

**Professionaliseren van ‘de schil’ rondom praktijkbegeleiders**

**Actielijn 3 + 4**

**Versie 1.0**

**Datum 4 januari 2021**

Inhoudsopgave

**Inleiding** pag. 2

**1. De ‘schil’ rondom de praktijkbegeleider** pag. 3

**2. De behoefte van de ‘schil’** pag.4

**4. Bereiken van de ‘schil’** pag. 5

**5. Interventies** pag. 8

**Bronnenlijst** pag. 9

**Inleiding**

Het Cluster Kind en Educatie is opgericht voor Welzijn, Primair Onderwijs, Jeugdzorg en Kinderopvang. Binnen het cluster participeren onderwijsinstellingen en partijen uit het werkveld. Het doel is om studenten, onderwijsinstellingen en het werkveld interprofessioneel samen te laten werken.

Ontwerpteam 3 en 4 heeft als opdracht om binnen het project docenten en praktijkbegeleiders te professionaliseren. Hiervoor is vanaf 2019 een doorlopend programma ontwikkeld waarin professionalisering plaatsvindt door leerbijeenkomsten, Top Class en collegiale consultatie. Tevens biedt actielijn 3 en 4 ondersteunend materiaal ter inspiratie en professionalisering.

Daarnaast heeft ontwerpteam 3 en 4 de opdracht om tussen 2019 en 2023 in totaal 790 medewerkers van praktijkorganisaties en 48 betrokken docenten van de deelnemende MBO’s/HBO’s een professionalisering bijeenkomst te laten bijwonen. Het gaat hier om medewerkers en docenten als ‘schil’ rondom de leerteambegeleiders.

Het doel hiervan is om meer medewerkers van en rondom de praktijkorganisaties en meer docenten van de betrokken onderwijsinstellingen te betrekken in de beweging naar interprofessioneel leren en werken en hen voldoende te informeren hierover. In hoofdstuk 1 wordt ‘de schil’ nader gedefinieerd.

In dit document wordt de aanpak voor het professionaliseren van de schil rondom praktijkbegeleiders in praktijkorganisaties en docenten bij onderwijsinstellingen toegelicht en onderbouwd. Er wordt antwoord gegeven op de vragen: Wie is ‘de schil’ rondom praktijkbegeleiders? Welke behoefte rondom professionaliseren heeft ‘de schil’ en/of hoe kan deze behoefte aangewakkerd worden? Welke vorm van professionaliseren wordt gekozen? Hoe wordt de schil bereikt? En welke interventies worden ingezet?

Het ontwerpteam doorloopt hierbij de volgende fases: oriëntatie/ verzamelen, onderzoeken, ontwikkelen, implementatie. Het wil overigens niet zeggen dat er niet eerder zijdelings al geprofessionaliseerd wordt. Er zijn eerdere klankbordbijeenkomsten waarbij onder andere medewerkers vanuit de praktijk bij aanwezig zijn. Daarnaast heeft in november 2020 een groot congres plaatsgevonden waarvoor verschillende medewerkers van praktijkorganisaties zijn uitgenodigd.

Om focus aan te brengen in de professionaliseringsaanbod is het van belang de succesfactoren voor interprofessioneel werken op individueel niveau goed voor ogen te hebben. Namelijk, individuele professionals:

- zijn vakbekwaam;

- hebben overzicht over het hele beroepsdomein;

- zijn gemotiveerd expertise te delen;

- zijn gemotiveerd gezamenlijk verantwoordelijkheid te delen;

- kunnen elkaars professionele rollen en verantwoordelijkheden begrijpen en waarderen;

- kunnen duurzame relaties aangaan met vertrouwen en respect;

- willen leren en reflecteren op het eigen en elkaars handelen.

