PWO EXCHANGEABLE 22

VIA duurzame interprofessionele samenwerking NAAR kwaliteitsvol inclusief onderwijs: Van samen leren naar samen doen.

Janssens, I., & Van Eynde, S. (2025). *ExChangeAble: VIA duurzame interprofessionele samenwerking NAAR kwaliteitsvol inclusief onderwijs: Van samen leren naar samen doen*. [Onderzoeksrapport, Expertisecentrum Inclusive Society]. Hogeschool UCLL. https://www.samenondersteunenopschool.ucll.be/

Expertisecentrum Inclusive Society, UCLL

Focuslijn Inclusief leren en samenwerken

Onderzoekers: Izabel Janssens

Sofie Van Eynde

(Katrien Roelandts)

2022 - 2025

Abstract

Interprofessioneel samenwerken als succesfactor voor inclusief onderwijs - Waar liggen de (buiten)kansen?

De evolutie naar meer inclusief onderwijs, vraagt dat we samen een krachtige leeromgeving realiseren waarin wordt uitgegaan van een kennisrijk curriculum, sterke didactiek, een rustig klas- en schoolklimaat, aandacht voor welbevinden en met hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Dit brengt scholen nieuwe uitdagingen en maakt dat **intens samenwerken** vandaag geen luxe maar een noodzaak wordt. Het hele schoolteam met al zijn partners is aan zet om scholen voor iedereen te realiseren. Interprofessioneel samenwerken – samen leren, ontwikkelen & innoveren - zorgt hier voor de nodige veerkrachtig & verbinding en versterkt het team in samen doelgericht & kwaliteitsvol aan de slag gaan met die complexe uitdagingen op school en in de klas. Maar wat maakt interprofessioneel samenwerken nu net succesvol? En waar liggen de (buiten)kansen? In dit PWO onderzoeken we samen met het werkveld wat Interprofessioneel Samenwerken kan betekenen voor het bouwen aan scholen voor iedereen en hoe we (onderwijs)teams kunnen ondersteunen in sterker en duurzaam interprofessioneel samenwerken. .

Inhoudsopgave

Abstract
Inhoudsopgave
Voorwoord

1. Aanleiding, Context & Opzet
    - Aanleiding
    - Context
    - Opzet
2. Methodologie
    - 2.1 Probleemstelling en onderzoeksvraag
    - 2.2 Methodieken
        - Online bevraging & diepte-interviews
        - Literatuurstudie
3. Rapport -Analyse
    - 3.1 Interprofessioneel samenwerken
        - Identiteit
        - Netwerk
        - Verbinding
        - Organisatie
4. Aanbevelingen
5. Output: Deliverables
    - IPS-waaier
    - Radars
    - Praatplaat
    - Dashboard
    - Website
    - Professionaliseringstraject
6. Geraadpleegde literatuur
7. Bijlagen

1. Aanleiding, context en opzet (=samenwerken voor inclusie in werkveld)

Aanleiding

De hedendaagse realiteit in de klas is uiterst complex. Nieuwe uitdagingen en complexere vraagstukken binnen ondersteuningspraktijken op scholen tonen aan dat de traditionele, geïsoleerde aanpak ("alleen" of "meer van hetzelfde") niet langer volstaat. Eén discipline is ontoereikend om krachtig onderwijs voor elke leerling te garanderen. Vanuit het onderwijsveld is er een duidelijke 'sense of urgency' om in te zetten op het vermogen om succesvol interprofessionele en duurzame samenwerkingsrelaties aan te gaan en te onderhouden. In de huidige Vlaamse onderwijspraktijk wordt deze samenwerkingscompetentie echter nog onvoldoende erkend, geborgd en vormgegeven.

Sinds de invoering van het ondersteuningsmodel bleek de samenwerking in de praktijk vaak tekort te schieten. Dit rapport bouwt voort op het eerdere PWO “LET’S ROLL TOGETHER! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school”.

Context

Inclusief onderwijs vraagt om flexibele leerwegen en onderwijs op maat binnen een gezamenlijke context. Dit kan alleen gerealiseerd worden door muren te slopen, expertise te bundelen en een collectieve verantwoordelijkheid op te nemen. In dit onderzoek gingen wij dan ook op zoek naar de KANSEN, die het uitbouwen van krachtig en duurzaam interprofessioneel samenwerken, kunnen versterken.

Opzet

Het doel van dit praktijkgerichte wetenschappelijke onderzoek is het versterken van inclusie door de brug te slaan tussen het gewoon onderwijs, leersteun en het buitengewoon onderwijs. Het project beoogt te onderzoeken op welke manier we de (interprofessionele) samenwerking kunnen versterken en verduurzamen, met oog op inclusief onderwijs. Hierbij ligt de focus op het professionaliseren van werkveldteams en in het verlengde hiervan docenten en studenten binnen de lerarenopleiding.

Het tijdspad bestreek drie projectjaren:

- Projectjaar 2022-2023: Aanloopfase, deskresearch/literatuurstudie, het ontwerpen, afnemen en analyseren van de online vragenlijst en de diepte-interviews, als basis voor ontwerp van het professionaliseringstraject.
- Projectjaar 2023-2024: Productiefase van materialen en methodieken in samenwerking met het werkveld.
- Projectjaar 2024-2025 (verlenging): Uitvoering Pilot (professionalisering in de praktijk). De actie- en evaluatiefase vallen hierin samen om de impact rechtstreeks binnen de werking van de lerende netwerken te monitoren en te borgen.

2. Methodologie

2.1 Probleemstelling - Onderzoeksvraag

Hoe kunnen we, vanuit verschillende perspectieven, de bestaande interprofessionele samenwerkingsverbanden tussen gewoon onderwijs, buitengewoon onderwijs en leersteun binnen specifieke ondersteuningscontexten in kaart brengen, begrijpen en via professionalisering duurzaam versterken?

2.2 Methodieken

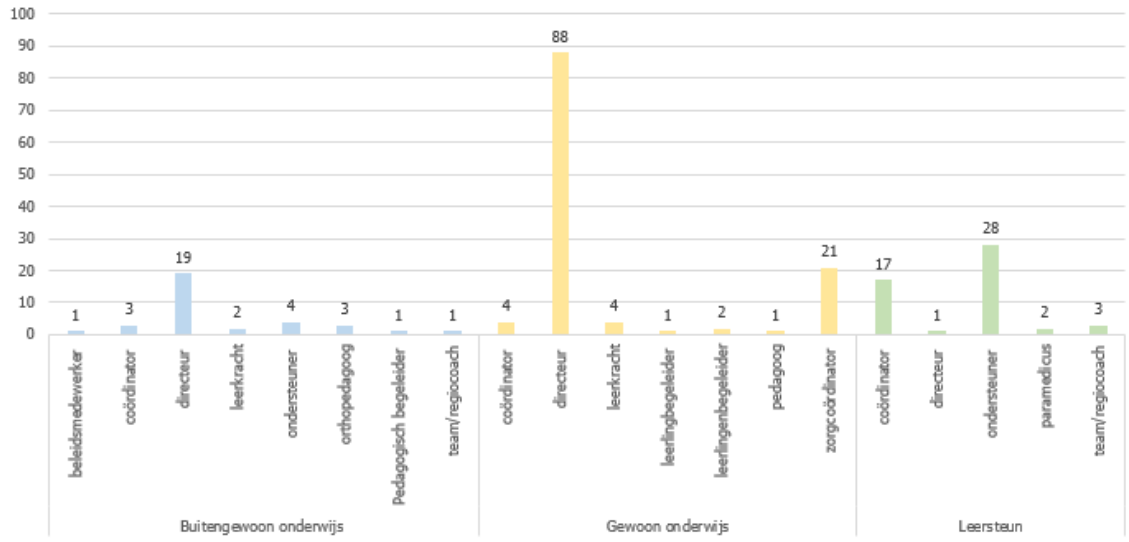
Online bevraging & diepte-interviews

Via online bevraging & diepte-interviews, uitgestuurd naar de verschillende partners (coördinatoren van ondersteuningsnetwerken/leersteun, directies, leerkrachten en beleidsmedewerkers in het gewoon en buitengewoon onderwijs) verzamelden we data die ons een beeld geven van de huidige (interprofessionele) samenwerkingsverbanden in het Vlaamse onderwijslandschap.

