

Aanbevelingen om nieuwe kennis toe te passen in zorgorganisaties

Startende zorgprofessionals stimuleren tot kennisgebruik

Vooraf voor startende zorgprofessionals is het erg belangrijk dat hun werkgever het delen en toepassen van nieuwe kennis stimuleert, want starters hebben een grote kennisbehoefte. Wat zijn volgens startende zorgprofessionals manieren waarop zorgorganisaties hen kunnen stimuleren om nieuwe kennis toe te passen? De Academische Werkplaats Leven met een verstandelijke beperking (AWVB) deed hier samen met de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN) onderzoek naar.

Over het onderzoek

DEELNEMERS

Verspreid over tien verschillende zorgorganisaties namen drie groepen startende zorgprofessionals deel aan het onderzoek: begeleiders, gedragsdeskundigen en artsen voor verstandelijk gehandicapten (AVG). De deelnemers werkten allemaal met mensen met een verstandelijke beperking en een intensieve zorgbehoefte (zoals mensen met moeilijk verstaanbaar gedrag en mensen met ernstig meervoudige beperkingen). Hun werkervaring varieerde van een half jaar tot drie jaar.

METHODE

De kennis en ervaring van de drie groepen startende zorgprofessionals werd in kaart gebracht met de 'concept mapping'-methode. Iedere groep gaf antwoord op één centrale vraag: hoe kunnen zorgorganisaties zorgprofessionals stimuleren om nieuwe kennis toe te passen? Met alle antwoorden maakten de deelnemers individueel twee computeropdrachten. De daaruit voortkomende 'concept maps' werden vervolgens geanalyseerd door een groep experts op het gebied van kennisprocessen.

Resultaten

Startende zorgprofessionals noemen verschillende manieren waarop zorgorganisaties hen kunnen stimuleren tot het toepassen van nieuwe kennis. Daarbij gaat het om verschillende manieren van leren. Hun top-3 is hieronder per onderzochte groep omschreven. Het totaaloverzicht is weergegeven in een tabel op de volgende pagina.

STARTENDE BEGELEIDERS

1. Opdoen van inspiratie door verrijkende ervaringen en verhalen. Bijvoorbeeld via ervaringsleren, zoals in het donker in een restaurant eten om te leren hoe het is om blind te zijn. En door succesverhalen in beeld te



brengen, zodat deze meer gaan leven.

2. Delen van ervaringen en kennis inbouwen als vast onderdeel van het dagelijks werk. Bijvoorbeeld via teamoverleg en teamleren bij het samenwerken met andere disciplines.
3. Ontwikkelen en toegankelijk maken van een gevarieerd en passend scholingsaanbod.

STARTENDE GEDRAGSDESKUNDIGEN

1. Stimuleren van een breed georiënteerde professionele ontwikkeling. Bijvoorbeeld door deel te nemen aan vakgroepen in de eigen organisatie, door lid te zijn van een beroepsvereniging en door mogelijkheden te creëren om kennis te delen met andere zorgprofessionals.
2. Aanbieden van heldere leer- en ontwikkelpaden; de organisatie geeft aan over welke kennis starters moeten beschikken en wat de kennisbasis van zorgprofessionals moet zijn na een aantal jaar werkervaring.
3. Stimuleren van kennisdeling tussen gedragsdeskundigen en begeleiders.

STARTENDE ARTSEN

1. Gericht faciliteren van de eigen vakinhoudelijke

> Resultaten (vervolg)

Startende begeleiders (N=5)	Startende gedragsdeskundigen (N=9)	Startende artsen (N=6)
1. Inspiratie opdoen door verhalen en ervaringen	1. Een breed georiënteerde professionele ontwikkeling stimuleren	1. Vakinhoudelijke ontwikkeling gericht faciliteren
2. Ervaringen delen en kennis inbouwen als vast onderdeel van het dagelijks werk	2. Heldere leer- en ontwikkelpaden aanbieden	2. Professionele nieuwsgierigheid prikkelen door uitwisseling en gesprek
3. Gevarieerd en passend scholingsaanbod ontwikkelen en toegankelijk maken	3. Kennisdeling tussen gedragsdeskundigen en begeleiders stimuleren	3. Een open en veilig klimaat creëren om te exploreren en innoveren
4. Leermogelijkheden en laagdrempelige vindplaatsen creëren.	4. Mogelijkheden bieden om te verdiepen en te verbreden wat betreft doelgroepen	3. Kennis halen en brengen van in multidisciplinaire netwerkomgevingen
5. Multidisciplinair werken organiseren in de zorg voor cliënten	5. Een kennisvisie en kennisbeleid hebben	4. Tijd, geld en personeel beschikbaar stellen voor kennisdeling
	6. Vakinhoudelijke ontwikkeling stimuleren door formele en informele scholing die bijdraagt aan de dagelijkse praktijk	
	7. Samenwerking in lerende gemeenschap stimuleren	
	8. Ondersteuning bieden door werkbegeleider in inwerkperiode	

Tabel: Totaaloverzicht van manieren waarop zorgorganisaties het toepassen van nieuwe kennis kunnen stimuleren volgens drie groepen startende zorgprofessionals (in volgorde van toegekend belang, waarbij dit een enkele keer gelijk was).

- ontwikkeling. Met randvoorwaarden zoals het beschikbaar maken van een bibliotheek en het vergroten van de beroepsgroep, zodat de werkdruk daalt en er meer ruimte is voor vakinhoudelijke ontwikkeling.
2. Prikkelen van professionele nieuwsgierigheid door uitwisseling van ervaringen. Dat betekent het stimuleren van een open blik, bijvoorbeeld door het bespreken van complexe situaties in het teamoverleg.
 3. Creëren van een open en veilig klimaat om te exploreren en innoveren.

Aanbevelingen

Het stimuleren van de toepassing van nieuwe kennis in zorgorganisaties is te vertalen in de volgende aanbevelingen voor beleid en praktijk:

- Leermogelijkheden op maat creëren voor aan iedere groep startende zorgprofessionals, zoals ervaringsleren voor begeleiders, een werkbegeleider voor gedragsdeskundigen en opleidingsplaatsen voor artsen.
- Toegankelijke middelen aanbieden om kennis te delen, zoals websites en platforms.
- Motivatie en eigenaarschap stimuleren.
- Randvoorwaarden scheppen, zoals tijd, ruimte en budget.
- Een stimulerende omgeving bieden met een open en veilig leerklimaat.

Dit factsheet is gebaseerd op het artikel [Incoming professionals' perspectives on the application of new knowledge in care organisations for people with intellectual disabilities: a concept mapping study](#)

Auteurs: drs. Marion Kersten (AWVB & VGN), dr. Noud Frielink (AWVB), prof. dr. Mathieu Weggeman (TU/e) en prof. dr. Petri Embregts (AWVB), 2023, International Journal of Developmental Disabilities

Meer weten? Neem dan contact op met Lucienne Heerkens, kennismanager van de AWVB: awvb@tilburguniversity.edu