdschrift voor verpleegkundigen, 5, p 32-35, 2002.

Literatuuropgave

Boeken

- Havekes, R., Drenth, H. *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.* Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2005.

Artikelen

- Baars- van Moorsel, M. *Leerklimaat in ziekenhuizen.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 4, p 30-33, 2004.
- Bouwman, J., Roeberts – Koekoek, J. *Sterke schakels: waar leer je leren?* Onderwijs & Gezondheidszorg, 1, p 3-7, 2007.
- Braams, C.A.M., Have, L.B. van der & Caljouw, M.A.A. *Een succesvol stagemodel, het leerrendement van een verpleegkundige werkplaats.* Tijdschrift voor verpleegkundigen, 4, p 26-29, 2005.
- Braams, C.A.M., Havekes, R. *De verpleegkundige werkplaats in het LUMC. Hoe voltijd studenten HBO-V met en van elkaar leren.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 3, p 9-12, 2003.
- Gobbens, R., Schell, H., Damoiseaux, J. *Een meetinstrument voor de kwaliteit van de beroepspraktijkvorming. Prakijkleerplaatsprofiel niveau5.* Onderwijs & Gezondheidszorg, 2, p 11-14, 2007.
- Laar, drs. R.F.P.M. van der, Roodbol, drs. P.F. *Geslaagde samenwerking HBO-V en academisch ziekenhuis. Nieuw stagemodel slaat aan bij studenten.* Tijdschrift voor verpleegkundigen, 5, p 32-35, 2002.
- Schrijfers, Prof. Dr. A.J.P., e.a. *Weten wat we doen. Verspreiding en innovaties in de zorg*. Raad voor de Volksgezondheid en Zorg, 2005.

Documenten

- Unit cardiologie. *Concept. Plan van aanpak, leerwerkplek. Een lerende organisatie.* Onze Lieve Vrouwe Gasthuis, Amsterdam, 2007.

Websites

- http://ecgreetje.web-log.nl/ecgreetje/2005/10/leerwerkplaats.html

Bijlagen

Projectplan

1. Uitwerking projectopdracht

Onderwerp en thema
Een leerwerkplaats voor de HBO-TV op de Medium Care (MC) van de Cardiac Care Unit (CCU) van het Onze Lieve Vrouwe Gasthuis (OLVG). Het specifieke wat ik daaraan zou willen onderzoeken is of het mogelijk is dit bestaande leren/werken concept toe te passen op een specialistische verpleegafdeling.

Situatieanalyse
Algemeen
In het OLVG is de zorgverlening opgezet rond het principe 'de patiënt centraal'. Dit houdt in dat de zorgverlening zich kenmerkt door het zorgen voor de individuele mens, met begrip voor de individuele wensen en behoeften van de patiënt. In het OLVG wordt in de dynamiek van alle dag gewerkt aan kwaliteit van zorg en arbeid. Dit uit zich in de mogelijkheden op het gebied van individuele ontplooiing.
Cardiologie
De verpleegafdelingen die tot deze groepen behoren, kenmerken zich door de volgende verpleegkundige visie:

- uitdaging om als verpleegkundige binnen de cardiologie je deskundigheid aan te laten sluiten op de individuele zorgvraag van de patiënt
- alle mogelijkheden om je deskundigheid op diverse gebieden te ontwikkelen
- prettig, informeel werkklimaat met veel ruimte voor ideeën

De verpleegafdelingen die tot deze groep behoren zijn: B3-interventie cardiologie en de lounge/ A4-verpleegafdeling cardiologie/ C3-CCU. Verder bestaat deze unit nog uit de polikliniek en de functie-afdeling.
CCU
De algemene doelstelling van de zorg is natuurlijk ook rond het principe opgezet 'de patiënt centraal'. (zie 'Algemeen') De verpleegkundige zorg in het bijzonder draait om een aantal patiënten categorieën: patiënten met instabiele AP klachten, na een CAG of (primaire) PCI, electrische cardioversie, ritmestoornissen, decompensatio cordis, astma cardiale en infarcten etc.
De CCU is een geheel vernieuwde afdeling met 9 één persoonskamers en een MC unit; dit is een 4 persoonskamer.
Er is één verpleegkundig hoofd en er zijn in totaal 21 verpleegkundigen in dienst; CCU verpleegkundigen, MC verpleegkundigen, A-verpleegkundigen en verpleegkundigen die de opleiding tot MC of CCU verpleegkundige volgen. De MC wordt bemand door A-verpleegkundigen. Hiernaast zijn er periodes ook cursisten aanwezig van de IC, er zijn mogelijkheden voor stagiaires van de HBO-TV en de afdeling heeft drie afdelingsassistentes die dienst ondersteunende taken uitvoeren.