Online bevraging

De online bevraging werd ontwikkeld in de tweede helft van 2022 en verstuurd in januari 2023. De begeleidende brief en vragenlijst zijn opgenomen als bijlage 1 en 2. Voor dit onderzoek, namen we een survey af bij verschillende (onderwijs)professionals waaronder partners uit het gewoon onderwijs (voornamelijk directie en zorgcoördinatoren), partners uit buitengewoon onderwijs (voornamelijk directie) en partners uit leersteun (voornamelijk coördinatoren en leerondersteuners). Met deze vragenlijst beoogden we vanuit verschillende perspectieven de interprofessionele samenwerking tussen gewoon onderwijs, buitengewoon onderwijs en leersteun te verkennen binnen de verschillende specifieke ondersteuningscontexten. De bestaande interprofessionele samenwerkingsverbanden hebben we in beeld gebracht aan de hand van de vier bouwstenen (uit eerder PWO-onderzoek *"LET'S ROLL TOGETHER! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school", 2022*[1]*)* voor het uitbouwen van krachtig en duurzaam interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken: Identiteit, netwerk, organisatie en verbinding. De vragenlijst bestond uit een aantal meerkeuzevragen en te beoordelen stellingen, alsook een aantal open vragen. Stellingen dienden beoordeeld te worden op een 5- puntenschaal met antwoordmogelijkheden "onvoldoende – matig – voldoende – ruim voldoende – zeer goed". Waar relevant werd de antwoordmogelijkheid "Nog niet bij stilgestaan" aangeboden (= 6-punten schaal). De vragenlijst werd opgesteld met Microsoft Office Forms en opengezet tussen half januari 2023 en half mei 2023. Ze werd onder de aandacht gebracht van de deelnemers via mail (zie bijlage 1) naar coördinatoren ondersteuningsnetwerk/leersteun, directies en beleidsmedewerkers gewoon en buitengewoon onderwijs begin januari 2023 en een reminder april 2023. In totaal reageerden 206 partners, dat zijn 121 partners uit het gewoon onderwijs (directeurs en zorgcoördinatoren); 51 partners uit leersteun (coördinatoren en ondersteuners); 34 partners uit het buitengewoon onderwijs (voornamelijk directeurs).

[1] Janssens, I., & Van Eynde, S. (2022). *LET'S ROLL TOGETHER! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school* [Onderzoeksrapport, Expertisecentrum Inclusive Society]. Hogeschool UCLL.



Op basis van de resultaten, die uit deze brede online bevraging naar voren kwamen, werd vervolgens in diepte-interviews dieper ingegaan op de (interprofessionele) samenwerkingsverbanden: antwoorden die meer diepgaand onderzocht konden worden of spanningsvelden/succesfactoren die naar voren kwamen.

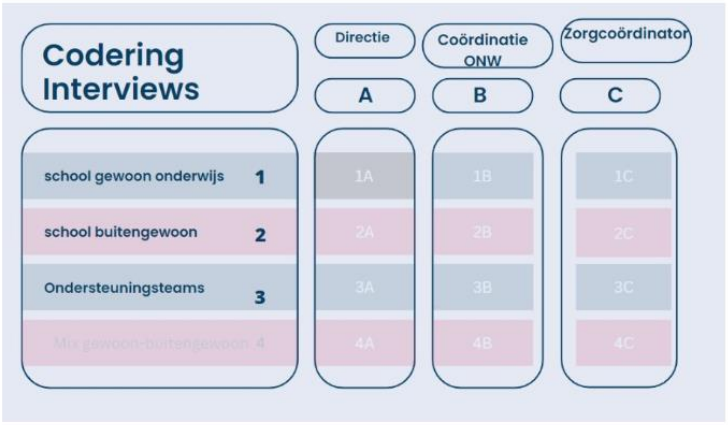
De analyse van de online bevraging leverde zowel kwalitatieve als kwantitatieve data op. De kwantitatieve data werden via beschrijvende statistiek geanalyseerd (zie bijlage 5); de kwalitatieve data werden gecodeerd op basis van een inductief analysekader (codeboom) (zie bijlage3).

Diepte-interviews

In een volgende stap beluisterden we aan de hand van semi-gestructureerde diepte-interviews zoveel mogelijk partners om nog diepgaander na te gaan hoe de (interprofessionele) samenwerking gerealiseerd werd tussen verschillende interne en externe partners; tussen gewoon, buitengewoon en leersteun. We stelden enerzijds vragen naar vorm, visie en doelstellingen van (interprofessioneel samenwerken); anderzijds noden, valkuilen, spanningsvelden maar ook succesfactoren en good practices hieromtrent (zie bijlage 3 voor interviewleidraad).

Hiertoe hebben we online 18 diepte-interviews afgenomen bij de verschillende partners. Elk interview werd met toestemming van de participant opgenomen en gecodeerd (informed

consent terug te vinden op teams). De selectie van de deelnemers gebeurde op basis van de informatie verkregen uit de online bevraging. Concreet werd een diepte-interview afgenomen bij 2 zorgcoördinatoren gewoon onderwijs, 1 zorgcoördinator buitengewoon onderwijs, 4 leden directie buitengewoon onderwijs, 7 leden directie gewoon onderwijs, 3 coördinatoren leersteun en 1 pedagogisch begeleider.





Interviews	
1	1C
2	2A
3	3B
4	PB
5	1A
6	1A
7	1A
8	1A

Interviews	
9	2C
10	3B
11	1B
12	3B
13	2A
14	2A
15	1A
16	1A
17	2A
18	1A

Het gesprek verliep aan de hand van een interviewleidraad, opgenomen als bijlage 3. Het ging om semigestructureerd interview. De gesprekken duurden, naar gelang de participanten, gemiddeld een uur. Ze werden opgenomen (online via Teams) en er werd uitgebreid verslag van genomen. De input werd getranscribeerd, gecodeerd en thematisch verwerkt via mindmapping aan de hand van de vier bouwstenen voor interprofessioneel samenwerken: Identiteit, Netwerk, Organisatie en Verbinding. De input werd enerzijds gebruikt voor het verfijnen van de vier bouwstenen naar de praktijk, anderzijds voor de ontwikkeling van een professionaliseringstraject en de website van en voor het werkveld www.samenondersteunenopschool.ucll.be .

De verhalen van de verschillende partners, hun perspectief, gekleurd door hun specifieke context, brachten meer inzicht in bepaalde zaken en spanningsvelden die naar voren waren gekomen in de vragenlijst.

Literatuuronderzoek

In verschillende fasen van het onderzoek verzamelden we ook data via systematisch onderzoek. Via deskresearch van bestaand materiaal (uit de praktijk) en literatuurverkenning verdiepten we ons in belangrijke topics binnen de verschillende bouwstenen voor krachtig en duurzaam interprofessioneel samenwerken.

Topics waren onder meer T-shaped professional, netwerkmapping, samenwerkingsstrategie, fluïde rollen, boundary crossing, grenspraktijken, enzomeer.

Voor een gedetailleerde lijst, verwijzen we graag naar de lijst 'geraadpleegde literatuur' in de bijlage 6.

Om het onderzoeksontwerp theoretisch te onderbouwen en te voorzien van een valide conceptueel kader, is een systematische literatuurstudie (systematic literature review) uitgevoerd. Het doel hiervan was het identificeren, kritisch beoordelen en synthetiseren van bestaande wetenschappelijke inzichten omtrent interprofessionele samenwerking (IPS), (inter)professionele identiteitsontwikkeling en samenwerkingstrategieën binnen inclusieve onderwijscontexten. Het literatuuronderzoek werd gestructureerd in twee opeenvolgende, doelgerichte rondes: bewegend van een verkennende oriëntatie naar een thematische, systematische verdieping.

Fase 1: Initiële en verkennende fase; Exploratieve pre-oriëntering en kadering

Bij aanvang van het onderzoek (aanloop- en pre-oriënteringsfase van het projectjaar 2022-2023, werd een initiële, afgebakende literatuurverkenning uitgevoerd. Aangezien dit onderzoek voortbouwt op eerder praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek[2] "*LET'S ROLL*

[2] Janssens, I., & Van Eynde, S. (2022). *LET'S ROLL TOGETHER! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school* [Onderzoeksrapport, Expertisecentrum Inclusive Society]. Hogeschool UCLL.

TOGETHER! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school", was de theoretische basis omtrent de basisconcepten van interprofessioneel samenwerken reeds grotendeels gelegd. Deze eerste ronde was daarom compacter van opzet en primair gericht op het actualiseren van de bestaande theoretische fundamenten, het verfijnen van de probleemstelling en het operationaliseren van de centrale onderzoeksvraag.

Fase 2: systematische en verdiepende fase Diepgaande systematic review per bouwsteen

In de diagnostische fase werd overgegaan naar een rigoureuze, diepgaande systematische zoekstrategie. Deze ronde werd expliciet gestructureerd rond de vier conceptuele bouwstenen van interprofessioneel samenwerken: identiteit, netwerk, organisatie en verbinding.

