



Interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk

Frans van Mil

Een kwalitatief onderzoek naar wat studenten sociale studies mogelijk nodig hebben van het curriculum sociale studies om in de sociale beroepspraktijk interprofessioneel samen te kunnen werken.

Fontys Master Leren en Innoveren
5-5-2019
Student Nummer: 3111229
Begeleider MLI: dr. A. Janssen – Seezink

Voorwoord

Voor u ligt een adviesrapport waarin de ervaringen van hogeschool studenten ten aanzien van interprofessioneel samenwerken een hoofdrol spelen. Aan het begin van de master opleiding had ik enige positieve praktijkervaringen in de sociale beroepspraktijk opgedaan met interprofessioneel samenwerken. Ik besloot om dit ergens in deze masterstudie verder uit te werken en de onderzoeksopdracht leek mij een uitgelezen mogelijkheid om dit onderwerp nader te belichten. De hogeschool heeft de intentie om dit onderwerp aan het curriculum toe te voegen en het onderzoek sluit hier goed op aan.

In eerste instantie was ik een samenwerking met een instelling binnen de sociale beroepspraktijk aangegaan. Deze instelling past interprofessioneel samenwerken toe als kenmerkende samenwerkingswijze. Echter na een half jaar was ik genoodzaakt deze samenwerking te beëindigen wat inhield dat de inlevertermijn voor het onderzoek niet meer behaald kon worden. Ik besloot het onderzoek tijdelijk te staken en deze na de zomervakantie weer op te pakken. Ik kan u wel vertellen, dat was pittig.

Ik kon het onderwerp niet loslaten en vol goede moed en hernieuwde energie ben ik het onderzoek geheel opnieuw gestart. Deze keer verliep het onderzoeksproces soepeler, mede omdat ik deze al eens had doorlopen en ik sneller tot inzichten kwam, dan voorheen. Naast mijn onderzoeksbegeleider had ik ook een 'team' om me heen verzameld wat maakte dat ik regelmatig gebruik kon maken van hun expertise en ervaring. Daarbij dient dr. Audrey Janssen-Seezink en dr. Marianne Sommers in het bijzonder benoemd te worden voor hun gedegen feedback en feed forward waardoor ik steeds een stap verder geholpen werd. Ook ben ik Thea van de Steeg-Hamoen dankbaar voor scherpe blik op de Nederlandse taal. Bovendien bedank ik mijn ex-medestudenten Juliette Dinghs, Maurice Toepoel en Willemijn Vullens van de master opleiding voor hun kritische bijdrage.

Tenslotte had ik dit onderzoek niet kunnen doen zonder de tomeloze ondersteuning en aanmoedigingen van mijn vriendin en kinderen.

Frans van Mil

Son en Breugel, 5-5-2019

Managementsamenvatting

Om hogeschoolstudenten sociale studies voor te bereiden op de sociale beroepspraktijk, worden zij in de gelegenheid gesteld om stage te lopen binnen de sociale beroepspraktijk. Meerdere (internationale) organisaties adviseren om interprofessioneel samen te werken. Uit onderzoek blijkt dat interprofessionele samenwerking het wederzijds leren en innoveren bevordert en er zo een grotere kans bestaat op betere gezondheidsuitkomsten voor mens en maatschappij. Echter interprofessioneel samenwerken is nog weinig onderzocht. Het roept de vraag op hoe dit momenteel in de sociale beroepspraktijk verloopt. Het onderzoek richt zich op de vraag wat studenten van de betreffende hogeschool sociale studies nodig hebben om tijdens de stageperiode interprofessioneel samen te kunnen werken.

Uit het theoretisch kader blijkt dat interprofessioneel samenwerken het mogelijk maakt dat deelnemers in groepsverband met verschillende expertises een bijdrage kunnen leveren aan de gestelde problematiek. Dit houdt in dat binnen deze groepen rollen en kennisgebieden elkaar overlappen waardoor de kans op synergie toeneemt; een groter effect dan dat wat de afzonderlijke partijen in totaal kunnen bereiken. Door het grensoverschrijdend verbinden van de expertises ontstaan nieuwe ideeën die een bijdrage kunnen leveren aan de complexe problematiek van de mens of maatschappij. Interprofessioneel samenwerken is onderverdeeld in vier kerncompetentiegebieden, welke voorwaardelijk zijn voor de T-shaped professional.

Om de competenties en ervaringen van studenten ten aanzien van interprofessioneel samenwerken te inventariseren, is er voor gekozen om informatie te verzamelen door middel van semigestructureerde interviews en een focusgroep gesprek met stagedocenten. Na een voorselectie zijn er uiteindelijk twaalf studenten en drie stagedocenten geïnterviewd. De gekozen onderzoeksmethoden boden de onderzoeker de mogelijkheid om door te vragen op antwoorden die gegeven werden. De onderzoeker heeft de resultaten geprioriteerd en onderlinge verbanden gezocht tussen de verschillende codes. Hierdoor konden conclusies opgesteld worden. Zo was het mogelijk om een balans op te maken aangaande de competenties en ervaringen met interprofessioneel samenwerken.

Uit de resultaten komt naar voren dat bij 67% van de respondenten het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk wisselend verlopen is. Dat houdt in dat zij zowel positieve als negatieve ervaringen hiermee hebben opgedaan. Slechts 13% van de respondenten gaf aan enkel positieve ervaringen te hebben en 20% enkel negatieve ervaringen. Er kan naar aanleiding van dit onderzoek gesteld worden dat interprofessioneel samenwerken niet altijd even succesvol verlopen is. De vraag die hierop volgde was: 'Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren ten aanzien van het interprofessioneel samenwerken?'

Uit de resultaten valt op te maken dat reflectie en afstemming het hoogst scoren ten aanzien van de belemmerende of bevorderende factoren. Als de deelnemers te weinig reflecteren en afstemmen kunnen rollen, taken en verantwoordelijkheden onduidelijk zijn en blijven. Dit kan spanning tussen de deelnemers opleveren. De respondenten ervaarden de samenwerking dan als onwenselijk wat het

aangaan van de gestelde problematiek belemmerde. Daarnaast gaven de respondenten aan dat als er regelmatig op verschillende wijzen gereflecteerd en afgestemd wordt, dit de duidelijkheid over ieders rollen, taken en verantwoordelijkheden bevordert. In deze situaties werd de samenwerking als een eenheid ervaren. Het reflecteren en afstemmen op elkaars rollen, taken en verantwoordelijkheden vereist dat de deelnemers gelijkwaardig aan elkaar zijn. Als dit niet het geval is, is de kans groot dat de betrokkenheid van deze deelnemers afneemt en de expertise die zij bezitten niet tot uiting komt. Anderzijds kan gesteld worden dat de deelnemers nooit gelijk aan elkaar zijn. Verschillen in opleidingsniveau en praktijkervaring zijn voorbeelden dat de deelnemers in het belang van de problematiek dienen te erkennen dat er onderlinge ongelijkheid is. Niet ieders expertise is evenredig aan elkaar gewenst om het probleem aan te gaan. Uit dit onderzoek valt te concluderen dat erkende ongelijkheid, de mate van (professionele) autonomie en wederzijdse afhankelijkheid belangrijke reflectie onderwerpen zijn waar men afstemming in dient te vinden. Als de groep tot een consensus komt over de te voeren rollen, taken en verantwoordelijkheden dan ontstaat de mogelijkheid dat de groep als een eenheid wordt ervaren. Er ontstaat cohesie tussen de deelnemers wat kenmerkend is voor een autonome groep. Dan ligt de focus niet meer op de onderlinge wisselwerking, maar op wat het individu bij kan dragen vanuit een persoonlijke betrokkenheid in relatie tot de anderen, wat door 67% van de respondenten minimaal bij één praktijksituatie is ervaren.

De respondenten die aanbevelingen hebben gedaan ten behoeve van het curriculum van de hogeschool raden aan om tijdens de stageperiode interprofessioneel samenwerken als training aan het curriculum toe te voegen. Zo kunnen studenten eerder opgedane competenties in voorgaande leerjaren verbinden met interprofessionele samenwerkingscompetenties en deze verder ontwikkelen tijdens de stageperiode. De respondenten stellen voor deze training toe te passen middels authentieke hybride leeromgevingen en gebruik te maken van interprofessionele praktijksituaties die de studenten hebben opgedaan.

Het theoretisch kader in combinatie met de onderzoeksresultaten, heeft het voor de onderzoeker mogelijk gemaakt om de bevorderende en belemmerende factoren te abstraheren en van daaruit een voorlopige interprofessionele samenwerkingsmethode (IPS) te schetsen. Aangezien het onderzoek enkel heeft plaatsgevonden binnen één schoolcontext en bij een beperkte respondentengroep is onderzocht kunnen deze onderzoeksresultaten niet gegeneraliseerd worden. Het valt daarom aan te bevelen om verder onderzoek te plegen ten aanzien van de conceptmap en de voorlopige IPS methode. Tot slot adviseert de onderzoeker om een interprofessioneel curriculum en de IPS methode in samenspraak met andere onderwijsinstituten en organisaties binnen de sociale beroepspraktijk te ontwerpen waardoor synergie mogelijk wordt; een groter effect dan wat de afzonderlijke partijen in totaal zouden kunnen bereiken.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Managementsamenvatting	3
1. Probleemomschrijving	6
1.1 Aanleiding en context	6
1.2 Probleemstelling	6
2. Theoretisch kader	7
2.1 De doelstelling van interprofessioneel samenwerken	7
2.2 T-shape professional	7
2.3 Basiscompetentie domeinen	8
2.4 Beschouwing	10
3. Onderzoeksvragen	12
4. Opzet van het onderzoek	13
4.1 Beschrijving en verantwoording van dataverzameling	13
4.2 Respondenten	13
4.3 Onderzoeksinstrumenten	14
4.4 Wijze van data-analyse	15
5. Resultaten.....	16
5.1 Deelvraag 1	16
5.2 Deelvraag 2	17
5.3 Deelvraag 3	19
6. Conclusies	21
6.1 Deelvraag 1	21
6.2 Deelvraag 2	21
6.3 Deelvraag 3	23
6.4 Hoofdvraag	23
7. Kritische beschouwing op het onderzoeksproces	24
8. Opbrengst en aanbevelingen	25
8.1 Aanbeveling curriculum	25
8.2 Aanbeveling methode	26
Literatuurlijst	29
Bijlagen	32
Bijlage 1: Basiscompetenties interprofessioneel samenwerken	32
Bijlage 2: Kerncompetenties interprofessionele samenwerken.....	33
Bijlage 3: Operationaliseringstabel	35
Bijlage 4: Interviewprotocol respondenten Ra.....	39
Bijlage 5: Focusgroep gespreksprotocol Respondenten Rb	41
Bijlage 6: Conceptmap Interprofessioneel Samenwerken	43

1. Probleemomschrijving

1.1 Aanleiding en context

Om studenten van een hogeschool voor te bereiden op de sociale beroepspraktijk, worden zij in de gelegenheid gesteld om binnen de sociale beroepspraktijk een jaar stage te lopen. Tijdens deze stage komen de studenten in aanraking met problemen van kwetsbare mensen. Bij een groot aantal situaties beslaan deze problemen meerdere domeinen, zoals bij een gezin waar huiselijk geweld geconstateerd is (Vereniging Hogescholen, 2017). Psychische kwetsbaarheid, ouderlijke macht, schulden kunnen aan de problematiek ten grondslag liggen waardoor sociale studie studenten samen met andere disciplines, zoals verpleegkundigen, politieagenten, bewindvoerders samenwerken (Rijsdijk, Hofhuis, Den, & De Vries, 2015; Van Vliet, 2016; Waal, 2016). De World Health Organisation (WHO) pleit derhalve voor het meer interprofessioneel opleiden van alle gezondheidsmedewerkers. Uit onderzoek is gebleken dat interprofessionele samenwerking het wederzijds leren en innoveren bevordert en er zo een grotere kans bestaat op betere gezondheidsuitkomsten van de mens en maatschappij (UN, 2018; WHO, 2010). De betreffende hogeschool ondersteunt dit pleidooi van de WHO op samenwerken. Echter, interprofessioneel samenwerken is nog geen onderdeel van het curriculum van de hogeschool maar wordt wel al toegepast in de praktijk. Daarnaast komt uit (inter)nationale onderzoeken naar voren dat de samenwerking tussen verschillende disciplines niet altijd even gemakkelijk verloopt (Waal, 2016). Zo constateerden Van der Sanden, Feringa, Peels en Linders (2017) na ruim honderd geobserveerde jeugdhulpverlening casuïstiekbesprekingen dat tijdens het interprofessioneel samenwerken het kind en het gezin regelmatig naar de achtergrond verdwijnen. De aandacht gaat al dan niet bewust naar andere onderwerpen, zoals het wel of niet bekwaam achten van andere deelnemers, aannames en onduidelijkheden over verantwoordelijkheden. Op basis van deze informatie kan gesteld worden dat interprofessioneel samenwerken in de praktijk niet als vanzelfsprekend gezien kan worden en om nader onderzoek vraagt hoe dit verloopt en wat hiervoor nodig is. Studenten van betreffende hogeschool die tijdens hun jaarstage met andere disciplines hebben samengewerkt, hebben praktijkervaringen opgedaan ten aanzien van interprofessionele samenwerking. De stagebegeleidingsdocenten hebben via de student van dichtbij indrukken opgedaan hoe interprofessioneel samenwerken kan verlopen. De focus van dit onderzoek richt zich op het in kaart brengen hoe interprofessioneel samenwerken verloopt en wat de behoeften zijn van studenten en stagedocenten ten aanzien van interprofessionele samenwerking. Voor de betreffende hogeschool kunnen deze praktijkervaringen mogelijk waardevol zijn om mee te nemen in de ontwikkeling van het toekomstig interprofessioneel curriculum.