Zoals de situatie er nu uitziet, wil men van de MC een leerwerkplaats gaan maken voor derde- en vierdejaars HBO-TV studenten. "*Een leerwerkplaats is: een authentieke werkomgeving, waarin een groep studenten alle voor de beroepsuitoefening typerende werkprocessen uitvoert en verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan, met als doel het beroep te leren. De studenten zijn boventallig en de werkgever is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk. De school verzorgt het onderwijs in de werkomgeving.*"[15] Op de inhoud en vormgeving hier op de CCU zal later worden ingegaan.

[15] Havekes, R., Drenth, H., *De leerwerkplaats: samen leren in de praktijk.*, Bohn Stafleu van Loghum, Houten, 2005.

Er zijn vele voorwaarden aan het effectief en juist functioneren van een leerwerkplaats waaraan door verschillende mensen gewerkt wordt op dit moment.

Probleemanalyse (clienten-, beroepsmatig- en bedrijfsmatig perspectief)
Globale vraagstelling
Op welke wijze is het mogelijk het concept van een leerwerkplaats toe te passen op een specialistische afdeling als de MC van een CCU en welke noodzakelijke randvoorwaarden zijn hierin te benoemen?
Deelvragen

- Wat zijn de voorwaarden voor het functioneren van een leerwerkplaats?
- Is er behoefte aan deze vorm van leren voor de afdeling?
- Welke voordelen biedt dit studenten?
- Sluit het aanbod van school (begeleiding/ studiemateriaal) aan op de voorwaarden voor een leerwerkplaats? En wat levert het hen op?
- Sluit de visie van de afdeling/ management aan op de voorwaarden voor een leerwerkplaats? En wat levert het hen op?
- Is er voldoende bekendheid over de TV-verrijkingsstroom om deze studenten optimaal te begeleiden?
- Wat doet dit zeer 'zelfstandige' concept met de verantwoordelijkheid en de jurische positie van de student?
- Is het verantwoord t.o.v. de MC patient?
- Wat is precies dat MC niveau?

Bezoek aan instelling/ innovatie
Bezoek aan de leerwerkplaats 'Interne' (maag/darm/lever) in het AMC.
Interview(s)
Interview Esther Dieleman – HR sevices
Interview Andre de Kler - onderwijsinstelling
Hypothese
Persoonlijk denk ik zeker dat het mogelijk is om dit bestaande concept te laten werken voor studenten van de HBO-TV op een specialistische afdeling. Zelf heb ik ook een zeer goed leertraject weten af te leggen binnen deze setting en heb ik mij kunnen ontwikkelen tot een zelfredzame en bekwame HBO verpleegkundige.
Ik verwacht dat het mes aan 'alle' kanten snijdt en dat het concept vele voordelen biedt: het afstudeer niveau van de studenten, hoger rendement van een stage, meer 'allround' ontwikkeling van de student, maakt de afdeling een goede leerafdeling, biedt de studenten en de school een groot aantal kwalitatief zeer goede stageplaatsen enz.
We praten dan wel over een toepassing van dit concept in orgininele vorm. Dit om de leersituatie zo optimaal mogelijk te houden. Uiteraard zal het lichte aanpassingen ondergaan om zo goed mogelijk binnen de afdeling te passen, maar ik denk dat het belangrijk is dat de grondslag achter het concept ongewijzigd blijft.