Het zoekproces in deze tweede fase verliep volgens een strikt methodologisch protocol:

- Zoekmachines en databanken: er werd systematisch gezocht binnen wetenschappelijke zoekmachines en academische databanken (waaronder Google Scholar, Limo (KULeuven) onderwijsspecifieke sociale wetenschappelijke databases, …
- Trefwoorden, keywoorden en zoekstrings: per bouwsteen werden specifieke Engelstalige en Nederlandstalige kernwoorden gedefinieerd, welke met Booleaanse operatoren (AND/OR) werden gecombineerd tot doelgerichte zoekstrings. Voorbeelden hiervan:
    - Identiteit: "interprofessional identity" AND "professional role" OF "T-shaped professional" OF professional frame"
    - Netwerk: "educational networks" AND network density of centrality OR collaboration structure"
    - Verbinding: interprofessional collaboration and task shifting or "taakherschikking" OR "role flexibility".
    - Organisatie: collaboration strategy or samenwerkingsstrategie and organizational structure or interprofessional competencies
- In- en uitsluitingscriteria: (om de kwaliteit en relevantie van bronnen te bewaken, werden vooraf criteria opgesteld. Publicaties werden geselecteerd op basis van:
    - Relevantie: Expliciete focus op (interprofessionele) samenwerking met verschillende professionals
    - Kwaliteit: Voorkeur voor peer-reviewed artikels, wetenschappelijke boeken en praktijkgerichte onderzoeksrapporten.

- Actualiteit: insluiting van richtinggevende basisliteratuur aangevuld met recente empirische studies (tot en met 2022-2023)

Synthese en resultaat:

De systematische screening van de abstracten en full-tekst artikelen resulteerde in een finale selectie van sleutelliteratuur. Deze theoretische oogst is per bouwsteen thematisch geclusterd en gesynthetiseerd. Deze synthese vormde het inductieve analysekader (codeboom) voor de operationalisering van de vragenlijst en leidraad voor de diepte-interviews.

Dit heeft ook geleid tot de gevalideerde referentielijsten en theoretische kaders zoals gepresenteerd per bouwsteen in de IPS-waaier. Deze synthese vormde tevens ook het kader voor de inhoudelijke opbouw en operationalisering van het professionaliseringstraject met als centrale doel: partners in onderwijs versterken/opleiden tot T-shaped professionals die over de grenzen van hun eigen professie kunnen kijken, hun expertise kunnen vertalen en constructief kunnen samenwerken met andere partners om inclusief onderwijs te realiseren.

3. Analyserapport

3.1 Interprofessionele Samenwerking

Inclusief aan de slag gaan op school is niet mogelijk wanneer partners elk apart op hun ‘eiland’ werken. Onderzoek (Van de Putte, 2018; Sannen, 2020) toont aan dat de realisatie van inclusie een samen-verhaal is, een diepgaande en verbindende samenwerking vereist. Echter lezen we ook in verschillende onderzoeksrapporten (Struyf et al, 2016; Commissie Struyf, 2019; Onderwijsinspectie, 2019; Onderwijsinspectie, 2020; Onderwijsinspectie, 2021) van de voorbije jaren dat het in de praktijk vaak anders verloopt en meer nog, dat in de Vlaamse onderwijspraktijk nog maar beperkt een samenwerkingscultuur terug te vinden is (TALIS, 2019).

Ook wij kunnen deze conclusie bevestigen vanuit de dataverzameling binnen voorgaand PWO "LET'S ROLL TOGETHER! *Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school*". Ook stellen we vandaag anno 2024 nog steeds vast dat dezelfde noden aangehaald worden rond dat samen-verhaal. Het leeft wel, men roept om tools en handvatten om dat ECHT diepgaand, verbindend en duurzaam interprofessioneel samenwerken tussen de partners te kunnen realiseren, om actief SAMEN te kunnen bouwen aan kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen. In dit onderzoek gingen wij dan ook, in navolging van vorig PWO[3] op zoek naar hoe we aan de hand van de essentiële bouwstenen – Identiteit, Netwerk, Organisatie en Verbinding - de interprofessionele samenwerking tussen gewoon, buitengewoon en leersteun (en in het verlengde hiervan ook de samenwerking met alle andere (onderwijs)professionals) kunnen versterken en verduurzamen. Welke handvatten en professionalisering kunnen we het werkveld bieden om krachtig en duurzaam interprofessioneel samenwerken SAMEN uit te bouwen?

We verzamelden heel wat informatie uit het werkveld over de actuele gang van zaken rond dat actief samen bouwen aan afgestemde zorg, alsook wat volgens de verschillende partners hier succesfactoren zijn, vanuit hun eigen ervaringen met interprofessioneel samenwerken. Hiertoe voerden we een kwalitatieve data-analyse uit op de verzamelde gegevens uit de diepte-interviews. Uitspraken van de geïnterviewden werden gegroepeerd onder codes en vervolgens werden de gecodeerde data geclusterd in overkoepelende thema's. Voor de overkoepelende thema's baseerden we ons op de vier bouwstenen – Identiteit, Netwerk, Organisatie en Verbinding. Voor de verschillende categorieën/labels (die steeds onder één van de overkoepelende thema's hoort en later bron zullen zijn voor de tegels in de waaier cf.) gingen we inductief aan de slag, waarbij we het analysekader verder ontwikkeld hebben door alle interviews te coderen of op te delen in informatie-eenheden. Elke "informatie-eenheid" is een relevant en inhoudelijk samenhangend en hanteerbaar geheel (zie bijlage). Vervolgens hebben we identieke of vergelijkbare gegevens geclusterd binnen een aantal labels binnen de overkoepelende thema's. Deze werkwijze heeft ons toegelaten om zelf een conceptueel kader op te bouwen en zelf aan theorieontwikkeling te doen.

[3] Janssens, I., & Van Eynde, S. (2022). *LET'S ROLL TOGETHER! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school* [Onderzoeksrapport, Expertisecentrum Inclusive Society]. Hogeschool UCLL.

In een volgende stap wogen we dit conceptueel kader af tegen de inzichten en concepten uit wetenschappelijk onderzoek/literatuur rond interprofessioneel samenwerken. Dit stelde ons in staat om ons kader dat vertrekt vanuit de vier bouwstenen – Identiteit, Netwerk, Organisatie en Verbinding – bij te stellen, aan te scherpen, te verrijken en in een volgende stap (in functie van het professionaliseringstraject) gepaste hulpbronnen te ontwerpen.

Concreet leverde deze oefening ons volgende zaken op:

Samenwerking in een inclusieve context is gelaagd en kent verschillende intensiteiten. Bij het bepalen van vorm en inrichting van de samenwerking moeten we vertrekken vanuit het doel, de intentie, die we voor ogen hebben met de samenwerking. In de samenwerkingspraktijk vandaag in onderwijs (vanuit de interviews, vragenlijst en voorgaand PWO-onderzoek) konden we een aantal vormen van samenwerking onderscheiden, die enerzijds een andere intentie (doel) dienden; Anderzijds ook wat intensiteit (vorm & inrichting) betreft verschillen van elkaar. Naar het model van Engeström en zoals ook toegepast door Paju e.a. konden we in ons praktijkonderzoek volgende samenwerkingen detecteren tussen verschillende (onderwijs)partners:

1. **Geen samenwerking** = Er wordt "samen"... "gewerkt", elk op zijn eiland, naast elkaar.
2. Een **coördinerende samenwerking** = De intentie ligt vooral bij taken uitvoeren zoals vooraf is vastgelegd. Bijvoorbeeld, de leerkracht delegeert taken aan de leerondersteuner, maar er is geen sprake van gezamenlijke doelen of structurele kennisdeling.
3. Een **coöperatieve samenwerking** = Er wordt een tijdelijk gedeeld engagement opgezet tussen partners om een specifiek probleem op te lossen (bijv. een interventie voor één leerling). Er wordt afgeweken van de normale gang van zaken, maar onderliggende structuren worden niet herdacht.
4. Een **verbindende samenwerking** = Als gelijkwaardige partners met diverse achtergronden ontwikkelt men, vanuit een gemeenschappelijk doel, met veel aandacht voor onderlinge verbinding, reflectieve communicatie en gedeelde verantwoordelijkheid, betere, sterkere en duurzame oplossingen.