**1. ‘De schil’ rondom de praktijkbegeleider**

Begeleiders van leerteams ontwikkelen kennis en vaardigheden om interprofessioneel werken in de eigen organisatie vorm te geven. Zij fungeren als rolmodel en kunnen op hun beurt weer collega’s professionaliseren. Zo ontstaat een olievlekwerking en breidt interprofessioneel werken zich geleidelijk uit in de organisatie. (Innovatiecluster kind en educatie, 2020).

Ontwerpteam 3 en 4 ondersteunt leerteambegeleiders in het begeleiden van leren interprofessioneel werken en in hun ambassadeurschap. Het ontwerpteam heeft met leerteambegeleiders, klankbordleden en andere betrokkenen bij dit project gesproken over wie de collega’s rondom de leerteambegeleiders zijn waarmee ervaringen over interprofessioneel leren en werken kunnen worden gedeeld. Er wordt ook wel gesproken over ‘de schil’.

Bij de praktijkorganisaties kan gedacht kan worden aan bijvoorbeeld: leerkrachten, pedagogisch medewerkers, stagecoördinatoren, schoolleiders, directeuren, bestuurders, medewerkers in opleiding, medewerkers op stafafdelingen, intern begeleiders. Tevens kan gedacht worden aan partijen of organisaties waarmee wordt samengewerkt, zoals orthopedagogen, logopedisten, sociaal maatschappelijk werk en wijkverenigingen.

Bij de betrokken onderwijsinstellingen gaat het om docenten die niet direct betrokken zijn bij dit project, oftewel collega’s van de leerteambegeleiders vanuit het onderwijs. Ook bij de onderwijsinstellingen kan een grotere schil benaderd worden, zoals bestuurders, management en andere professionals en samenwerkingspartners, maar deze vallen buiten de scope van de opdracht die actielijn 3 heeft ontvangen.

Iedere professional die werkzaam is binnen de praktijkorganisatie en/of nauw samenwerkt met de praktijkorganisatie is onderdeel van ‘de schil’ rondom de praktijkbegeleider. Deze professionals zijn in meerdere of mindere mate op de hoogte van of betrokken bij het (organiseren van) de leerteams binnen de praktijkorganisaties. Er wordt uitgegaan van een grote diversiteit binnen de schil voor wat betreft kennis van en ervaring met interprofessioneel werken. Met ‘de schil’ worden niet de medewerkers bedoeld die binnen het innovatiecluster al een rol als leerteambegeleider of praktijkbegeleider vervullen.

\* Ontwerpteam actielijn 3+4 richt zich bij de praktijkorganisaties op de 3 schillen en bij de onderwijsinstellingen op de 1e schil rondom de leerteambegeleider.

**2. Behoefte van ‘de schil’**

Het professionaliseren van ‘de schil’ heeft als doel om kennis over en ervaring met interprofessioneel werken te laten verspreiden binnen de organisaties. Hierdoor is professionalisering duurzaam en gericht op implementatie.

Met het professionaliseren van ‘de schil’ wordt getracht gedragsverandering van professionals in gang te zetten. Van minder naar meer kennis van en ervaring met interprofessioneel werken en naar een verandering van gedrag/cultuur en organisatiestructuur om nog meer interprofessioneel samen te werken.

**Inzicht in gedragsverandering:**
Volgens de theorie van het Transtheoretisch model (Shiny, 2015) zijn er verschillende fases tot gedragsverandering waarin een persoon zich kan bevinden, namelijk:

**1. Precontemplatiefase**: in deze fase denkt de persoon er niet over na aan het denken om zijn gedrag te veranderen.

**2. Contemplatiefase**: in deze fase denkt de persoon aan de mogelijkheid om zijn of haar gedrag te veranderen.

**3. Planningfase**: in deze fase maakt de persoon voorbereidingen tot het veranderen van zijn of haar gedrag.

**4. Actiefase**: in deze fase heeft de persoon zijn of haar gedrag veranderd.

**5. Gedragsbehoudfase**: in deze fase heeft de persoon zijn of haar gedrag al veranderd en ook behouden. Hij of zij keert niet terug naar het oorspronkelijke gedrag.