Beoogde product
Omschrijving (eisen/randvoorwaarden)
Een uiteenzetting/ adviesnota over de toepassing van de leerwerkplaats op de afdeling en alle randvoorwaarden die daaraan verbonden zijn.
Zowel school als de stageverlenende instelling moeten tevreden zijn over de kwaliteit van de adviesnota.
Deze zal moeten voldoen aan de criteria genoemd in het 'Periodeboek Afstuderen 4e jaar'.
Doel/ resultaat
Het doel hiervan is dat er uiteraard vanuit dit advies gewerkt kan gaan worden aan de realisatie van het project.
Doelgroep
De afdeling CCU (verpleegkundigen, leidingevende)
Het unit management Cardiologie

Teaching Hospital OLVG
Inholland School of Health HBO-V
Toekomstige 'leerwerkplaats' studenten

Tekstopzet uiteindelijke document
Inhoudsopgave
Voorwoord
Inleiding
Adviesnota
- Analyse probleemstelling
- (Literaire) verantwoording 'oplossing'
- Productomschrijving

Implementatieplan
- Verantwoording strategie
- Planning en uitvoering

Literatuurlijst
Bijlagen

2. Activiteitenplan

Activiteiten
- Schrijven van het projectplan
- Bezoek AMC (voldaan)
- Interview unit management Cardiologie (voldaan)
- Interview coordinator leerwerkplaats vanuit Inholland
- Misschien interview wensen verpleegkundigen en leerlingen?
- Verdiepen in literatuur en beoordelen/uitwerken.
- Beschrijving origineel concept leerwerkplaats
- Vergelijking wensen OLVG en Inholland t.o.v. literatuur
- Advies schrijven vormgeving leerwerkplaats OLVG
- Implementatieplan schrijven m.b.t. invoeren leerwerkplaats

Werkmethode (analyse, kennis)
Het zal vooral analyse en vergelijking van gegevens zijn, verkregen vanuit de literatuur en de huidige situatie en wensen van het OLVG en Inholland.
Samenwerking en herkomst gegevens
Ik werk samen met Andre de Kler (nota begeleider) en Bastiaan Meijer (Teaching Hospital). Verder zullen de meeste van mijn gegevens bestaan uit literatuur en interview materiaal.

Planning

Week	Projectfase	Activiteit/onderwerp	Voldaan
51	Startfase	Kick-off college	Ja
2-3		Opstarten project bekendmaking begeleider/ docent vanuit school	Ja
4-5		Werken aan Beslisdocument startfase **Inleveren vrijdag 2 februari week 5 vóór 10:00**	Ja
7		GO/ NO GO Beslisdocument startfase **Uiterlijk vrijdag 16 februari week 7**	Ja -> GO
6-8	Initiatiefase	Werken aan projectplan	Ja
9-11	Definitiefase	Werken aan projectplan	Ja
12	Ontwerp- en voorbereidingsfase	Werken aan projectplan **Inleveren vrijdag 23 maart week 12 vóór 10:00**	Ja
14	Realisatiefase	GO/ NO GO Projectplan **Uiterlijk vrijdag 6 april week 14**	Ja
13-23		Werken aan innovatieplan inclusief implementatie plan	Ja
24		Inleveren innovatieplan in tweevoud bij secretariaat **Inleveren maandag 11 juni week 24 vóór 12:00**	Ja
25		Uitslagen innovatieplan **Uiterlijk vrijdag 22 juni vóór 12:00**	?
26		Presentatie innovatieplan in instelling	Ja, 28 juni 15:15 C3

Communicatie

Communicatie met de begeleiders zal met name plaats vinden via de mail. Het opsturen en corrigeren van ingezonden stukken. Daarnaast zal nog een aantal afspraken plaatsvinden met Andre de Kler over de voortgang van de nota of bij problemen.

3. Beheersplan

Tijd: Zie het schema hierboven
Kosten: In principe geen. Mits er bijvoorbeeld materiaal gekopieerd moet gaan worden ter ondersteuning van de presentatie.
Kwaliteit: Zowel school als de stageverlenende instelling moeten tevreden zijn over de kwaliteit van de adviesnota.
Deze zal moeten voldoen aan de criteria genoemd in het 'Periodeboek Afstuderen 4e jaar'.
Informatie: Zie eerder
Communicatie: Zie eerder
Organisatie: Zie eerder