In wat volgt verdiepen we ons in de samenwerking in de laatste vorm: **verbindende samenwerking.** Bij verbindende samenwerking staan reflectieve communicatie, verbinden met de ander en samen leren, ontwikkelen en innoveren centraal.[4] Dit is de meest effectieve vorm van samenwerken om (inclusief) kwaliteitsvol onderwijs voor elke leerling te realiseren[5]. Om deze vorm van samenwerking duurzaam en krachtig te kunnen realiseren, lag de focus in ons onderzoek bij de vier bouwstenen/ hoofdingrediënten voor het bouwen aan krachtig en duurzaam interprofessioneel samenwerken[6]:

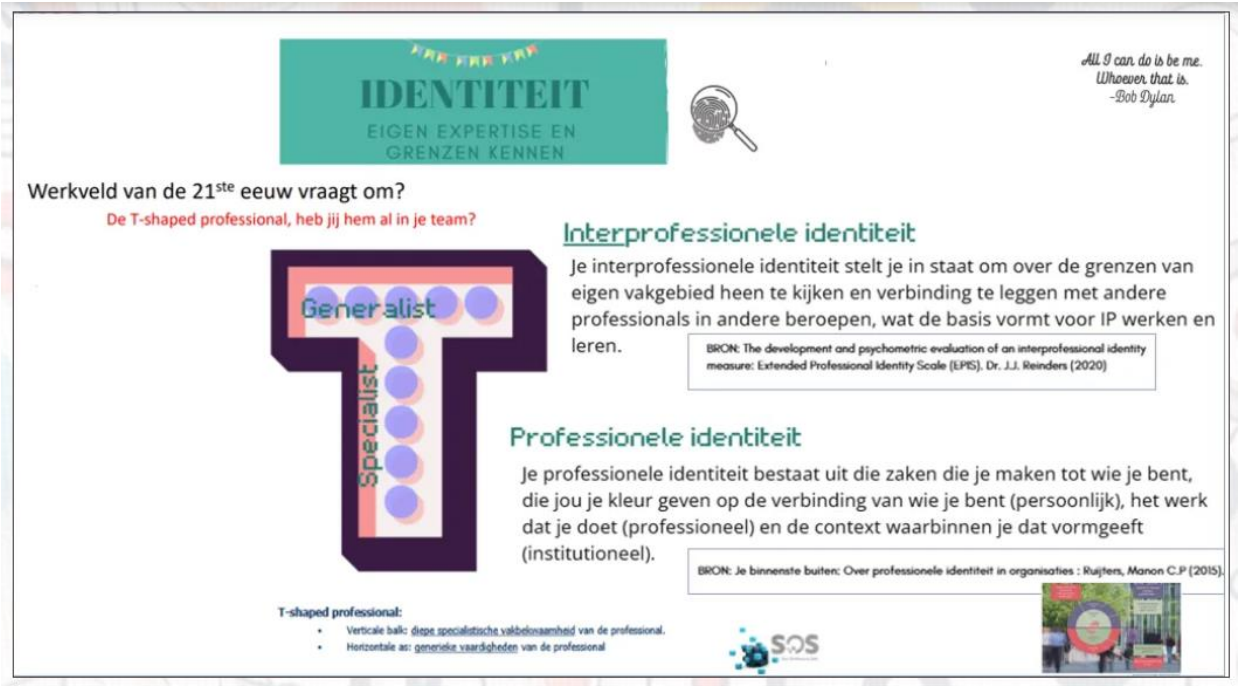
1. **Identiteit** - *Eigen expertise & grenzen kennen*
2. **Netwerk** - *Andere professionals in kaart brengen*
3. **Organisatie** - *Samenwerking afstemmen*
4. **Verbinding** – *Samen leren, ontwikkelen en innoveren*

[4] van Dongen JJJ, Cobben C, van Bokhoven L, Daniëls R. (2018). Best practices interprofessionele samenwerking. Boekbijdrage in: Innovatieve teams en interprofessionalisering. Uitgeverij Coutinho.

[5] Paju, B., Kajamaa, A., Pirttimaa, R., & Kontu, E. (2022). Collaboration for Inclusive Practices: Teaching Staff Perspectives from Finland. Scandinavian Journal of Educational Research, 66(3), 427–440. https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1869087

[6] Janssens, I., & Van Eynde, S. (2022). LET'S ROLL TOGETHER*! Over rolverheldering en interprofessioneel samenwerken binnen ondersteuningspraktijken op school* [Onderzoeksrapport, Expertisecentrum Inclusive Society]. Hogeschool UCLL.

Bouwsteen 1: Over IDENTITEIT - Ken je eigen expertise en grenzen



Interprofessioneel samenwerken begint bij bewustzijn van de eigen professionele identiteit en het (h)erkennen van de identiteit van de ander. Het vereist een 'T-shaped professional': een verticale balk van diepe specialistische vakbekwaamheid (didactiek, klasmanagement) gecombineerd met een horizontale balk van generieke, interprofessionele vaardigheden (communicatie, over het muurtje kijken, jargon vertalen). De interprofessionele identiteit omvat de bereidheid en attitude om je te identificeren met een nieuwe, discipline-overschrijdende groep. [7]

Uit de resultaten van de vragenlijst nemen we hieromtrent mee dat het belang van IPS zeer hoog wordt ingeschat (grote meerderheid scoort een 5 op een schaal van 5). Respondenten geven aan dat

[7] [1] Oskam, I.F. (2009). T-shaped engineers for interdisciplinary innovation: an attractive perspective for young people as well as a must for innovative organisations. Hogeschool van Amsterdam, University of Applied Science.
1000 BA Amsterdam, the Netherlands (i.f.oskam@hva.nl)
[2] Van Zaalen,Y., Mulderij, M., Deckers,S. (2020). Interprofessioneel communiceren in zorg en welzijn. Uitgeverij Coutinho.
[3] Reinders, J.J. (2020). The development and psychometric evolution of an interprofessional identity medicure: Extended Professional Identity Scale (EPIS).
[4] Ruijters, M.C.P.(2015). Je binnenste buiten: Over professionele identiteit in organisaties. Boom uitgeverij.
[5] van Dongen JJJ, Cobben C, van Bokhoven L, Daniëls R. (2018). Best practices interprofessionele samenwerking. Boekbijdrage in: Innovatieve teams en interprofessionalisering. Uitgeverij Coutinho.

zij over het algemeen goed weten wie ze zijn als professional en waar hun deskundigheid ligt (veel scores 'ruim voldoende' tot 'zeer goed').

Als professional moet je je eigen "rugzak" kennen … Nood aan met open blik: je voelt dat er grenzen zitten,… wat kan ik: groei nodig… - *Directie Gewoon onderwijs*

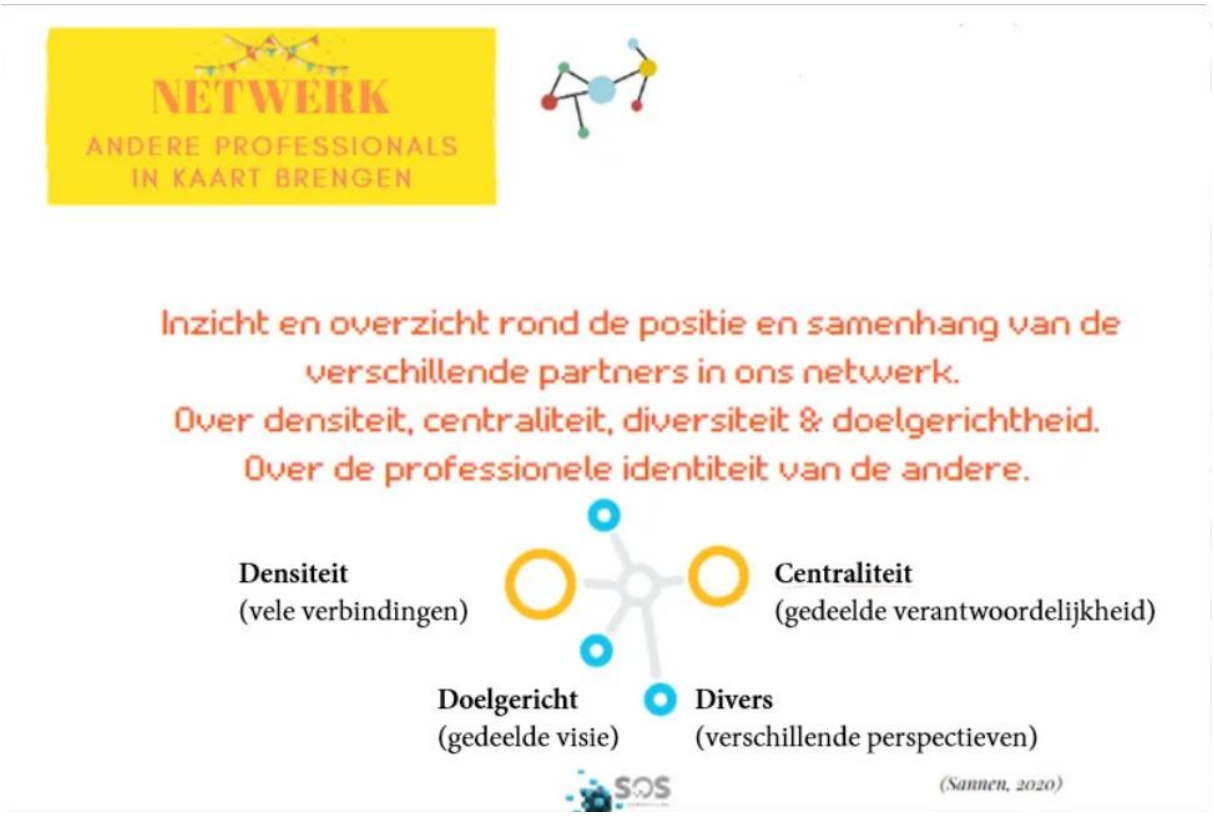
Ook de bereidheid om eigen rollen en grenzen te expliciteren scoort hoog. Echter, het kennen van elkaars specifieke rollen en werkwijzen scoort beduidend lager en kent een meer verspreide curve (veelal matig tot voldoende). De diversiteit in rollen en expertise wordt wel breed gewaardeerd.