1.2 Probleemstelling

Uit de probleemanalyse blijkt dat interprofessioneel samenwerken de mogelijkheid kan bieden om het wederzijds leren en innoveren te bevorderen in relatie tot complexe problemen van kwetsbare mensen en maatschappij. Hoewel interprofessioneel samenwerken al in de sociale beroepspraktijk wordt toegepast, blijken er nog vragen te zijn hoe dit verloopt. Er is meer onderzoek nodig naar hoe studenten tijdens de stageperiode interprofessioneel hebben samengewerkt en wat zij daarvoor nodig hebben. Wat zijn voorwaarden om interprofessioneel samen te werken, zodat mogelijke aanbevelingen gepresenteerd kunnen worden voor een toekomstig curriculum van de hogeschool.

2. Theoretisch kader

2.1 De doelstelling van interprofessioneel samenwerken

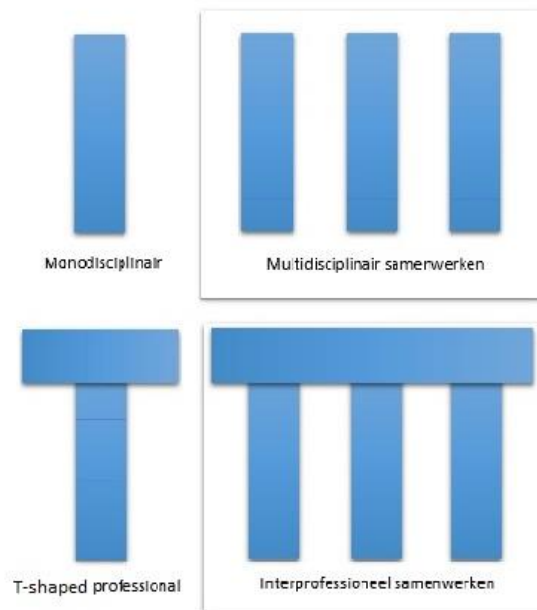
Met interprofessioneel samenwerken wordt bedoeld dat er een gemeenschappelijk belang en interesse is waarbij verschillende disciplines, burgers, vrijwilligers de gehele samenwerkingsperiode gezamenlijk optrekken (Oskam, 2009; WHO, 2010). De duur van de samenwerkingsperiode is per situatie verschillend en wordt bepaald wanneer het doel behaald is of als de deelnemers besluiten de samenwerking te beëindigen. Interprofessioneel samenwerken houdt in dat minimaal twee deelnemers met verschillende (disciplinaire) achtergronden intensief samenwerken. Uit onderzoek komt naar voren dat de ideale groepsgrootte bestaat uit zes tot zestien personen (Mora, Davis, & Coryell, 2017). Zo is er voldoende interprofessionele expertise aanwezig en blijft de samenwerking effectief en democratisch. Deze interprofessionele samenwerking kan barrières wegnemen waardoor de deelnemers expertises zoals kennis en/of ervaring vanuit verschillende perspectieven kunnen combineren wat nieuwe kansen en inzichten oplevert (Knippenberg, 2004; Rogers, 2003; Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018). Onder expertise wordt verstaan dat een deelnemer een bepaalde kennis en/of ervaring bezit die waardevol kan zijn voor de gestelde problematiek (Vereniging Hogescholen, 2017). In de context van interprofessioneel samenwerken vinden er uitwisselingen plaats tussen allerlei kennisgebieden, perspectieven en waarden. Deze uitwisselingen naar aanleiding van het interprofessioneel samenwerken creëren een innovatieve leeromgeving voor alle deelnemers, zoals de student, de professional en de burger (Rogers, 2003).

Interprofessioneel samenwerken is mede voortgekomen uit de toegenomen nadruk binnen de samenleving op samenwerking binnen en tussen organisaties om de toegenomen complexiteit van vraagstukken in de sociale beroepspraktijk aan te kunnen gaan. Interprofessionele teams vervullen onder andere binnen de publieke sector van Nederland een belangrijke rol bij de lokale wijk-innovatie-agenda's (Wilken & Bergen, 2016). Dit zien we onder meer terug bij de vele sociale wijkteams die door middel van het samenbrengen van uiteenlopende expertises, een gebiedsgerichte aanpak trachten vorm te geven. In deze teams overlappen rollen en kennisgebieden elkaar waardoor de kans op synergie toeneemt; een groter effect dan dat wat de afzonderlijke partijen in totaal kunnen bereiken (Waal, 2018). Daardoor is de onderlinge interactie van grote waarde voor de erkenning van ieders specifieke bijdrage en vormt de basis voor gemeenschappelijkheid. Als de individuele expertise gecombineerd wordt met die van anderen, dan kan dit omschreven worden als een T-shape (Oskam, 2009).

2.2 T-shape professional

De individueel, interpersoonlijk interprofessioneel werkende professional laat zich ook wel omschrijven als een T-shape (zie Figuur 1). De letter T-vorm bestaat uit een horizontale -en verticale balk (Korevaar, Kroes, & Kuik, 2016; Oskam, 2009). De verticale balk staat voor de specialistische monodisciplinaire competenties. Een competentie betekent dat binnen een bepaalde context een persoonlijke bekwaamheid zichtbaar wordt als succesvol gedrag (Dochy, Berghmans, Koenen, & Segers, 2015). De nadruk ligt bekeken vanuit de (sociale) hogere beroepsopleidingen en beroepspraktijk met name op de verticale balk, de monodisciplinaire competenties (Biesta, 2016; Vereniging Hogescholen, 2017). Bij

een monodisciplinaire opgeleide professional ligt de focus op de individuele en/of binnen de eigen discipline toe te passen competenties die gericht zijn op het probleem of wens. T-shape professionals worden beschouwd als personen met specialistische monodisciplinaire competenties die tevens het



Figuur 1: T-shape professional

vermogen bezitten om over de eigen grenzen van het vakgebied heen te kijken. De T-shape competenties op de horizontale balk zijn een geïntegreerd geheel van kennis, attitude en vaardigheden op het gebied van samenwerken (Dochy, Berghmans, Koenen, & Segers, 2015; Korevaar, Kroes, & Kuik, 2016). Bij de vraag wat een student nodig heeft om interprofessioneel samen te werken moet de horizontale balk nader toegelicht worden. Deze horizontale competenties zijn verdeeld in vier basiscompetentie domeinen, namelijk interprofessionele communicatie, interprofessioneel teamwerk/teams, rollen/verantwoordelijkheden en waarden/ethiek (IPEC, 2016; Suter, et al., 2009).

2.3 Basiscompetentie domeinen

Waarden en ethiek

Een klimaat van wederzijds respect en gedeelde waarden met andere expertises creëren is een belangrijke competentie voor het interprofessioneel samenwerken (zie Bijlage 2, WE). Een waarde die specifiek naar voren komt is dat de deelnemers er vanuit gaan dat zij elkaars kennis en kunde nodig hebben om complexe situaties of problemen te begrijpen en gezamenlijk aan te gaan. Om elkaars kennis en kunde goed in beeld te krijgen, is het van belang om op een respectvolle wijze met elkaar om te gaan. Als de deelnemers dit verzuimen dan kunnen individuen uit de groep zich bijvoorbeeld op de achtergrond houden en komt de vraag naar voren of synergie bereikt kan worden (Doorn & Taebi, 2018). Vragen als, 'Wat is goed, wat is juist en welke weg is daarvoor het meest geschikt', zijn dilemma's die besproken dienen te worden om de samenwerking op elkaar af te stemmen en tot oplossingen te komen (Doorn & Taebi, 2018; Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018).

Rollen en verantwoordelijkheden

Een gevolg van het niet afstemmen van elkaars professionele competenties is dat er een tekort aan wederzijds begrip of empathie over elkaars rollen en verantwoordelijkheden kan ontstaan (zie Bijlage 2, ROL). Dit onbegrip kan tot weerstand leiden ten aanzien van de onderlinge communicatie en relaties (Suter, et al., 2009; Waal, 2018). Dit was één van de constatering van het eerder genoemde onderzoek van Van der Sanden (2017), waaruit bleek dat de aandacht voor het probleem onbewust werd verschoven naar onderwerpen die gingen over aannames, de eigen onzekerheden, het al dan niet bekwaam achten van anderen en onduidelijkheden over verantwoordelijkheden. Bovendien wordt door het onvoldoende afstemmen het belang van ieders deelname niet duidelijk. Het belang van deelname houdt rechtstreeks verband met het belang van de cliënt of probleem en dient in het centrum te staan (zie Bijlage 2, WE). Als collega's vervolgens zien dat taken en rollen neigen over te worden genomen, kunnen deelnemers zich meer beschermend opstellen ten aanzien van hun eigen bijdrage. Er kan rolvervaging ontstaan binnen het interprofessioneel werken wat leidt tot een grotere kans op onderlinge spanningen (Linders & Feringa, 2014). Samengevat kan gezegd worden dat rolvervaging de samenwerking kan belemmeren en zo de professionele monodisciplinaire expertises onbenut kan laten (Suter, et al., 2009). Het gezamenlijk evalueren over elkaars rollen en verantwoordelijkheden blijkt binnen het interprofessioneel samenwerken een onmisbare team/teamwerk-competentie om te kunnen bepalen of er een balans is ontstaan ten aanzien van ieders bijdrage (IPEC, 2016).

Interprofessioneel teamwerk/teams

Het samenwerken op teamniveau is door Oskam (2009) en Uhlenbrook (2012) in figuur 1 weergegeven en door het IPEC (2016) uitgewerkt in het kerncompetentiedomein interprofessioneel teamwerk/teams (zie Bijlage 2, TEAM). Interprofessioneel samenwerken zoals in figuur 1 voorgesteld is, maakt het mogelijk dat de verticale monodisciplinaire competenties met elkaar verbonden zijn. Echter zijn deelnemers die interprofessioneel samenwerken vrijwel nooit elkaars gelijke. Verschillen in opleidingsniveau, communicatieve competenties, ervaring, et cetera zijn slechts een paar voorbeelden die onder de deelnemers nooit gelijk zijn. Om tot een balans te komen waar iedere deelnemer naar tevredenheid zijn bijdrage kan leveren, is de mate van autonomie over elkaars inbreng een noemenswaardig onderwerp dat met elkaar besproken dient te worden (Biesta, 2016; Rawls, 1971; Ryan & Deci, 2000). Ook Remmerswaal (2009) beschrijft dat als een groep de machtsfase heeft bereikt deze haar eigen vragen rondom macht en invloed kan beantwoorden. Als deze invloedsverdeling door de deelnemers overeengekomen is dan wordt de meerwaarde van ieders bijdrage of professionele handelingsruimte inzichtelijk (Zestor, 2014). Op interpersoonlijk niveau is gelijkheid tussen professionals, in de zin van zeggenschap over de te volgen werkwijzen of besluitvorming, cruciaal bij interprofessionele samenwerking (D'amour & Oanda San, 2005; Doorn & Taebi, 2018). Een juiste balans tussen het erkennen van elkaars expertise, de behoefte aan professionele autonomie of professionele handelingsruimte en het erkennen van wederzijdse afhankelijkheid, is dan ook een belangrijke succesfactor (Doorn & Taebi, 2018; Zestor, 2014). Wederzijdse afhankelijkheid wordt beschreven als de mate waarin de verschillende deelnemers in de samenwerking afhankelijk zijn van elkaar om de vooropgestelde doelen te bereiken (Jonker, 2017). Hoe groter die wederzijdse

afhankelijkheid en de ervaren waargenomen nood om samen te werken, des te meer motivatie er is ontstaan bij de deelnemers om tijd en middelen in de samenwerking te investeren. Bij samenwerking die als een echt partnership wordt gezien, is macht een gedeelte macht, gebaseerd op kennis en ervaring, niet op functie of titel (D'amour & Oanda San, 2005; Rawls, 1971). Men dient er dan ook naar te streven om van gedeelde erkende ongelijkheid naar gedeelde consensus te geraken (Emst & Hawinkels, 2012). Het toepassen van leiderschapsvaardigheden om besluitvorming en samenwerking te ondersteunen zijn dan belangrijk (zie Bijlage 2, TEAM). Studenten sociale studies die in de sociale beroepspraktijk stage lopen dienen diversiteit en ongelijkheid te herkennen en te erkennen wat voorwaardelijk is om tot een gezamenlijke overlappende consensus te komen. Zo kan men op een rechtvaardige wijze het belang van de gestelde problematiek dienen (Doorn & Taebi, 2018; Rawls, 2001).