Interview

Praktijkinstelling

Interview Esther Dieleman – HR services unit Cardiologie – OLVG

1. Hoe zijn jullie met de LWP in aanraking gekomen?
   Via Inge Snijders. Zij las een artikel in een krant over een leerwerkplek in het AMC en zo is het idee ontstaan om dit met de HBO TV aan te gaan. Bastiaan Meijer heeft toen contact gelegd met het AMC om een middag mee te kijken en met InHolland.
2. Motivatie om een LWP te willen starten?
   Afdeling motiveren een lerende afdeling te zijn. Het opleiden van leerlingen kan een motiverende kracht zijn en maakt een instelling flexibeler.
   Groeiend tekort op de arbeidsmarkt. Zelf verpleegkundigen opleiden en daarna de mogelijkheid bieden te kunnen doorleren of zelfs te blijven.
   Tevredenheid over de reguliere HBO-V opleiding daalt.
3. Wie heeft leiding over dit project? Wie zijn de projectgroep leden?
   Milly Bouter. Afdelingsleider van de verpleegafdeling Cardiologie en a.i. voor de Hartbewaking is projectleider. In de werkgroep zitten verder een docent van Inholland, Bastiaan Meijer, twee verpleegkundigen van de Hartbewaking en ik zelf.
4. Waarom is er gekozen voor de MC van de CCU?
   Deze patiëntencategorie sluit het meest aan bij de leerdoelen van HBO-TV studenten.
5. Zijn er analyses m.b.t. leerklimaat of selecties vooraf gegaan aan de keuze voor de afdeling?
   Ja, er zal nog een werklastmeting plaatsvinden op de Hartbewaking daaruit zal mede blijken welke ondersteuning de medewerkers nodig hebben in hun rol als coach. Niet alle medewerkers zullen coach worden, daar zal een selectie uit gemaakt worden.
6. Wanneer zouden jullie van start willen gaan?
   November 2007
7. Het gaat om de MC (4 bedden), maar welke patiënten categorieën zien jullie daar en hoe gaan jullie dat realiseren en bewaken?
   Post reanimatie patiënten
   ACS
   Cardioversies (vinden plaats op CCU)
8. Welke diensten moeten ingevuld worden?
   A's en E's zowel door de weeks als in het weekend
9. Hoeveel uur per week zouden de studenten moeten werken en is dat inclusief of exclusief schooluren?
   32 exclusief school uren
10. Hoeveel studenten willen jullie hebben? Welke jaren?
    3e en 4e jaars HBO-TV. 7 studenten in totaal.
11. Moeten de studenten geselecteerd worden op bepaalde kwaliteiten of vaardigheden?
    Ja, sowieso moeten ze gemotiveerd zijn om in wisselende diensten te werken, verder moeten ze stressbestendig zijn en vakbekwaam. Met alle studenten zal na de aanmelding een gesprek plaatsvinden over hun motivatie en competenties.
12. Welke periodes moeten er studenten zijn?
    Liefst hele (school)jaar door dus ook de vakanties. Dit kunnen zij dan onderling afwisselen. Nu is afgesproken: vanaf november tot en met juni doorlopend.
13. Is de personele bezetting op orde?
    Met de start van de LWP in november is de personele bezetting op orde.
14. Staan de studenten boventallig?
    Ja, twee studenten zullen worden gecoacht door een CCU verpleegkundige, echter deze zal ook hand en spandiensten (wellicht oudste van dienst of scoop) verrichten op de CCU.
15. Zijn werkprocessen geprotocolleerd en toegankelijk?
    Ja, nu nog in papieren versie maar met de komst van DKS staat alles digitaal.

16. Wie worden de coaches? Hoeveel?
    Oudste Van Dienst = CCU verpleegkundige
17. Gaan er trainingen gegeven worden voor de coaches? Wanneer?
    Ja, september 2007
18. Hoe en wanneer gaan jullie de afdeling informeren?
    Is reeds gebeurd in een werkoverleg
19. Worden de patiënten van de MC geïnformeerd en zo ja, hoe?
    Ja er zal duidelijke informatie gegeven worden.
20. Waar worden de lessen gegeven? En wanneer, tijdens werktijden of hier buiten? Wie gaat tijdens de lessen het werk op de MC overnemen?
    Binnen het OLVG, tijdens werktijden, de coach neemt het werk over.
21. Komen er extra (onderwijs) voorzieningen voor de LWP en de studenten? (computers, lockers, lesruimte etc)
    Teaching hospital heeft voldoende leslokalen en voorzieningen.
22. Welke aanpassingen zouden jullie nog willen ondernemen voor de LWP?
    Weet ik even niet.
23. Zijn er prestatie-indicatoren, kwaliteitsnormen of evaluatie criteria waaraan jullie resultaten willen afmeten en zo ja, hoe vaak gaat er geëvalueerd worden en met wie?
    Sowieso zal er bij de patiënten gemeten worden of de ervaringen met de LWP positief zijn.
    Met de medewerkers (coaches) en studenten zal heel regelmatig geëvalueerd worden.