Volgens de theorie kan een persoon ook heen en weer gaan tussen verschillende fases.

Professionals die zich in ‘de schil’ rondom de praktijkbegeleiders bevinden, zullen in meerdere of mindere mate kennis hebben van en ervaring hebben met interprofessioneel werken. Zij zullen zich in verschillende fases van gedragsverandering bevinden. De ene professional zal meer bewust zijn van (de noodzaak van) interprofessioneel werken dan de andere en sommigen werken al meer interprofessioneel dan anderen. We gaan bij het professionaliseren dus uit van een diversiteit aan kennis van ervaring met interprofessioneel werken.

Bij iedere fase van gedragsverandering past een andere professionaliseringsvraag en -aanbod:

In de **precomtemplatiefase** zal de professional niet zelf actief op zoek gaan naar informatie over (verbeteren van) interprofessioneel werken. Het actief en ongevraagd onder de aandacht brengen van de nut en noodzaak van interprofessioneel werken is bij deze groep van belang. Het doel van de professionalisering is om de ‘wil’ om (meer) interprofessioneel te werken aan te wakkeren. Het gaan begrijpen van de waarom voor verandering is hierin een belangrijk aandachtspunt. Wat is op dit moment het knelpunt, probleem of wens van de professional, organisatie, werkveld of maatschappij?

In de **contemplatiefase** denkt de professional na om gedrag te veranderen. In deze fase is het van belang om de professional te voeden met meer inspiratie, kennis over en ervaring met interprofessioneel werken. Het doel van professionalisering is om de ‘wil’ te verstevigen en de ‘durf’ te activeren en te ondersteunen.

In de **planningfase** maakt de professional voorbereidingen tot (meer) interprofessioneel werken. In deze fase is het belangrijk dat de professional ideeën en tools aangereikt krijgt om de praktische vertaalslag naar interprofessioneel werken te maken. Het idee van ‘kunnen’ wordt hiermee ondersteund.

In de **actiefase** heeft de professional acties uitgezet om (meer) interprofessioneel te werken. In deze fase is het van belang dat de professional zijn acties kan uitvoeren en ondersteund /gefaciliteerd wordt door de omgeving. Tevens is het belangrijk in de actiefase de acties te evalueren en bij te stellen. Het doel van professionaliseren is het verstevigen van deze ondersteuning en bevorderen van evaluatie.

In de **gedragsbehoudfase** heeft de professional zich het interprofessioneel werken eigen gemaakt en in het eigen functioneren bestendigd. Professionalisering kan zich bij deze professionals vooral richten op professionaliseren van anderen.

**Verspreiden van gedragsverandering (innovatie):**

Hoe kan je gedragsverandering binnen een organisatie op een handige wijze laten verlopen? De theorie van Rogers (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, 2021) kan hierin ondersteunend werken. In die theorie worden 5 typen groepen mensen onderscheiden die in meer- of mindere mate open staan voor nieuwe ideeën

* Innovators: groep mensen die als eerst wil innoveren, zij staan open voor nieuwe ideeën.
* Pioniers: groep mensen die ook uit is op nieuwe ideeën.
* Voorlopers: groep mensen die als eerste aan de slag gaan met het nieuwe idee.
* Achterlopers: de grote massa die bekend is met het nieuwe idee en er gebruik van maakt.
* Achterblijvers: de laatste groep mensen die aan de slag gaat met het nieuwe idee.

Juist innovators en pioniers zullen als eerste open staan voor nieuwe ideeën, zoals (het bevorderen van) interprofessioneel werken. Zij zullen eerder met initiatief het idee oppakken, uitproberen en met wanneer ze enthousiast zijn deze verspreiden. Het is dus handig om binnen de eigen organisatie op zoek te gaan naar deze potentiële innovators en pioniers en hen enthousiast te krijgen voor interprofessioneel werken. Motivatie om te delen, te begrijpen en te waarderen spelen namelijk een cruciale rol om te komen tot interprofessioneel werken.