Interprofessionele communicatie

Het kunnen begrijpen en waarderen van elkaars competenties, professionele rollen en verantwoordelijkheden (zie Bijlage 2, COM) blijken samen te hangen met positieve uitkomsten van het interprofessioneel samenwerken voor zowel de cliënt als de zorgaanbieder (Suter, et al., 2009). Het kunnen reflecteren op het eigen denken, voelen, willen en handelen in relatie tot het handelen van anderen is een effectief communicatiemiddel en wordt omschreven als sociale reflexiviteit (Linders & Feringa, 2015; IPEC, 2016). Het impliceert dat de deelnemer zich bewust is van zijn rol en zich weet te verhouden tot de andere deelnemers. Interprofessionele communicatie gaat vooral over het reflecteren op de wijze waarop de verschillende rollen zich tot elkaar verhouden en de context waarin zij zich samen bevinden. Niet alleen professionals komen voor dilemma's te staan rondom de samenwerking, maar ook burgers in hun rol als deelnemer aan een interprofessionele samenwerking hebben daarmee te maken. Deelnemers dienen te weten hoe zij zich tot elkaar kunnen verhouden om samen te onderzoeken welke vormen van ondersteuning bij hen en de situatie past. Linders (2015) geeft aan dat sociale reflexiviteit in deze een vereiste is om verschillen in expertises en (beroeps)waarden bespreekbaar te maken en te toetsen of men bereidheid is om overeenkomsten te sluiten. Zo kunnen de verschillende T-shaped professionals tot overeenstemming komen ten aanzien van ieders inbreng. Deze consensus staat voor een sterke onderlinge verbinding waar de relatie met en tot elkaar van belang is en tot sociale cohesie kan leiden (Dijkstra, 2015; Uhlenbrook & Jong, 2012). Sociale cohesie betekent dat een set karakteristieken het mogelijk maakt dat een groep functioneert als een eenheid. De deelnemers ervaren gedeelde waarden en de groep wordt gekenmerkt door sterke onderlinge verbindingen. Remmerswaal (2015) typeert dit als de affectie fase van een groep (IFSW, 2008).

2.4 Beschouwing

Uit onderzoek blijkt dat als deelnemers van een interprofessionele samenwerking door reflectie en afstemming de focus op de behoeften van de cliënt of de probleemeigenaren houden, dit conflicten rond professionele grenzen helpt te beperken (Rijsdijk, Hofhuis, Den, & De Vries, 2015). Als consensus is bereikt over elkaar rollen, taken en verantwoordelijkheden kan dit tot cohesie leiden waardoor de groep zich verder kan ontwikkelen tot een autonome groep (Remmerswaal, 2015). Dan ligt de focus niet meer

op de onderlinge wisselwerking, maar op wat het individu bij kan dragen vanuit een persoonlijke betrokkenheid in relatie tot de anderen. De deelnemers passen de gestelde problematiek aan met de probleemeigenaar in het centrum van de aandacht (Ehlen, 2015; Koeslag-Kreunen, Van der Klink, Van den Bossche, & Gijselaers, 2017). Daarmee ontstaan door het grensoverschrijdend verbinden tussen de expertises nieuwe ideeën die een bijdrage kunnen leveren aan de complexe problematiek van de mens of maatschappij (Rogers, 2003; UN, 2018). Rollen en kennisgebieden overlappen elkaar en dit leidt tot synergie; een groter effect dan dat wat de afzonderlijke partijen in totaal kunnen bereiken (Waal, 2018).

3. Onderzoeksvragen

De probleemstelling en het theoretisch kader resulteerden in de totstandkoming van de volgende hoofdvraag en deelvragen.

Hoofdvraag: Wat hebben studenten sociale studies nodig om tijdens de stageperiode interprofessioneel samen te kunnen werken in de sociale beroepspraktijk?

- Deelvraag 1: Hoe verloopt op dit moment het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk voor de studenten van de hogeschool?
- Deelvraag 2: Welke bevorderende -en belemmerende factoren spelen voor studenten sociale studies een rol ten aanzien van het interprofessioneel samenwerken tijdens de stageperiode in de sociale beroepspraktijk en wordt dit herkend door hun stagedocenten?
- Deelvraag 3: Welke bijdrage kan het curriculum van de hogeschool bieden om de studenten sociale studies toe te rusten op het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk?

4. Opzet van het onderzoek

4.1 Beschrijving en verantwoording van dataverzameling

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag richt dit onderzoek zich op het inventariseren van de huidige stand van zaken en is er gekozen voor een inventariserend kwalitatief onderzoek (Baarda, Bakker, Fisher, Julsing, Peters & Velden, 2013).

4.2 Respondenten

Voor het onderzoek zijn twaalf studenten (Ra=12) van de hogeschool geïnterviewd over hun ervaringen met interprofessioneel samenwerken tijdens de stageperiode, waarmee zij de respondentengroep a (Ra) vormen (zie Tabel 1). De respondenten groep a bestaat uit zowel voltijd als deeltijd studenten sociale studies. De leeftijd varieert tussen de 22 en 36 jaar. De respondenten Ra hebben minimaal anderhalf jaar binnen de sociale beroepspraktijk stage gelopen of gewerkt waar zij met minimaal vier en maximaal vijftien verschillende disciplines intensief hebben samengewerkt. Hiermee wordt een zo representatief mogelijk beeld van de studenten groep van de hogeschool beoogd. Daarmee heeft de respondenten groep binnen de wenselijk gestelde norm van een ideale groepsgrootte met andere

Respondenten groep (N=15)	Voltijd/Deeltijd Opleiding	Stagedocent van x aantal studenten	x Aantal disciplines samengewerkt	Member check
Ra1	Voltijd		6	x
Ra2	Voltijd		4	x
Ra3	Voltijd		5	
Ra4	Voltijd		8	x
Ra5	Voltijd		9	x
Ra6	Deeltijd		5	x
Ra7	Voltijd		5	x
Ra8	Deeltijd		7	x
Ra9	Voltijd		9	x
Ra10	Voltijd		7	x
Ra11	Deeltijd		10	
Ra12	Voltijd		5	x
Rb1	-	3		x
Rb2	-	3		x
Rb3	-	2		x

Tabel 1: Respondenten

disciplines samengewerkt (Mora, Davis, & Coryell, 2017). Mogelijke onwenselijk ervaren samenwerking ten aanzien van onduidelijke onderlinge afspraken of zeggenschap kunnen daarmee niet verklaard worden door te kleine of te grootte groepssamenstelling. Deze voorselectie van respondenten groep a voldoet daarmee aan de kenmerken gesteld in hoofdstuk 2.1. Dit bevordert de kwaliteit van de data en draagt daarmee bij aan de validiteit van het onderzoek (Baarda et al, 2013). In eerste instantie hadden 15 studenten zich gemeld. Rond interview 10 ontstond saturatie, wat wil zeggen dat er weinig nieuwe

informatie meer naar voren kwam. Daarop zijn de interviews van de laatste 3 respondenten geannuleerd, waarop het totale aantal respondenten Ra op 12 uitkwam.

Daarnaast zijn er drie stagedocenten middels een focusgroep gesprek geïnterviewd, welke betrokken zijn geweest als begeleiders van de studentengroep Ra. Daarmee vormen zij de respondentengroep b (Rb) die informatie kan geven over hoe de respondenten groep a het interprofessioneel samenwerken in de praktijk hebben ervaren (Baarda, et al., 2013). De meerwaarde van het interviewen van de stagedocenten (Rb) is dat de stagedocenten een verbinding vormen tussen de studenten en het curriculum van de hogeschool. De stagedocenten zijn namelijk bekend met de onderwerpen die voorafgaande aan de stageperiode in het curriculum zijn behandeld. Daardoor zijn de stagedocenten in staat om mogelijke aanbevelingen te doen ten aanzien van het toekomstig curriculum. De stagedocenten hebben meerdere geïnterviewde studenten tijdens hun stageperiode begeleid (zie Tabel 1). De leeftijd van de stagedocenten varieert van 42 tot 48 jaar. Daarmee was een focusgroep grootte van drie stagedocenten (Rb=3 : Ra=12) voldoende, omdat verwacht kan worden dat zij voldoende inzicht hebben in het verloop van de stage van de studenten ten aanzien van interprofessioneel samenwerken. Hiermee kwam het totaal aan respondenten uit op 15 (N=15).

4.3 Onderzoeksinstrumenten

De onderzoeksmethoden die ingezet zijn om antwoord te krijgen op alle deelvragen zijn semigestructureerde interviews en een focusgroep gesprek (Boeije, 2014). Het interview en het focusgroep gesprek zijn voor een deel gestructureerd en voor een deel open waardoor er ruimte is om naar aanleiding van de reacties door te vragen. Er is bewust voor deze methoden gekozen om zoveel mogelijk tijd te reserveren om een balans op te maken ten aanzien van het onderzoeksonderwerp.

Ten behoeve van de onderzoeksmethoden is een operationaliseringstabel opgesteld, welke concepten uit het theoretisch kader ordent waar de onderzoeksvraag het uitgangspunt vormt (zie Bijlage 3). In de operationaliseringstabel zijn theoretische concepten uit de literatuurstudie geconcretiseerd in meetbare eenheden. De operationaliseringstabel vormde daarmee het uitgangspunt voor de interviews en het focusgroep gesprek (zie Bijlage 4 en 5). Doordat indicatoren uit de operationaliseringstabel als basis dienen voor de instrumenten werd het voor de onderzoeker mogelijk om interpretaties en conclusies tijdens de interviews te herkennen en verheldering of diepgang te zoeken, wat de kwaliteit van het onderzoek verhoogd (Baarda, et al., 2013). Door de protocollen met voorgeselecteerde onderwerpen uit het theoretisch kader te structureren, wordt ook de respondent beter in staat gesteld zich bij het onderwerp te houden wat de validiteit van het onderzoek verhoogd (Boeije, 2014).

Door de studenten individueel te interviewen hebben zij elkaar niet kunnen beïnvloeden en hebben zij zich veilig gevoeld om mogelijke ongewenste praktijksituaties aan te halen. De interviews hebben gemiddeld een uur, tot anderhalf uur geduurd. Naast individuele interviews is er met de stagedocenten voor een groepsgesprek gekozen, het focusgroep gesprek. Het voordeel van een groepsgesprek is dat de deelnemers tot opmerkingen en ideeën kunnen komen die in een individueel gesprek niet waren geuit omdat een respondent daar op dat moment niet aan denkt. De interviews en het focusgroep gesprek zijn door middel van audio opgenomen, waarna deze informatie getranscribeerd en voorgelegd

is aan de respondenten, zodat er sprake is van member-checking wat de betrouwbaarheid van de transcripten verhoogd (Boeije, 2014).

4.4 Wijze van data-analyse

De data verkregen uit de transcripten van de respondenten groepen a en b zijn met behulp van een computerprogramma Atlas.ti geanalyseerd. Er is voor een computerprogramma gekozen vanwege de hoeveelheid data. Het is bijna ondoenlijk om met deze hoeveelheid data tijdens het analyseren een gebruikte code aan te passen (Baarda, et al., 2013). Bovendien maakt het computerprogramma het eenvoudiger om bijvoorbeeld de verschillende respondenten groepen met elkaar te vergelijken. Er zijn voor beide respondentengroepen dezelfde analysestappen toegepast. In het computerprogramma zijn relevante fragmenten in de tekst gelabeld en in een codetabel geplaatst (zie Tabel 2). Daarbij is de vooraf opgestelde operationaliseringstabel als basis voor de codes gebruikt (zie bijlage 3). Er is voor een inductieve benadering gekozen, zodat inzichten gecreëerd kunnen worden in de betekenis die de respondenten hechten aan de gebeurtenissen omtrent het interprofessioneel samenwerken (Baarda, et al., 2013). De relevantie van de verkregen codes werd vervolgens vastgesteld in het aantal scores per code. Sommige codes hadden een overlap met anderen en zijn door axiaal te coderen ondergebracht in codegroepen. Door axiaal te coderen werden er verbanden gezocht tussen de codegroepen waardoor er steeds meer zicht kwam op achterliggende factoren van het interprofessioneel samenwerken (Baarda, et al., 2013). Hierna werd het analyseren beëindigd met de reductiefase waar gezocht is naar samenhang tussen de categorieën en mogelijk zichtbare patronen. Vervolgens zijn de categorieën en patronen door redenering tot een conclusie samengebracht (Baarda, et al., 2013; Verhoeven, 2016).

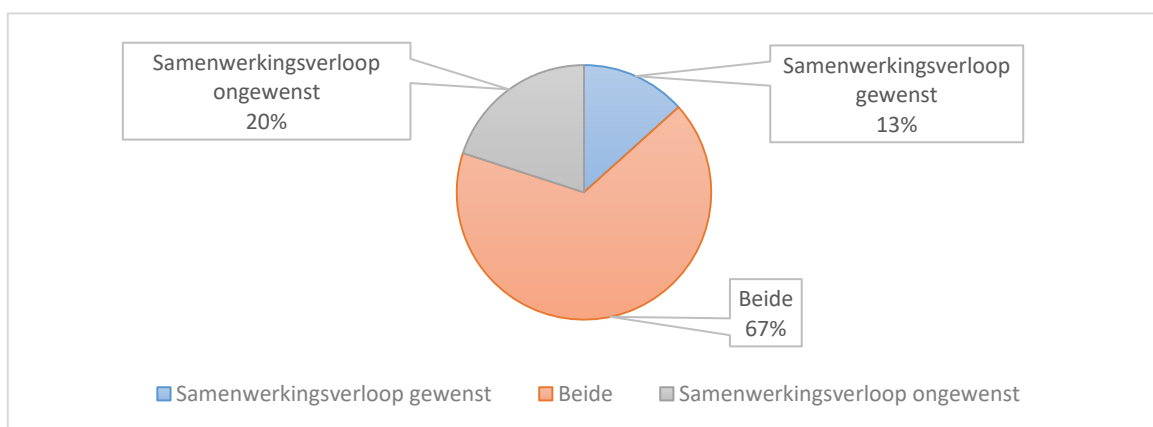
5. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten per deelvraag beschreven. De gegevens van de interviews (Ra=12) en het focusgroep gesprek (Rb=3) zijn bij alle deelvragen verwerkt. De gegevens worden verhelderd door tabellen, grafieken en citaten.

5.1 Deelvraag 1

Hoe verloopt op dit moment het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk voor de studenten van de hogeschool?