Interview

Onderwijsinstelling

Interview Andre de Kler – docent en coördinator HBO-TV – InHolland

1. Hoe zijn jullie met de LWP in aanraking gekomen?

Mw. Ruitenbeek, directeur Teaching Hospital- OLVG, nam contact op voor een oriënterend gesprek over de mogelijkheid tot het opzetten van een LWP. De LWP kenden we alleen van en enkel verhaal of gelezen artikel. Verder worden we vanuit andere ziekenhuizen ook benaderd m.b.t. dit onderwerp o.a.: Waterland en Boven IJ.

2. Motivatie om een LWP te willen starten?

- *Creëren van meer stageplaatsen*
- *Het feit dat 3e- en 4e-jaars studenten TV kunnen leren werken in een authentieke en reële beroepssituatie*

3. Wie heeft leiding over dit project? Wie zijn de projectgroep leden? Wie blijven er betrokken vanuit school?

Opleidingsmanager: Hetty de Jong

Docent en coördinator TV: Andre de Kler

Eén plek nog vacant. Liefst vormen we samen met de deelnemers in het OLVG één gezamenlijke projectgroep.

4. Waarom is er gekozen voor de MC van de CCU van het OLVG?

Het aanbod kwam vanuit deze afdeling.

5. Zijn er analyses m.b.t. leerklimaat of selecties vooraf gegaan aan de keuze voor deze samenwerking?

Nee. We achten de CCU een zeer geschikte afdeling voor TV studenten, omdat de expertise en het specialisme 'hart en vaten' een leven lang voordeel en plezier kan geven aan de verdere carrière van de studenten. Bovendien sluit de geleverde zorg heel goed aan op het 'leren verplegen' (vaardigheden, sociaal, psychisch, omgang en werkprocessen) én op de technische vaardigheden. Niet zo zeer alleen op de techniek zoals op bijvoorbeeld een IC afdeling.

6. Wanneer zouden jullie van start willen gaan?

September 2007 is te snel volgens het huidige opleidingsplan, dus november 2007 vanaf de 2e periode. Binnen dit curriculum komen we nog een beetje in de knel met onderwijs versus inzetbaarheid. Continuïteit en inzetbaarheid vragen natuurlijk om een continue bezetting van de LWP. Het onderwijs sluit alleen hier niet op aan aangezien er nog lessen worden gegeven in bepaalde periodes.

Je praat ook over bezetting versus 'leren in vrijheid'. De student moet de vrijheid hebben keuzes te maken binnen de opleiding en dus óók binnen de stage. Continue bezetting geeft die vrijheid niet aan studenten.

Ook volgend schooljaar zal dit waarschijnlijk nog niet veranderd zijn.

7. Welke diensten moeten volgens jullie ingevuld worden?

Dag-, avond- en weekenddiensten.

8. Hoeveel uur per week zouden de studenten moeten werken en is dat inclusief of exclusief schooluren?

32 uur inclusief schooluren. Begeleidingsuren worden op locatie gegeven namelijk.

9. Hoeveel studenten willen jullie daar hebben? Welke jaren?

3e- en 4e-jaars studenten. Ca. 7 3e-jaars en 2 á 3 4e-jaars.

10. Moeten de studenten geselecteerd worden op bepaalde kwaliteiten of vaardigheden?

- Dit is zeker raadzaam voor de praktijkinstelling.

- Dit punt willen we graag bespreken in de projectgroep. Mogelijkheid om een soort sollicitatie/ motivatie-commissie te vormen die een gesprek voert met de geïnteresseerde studenten om zo te selecteren. Hierin kunnen zaken naar vormen komen als bijvoorbeeld bijbaantjes en andere belangen. Continuïteit, voorkennis en motivatie kunnen belangrijke waarden zijn voor op de werkvloer.