Daarnaast is er een stevige professionele identiteit nodig om te kunnen samenwerken over de grenzen van je eigen vakgebied, te kunnen omgaan met veranderingen en ontwikkelingen in de beroepspraktijk en daar een eigen koers in kunnen varen (Ruijters, 2015). Daarom is het ook goed om juist ook naar die innovator, pioniers en voorlopers te zoeken die in hun professie een vrij stevige identiteit hebben opgebouwd. Dat wil zeggen dat ze vakbekwaam zijn, overzicht hebben over het gehele beroepsdomein, duurzame relaties kunnen aangaan en willen leren van en reflecteren op het eigen en elkaars handelen.

Tijdens leerbijeenkomsten en klankbordbijeenkomsten zijn verschillende ideeën voor het professionaliseren van ‘de schil’ opgehaald. Benadrukt werd dat het van groot belang is om vooral het “waarom” van interprofessioneel werken te blijven benadrukken, samen met een heldere visie op interprofessioneel werken en kort en bondige informatie over het project. Om te komen tot gedragsverandering zou het drempelverlagend werken om bij professionals te benadrukken wat men al doet op het gebied van interprofessioneel werken en daarbij aan te sluiten. Praktische suggesties die leerteambegeleiders en klankbordleden hebben over vormen van professionaliseren en het bereiken van de schil zijn meegenomen in de volgende twee hoofdstukken.

**3. Bereiken van ‘de schil’**

De leerteambegeleiders treden binnen de eigen organisatie op als ambassadeur van interprofessioneel werken. Door de leerteambegeleiders bijeenkomst(en) over interprofessioneel werken te laten organiseren, verspreidt de kennis en ervaring zich als een olievlek binnen de organisatie. Tevens kan de leerteambegeleider de studenten in de leerteams betrekken bij deze bijeenkomst(en), waardoor ervaringen over de opbrengsten van interprofessioneel werken direct en concreet duidelijk worden voor andere medewerkers. Een ander voordeel is dat de leerteambegeleiders het beste kunnen inschatten in welke fase van gedragsverandering de te betrekken medewerkers zich bevinden en kunnen de bijeenkomst(en) hierop afstemmen. Tenslotte weten leerteambegeleiders binnen hun eigen praktijkorganisaties het beste de ‘innovators’, ‘pioniers’ en de ‘voorlopers’ aan te wijzen en hen te betrekken in de olievlek die men probeert te bewerkstelligen.

Naast het laten organiseren van professionaliseringsbijeenkomsten door leerteambegeleiders in de eigen praktijkorganisatie, worden binnen het project ook congressen georganiseerd waar niet-direct betrokkenen van dit project eveneens voor uitgenodigd worden. Verder ondersteunt en faciliteert het ontwerpteam de leerteambegeleiders bij het organiseren van professionalisering binnen de eigen organisatie. In het volgende hoofdstuk worden de interventies uitgewerkt.