De resultaten geven weer dat 67% van de respondenten zowel positieve als negatieve ervaringen hebben opgedaan ten aanzien van het interprofessioneel samenwerken (zie Grafiek 1). Een student zei



Grafiek 1: Samenwerkingsverloop

het volgende over het verloop van de samenwerking: "Op het moment dat je goed samenwerkt dan wordt er heel veel bij elkaar ingewonnen en wordt er ook gebruik van gemaakt. Als er geen

Search Codes		
Name		Grounded
Betrokkenheid (belang)~		240
Reflectie/afstemming~		175
Verantwoordelijkheden/verwachtingen~		113
Rollen en taken~		105
Gelijkwaardigheid~		96
Autonomie~		95
Leiderschap~		91
Verbinden		55
Wederzijdse afhankelijkheid		54
Erkenning		47
Cohesie		47
Synergie~		46
Acceptatie		30
Waardering		25
Waarde Sociaal werk competenties~		22
Houding en vaardigheden		15
Kennis		13

Tabel 2: Codeboom

samenwerking is, dan zie je ook dat er eigenlijk geen overdracht van elkaars expertise is.“ De respondenten gaven daarnaast aan dat er een rechtstreeks verband is tussen het samenwerkingsverloop en de onderlinge betrokkenheid. Een stagedocent zei: “Ik was vanmorgen bij een groep en die zijn sinds een jaar een zelfsturend team en dat vinden ze niet leuk en dat geeft een hele hoop rotzooi, maar het is wel een eenheid.” Zo zei een andere respondent: “..dat het heel belangrijk is om te weten wat de belangen zijn van de ander. Waarom zouden zij met jou samenwerken? Dat besef heb ik opgedaan in de minorstage.” Het belang om betrokken te zijn (betrokkenheid) scoort dan ook als label het hoogst, namelijk 240 keer (zie Tabel 2).

5.2 Deelvraag 2

Welke bevorderende -en belemmerende factoren spelen voor studenten sociale studies een rol ten aanzien van het interprofessioneel samenwerken tijdens de stageperiode in de sociale beroepspraktijk en wordt dit herkend door hun stagedocenten?

Zoals te zien is in tabel 2 zijn er meerdere codes gescoord die belemmerend dan wel bevorderend werken voor de mate van betrokkenheid, waarvan reflectie/afstemming het 175 keer benoemd werd. Reflectie/afstemming kwam bij één student wel zeven keer terug tijdens het interview, terwijl dit bij slechts één vraag expliciet naar werd gevraagd (zie Tabel 3 & zie Bijlage 4). Een respondent zei: “In

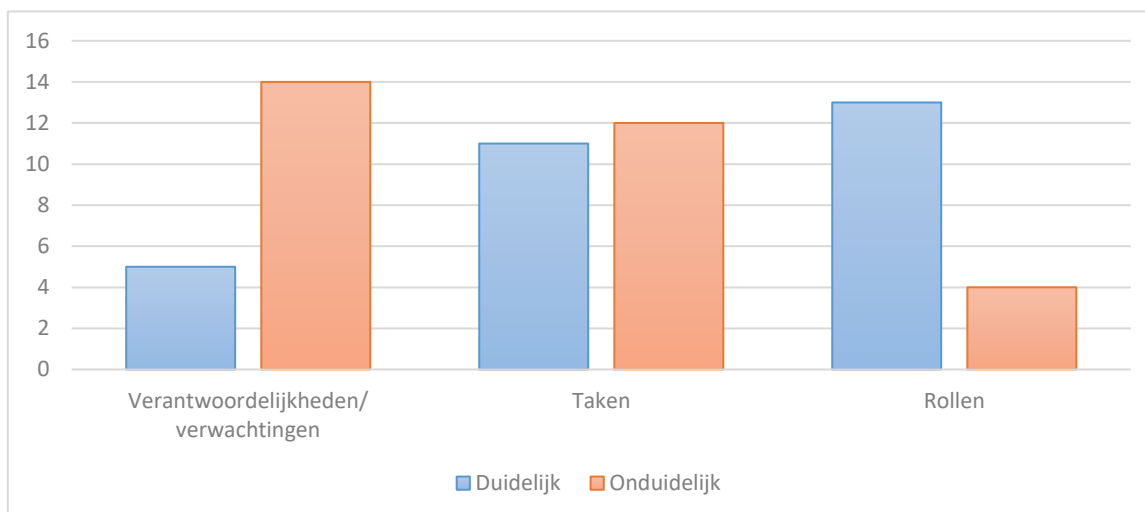
ID	Name	Document	Density
4:43	Er zijn veel mensen die...	Ra03	7
6:49	Die was bedoeld voor p...	Ra05	6
13...	Ja heel erg. Als wij geen...	Ra12	6
13...	Je moet elkaar daar ook...	Ra12	5
11...	Door vaak contact te le...	Ra10	5
13...	We hebben elkaar gew...	Ra12	5
9:35	En in deze bespreking h...	Ra08	5
12:5	Ik heb een valkuil, wij b...	Ra11	5
2:60	Maar soms dan kun oo...	Ra01	5
14...	En dan merk je toch we...	Rb	5
11...	en dan bel ik even een...	Ra10	4
6:12	dat vond ik wel jammer...	Ra05	4
6:16	andere ideeën nog ook...	Ra05	4
6:25	Werd dit ooit besproke...	Ra05	4
4:20	Uiteindelijk is dat proje...	Ra03	4

Tabel 3: Code reflectie/afstemming

sommige groepen overlegden ze veel en in andere groepen waren mensen echt individueel hun ding aan het doen. Grote onderlinge verschillen.” In codeboom (zie Tabel 2) is te zien dat de code verantwoordelijkheden en verwachtingen ook veelvuldig besproken is. De respondenten gaven aan dat het regelmatig ontbreekt aan duidelijkheid over hetgeen wat men van elkaar kan verwachten (zie Grafiek 2). Het blijkt veelvuldig voor te komen dat er onduidelijkheid bestaat wie, wanneer en waarvoor verantwoordelijk is, wat volgens de respondenten de samenwerking belemmerd. Taken en rollen blijken daarentegen vaker duidelijk. Een student zei hierover het volgende:

Het communiceren, zo vluchtig op de gang of de verwachtingen uit spreken,
ik heb op een gegeven moment, omdat het voor mij ook onduidelijk was,

tussen mij en de ergotherapeut en dat liep niet lekker, ben ik met haar gaan zitten. Hoe kunnen we dit anders doen. Wat verwacht jij van mij, door letterlijk die vraag te stellen. Zo kreeg ik een beeld van wat dacht dat mij rol hierin was en door ook te delen wat ik van haar verwacht kwamen samen tot een besluit en toen liep het gewoon.

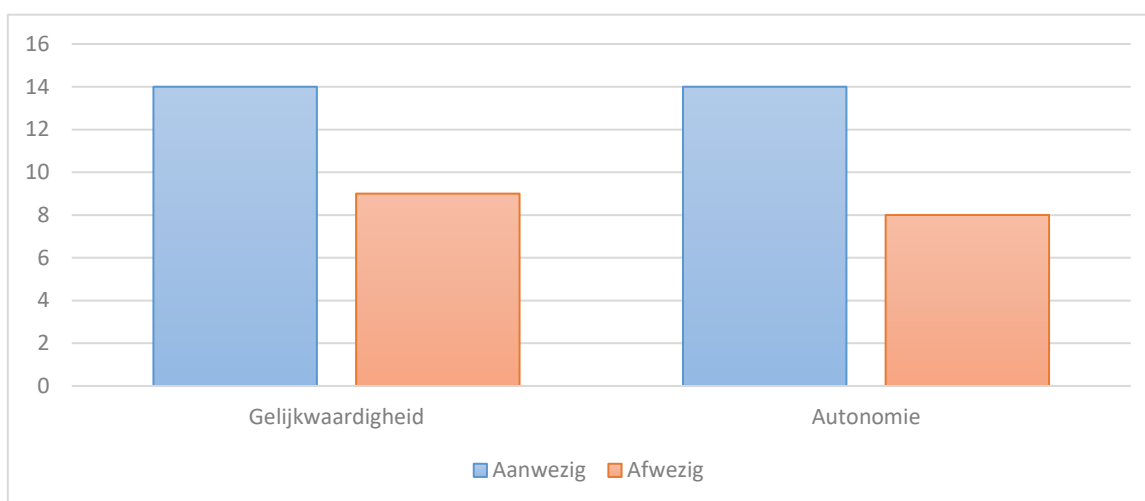


Grafiek 2: Rollen – Verantwoordelijkheden

De student uit het bovenstaande citaat gaf daarbij aan dat zij zich gelijkwaardig voelde en dat er sprake was van autonomie. Gelijkwaardigheid en autonomie zijn waarden die uit de resultaten het hoogste scoorden (zie Tabel 2). Een student zei over gelijkwaardigheid het volgende:

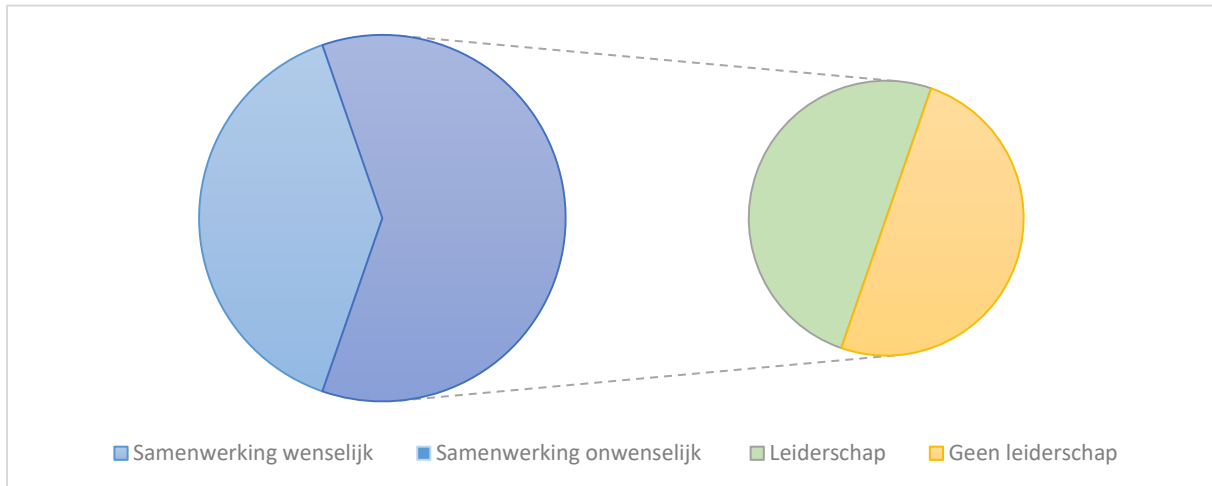
Sommige deelnemers komen dan met een tasje met hun laptop en ook heel serieus en dat ik me moet verdedigen, samen met de cliënt en bij anderen gaat het gewoon zo heel luchtig en gewoon heel in samenspraak dat ik ook vergeet dat hun eigenlijk een andere rol hebben. Het heeft meer met de persoon is te maken. Hoe die zich opstelt.

In de derde grafiek is weergegeven dat gelijkwaardigheid en autonomie veelal aanwezig waren maar dat bijna de helft van de respondenten ook heeft ervaren dat deze bij sommige situaties ook afwezig was.



Grafiek 3: Gelijkwaardigheid - Autonomie

Antwoorden van respondenten die in de resultaten naar voren kwamen als: 'gewoon, erop af', 'dit heb ik toen bij de logopedist aangegeven', 'wij kunnen dit, wij gaan dit gewoon doen' zijn gecodeerd onder het concept leiderschap (zie Tabel 2). De respondenten gaven aan dat leiderschap ervoor zorgt dat deelnemers van een interprofessionele samenwerking verbinding zoeken met de andere deelnemers. Uit de resultaten komt naar voren dat precies de helft van de respondenten, of dit bij studenten herkent, moeite heeft om leiderschap te tonen en de verbinding aan te gaan als de samenwerking niet naar wens verloopt (zie Grafiek 4). Een respondent merkte op: "Over hulp inschakelen. Volgens mij vinden ze het



Grafiek 4: Leiderschap

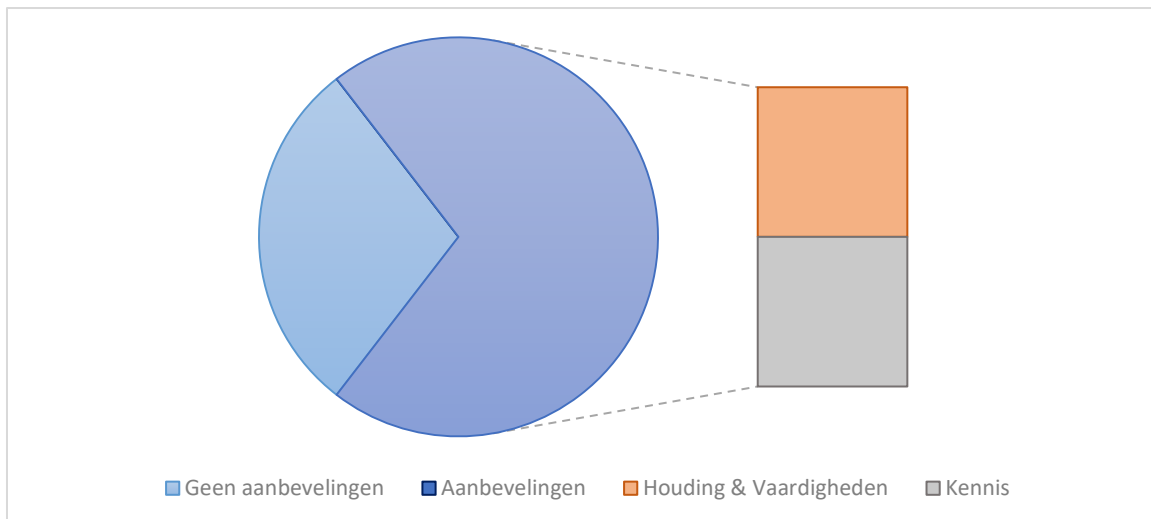
lastig om aan de bel te trekken en te zeggen, we willen even sparren met jou, want we komen er niet goed uit." De indicatoren die het hoogste scoorden ten aanzien van de bevorderende -en belemmerende factoren zijn hierboven aan bod gekomen (zie Tabel 2).