11. Welke periodes moeten er studenten zijn?

4e-jaars kunnen er periode 1 t/m 4 zijn en 3e jaar de periodes 2 t/m 4.
Vakanties: bespreken in de projectgroep hoeveel vakantie de studenten kunnen krijgen en wanneer ze dit mogen opnemen of wanneer dit (in overleg) wordt ingedeeld.
12.Moeten de studenten boventallig zijn volgens jullie?
Boventalligheid is een moeizame term die we misschien niet meer moeten gebruiken in het 3e- en 4e-jaar aangezien we dan meer spreken over 'werkend leren'. Er zullen tijden zijn waarin gewoon gewerkt moet worden om een goede routine en daarmee veel ervaring op te bouwen. Er zullen ook momenten zijn waarop de nadruk meer ligt op het leren.
De grens tussen leren en werken zal continu verschuiven en dit evenwicht moet blijven. Zaken als verantwoording en terugkoppeling moeten wel heel duidelijk afgestemd zijn. De grenzen hierbinnen moeten zeker besproken worden in de projectgroep.
13.Hoe en wanneer gaan jullie de studenten informeren?
5 juni a.s. is er een excursie naar het OLVG. Belangstellende studenten kunnen daar aan deelnemen. Ook stimuleer ik studenten waar van ik denk dat ze een goede kans maken daar. Goed moment ook voor het OLVG om contacten met deze studenten te leggen en eventueel al vervolg afspraken te maken.
14.Welke lessen worden er gegeven tijdens de stages? Hoeveel uren is dat per week?
Binnen stageperiodes worden normaal gesproken twee soorten onderwijs gegeven; begeleidingsuren en inhoudelijk onderwijs: expert lessen, TV onderwijs (ALS, medische biologie etc). Dit vindt allemaal plaats op de terugkomdagen dit is 4 uur per 14 dagen.
15.Waar worden de lessen gegeven? En wanneer, tijdens werktijden of hier buiten? Vaste dagen en tijden?
Nu worden de lessen nog op school gegeven. De begeleidingsuren kunnen op de werkvloer gegeven worden; dit is ook wenselijk. Het inhoudelijk onderwijs is lastiger aangezien de rest van de klas dan wel op school is en de uitgenodigde experts dan op twee locaties zouden moeten lesgeven. Hier lopen schoolrooster en afdelingsrooster elkaar in de weg. Wel is het wenselijk ook dit op de werkvloer plaats te laten vinden. Toch moet hier nog goed over gesproken worden in de projectgroep.
Er moeten wel vast tijden en dagen komen voor het onderwijs, structuur, zodat dit ook in het dienstrooster kan worden opgenomen.
16.Welke docenten zijn betrokken en gaan er lessen geven en/of studenten/groepen begeleiden?
Nu ben alleen ik nog betrokken, maar qua lessen zullen vooral Michel Tervoort, de geneeskunde docent en de TV-praktijk docent betrokken zijn. Hoewel het makkelijk zou zijn om praktijk lessen in en door het skillslab van het OLVG te geven, maar dan krijgen we wel een financiële uitdaging. Wij krijgen het geld voor de lessen, maar ze worden daar gegeven. Hier moet goed over gesproken worden.
Verder kan elke docent betrokken zijn bij de LWP. Voor de begeleiding zullen verschillende docenten verantwoordelijk zijn, het liefst twee. Dit i.v.m. de continuïteit.
17.Komen er extra (onderwijs) voorzieningen voor de LWP en de studenten?
Op school niet. Op de werkplaats wel neem ik aan. Dit regelt de afdeling of het Teaching Hospital. Ik denk dat dit wel wenselijk is. Hier moeten we ook weer overleggen over financiële verdeling.
18.Komen er aanpassingen in het curriculum?
Nee, dit jaar in elk geval niet. Dit is ook de reden dat we vast zitten aan de startdatum in november. Afhankelijk van de evaluaties na deze pilot zullen we er naar gaan kijken.
19.Welke aanpassingen zouden jullie nog willen ondernemen voor de LWP?
Stel dat dit groeit: grotere groepen studenten die stage gaan lopen in diverse ziekenhuizen dan zullen we het curriculum zeker aan moeten passen. Nu tijdens de pilot doen we dit nog niet.

20. Zijn er prestatie-indicatoren, kwaliteitsnormen of evaluatie criteria waaraan jullie resultaten willen afmeten en zo ja, hoe vaak gaat er geëvalueerd worden en met wie?

Nee, maar dit is een mooie opdracht voor de projectgroep om dit te gaan formuleren. Wat betreft afspraken en evaluaties willen we dit het liefst vanaf november elke maand om de eerste calamiteiten te tackelen.