Weten wanneer je ander verantwoordelijkheid geeft, daarvoor moet je jezelf en de ander professioneel kennen. Elkaar leren kennen weten wat talenten zijn is nodig maar best wel een moeilijk proces. - *Directie Gewoon onderwijs*

Vanuit de interviews blijkt dat er in de praktijk een grote nood is aan het 'vertragen' en expliciet verkennen van elkaars expertise (bijvoorbeeld via een verkennend driehoeksgesprek). Vaak ontbreekt bewust bezig zijn met en inzetten op interprofessionele identiteit, zeker ook op beleidsniveau.

Noodzakelijk om elkaar te leren kennen en hier ook de tijd voor krijgen, bandopbouw is belangrijk, geen beloop van verschillende mensen- *Directie Gewoon onderwijs*

Bouwsteen 2: Over netwerk – Kennen wij mekaar?



IPS vraagt om inzicht en overzicht rond de positie en samenhang van partners in het netwerk. Relevante parameters zijn: densiteit (hoeveelheid verbindingen), centraliteit (liggen verbindingen bij één of meerdere kernfiguren?), diversiteit (verscheidenheid aan visies en kennis) en doelgerichtheid (sluit het netwerk aan bij de visie en staan alle neuzen in dezelfde richting?)[8]. Het in kaart brengen van deze parameters helpt om meer netwerkbewustzijn te creëren. Het schept kansen om de netwerkgedachte en samenwerkingscompetenties te versterken en zo fragmentatie van de samenwerking tegen te gaan. Wanneer we ons netwerk in kaart brengen, kunnen we bewuster werken naar gedeelde verantwoordelijkheid en de uitbouw van een krachtig, inclusief schoolklimaat.

Uit de resultaten van de vragenlijst nemen we hieromtrent mee dat de overgrote meerderheid van de respondenten aangeeft dat hun organisatie zowel intern als extern samenwerkt met professionals

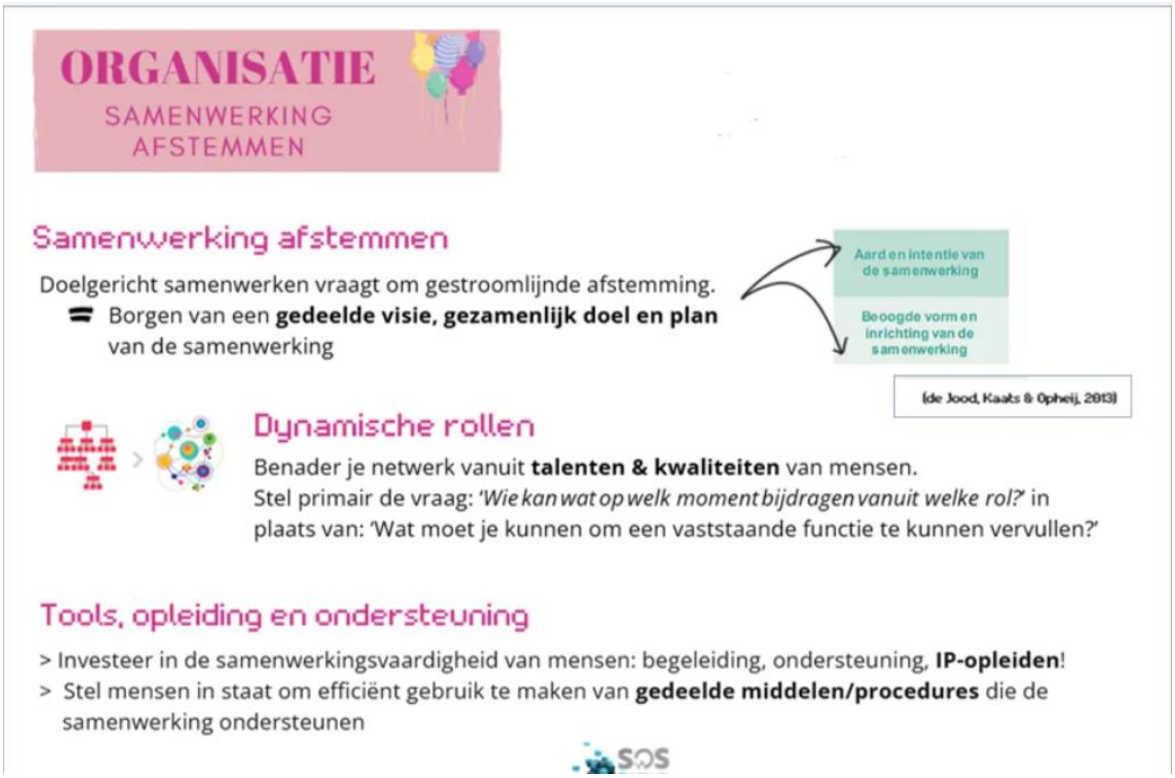
[8] **[1] Sannen, J.** (2020). Inclusie Net-Werkt. Het ontrafelen van de school-netwerk-configuraties die inclusief onderwijs bevorderen (Doctoraatsproefschrift). KU Leuven.

uit verschillende disciplines om inclusief onderwijs te bevorderen. De gedeelde opvatting over doelen en het gewenste resultaat scoort voornamelijk 'voldoende' tot 'ruim voldoende', maar kent nog uitschieters naar 'matig'. Ondersteuningspraktijken worden doorgaans wel afgestemd vanuit een gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid. Er wordt overwegend 'aanvullend' samengewerkt waarbij expertise van partners wordt benut.

Vanuit de interviews blijkt dat netwerken in de realiteit vaak gecentraliseerd en versnipperd (losse eilandjes) zijn. Er is een sterke behoefte aan het visueel in kaart brengen van het netwerk en de diversiteit op beleidsniveau en op het niveau van scholengemeenschappen om fragmentatie tegen te gaan.

Er is geen interprofessionele identiteit wat betreft samen beleid maken, dat is heel gecentraliseerd bij de directie wat er voor zorgt dat voor het leerkrachtenteam alles enkel op het niveau van concrete acties blijft en diepgang ontbreekt, men maakt bv een boekenkar maar men gaat niet samen in op waarom, hoe, doel...- Directie Gewoon onderwijs

Bouwsteen 3: Over organisatie - samenwerking afstemmen



Interprofessioneel samenwerken vraagt om een professionele organisatie van dat samenwerken, ingebed in een overkoepelende samenwerkingsstrategie als schakelpunt binnen de organisatiestrategie. Dit vereist structurele borging, het gericht opleiden/trainen van medewerkers en het aanbieden van een gevulde 'gereedschapskist' met instrumenten en tools.[9]

Uit de resultaten van de vragenlijst nemen we hieromtrent mee dat het gezamenlijk verkennen en benutten van de ambitie, vorm en inrichting van de samenwerking matig tot voldoende scoort. Systematisch opleiden, trainen en bewust begeleiden om samenwerkingsvaardiger te worden is een groot pijnpunt: een significant deel van de respondenten scoort dit als 'onvoldoende' of 'matig'. Het hanteren van een gemeenschappelijke, gedeelde professionele taal over de grenzen van organisaties heen scoort gematigd (grotendeels 'matig' tot 'ruim voldoende'). Tot slot geeft een groot deel van het werkveld aan dat er (bijna) nooit of slechts matig wordt gezorgd voor een goed gevulde

9

[1] **Hargreaves, A., & O'Connor, M. K.** (2017). Cultures of professional collaboration: their origins and opponents. Journal of professional capital and community, 2(2), 74–85. https://doi.org/10.1108/jpcc-02-2017-0004

[2] **Kahn** (Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). The social Psychology of Organizations (2nd ed.). Wiley.)

gereedschapskist met specifieke instrumenten en tools voor IPS. De kans om verschillende soorten rollen en talenten van teamleden in te zetten, wordt wisselend benut.