5.3 Deelvraag 3

Welke bijdrage kan het curriculum van de hogeschool bieden om de studenten sociale studies toe te rusten op het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk?

Alle respondenten die aanbevelingen hebben gedaan, raden aan om kennis, houding en vaardigheden omtrent interprofessioneel samenwerken tijdens de stageperiode aan te bieden. De respondenten gaven aan dat kennis, houding en vaardigheden als gelijkwaardig belangrijk ervaren worden (zie Grafiek 5). Een citaat:

..maar in de 2de hadden we een toets, daar moesten we met zo'n GGZ-agoog en maatschappelijk werker en een jeugdwerker, dat je echt aan een tafel ging zitten en dan moet je opnemen en dan uiteindelijk zo'n toets moest je dan ook echt gezamenlijk afleggen. Dat je dan problemen had, zoiets was leuk en interessant. Maar dat was maar één keer. En ik had wel gewild dat we dat vaker of beter gingen oefenen en dat het desnoods in leerjaar 3 ofzo aanbod kwam. Maar dat je ook echt doet en niet alleen op papier. Maar dat het ook in de praktijk dat je daar ook echt mee gaat oefenen. Dat heb ik wel gemist.



Grafiek 5: Curriculum aanbevelingen

Uit de resultaten komt naar voren dat de respondenten aangeven meerwaarde te zien om tijdens de stageperiode stil te staan en zich verder te willen bekwamen ten aanzien van leiderschapsvaardigheden, verbindende gesprekstechnieken en inzicht in de groepsdynamische processen die tijdens het interprofessioneel samenwerken plaats kunnen vinden. De aanbevelingen van de respondenten zijn met name gericht op situaties waar de samenwerking niet naar wens verloopt en of om deze te bestendigen (zie Tabel 2).

6. Conclusies

6.1 Deelvraag 1

Hoe verloopt op dit moment het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk voor de studenten van de hogeschool?

Alle respondenten gaven aan dat men niet zonder elkaar kan en zien de mogelijke meerwaarde van interprofessioneel samenwerken. Echter uit de resultaten blijkt dat de studenten en stagedocenten met percentage van 67% het verloop van interprofessioneel samenwerken als zeer wisselend ervaren (zie Grafiek 1). In slechts 13% van de resultaten komt naar voren dat de samenwerking als wenselijk is ervaren en dat deze verliep als een eenheid. In zo'n situatie kwamen de deelnemers tot nieuwe inzichten en oplossingen (Waal, 2018). Het belang om betrokken te raken en te blijven vormt daarbij een belangrijk onderwerp, wat aansluit bij de theorie in hoofdstuk 2.4 over interprofessioneel samenwerken (Oskam, 2009; WHO, 2010). Geconcludeerd kan worden dat de oorzaak hiervoor lag bij de belemmerende factoren die in hoofdstuk 5.2 zijn beschreven. Op basis van dit onderzoek zou men kunnen stellen dat het wenselijk is dat het percentage van een wenselijk verloop van de samenwerking hoger is en dat het interprofessioneel samenwerken verdere ontwikkeling nodig heeft. Wat zijn dan voorwaarden om dit percentage te verhogen?

6.2 Deelvraag 2

Welke bevorderende -en belemmerende factoren spelen voor studenten sociale studies een rol ten aanzien van het interprofessioneel samenwerken tijdens de stageperiode in de sociale beroepspraktijk en wordt dit herkend door hun stagedocenten?

Uit de gegevens (zie Bijlage 2, ROL & zie Tabel 2) ten aanzien van de bevorderende -en belemmerende factoren valt op te maken dat reflectie en afstemming als interprofessionele activiteiten een centrale rol innemen (Dijkstra, 2015; Uhlenbrook & Jong, 2012). Reflectie en afstemming kunnen het verloop van de samenwerking bevorderen, omdat de deelnemers daarmee in staat zijn de samenwerking bij te stellen en tot consensus te komen over hetgeen ondernomen wordt (Van der Sanden, Feringa, Peels, & Linders, 2017).

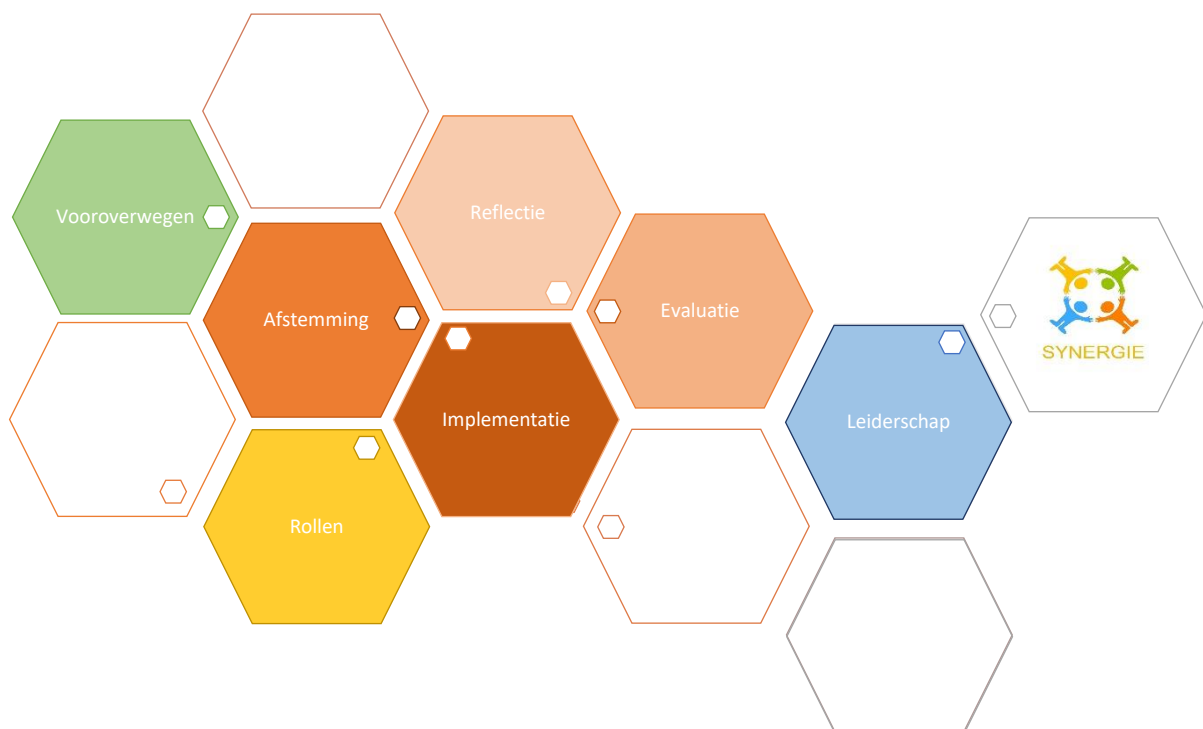
Om met elkaar tot reflectie en afstemming te komen dienen de deelnemers zich met elkaar te verbinden, een competentie op de horizontale balk van de T-shape professional (IPEC, 2016; Linders & Feringa, 2015; Uhlenbrook & Jong, 2012). Dit vereist leiderschap, met name als onderlinge verwachtingen niet overeenkomen en er tussen de deelnemers spanningen ontstaan zijn (Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018). Uit de resultaten komt naar voren dat als de deelnemers constateren dat als de samenwerking niet naar wens verloopt 50% van de studenten dit om onduidelijke redenen niet bespreekbaar maakt en hierin dus geen leiderschap tonen. De studenten die deze verbindingen wel aangaan, reflecteren met name op elkaars rollen, taken en verwachtingen. Zij geven dan ook aan dat de samenwerking verloopt als een eenheid (zie Grafiek 4).

Bovendien komt er naar voren dat er niet altijd sprake is van gelijkwaardigheid tussen de deelnemers (zie Grafiek 3). Als er geen sprake is van gelijkwaardigheid, bestaat de kans dat de betreffende

deelnemer zich belemmerd voelt om zich uit te spreken, wat de professionele handelingsruimte en daarmee de betrokkenheid beperkt (Zestor, 2014). Gelijkwaardigheid en (professionele) autonomie lijken daarmee als voorwaardelijke waarden gezien te worden die het mogelijk maken om op elkaars rollen, taken, verantwoordelijkheden te kunnen reflecteren en af te stemmen (Doorn & Taebi, 2018; IPEC, 2016; Zestor, 2014).

Men kan concluderen dat het aantal bevorderende -en belemmerende factoren om interprofessioneel samenwerken te doen slagen, talrijk zijn (IPEC, 2016; Waal, 2018). Zoals blijkt uit de resultaten kan er geconcludeerd worden dat het geen eenvoudige maar wel een noodzakelijke wijze van samenwerken is. De vele voorwaarden maakt deze wijze van samenwerken kwetsbaar waardoor rolspanning eenvoudig kan ontstaan en vervolgens de samenwerking belemmerd. Het valt te concluderen dat de studenten meer handvatten wensen ten aanzien van het proces van interprofessioneel samenwerken. Zo kunnen de studenten op een methodische wijze inspelen op mogelijke bevorderende –en belemmerende factoren (Coussens, Bruyne, Frène, & Descamps, 2011).

Deze samenwerkingsfactoren zijn uit het onderzoek te destilleren en in een conceptmap geplaatst (zie Bijlage 6). Uit deze conceptmap valt een voorlopige ontwerp over interprofessionele samenwerkingsmethode (IPS) te schetsen die mogelijk richting en houvast geeft hoe interprofessioneel samen te werken (zie Figuur 2).



Figuur 2: Schets IPS methode

6.3 Deelvraag 3

Welke bijdrage kan het curriculum van de hogeschool bieden om de studenten sociale studies toe te rusten op het interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk?

Geconcludeerd kan worden dat de respondenten meerwaarde zien om tijdens de stageperiode binnen het curriculum het onderwerp interprofessionele samenwerking aan te bieden. Zo kunnen authentieke leersituaties die tijdens de stageperiode ten aanzien van interprofessioneel samenwerken zijn opgedaan als uitgangspunt dienen om middels hybride leeromgevingen interprofessionele samenwerkingscompetenties verder te ontwikkelen (Bouw, Zitter, & de Bruijn, 2019; Hennissen, 2011). De deelnemers stellen voor om deze competenties middels rollenspellen te oefenen, zodat zij hierop met elkaar kunnen reflecteren (zie Grafiek 5). Door met elkaar te reflecteren op bevorderende -en belemmerende factoren en hoe hiermee om te gaan kunnen interprofessionele inzichten en competenties verder ontwikkeld worden (Krathwohl, 2002; Miller, 1990).

6.4 Hoofdvraag

Wat hebben studenten sociale studies nodig om tijdens de stageperiode interprofessioneel samen te kunnen werken in de sociale beroepspraktijk?

Afsluitend kan gezegd worden dat de studenten een verdere ontwikkeling van interprofessionele competenties nodig achten om adequaat interprofessioneel samen te kunnen werken in de sociale beroepspraktijk. Geconcludeerd kan worden dat de studenten zich verder willen verdiepen in de kennis die zij reeds ontwikkeld hebben in het bestaande curriculum zoals groepsdynamica (IPEC, 2016; Remmerswaal, 2015). Er is ook behoefte om met interprofessionele vaardigheden zoals verbindende gesprekstechnieken te oefenen en daar verder in te bekwamen. Daarnaast kan opgemerkt worden dat er ook behoefte is om leiderschap binnen het curriculum verder te ontwikkelen, zodat studenten beter in staat zijn om de verbindingen tussen de deelnemers aan te gaan en deze duurzaam te maken. Dit willen ze bereiken door aanwezige competenties toe te passen in authentieke leeromgevingen en hierop interprofessioneel te reflecteren.

7. Kritische beschouwing op het onderzoeksproces

De onderzoeksvraag voor dit onderzoek is ontstaan vanuit eerdere persoonlijke ervaringen van de onderzoeker met interprofessioneel samenwerken in de sociale beroepspraktijk. Deze onderzoeksvraag is voorgelegd aan de onderwijsinstelling waar de onderzoeker momenteel werkzaam is en getoetst op actualiteit, relevantie en meerwaarde, welke alle positief werden bevonden. Daarnaast heeft de onderzoeker het onderzoeksonderwerp op voorhand voorgelegd bij het lectoraat van de hogeschool, waaruit bleek dat de onderzoeksvraag aansloot bij bevindingen uit een eerder onderzoek van het lectoraat. Hierdoor ontstond brede interesse en draagvlak voor dit onderzoek.