**4. Interventies**

In dit hoofdstuk worden de interventies beschreven die het ontwerpteam 3 en 4 inzet om 790 medewerkers binnen schil 1, 2 en 3 van de praktijkorganisaties en 48 docenten binnen schil 1 van de onderwijsinstellingen te professionaliseren. (interventies: work in progress)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Interventie: vorm** | **Interventie: inhoud** | **Uitvoerder van de interventie** |
| Per leerteam 1x een aparte professionaliseringsbijeenkomst voor minimaal 10 medewerkers in praktijkorganisatie**EN/ÓF** | - Elk leerteam organiseert minimaal 1x een professionaliserings-bijeenkomst voor min. 10 medewerkers uit de eigen praktijkorganisatie. - Van te voren inventariseert de leerteambegeleider de fase van gedragsverandering op het gebied van interprofessioneel werken van de medewerkers. - Het leerteam stemt de inhoud van de bijeenkomst af op de (aan te wakkeren) behoefte van de medewerkers. Hierbij kan de leerteambegeleider gebruik maken van ondersteunend materiaal aangeboden door het ontwerpteam.- Het leerteam probeert zoveel mogelijk ‘innovators’, ‘pioniers’ en ‘voorlopers’ bij de bijeenkomst uit te nodigen.- De leerteambegeleider deelt zijn/haar ervaring van de bijeenkomst met begeleiders van andere leerteams en met het ontwerpteam. | Leerteambegeleider(s) + evt. studenten van het leerteam.Ondersteunend materiaal wordt door het ontwerpteam beschikbaar gesteld.  |
| Per leerteam tijdens bestaande overlegmomenten in organisatie professionaliseren van minimaal 10 medewerkers.  | - Naast of in plaats van het organiseren van bovenstaande professionaliseringsbijeenkomst kan het leerteam er ook voor kiezen medewerkers in de eigen praktijkorganisatie te professionaliseren tijdens reeds bestaande overlegmomenten (denk aan teamoverleggen, etc.) Elk leerteam professionaliseert op één of meerdere momenten minimaal 10 medewerkers per leerteam.- Voor verdere stappen zie hierboven. | Leerteambegeleider(s) + evt. studenten van het leerteam.Ondersteunend materiaal wordt door het ontwerpteam beschikbaar gesteld. |
| Per jaar minimaal 1 online professionaliseringsbijeenkomst (inspiratiesessie) organiseren voor ‘de schil’ binnen en buiten praktijkorganisaties.  | - Online bijeenkomst (laten) organiseren voor geïnteresseerden binnen en buiten de praktijkorganisaties.- Inhoud richting: het project, het ‘waarom’ van interprofessioneel werken, voorbeelden uit de praktijk en inspirerende spreker.- Het ontwerpteam betrekt leerteambegeleiders (bv. topclass) in de voorbereiding en bij het aanbrengen van medewerkers uit ‘de schil’.- Het ontwerpteam nodigt eveneens via bestuurders / directeuren van de praktijkorganisaties medewerkers uit.- Het ontwerpteam registreert de aanmeldingen. | Ontwerpteam 3+4 (in afstemming met andere actielijnen en leerteam-begeleiders) |
| Ondersteuning beschikbaar stellen aan leerteambegeleiders t.b.v. professionaliseren ‘schil’. | - Website Innovatiecluster (in ontwikkeling).- Kant en klare powerpoint om als richtlijn tijdens  professionaliseringsbijeenkomsten  te gebruiken (passend bij verschillende fases van  gedragsverandering).- Filmpje van de inhoud van het project. - Inspiratiedocument (om uit te delen).- Aanbieden gastspreker (bv. uit TopClass of anderen)- (Laten) posten van berichten over het Innovatiecluster en  interprofessioneel werken via FB, Instagram, LinkedIn, vlog,  blog, screencast, etc. - Inspirerende filmpjes van ervaringen met leerteams (met en  door studenten)- Inspiratievideo(‘s) via youtube (video rondom het kind)- E-learning materiaal aanbieden (boeken, artikelen, etc.)- Handvatten voor intervisiemethoden- Gesprekskaarten- Toolbox HAN Nijmegen | Ontwerpteam 3+4 |
| Via leerbijeenkomsten leerteambegeleiders verder professionaliseren in het ambassadeurschap. | Hoe het interprofessioneel werken continue onder de aandacht blijven brengen binnen en buiten de eigen organisatie. | Ontwerpteam 3+4 |

**Bronnenlijst**

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2021). *Modellen en theorieën voor*

*gezondheidsbevordering toegelicht*. Geraadpleegd op 3 januari 2021, van <https://www.loketgezondleven.nl/gezondheidsthema/bevorderen-van-gezond-gedrag-hoe-doet-u-dat/greep-theorie/modellen-en-theorieen/>

# Shiny (2015). *Transtheoretical Model (Transtheoretisch model*). Geraadpleegd op 3 januari 2021,

# van <https://wetenschap.infonu.nl/diversen/164011-transtheoretical-model-transtheoretisch-model.html>/