Vanuit de interviews blijkt dat de vraag naar een heldere samenwerkingsstrategie in de praktijk vaak verkeerd begrepen wordt of gereduceerd wordt tot louter praktische afspraken. Er is een manifest gebrek aan gedeelde instrumenten en procedures. Tot slot worden rollen en taken in de praktijk vaak nog te rigide ingevuld vanuit vaste functieomschrijvingen in plaats van resultaatgerichte dynamische rollen. Er is een sterke neiging tot het vasthouden aan de eigen autonomie in plaats van te streven naar synergie.

Samen vormingen organiseren tussen gewoon & BuO…Traject ontwerpen: hoe kunnen we scholen & ondersteuners ondersteunen in het samenwerken? En dat traject moet langer duren dan 1 jaar: SAMEN, veel herhalen en inslijpen. ...- Directie Gewoon onderwijs

Wat is de rol van een ondersteuner? Hierover moeten we in gesprek gaan met scholen, visie afstemmen en deze ook overbrengen… Het is belangrijk om beide "standpunten" in kaart te brengen om tot dynamische rollen te komen. – Coördinatie LSC

Bouwsteen 4: Over verbinding – samen leren, ontwikkelen en innoveren



Echte impact ontstaat wanneer we professionele diversiteit omarmen. Dit betekent dat we niet naast elkaar werken, maar net bereid zijn om met en van elkaar te leren. We willen samenwerken vanuit een lerende cultuur. Om een samenwerking te laten evolueren is reflexiviteit, het vermogen van een team om kritisch te kijken naar de samenwerking en deze aan te passen, een belangrijke randvoorwaarde. We stoppen met praten over de ander en beginnen te praten met de ander om gezamenlijk het verschil te maken voor de leerling. In team reflecteren we over hoe we hebben samengewerkt, wat elk onze rol en bijdrage is aan het proces en wat verbeteracties kunnen zijn (Paju et al., 2022). Om als groep kritisch naar het gezamenlijk functioneren te kijken en een ontwikkelingsgerichte interactie aan te gaan, vraagt inzicht in de eigen professionele identiteit én de professionele identiteit van anderen (zie bouwsteen 1). Deze reflectieve communicatie als samenwerkingsvorm komt weinig tot uiting in de praktijk.

Om te begrijpen waarom samenwerken soms zo uitdagend is, kijken we naar de Cultuurhistorische Activiteitstheorie (CHAT) van Yrjö Engeström. Hij beschrijft dat spanningen en fricties ontstaan als gevolg van het ‘wringen’ of botsen van ‘oude’ gewoontes met ‘nieuwe’ ambities. Volgens Engeström is dit juist positief. In plaats van conflicten of barrières te ontwijken, moeten we ze in het team net benutten als startpunt voor nieuwe (en sterkere) vormen van samenwerking. De ervaringen op deze grensgebieden van samenwerkende organisaties worden door Engeström grenservaringen genoemd. 'Verbinden' op die grensgebieden vraagt om een cultuuromslag. Het vraagt om investeren in een professionele lerende cultuur. Door over grenzen heen te groeien, creëren we niet alleen een sterker vangnet voor de leerling, maar ook een rijkere leeromgeving voor de professional. Door barrières en

fricties niet uit de weg te gaan, maar ze te benutten als kansen, ontwikkelen we nieuwe aanpakken waar onze leerlingen én wijzelf de vruchten van plukken.[10]

Uit de resultaten van de vragenlijst nemen we hieromtrent mee dat de relaties over het algemeen wel als gelijkwaardig ervaren worden. Hoewel professionals aangeven belangstelling te tonen voor elkaars dilemma's en bereid zijn van elkaar te leren, scoort het benutten van spanningsvelden (fricties die het teamfunctioneren belemmeren) opvallend laag of 'nooit bij stilgestaan'. De aandacht voor het gezamenlijke leerproces (de school als lerende organisatie) scoort iets beter maar blijft herkenbaar matig.

Vanuit de interviews blijkt dat het openlijk bespreken van fricties en het omarmen van professionele diversiteit (veiligheid en synergie) actieve ondersteuning behoeft.

Veel te weinig samenwerking tussen welzijn & onderwijs. We hebben veel te leren van elkaar. Dat is Interprofessioneel samenwerking – Pedagogisch begeleider

Ook bestuurlijk zoeken naar samenwerking om het vele in het kleine te doen, samenwerken on the floor moet verder uitgezocht worden, teams moeten daar in groeien …

- Directie Buitengewoon onderwijs

Goede samenwerking: veiligheid is essentieel en duidelijkheid over wie wat doet. …

- Zorgcoördinator gewoon onderwijs

[10] [1] Van Dongen, J., & Goossens, W. (2018). Verbeterstrategie voor interprofessionele samenwerking. De Eerstelijns, 10(7), 29-31.
[2] Paju, B., Kajamaa, A., Pirttimaa, R., & Kontu, E. (2022). Collaboration for Inclusive Practices: Teaching Staff Perspectives from Finland. Scandinavian Journal of Educational Research, 66(3), 427–440. https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1869087
[3] Kajamaa, A., & Lahtinen, P. (2016). Carnivalization as a new mode of collaboration. Journal Of Workplace Learning, 28(4), 188–205. https://doi.org/10.1108/jwl-11-2015-0084
[4] Hedegaard-Soerensen, L., Jensen, C. R., & Tofteng, D. M. B. (2018). Interdisciplinary collaboration as a prerequisite for inclusive education. European Journal of Special Needs Education, 33(3), 382–395. https://doi.org/10.1080/08856257.2017.1314113
[5] Engeström, Y (1987).LEARNING BY EXPANDING AN ACTIVITY-THEORETICAL APPROACH TO DEVELOPMENTAL RESEARCH. Helsinki: Orienta-Konsultit.

Expliciteren van rollen roept soms op 'hier kom je in ons vaarwater" (vooral dan tussen ONW en lkr) ...- Directie Buitengewoon onderwijs

Eerlijke en open communicatie bv met ouders, open houding om samen te springen, identiteit rond leiderschap nog zoeken in de IPS - Directie Buitengewoon onderwijs

4 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de doelstelling van dit praktijkgerichte wetenschappelijke onderzoek, het versterken van inclusief onderwijs of kwaliteitsvol onderwijs voor iedereen, door de brug te slaan tussen het gewoon onderwijs, leersteun en het buitengewoon onderwijs, formuleren we volgende aanbevelingen voor (onderwijs)professionals en beleidsmakers, die beogen hun (interprofessionele) samenwerking te versterken en verduurzamen, met oog op inclusief onderwijs. Hierbij ligt de focus op het professionaliseren van werkveldteams en in het verlengde hiervan docenten en studenten binnen de lerarenopleiding.

Aanbevelingen:

- **Zet in op de 'T-shaped professional' & rolverheldering:** Voorkom dat expertise jouw samenwerking in de weg staat. Vertaal specialistische kennis naar werkbare, begrijpbare taal voor elke partner aan de tafel. Maak tijd voor een 'gedragen' intakegesprek waarin rollen vooraf scherp worden gesteld.
- **Decentraliseer en visualiseer het netwerk:** Breng netwerkrelaties visueel in kaart (wie praat met wie?). Verschuif de zorgverantwoordelijkheid van individuele 'eilandjes' (zoals de losstaande zorgcoördinator of externe therapeut) naar een gecentraliseerd, gedeeld teamdoel: het welzijn en de veiligheid van de leerling. Betrek ouders en externe partners als gelijkwaardige partners.