Wat ten aanzien van de opzet van het onderzoek aan te merken valt, is dat er geen triangulatie toegepast is op de ingezette onderzoeksmethoden. Dit houdt in dat de onderzoeker naast de ingezette kwalitatieve instrumenten zoals diepte-interviews en het focusgroep gesprek geen kwantitatief data verzamelingsinstrument heeft aangewend (Verhoeven, 2016). Dit kan een belemmering zijn ten aanzien van de geldigheid van de verkregen data (Baarda, et al., 2013). Om de geldigheid van het onderzoek te bevorderen heeft de onderzoeker de respondenten aan een voorselectie onderworpen om zodoende de geldigheid van de verkregen data te verhogen. Bovendien zijn de interviews en het focusgroep gesprek letterlijk uitgeschreven waardoor interpretaties in de dataverzameling zijn voorkomen wat de betrouwbaarheid van de verkregen data vergroot. Door gebruik te maken van een computer applicatie voor de data analyse is de kans op fouten verkleind en ontstaat de mogelijkheid tot het leggen van verbanden en het identificeren van verschillen. Dat maakt het signaleren van verbanden in de resultaten eenvoudiger zodat conclusies gedegen onderbouwd kunnen worden. Bovendien is peer-debriefing en member-checking ingezet doordat verschillende leden van de betreffende hogeschool betrokken zijn geweest bij het voorbereiden, toepassen en evalueren van de theorie en het onderzoeksproces. Deze leden waren bovendien betrokken vanwege hun expertise ten aanzien van het onderzochte onderwerp, zoals wetenschappers in de Sociologie en Pedagogiek. Deze experts beschouwde het theoretisch kader als 'sterk' en actueel, waarna de dataverzameling kon starten. Tevens hebben leden van het lectoraat van de hogeschool feedback en feed forward aangereikt ten aanzien van de methodologie van het onderzoek. Als laatste hebben verschillende master opgeleide docenten en medestudenten van de master opleiding Leren en Innoveren feedback en feed forward geleverd op zowel de inhoud als op het onderzoeksproces. Door op deze wijze te toetsen of de bevindingen recht doen aan de werkelijkheid en aan het conceptuele niveau, heeft dit de kwaliteit van het onderzoek verhoogt.

Het totale proces van het onderzoek is goed verlopen. De studenten en de stagedocenten waren bereidt om deel te nemen aan het onderzoek en namen hiervoor de tijd. Tijdens de interviews en het focusgroep gesprek kwam naar voren hoe zeer dit onderzoeksonderwerp leeft bij de respondenten. Dankzij hun tijd en inzet zijn de resultaten van waarde voor de betreffende hogeschool als mede voor de betrokken werkveldpartners waar de studenten stagelopen. Door de beperkte onderzoeksgroep is het onderzoek niet representatief voor alle hogescholen sociale studies in Nederland, maar geeft mogelijk wel aanleiding om een soortgelijk onderzoek te implementeren.

8. Opbrengst en aanbevelingen

Uit de resultaten blijkt dat studenten het wenselijk vinden om zich verder te verdiepen en bekwamen in hoe interprofessioneel samen te werken. Daarmee wordt de vooraf geconstateerde problematiek in de probleemanalyse bevestigd, namelijk dat de samenwerking niet altijd naar wens verloopt. Uit de resultaten bleek dat dit regelmatig te wijten valt aan onduidelijke rollen, taken en verwachtingen, waardoor het daadwerkelijke probleem op de achtergrond kan geraken. Geconcludeerd kan worden dat reflectie en afstemming daarbij de kern vormen om onwenselijke samenwerking te verbeteren. Het is belangrijk dat studenten van de hogeschool zich bewust worden van de mogelijk belemmerende factoren en competenties kunnen ontwikkelen hoe deze aan te gaan. De hogeschool heeft daarom belang bij de aanbevelingen ten einde de studenten voor te bereiden op het interprofessioneel samenwerken middels het curriculum.

8.1 Aanbeveling curriculum

Kennis en inzicht zijn binnen een curriculum voorwaardelijk om de toegepaste competenties te begrijpen (Krathwohl, 2002; Miller, 1990). Kennis en inzicht maken het mogelijk om middels authentieke leersituaties met interprofessionele houdingsaspecten en vaardigheden te oefenen (Dochy, Berghmans, Koenen, & Segers, 2015). Studenten geven aan het als meerwaarde te ervaren om met interprofessionele samenwerkingssituaties te oefenen die zij zelf hebben opgedaan tijdens de stage (zie Hoofdstuk 5.3). De respondenten wensen de bestaande competenties verder te ontwikkelen ten aanzien van interprofessioneel samenwerken. Daarbij dient opgemerkt te worden dat leiderschap als een bevorderende factor gezien wordt, welke een als onwenselijk ervaren samenwerking zou kunnen verbeteren. Het is daarom aan te bevelen dat de hogeschool leeromgevingen in de sociale beroepspraktijk creëert waar studenten deze competenties kunnen oefenen. Bovendien ontstaat er zo de mogelijkheid dat de hogeschool dit in samenspraak met geïnteresseerde partijen uit deze sociale beroepspraktijk én onderwijs implementeert. Dit sluit aan bij de adviezen van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2016) en het Ministerie van Onderwijs (2015) om kenniscirculatie te bevorderen. De kern van interprofessioneel samenwerken is immers dat men elkaar nodig heeft om tot synergie te komen, wat maakt dat men leeractiviteiten dient te ontwikkelen die in lijn liggen met dit doel (Akker, Fasoglio, & Mulder, 2010; Biggs, 2011). Zo krijgen professionals en andere geïnteresseerden in interprofessionele samenwerking de mogelijkheid zich gezamenlijk te ontwikkelen ten aanzien van interprofessionele samenwerkingscompetenties.

Implementatie advies

Disseminatie

Het management team (MT) dient als eerste op de hoogte gebracht te worden van de onderzoeksresultaten. Dit maakt het voor hen mogelijk om te bepalen in hoeverre deze aansluiten bij de doelstellingen van de hogeschool (Mars, 2016; Rogers, 2003). Als het MT akkoord is met de aanbevelingen en in samenspraak met de onderzoeker hierop mogelijke aanpassingen heeft gemaakt, dienen de aanbevelingen voorgelegd te worden aan de curriculum- en opleidingscommissie. Ook zij

dienen van de onderzoeksresultaten op de hoogte gebracht te worden waarna ook zij de mogelijkheid krijgen hierop feedback en feed forward te geven (Hattie & Timperley, 2007).

Adoptie

In samenspraak met de curriculum commissie dient een plan van aanpak opgesteld te worden, om de voorgestelde aanbevelingen te implementeren. Door deze werkwijze wordt het mogelijk dat het onderwerp interprofessioneel samenwerken onder de aandacht komt van de hogeschool waar inspraak de adoptie en draagkracht verhoogd (Zestor, 2014). Bovendien kunnen zo mogelijke waarden en onderliggende basisveronderstellingen vanuit de hogeschool meegenomen worden in het plan van aanpak wat de kans van slagen vergroot (Mars, 2016; Schein, 2008). Het dient aan te bevelen om in dit stadium andere partijen en geïnteresseerden te betrekken, zoals geïnteresseerde onderwijsinstellingen en partners uit de sociale beroepspraktijk (Rogers, 2003). Zo kunnen zij in een vroeg stadium op de hoogte worden gebracht van de aanbevelingen en krijgen zij de mogelijkheid hun expertise te delen. Hierdoor kunnen meerdere onderwijsinstellingen participeren bij het ontwerpen van een curriculum onderdeel. Deze visie op curriculum ontwerp sluit aan bij de strategische agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025 van het Ministerie van Onderwijs (2015).

Implementatie en borging

Nadat geïnteresseerde instituten en deelnemers zijn gecommitteerd, is het nodig om het plan van aanpak verder uit te werken, zodat alle deelnemers zich hierin kunnen vinden en een bijdrage kunnen leveren. Het valt daarbij aan te bevelen om in de strategie bepaling stil te staan bij de wijze van reflectie en afstemming. Door gebruik te maken van elkaars expertise ontstaat eenzelfde interprofessionele samenwerkingssituatie als bij de studenten uit dit onderzoek. Uit de resultaten werd geconcludeerd dat het evalueren en afstemmen op elkaars rollen, taken en verantwoordelijkheden een essentiële activiteit is om een samenwerking te doen slagen (zie Hoofdstuk 6.2). Het gezamenlijk opgestelde plan van aanpak kan daarmee aan andere betrokkenen gepresenteerd kan worden, zoals docenten en medewerkers. Het gezamenlijke plan van aanpak dient ruimte te bieden voor medewerkers en geïnteresseerden om hier op te reageren en te participeren, wederom om de draagkracht te verhogen. In het bijzonder is het aan te bevelen om de medewerkers die uitvoering gaan geven aan het interprofessioneel curriculum onderdeel hierin actief te betrekken waardoor er een hoge adoptiegraad ontstaat. Dit verzekert een lage discontinuïteitsgraad ten aanzien van de voorgestelde adviezen waardoor het interprofessioneel curriculum onderdeel een vast element van het bestaande curriculum wordt (Rogers, 2003).

8.2 Aanbeveling methode

Uit de resultaten van het onderzoek valt te concluderen dat de geïdentificeerde interprofessionele samenwerkingsindicatoren door conceptualisatie in een voorlopige IPS methode geplaatst kunnen worden (zie Bijlage 6 & zie Figuur 2). Het is aan te bevelen om de conceptmap en de voorlopige IPS methode verder te onderzoeken zodat de onderliggende concepten afdoende onderbouwing krijgen en de voorlopige methode in de praktijk getest kan worden. Het onderzoek heeft namelijk slechts binnen

één schoolcontext plaatsgevonden en is uitgevoerd met een beperkt aantal respondenten. Dat maakt dat de resultaten ten aanzien van een IPS methode niet vanzelfsprekend zijn. Door nader onderzoek te plegen wordt het mogelijk om middels inductie empirisch bewijs te verzamelen om een interprofessionele samenwerkingsmethode verder te ontwikkelen. Dit is in belang van de hogeschool omdat dit onderzoek de maatschappelijke opdracht van de hogeschool raakt (Turkenburg, 2005). Deze stelt dat de hogeschool studenten voorbereidt op de sociale beroepspraktijk omwille kwetsbare en kansarme burgers te ondersteunen teneinde inclusie en empowerment te bevorderen van mens en maatschappij (zie Hoofdstuk 1.1).

Implementatie advies

Disseminatie

De aanbeveling om verder onderzoek te plegen ten aanzien van het voorlopige IPS methode dient ten eerste voorgelegd te worden aan het MT (Mars, 2016; Rogers, 2003). Zij dienen de meerwaarde van verder onderzoek te erkennen zodat dit onderdeel kan worden van de verdere doelen en strategie van de hogeschool. Als het MT hier positief tegenover staat, dienen de adviezen gepresenteerd te worden aan het lectoraat van de hogeschool. Zij worden daarmee ook geïnformeerd over het onderzoek en het daaruit voortgekomen voorlopige IPS methode.

Adoptie

Leden van het lectoraat kunnen daarmee geïdentificeerd worden die als experts gelden ten aanzien van het onderwerp of die hier zich verder in wensen te verdiepen. Ook bij deze aanbeveling valt het aan te raden om andere lectoraten te betrekken, van mogelijk andere onderwijsinstellingen met dezelfde interesses of belangen. Tevens is er ook een kans om studenten te betrekken bij dit vervolgonderzoek. De onderwijsraad (2014) signaleert dat het vermogen van studenten om te innoveren steeds belangrijker wordt. Om in het hoger onderwijs innovatieve professionals op te leiden is het noodzakelijk dat praktijkgericht onderzoek wordt verstevigd. Zo kan ook met een vervolg onderzoek gebruik worden gemaakt van elkaars expertise waardoor synergie mogelijk tot stand kan komen (Boonstra, 2000; Ministerie Onderwijs, 2015; Waal, 2018).

Als het MT en lectoraat akkoord gaan om andere lectoraten en studenten te betrekken, dient een bijeenkomst georganiseerd te worden over het onderwerp onderzoek naar interprofessioneel samenwerken. Tijdens deze bijeenkomst krijgen alle aanwezige deelnemers de mogelijkheid om hun onderzoeksresultaten aangaande interprofessioneel samenwerken met elkaar te delen. Naar aanleiding van deze uitwisseling is het mogelijk om vervolg onderzoek uit te zetten waar alle partijen belang bij hebben. Zij hebben namelijk inspraak in het opstellen van een plan van aanpak waardoor deze aan kan sluiten bij een ieders doelstelling (Mars, 2016; Rogers, 2003).

Implementatie en borging

De eerste stap van de implementatie bestaat uit het evalueren van de conceptmap en deze te voorzien van feedback. Doordat meerdere partijen betrokken zijn wordt de kwaliteit van de feedback vergroot (Hattie & Timperley, 2007).

Ook bij deze aanbeveling is het te adviseren om met een zekere regelmatig gezamenlijk te reflecteren en af te stemmen waardoor er een grotere kans bestaat op betrokkenheid en de samenwerking vergemakkelijkt (zie Hoofdstuk 6.2). Daarnaast valt het aan te raden om de groepen binnen de gewenste groepsgrootte te houden van minimaal zes tot maximaal zestien personen (Mora, Davis, & Coryell, 2017). Vervolgens kunnen in samenspraak aanpassingen gedaan worden aan de conceptmap 'interprofessioneel samenwerken'. De conceptmap dient als onderlegger voor de IPS methode (zie Figuur 2). De voorlopige IPS methode dient vervolgens te worden aangepast of opnieuw te worden ontworpen naar aanleiding van de aanpassingen in de conceptmap. De aangepaste IPS methode is dan klaar om door alle betrokkenen in desbetreffende beroepspraktijk en onderwijs getest en onderzocht te worden.

Literatuurlijst

- Akker, J. J., Fasoglio, D., & Mulder, H. (2010). *A curriculum perspective on plurilingual education*. Enschede: Council of Europe.
- Baarda, Bakker, Fisher, Julsing, Peters, & Velden. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek (basics qualitative research)*. Houten: Noordhoff.
- Biesta, G. J. (2016). *The beautiful risk of education*. NY: Routledge.
- Biggs, J. B. (2011). *Teaching for quality learning at university: What the student does*. UK: McGraw-Hill Education.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom.
- Boonstra, J. J. (2000). *Lopen over water*. Amsterdam: Amsterdam University Press B.V. .
- Bouw, E., Zitter, I., & de Bruijn, E. (2019). Characteristics of learning environments at the boundary between school and work—A literature review . *Educational Research Review*, 26(1), 1-15.
- Coussens, A., Bruyne, S. d., Frène, V. d., & Descamps, J. (2011). *Methodisch werken in de gezondheidszorg*. Apeldoorn: Maklu.
- D'amour, D., & Oanda San, I. (2005). Interprofessionality as the field of interprofessional practice and interprofessional education: An emerging concept. *Journal of interprofessional care*, 19(sup1), 8-20.
- Dijkstra, P. (2015). *Sociale psychologie*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Dochy, F., Berghmans, I., Koenen, A.-K., & Segers, M. (2015). *Bouwstenen voor High Impact Learning*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Doorn, N., & Taebi, B. (2018). Rawls's Wide Reflective Equilibrium as a Method for Engaged Interdisciplinary Collaboration: Potentials and Limitations for the Context of Technological Risks. *Science, Technology, & Human Values*, 43(3), 487-517.
- Ehlen, C. G. (2015). The Co-Creation-Wheel: Twelve Mechanisms to Enhance Collaborative Innovation and to Engage Professionals. In C. G. Ehlen, *Co-Creation of Innovation: Investment with and in Social Capital* (pp. 111-136). Heerlen: Open Universiteit.
- Emst, A. C., & Hawinkels, K. (2012). *Professionele cultuur in onderwijsorganisaties*. Meppel: APS.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of educational research*, 77(1), 81-112.
- Hennissen, P. (2011). *In de nesten werken: Opleiden van leraren op de werkplek*. Heerlen: Hogeschool Zuyd.
- IFSW. (2008). *Statement on Social Work, promoting social cohesion in Europe*. Bern, Swiss: IFSW.
- IPEC. (2016). *Core competencies for interprofessional collaborative practice: update*. Washington, DC: Interprofessional Education Collaborative.
- Jonker, H. G. (2017). Curriculumontwerp: Het ontwerpproces van een docentontwerpteam van de lerarenopleiding technisch beroepsonderwijs. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 38(4), 37-49.
- Knippenberg, D. v. (2004). Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda. *Journal of applied psychology*, 89(6), 1008.
- Koeslag-Kreunen, M. G., Van der Klink, M. R., Van den Bossche, P., & Gijssels, W. H. (2017). Leadership for team learning: the case of university teacher teams. *Higher Education*, 1-17.

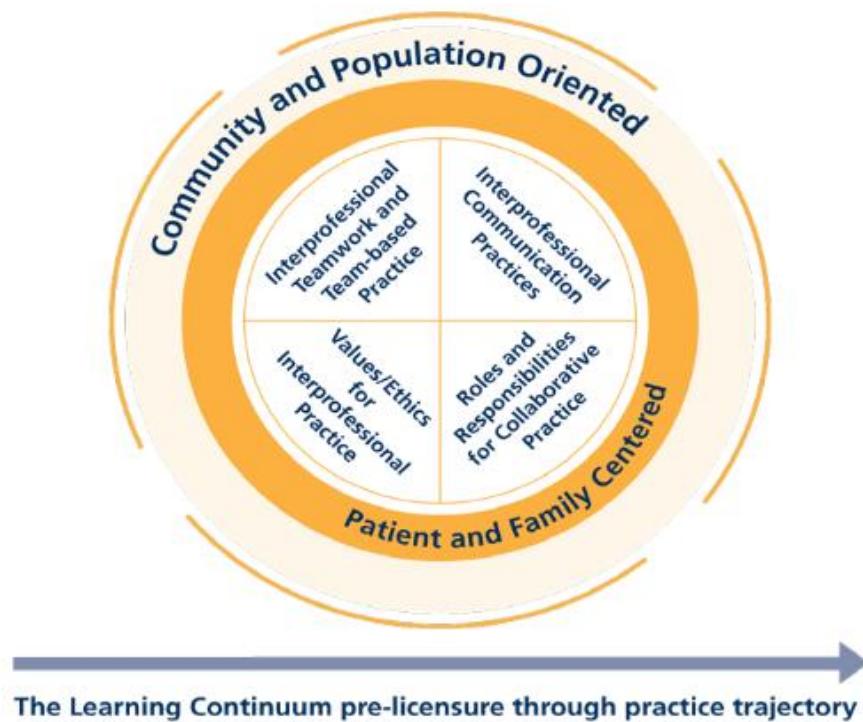
- Korevaar, L., Kroes, J., & Kuik, S. (2016). Interdisciplinaire samenwerking in de wijk: De T-shaped professional. In J. P. Wilken, *Handboek werken in de wijk* (pp. 89-99). Amsterdam: SWP.
- Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory into practice*, 41(4), 212-218.
- Linders, L., & Feringa, D. (2014). *Doe-het-zelf-zorg en rolverwarring in tijden van transitie*. Utrecht: Movisie.
- Linders, L., & Feringa, D. (2015). *Stilstaan om vooruit te komen*. Utrecht: Movisie.
- Mars, A. (2016). *Hoe krijg je ze mee?* Assen: Van Gorcum.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic medicine*, 65(9), S63-7.
- Ministerie Onderwijs, C. e. (2015). *De waarde(n) van weten; strategische agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Mora, N., Davis, B., & Coryell, J. E. (2017). Group Size and Adult International Field Study Programs: A Literature Review. (p. 8). Kansas, USA: Kansas State University Library.
- OECD. (2016). *Reviews of of national policies for education - Netherlands*. Paris, France: OECD.
- Onderwijsraad. (2014). *Meer innovatieve professionals*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Oskam, I. F. (2009). *Op weg naar innovatiekracht: technisch innoveren en ondernemen als continu proces*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of justice*. Cambridge, Massachusetts: The Belknap Press.
- Rawls, J. (2001). *Justice as fairness. The philosophical review*. London, England: Harvard University Press.
- Remmerswaal, J. (2015). *Handboek Groepsdynamica*. Barneveld: Nelissen.
- Rijsdijk, L. E., Hofhuis, J., Den, L. M., & De Vries, S. (2015). *Interprofessioneel samenwerken in sociale wijkteams: succesfactoren en implicaties voor onderwijs: een internationale verkenning*. Zwolle: Windesheim.
- Rogers, E. (2003). *Diffusion of innovations (5th edition)*. New York: The Free Press.
- Ryan, & Deci. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Schein, E. (2008). *De bedrijfscultuur als ziel van de onderneming: Zin en onzin over cultuurverandering*. Schiedam: Scriptum.
- Suter, E., Arndt, J., Arthur, N., Parboosingh, J., Taylor, E., & Deutschlander, S. (2009). Role understanding and effective communication as core competencies for collaborative practice. *Journal of interprofessional care*, 23(1), 41-51.
- Turkenburg, M. (2005). *Grenzen aan de maatschappelijke opdracht van de school*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Uhlenbrook, S., & Jong, E. D. (2012). T-shaped competency profile for water professionals of the future. *Hydrology and Earth System Sciences*, 16(10), 3475-3483.
- UN. (2018, 09). *Universal Declaration Human Rights*. Opgehaald van un: <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- Van der Sanden, J., Feringa, D., Peels, F., & Linders, L. (2017). *Kind verdwijnt achter een stofwolk*. Eindhoven: FHSS.

- Van Vliet, K. G. (2016). *Anders kijken, anders leren, anders doen. Grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk.* . Diemen: Zorginstituut Nederland.
- Vereniging Hogescholen. (2017, 06 03). *landelijk-opleidingsdocument-sociaal-werk*. Opgehaald van vereniginghogescholen: <http://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/landelijk-opleidingsdocument-sociaal-werk-vastgesteld>
- Verhoeven, N. (2016). *Wat is onderzoek?* Amsterdam: Boom.
- Waal, V. d. (2016). *Sociale (wijk) teams onderzocht: zicht op ontwikkelingen en knelpunten*. Utrecht: Hogeschool Utrecht.
- Waal, V. d. (2018). *Interprofessioneel werken en innoveren in teams*. Bussum: Coutinho.
- WHO. (2010). *Framework for action on interprofessional education & collaborative practice*. Geneva: World Health Organization.
- Wilken, J., & Bergen, V. A.-M. (2016). *Handboek Werken in de Wijk*. Amsterdam: SWP.
- Zaalen, Y. v., Deckers, S., & Schuman, H. (2018). *Handboek interprofessioneel samenwerken in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.
- Zestor. (2014). *Werken aan professionele ruimte*. Den Haag: Inspectie van het Onderwijs.

Bijlagen

Bijlage 1: Basiscompetenties interprofessioneel samenwerken

Interprofessional Collaboration Competency Domain



(IPEC, 2016)

Bijlage 2: Kerncompetenties interprofessionele samenwerken

Waarden en ethiek (WE)

	Werkt met andere professionals, de cliënt en zijn sociale netwerk aan een klimaat van wederzijds respect en gedeelde waarden (Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018; IPEC, 2016).
WE1	Plaats de belangen van de cliënt en cliënt populaties in het centrum van de interprofessionele ondersteuningsaanpak/zorgverlening.
WE2	Respecteert de waardigheid en de privacy van de cliënten, met waarborging van vertrouwelijkheid bij het leveren van teamondersteuning/zorg.
WE3	Omarmt de culture diversiteit en individuele verschillen en respecteert de culturele achtergrond, waarden, rollen, verantwoordelijkheden en expertise van andere studenten, professionals, cliënten en het sociale netwerk.
WE4	Kan samenwerken met degenen die de ondersteuning of zorg ontvangen, degenen die de ondersteuning of zorg leveren en andere die bijdragen aan en ondersteuning bij het leveren van zorg en preventie.
WE5	Ontwikkelt een relatie gebaseerd op vertrouwen en handelt in relaties vanuit waarden als eerlijkheid en integriteit met cliënten, het sociale netwerk en teamleden.
WE6	Laat een hoge standaard van ethisch handelen en kwaliteit van zorg zien in zijn bijdrage aan de ondersteuning of zorg (in teamverband) en kan omgaan met ethische dilemma's, specifiek voor interprofessionele zorgsituaties waarin de cliënt/populatie centraal staat.
WE7	In én blijft competent in de eigen professie, gezien vanuit het werkveld domein.

Rollen en verantwoordelijkheden (ROL)

	Gebruikt de kennis over zijn eigen rol en die van andere professionals om de complexe behoeften van de cliënt en de cliëntpopulatie in kaart te brengen (Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018; IPEC, 2016).
ROL1	Communiqueert eigen rollen en verantwoordelijkheden op een duidelijke manier met de cliënt, het sociale netwerk en andere professionals.
ROL2	(H)erkent eigen beperkingen in vaardigheden en kennis.
ROL3	Erkent en gebruikt unieke en aanvullende vaardigheden van alle teamleden om de zorg/ondersteuning te optimaliseren.
ROL4	Betrekt actief andere professionals met aanvullende expertise om aan specifieke behoeften van de zorg/ondersteuning voor de cliënt te voldoen.
ROL5	Legt de rollen en verantwoordelijkheden van andere professionals uit en legt uit hoe het team samenwerkt in zorgverlening, gezondheidsbevordering en preventie.
ROL6	Gebruikt alle beschikbare kennis, vaardigheden en mogelijkheden van andere studenten en professionals om zorg/ondersteuning te leveren. Deze kennis, vaardigheden en mogelijkheden zorgen ervoor dat de zorg en ondersteuning veilig, stipt en efficiënt, effectief en acceptabel zijn.
ROL7	Communiqueert met teamleden om de verantwoordelijkheden van elk lid te verduidelijken bij het invullen en uitvoeren van een handelingsplan en interventie.
ROL8	Versterkt onderlinge relaties met andere beroepen om het professioneel handelen te verbeteren en het leren te bevorderen.

Interprofessioneel teamwerk/teams (TEAM)

Past relationele vaardigheden en de principes van team dynamica toe om effectief in verschillende teamrollen te presteren om persoonsgerichte zorg en ondersteuning te plannen en te leveren die veilig, tijdig, efficiënt en rechtvaardig zijn (Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018; IPEC, 2016).	
TEAM1	Beschrijft het proces van teamontwikkeling en de rollen en werkwijze van effectieve teams.
TEAM2	Creëert binnen het team consensus over ethische principes die alle aspecten van beroepsmatig handelen en teamwerk omvatten.
TEAM3	Kan andere professionals (die passen bij een specifieke situatie) betrekken bij gezamenlijke probleemoplossing, waarbij de cliënt centraal staat.
TEAM4	Kan de kennis en ervaring van anderen (die passen bij een specifieke situatie) integreren en gebruiken om keuzes te maken en te onderbouwen, terwijl waarden én voorkeuren van de cliënt met betrekking tot zorg en ondersteuning gerespecteerd worden.
TEAM5	Past leiderschapsvaardigheden toe (als ze aansluiten bij de natuurlijke rollen) die besluitvorming en samenwerking ondersteunen.
TEAM6	Zet zichzelf en anderen aan constructief om te gaan met meningsverschillen over warden, rollen, doelen en acties die kunnen ontstaan tussen professionals en met de cliënt en het sociale netwerk.
TEAM7	Deelt aansprakelijkheid met andere professionals, cliënten, en het sociale netwerk voor de effecten van preventie en zorg.
TEAM8	Gebruikt beschikbaar bewijs (evidence-based practice) om effectief teamwerk te bereiken en aan te sturen.
TEAM9	Neemt afhankelijk van de situatie en de teamsamenstelling op dat moment verschillende teamrollen in en reflecteert op het eigen functioneren en het team functioneren om toekomstige zorg en ondersteuning effectiever en efficiënter te maken.