- **Omarm frictie als bron voor expansief leren:** Conflicten moeten niet worden weggedrukt. Gebruik grenservaringen en het durven uitspreken van het verlies van autonomie als startpunt voor innovatieve, flexibele onderwijscurricula en gedeelde kracht.
- **Borg de samenwerkingsstrategie structureel:** Organiseer overlegmomenten die niet louter de individuele leerling centraal stellen, maar expliciet focussen op de *samenwerkingsstrategie* zelf.
- **Implementeer het Professionaliseringstraject:** Maak structureel ruimte voor de uitrol van een professionaliseringstraject rond krachtig en duurzaam (interprofessioneel) samenwerken.
- **Maak gebruik van de IPS-Waaier & Dashboard Matrix (Operationele Instrumenten) om je IPS scherp te stellen:**De "IPS-Waaier" fungeert als het centrale instrument om de eigen samenwerkingsradar scherp te stellen. De waaier is opgebouwd rond de vier centrale dimensies en belicht telkens de 9 meest relevante aspecten rond de dimensie op basis van onderzoek in de praktijk. De 9 aspecten zijn oorspronkelijk de elementen die vanuit de praktijk aan bod kwamen als heikelpunten of drempels. We formuleerden deze fricties als kansen om samen rond in reflectie te gaan en zo de eigen samenwerking te analyseren en scherp te stellen. De dashboard matrix is in zijn basisvorm opgebouwd rond de 4 centrale dimensies en operationaliseert deze over vier actievelden of hulpbronnen. In zijn uitgebreide vorm is de matrix uitgebreid en doet ze dat nog steeds met verschillende mogelijke hulpbronnen, toe te passen naar eigen wensen, noden en verwachtingen:



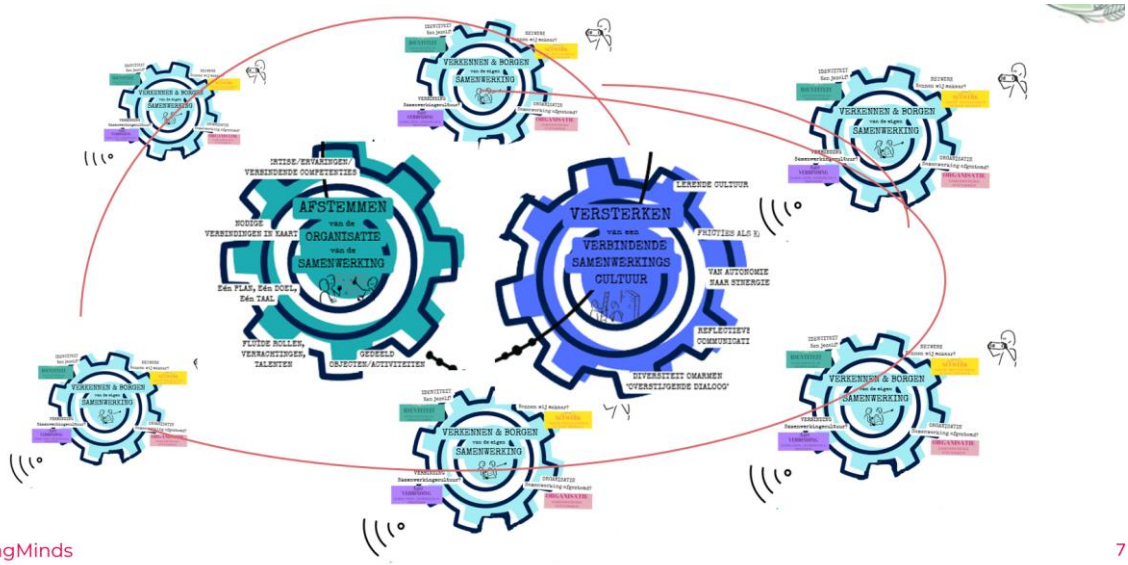
Dashboard Dimensie	Subjecten (Menselijke factor)	Objecten & Materialen (Concreet gereedschap)	Methodieken & Werkvormen (Hoe pak je het aan?)	Ondersteuning (Facilitering)
IDENTITEIT	**De T-shaped professional:** Kent de eigen expertise, maar spreekt ook de taal van de ander. **Brugfiguren:** Mensen die actief de connectie maken	**Functie- vs. Rolprofielen:** Werken met flexibele, resultaatgerichte rollen i.p.v. rigide contractvoorwaarden	**Reflectieve dialogen / Praatplaten:** Gestructureerd stilstaan bij de 'identiteitsvraag' (*Wie ben ik hier als professional?*).	**Intervisie / Coaching:** Structurele ruimte voor authenticiteit, moreel beraad en het vertalen van jargon.
NETWERK	**Kernfiguren / Diversiteit:** Inzicht in wie centraal staat en welke diverse perspectieven (bv. ouders, CLB) aanwezig zijn.	**Netwerkkaarten:** Visuele schema's die de densiteit en centraliteit van verbindingen blootleggen.	**Participatieve Mapping:** Samen de beginsituatie, netwerkposities en (leer)vragen concreet in kaart brengen.	**Decentralisatie-begeleiding:** Actieve procesondersteuning om de zorgverantwoordelijkheid naar het hele team te verschuiven.
ORGANISATIE	**De Strategische Partners:** Directies en beleidsmedewerkers die IPS verankeren in de organisatiestructuur	**Gezamenlijk Plan:** Eén gedeelde visie, één helder doel en één afgestemde taal op papier.	**Samenwerkingsscans:** Vaste instrumenten om de inrichting en 'stroomlijning' van de samenwerking periodiek te toetsen.	**Structurele Faciliteiten:** Voldoende budget, tijd voor overleg en een structureel gevulde 'gereedschapskist'.
VERBINDING	**Het Lerend Team:** Gelijkwaardige professionals die over de grenzen van hun discipline heen kijken.	**Gedeelde Objecten:** Concrete, discipline-overstijgende activiteiten en projecten.	**Frictie-analyses:** Methodieken (zoals 'De 4 stappen van samen leren') om spanningen constructief te benutten.	**Lerende Cultuur:** Psychologische veiligheid creëren om innovatieve praktijken en synergie te stimuleren.