Interprofessionele communicatie (COM)

Communiqueert met cliënten, het sociale netwerken andere professionals op een responsieve en verantwoordelijke manier, die bijdraagt aan de effectiviteit van het team in het verbeteren van gezondheid en behandeling van ziekte (Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018; IPEC, 2016).	
COM1	Gebruikt effectieve communicatiemiddelen, technieken en technologie om discussie en interacties te faciliteren die het team functioneren bevorderen.
COM2	Kan informatie organiseren en delen met studenten, cliënten en teamleden op een manier die respectvol en passend is en voorkomt waar mogelijk vakjargon.
COM3	Draagt eigen kennis van en meningen over het interprofessionele zorg- en/of ondersteuningsproces op een duidelijke manier en met vertrouwen, overtuiging en respect over aan teamleden en cliënten en hoedt in de gaten dat deze informatie voor iedereen begrijpelijk is.
COM4	Heeft een actieve luisterhouding en stimuleert ideeën en meningen van andere teamleden.
COM5	Kan tijdige, respectvolle, opbouwende feedback geven aan anderen over hun team functioneren of voortgang van het zorg- en/of ondersteuningsproces, rekening houdend met gevoelens van anderen.
COM6	Kan respectvol reageren op feedback van anderen en dit integreren in (het ontwikkelen van) het eigen handelen.
COM7	(H)erkent hoe diversiteit in ervaring, expertise, cultuur en hiërarchie binnen een team kan bijdragen aan effectieve communicatie, het hanteren van conflicten en een positieve interprofessionele werkrelatie.
COM8	Communiqueert consistent het belang van teamwerk in persoonsgerichte zorg en/of ondersteuning.

Bijlage 3: Operationaliseringstabel

T-shape professional		Interprofessioneel samenwerken																	
Begrippen	Dimensies (facet/focus)	Indicatoren (meetbare aspecten)	Vragen																
			01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	
			Op welke manier heb jij samengewerkt met meerdere expertises/disciplines?	Op welke manier werden monodisciplinaire competenties, zoals die van jou als sociaal werker, ingezet?	Hoe werd de probleem eigenaar meegenomen in de behandeling/proces?	In hoeverre was ieders rol en betrokkenheid duidelijk t.a.v. deelname aan het interprofessionele team?	In hoeverre waren de onderlinge verwachtingen voor iedereen duidelijk?	Hoe werden er in de groep beslissingen genomen?	Wat was je bijdrage t.a.v. de te volgen werkwijzen?	In hoeverre was er sprake van gelijkwaardigheid tussen de deelnemers, inclusief de cliënt of probleemeigenaar?	In welke mate was men afhankelijk van elkaar?	In welke mate voelde je jezelf geaccepteerd in de groep als persoon?	Hoe toonde men begrip en erkenning over elkaars expertise ?	Waar waren de deelnemers het over eens met elkaar en waarover niet?	Hoe werd er geëvalueerd op hetgeen ondernomen was?	In hoeverre functioneerde de groep als een eenheid?	In hoeverre werd er kennis en ervaringen met elkaar gedeeld zodat er nieuwe inzichten werden verworven?	Je hebt nu praktijkervaring opgedaan met interprofessioneel samenwerken, wat zou je aan willen aanraden t.a.v. het curriculum?	

	Monodisciplinaire competenties (verticale balk)	Sociaal werk competenties	Vaardigheden, houding, kennis (Extrinsieke motivatie)		x	x	x			x		x		x		x		x	x
		Persoonlijke betrokkenheid	Waarden (Intrinsieke Motivatie)			x			x		x	x	x				x	x	
	basiscompetentie domeinen Interprofessioneel samenwerken (horizontale balk)	Waarde en ethiek	Probleem op de voorgrond	x	x	x	x		x	x					x	x	x	x	x
			Erkenning in de noodzaak van elkaars kennis en kunde		x		x		x			x		x	x			x	x
			Bereidheid om tot overeenkomsten te komen						x		x			x	x	x	x	x	
			Gedeelde en gemeenschappelijke waarde oriëntaties	x	x	x		x	x		x		x	x	x		x		x
			Deelnemers naar de achtergrond verdwenen				x	x	x			x	x	x	x	x			
		Rollen en verantwoordelijkheden	Afstemmen van elkaars professionele identiteit	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	
			Afstemmen van elkaars professionele competenties		x	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x	x	x
			Duidelijkheid over elkaars	x		x	x	x	x	x				x	x	x	x	x	x

			verantwoordelijk heden															
			Deelnemers nemen taken of rollen over van anderen		x		x	x	x	x	x		x	x	x			
			Deelnemers uiten zich beschermend t.a.v. competenties		x		x	x	x				x	x	x			
			Eigen onzekerheden besproken		x		x	x	x	x		x	x	x	x	x		
			Gezamenlijk evalueren over elkaars rollen & verantwoordelijk heden		x		x	x		x	x		x	x	x	x		x
		Interprofessioneel teamwerk/ teams	Zeggenschap over te volgen werkwijze en besluiten	x					x	x	x		x		x	x	x	x
			Erkennen van wederzijdse afhankelijkheid		x	x	x		x	x	x	x		x	x		x	x
			Gedeelde erkende diversiteit en ongelijkheid				x	x	x	x	x		x			x	x	x
			Sterke onderlinge verbindingen					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

		Interprofessionele communicatie	Reflectie van eigen denken, voelen, willen en handelen				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
			Weet zich te verhouden tot de anderen	x				x	x	x		x	x	x	x			x	x
			Verschillen in expertises zijn bespreekbaar			x	x	x	x	x		x		x	x	x		x	x
			Samenwerking afstemmen	x	x		x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x
			Gezamenlijk onderzoek naar nieuwe kansen/inzichten (synergie)						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
						01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14

Bijlage 4: Interviewprotocol respondent Ra

Introductie

Welkom en fijn dat je deel wil nemen aan het interview t.b.v. van het onderzoek. Ik ben Frans van Mil, docent bij betreffende Hogeschool Sociale Studies en momenteel ook student aan de Master opleiding, Leren en Innoveren. Voor deze studie voer ik dit onderzoek uit. Het onderwerp van mijn onderzoek richt zich op hoe je interprofessioneel hebt samengewerkt tijdens je stage en wat mogelijke bevorderende en -belemmerende factoren zijn geweest. Als laatste hoor ik graag wat voor aanbevelingen je kunt geven over het interprofessioneel samenwerken en of je dit zou toevoegen aan het curriculum.

De gegevens zullen anoniem worden geanalyseerd en verwerkt worden. Na de afronding van het onderzoek worden de verkregen gegevens vernietigd. Tijdens het interview zijn er geen goede of slechte antwoorden. Het is voor het onderzoek wenselijk dat het interview wordt opgenomen, zodat antwoorden afdoende geanalyseerd kunnen worden. Vind je het goed dat het interview wordt opgenomen? (Vraag en antwoord opnemen)

Heb je vooraf nog vragen, of opmerkingen?

- 1) Op welke manier heb jij samengewerkt met meerdere expertises/disciplines?
- 2) Hoe werd de probleem eigenaar meegenomen in de behandeling/proces?
- 3) In hoeverre was ieders rol en betrokkenheid duidelijk t.a.v. deelname aan het interprofessionele team?
- 4) In hoeverre waren de onderlinge verwachtingen voor iedereen duidelijk?
- 5) Hoe werden er in de groep beslissingen genomen?
- 6) Wat was je bijdrage t.a.v. de te volgen werkwijzen?
- 7) In hoeverre was er sprake van gelijkwaardigheid tussen de deelnemers, inclusief de cliënt of probleemeigenaar?
- 8) In welke mate was men afhankelijk van elkaar?
- 9) In welke mate voelde je jezelf als geaccepteerd in de groep als persoon?
- 10) Hoe toonde men begrip en erkenning over elkaars expertise?
- 11) Waar waren de deelnemers het niet met elkaar over eens?
- 12) Hoe werd er geëvalueerd op hetgeen ondernomen was?
- 13) In hoeverre functioneerde de groep als een eenheid?
- 14) Op welke manier werden monodisciplinaire competenties, zoals die van jou als sociaal werker, ingezet?

15) In hoeverre werd er kennis en ervaringen met elkaar gedeeld zodat er nieuwe inzichten werden verworven?

16) Je hebt nu praktijkervaring opgedaan met interprofessioneel samenwerken, welke aanbevelingen zou je willen aanraden t.a.v. het curriculum?

Afsluiting

Hierbij zijn we aangekomen bij het einde van het interview. Alle onderwerpen die ik wilde bespreken zijn aan bod gekomen. Zijn er nog zaken die je graag wil toevoegen? Wat vond je van het gesprek? Heb je nog vragen naar aanleiding van dit gesprek?

Ik ga nu het interview uitwerken en zal binnen twee weken een samenvatting aan je sturen ter controle. Indien gewenst kan ik je een exemplaar sturen van het eindresultaat van dit onderzoek.

Je kan mij altijd nog bellen of een e-mail sturen, mocht je dat wenselijk vinden. Hier is mijn businesskaart met e-mailadres.

Ik wil je enorm bedanken voor het deelnemen aan dit onderzoek en de tijd die je hiervoor hebt vrijgemaakt!

Bijlage 5: Focusgroep gespreksprotocol respondenten Rb

Introductie

Welkom en fijn dat jullie deel willen nemen aan het focusgroep gesprek t.b.v. van het onderzoek. Ik ben Frans van Mil, docent bij betreffende Hogeschool Sociale Studies en momenteel ook student aan de Master opleiding, Leren en Innoveren. Voor deze studie voer ik dit onderzoek uit over het onderwerp interprofessioneel samenwerken. Mijn onderzoek richt zich op hoe de studenten die jullie in deze periode hebben begeleid en die interprofessioneel hebben samengewerkt. Als laatste hoor ik graag wat voor aanbevelingen jullie kunnen geven over het interprofessioneel samenwerken en wat jullie toe aanraden toe te voegen aan het curriculum van de hogeschool.

De gegevens zullen anoniem worden geanalyseerd en verwerkt worden. Na de afronding van het onderzoek worden de verkregen gegevens vernietigd. Tijdens het interview zijn er geen goede of slechte antwoorden. Het is voor het onderzoek wenselijk dat het interview wordt opgenomen, zodat antwoorden afdoende geanalyseerd kunnen worden. Vind je het goed dat het interview wordt opgenomen? (Vraag en antwoord opnemen)

Hebben jullie vooraf nog vragen, of opmerkingen?

- 1) Op welke manier hebben de studenten samengewerkt met meerdere expertises/disciplines?
- 2) Op welke manier werden monodisciplinaire competenties, zoals die van de student als sociaal werker, ingezet?
- 3) Hoe werden de probleem eigenaren of cliënten meegenomen in de behandeling/proces?
- 4) In hoeverre was ieders rol en betrokkenheid duidelijk t.a.v. deelname aan het interprofessionele team?
- 5) Waren de onderlinge verwachtingen voor de studenten en de deelnemers duidelijk?
- 6) Hoe werden er in de groep beslissingen genomen?
- 7) Wat was van elke student zijn/haar bijdrage t.a.v. de te volgen werkwijzen?
- 8) In hoeverre was er sprake van gelijkwaardigheid tussen de deelnemers, inclusief de cliënt of probleemeigenaar?
- 9) In welke mate was men afhankelijk van elkaar?
- 10) In welke mate voelde de studenten zich als persoon geaccepteerd in de groep?
- 11) Hoe toonde men begrip en erkenning over elkaars expertise?
- 12) Waar waren de deelnemers het niet over eens elkaar en waarover niet?

- 13) Hoe werd er geëvalueerd op hetgeen ondernomen was?
- 14) In hoeverre functioneerde de groepen als een eenheid?
- 15) In hoeverre werd er kennis en ervaringen met elkaar gedeeld zodat er nieuwe inzichten werden verworven?
- 16) Jullie hebben nu via de studenten van dichtbij inzicht gekregen over interprofessioneel samenwerken, wat zouden jullie aan willen raden t.a.v. het curriculum?

Afsluiting

Hierbij zijn we aangekomen bij het einde van het interview. Alle onderwerpen die ik wilde bespreken zijn aan bod gekomen. Zijn er nog zaken die jullie graag willen toevoegen? Wat vonden jullie van het gesprek? Hebben jullie nog vragen naar aanleiding van dit gesprek?

Ik ga nu het interview uitwerken en zal binnen twee weken een samenvatting aan je sturen ter controle. Indien gewenst kan ik je een exemplaar sturen van het eindresultaat van dit onderzoek.

Je kan mij altijd nog bellen of een e-mail sturen, mocht je dat wenselijk vinden. Hier is mijn businesskaart met e-mailadres.

Ik wil jullie enorm bedanken voor het deelnemen aan dit onderzoek en de tijd die jullie hiervoor hebben vrijgemaakt!

Bijlage 6: Conceptmap Interprofessioneel Samenwerken