5 Output: Deliverables

IPS-waaier

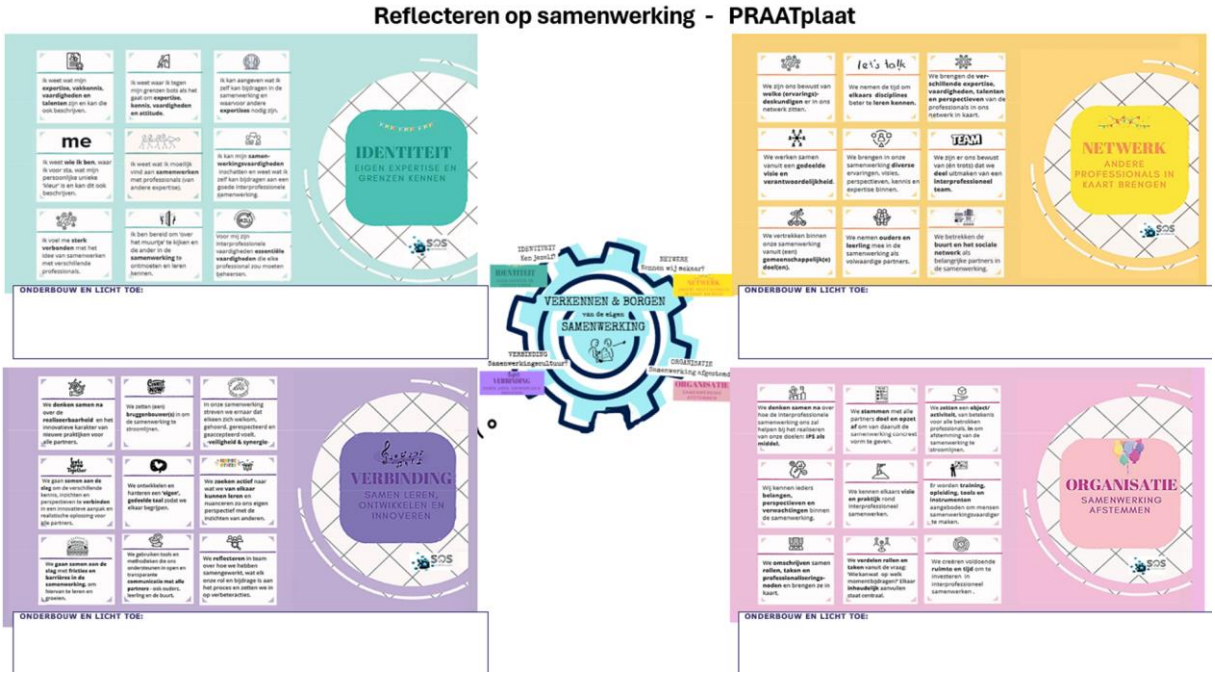


Radarwerk

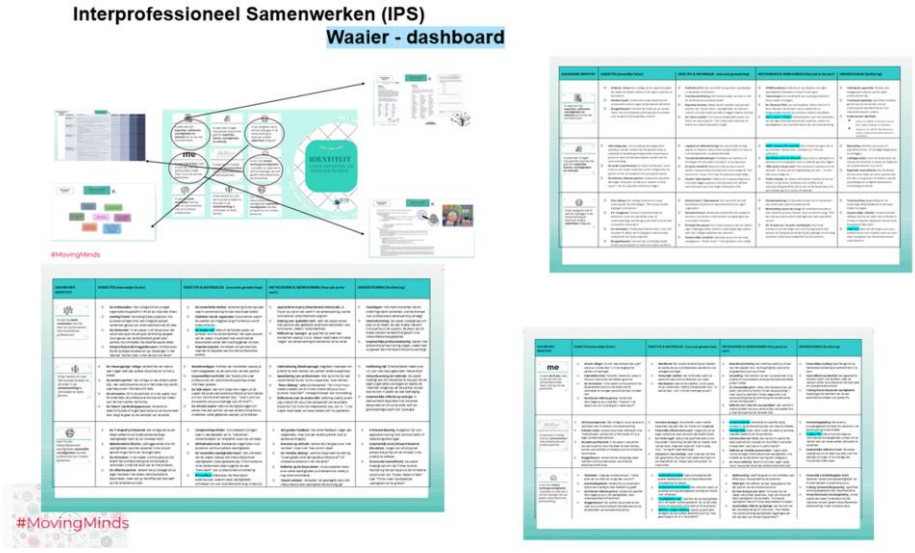


Praatplaat -opvolgplaat

Als onderdeel van de gereedschapskist is de **Reflecteren op samenwerking - PRAATplaat** ontwikkeld. Dit visuele instrument leidt teams door de cyclus van het samenwerken: *(her)kennen, analyseren, ideeën ontwikkelen, realiseren, reflecteren en bijsturen*. Het helpt teams concreet om voorbij de eigen 'eilandjes' te kijken en toe te groeien naar een cultuur van collectieve kracht.



Dashboard



Website

https://www.samenondersteunenopschool.ucll.be/

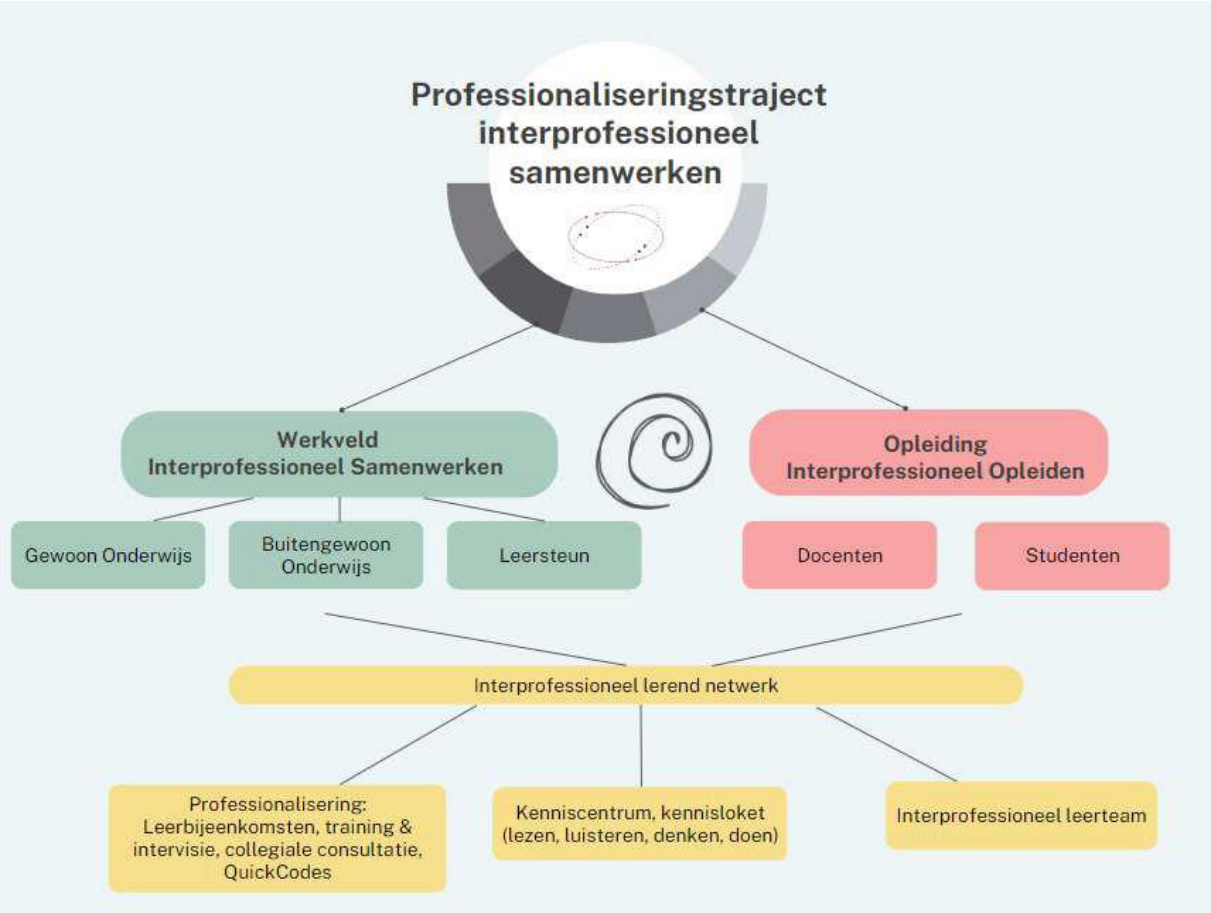


Professionaliseringstraject:

- **Pilots professionaliseringstraject (steeds op maat van team):**

1) Oriëntatiefase & diagnostische fase
    - Participatieve mapping beginsituatie:
        - specifieke interprofessionele samenwerking in de aanpak van ondersteuningspraktijken
        - (leer)vragen en noden in kaart brengen (veranderdoel en kennisdoel)
    - Op basis van deze mapping zal het lerend netwerk samen met een coach, een traject op maat samenstellen.
2) Ontwikkelfase
    - Ifv gewenste toekomstige situatie: Richting, kader, aanpak + uitvoering voorbereiden en plannen: traject op maat samenstellen
    - Werken aan draagkracht, potentieel en competenties in de groep
3) Actiefase & Evaluatiefase (vallen samen)
    - Uitvoeren actieplan
    - Monitoren voortgang: voortgang evalueren en zo nodig plan en uitvoering bijsturen (we maken de expliciete keuze om geen extra momenten te voorzien om onderzoeksdata te verzamelen maar verankeren het ophalen in het investeringstraject).
    - Impact vaststellen van het functioneren van een groep als lerend netwerk voor interprofessionele samenwerking en professionalisering.

Er wordt steeds een draaiboek opgemaakt.


Professionaliseringstraject interprofessioneel samenwerken
Werkveld Interprofessioneel Samenwerken
Opleiding Interprofessioneel Opleiden
Gewoon Onderwijs
Buitengewoon Onderwijs
Leersteun
Docenten
Studenten
Interprofessioneel lerend netwerk
Professionalisering: Leerbijeenkomsten, training & intervisie, collegiale consultatie, QuickCodes
Kenniscentrum, kennisloket (lezen, luisteren, denken, doen)
Interprofessioneel leerteam

6 Referentielijst

Interprofessioneel samenwerken

Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(1), 1–33. http://pedagogie-tijdschriften.nl/download/jso/document?id=idfiler:616421

Bakker, A., & Akkerman, S. F. (2011). Leren door boundary crossing tussen school en werk. *Pedagogische Studiën*, 81, 9–23.

Clouder, L. (2011). Professional identity in interprofessional education. In J. Bluteau & A. Jackson (Eds.), *Interprofessional Education and Collaborative Practice: A Guide for Health and Social Care Professionals* (pp. 45–56). Palgrave Macmillan.

Coppers, C., van Dongen, L., van Ingelgom, L., & Baeten, D. (2015). Best practices interprofessionele samenwerking. *Tijdschrift voor Gezondheidszorg*, 1, 1–5.

De Waal, V. (2018). *Interprofessioneel werken en innovatie in teams: Samenwerking in nieuwe praktijken.* Uitgeverij Coutinho.

De Smet, M., Ruys, I., & Frijns, C. (2019). *Eindrapport literatuurstudie: Collectief leren via samenwerking met externe professionals.* Research paper. SONO: Gent.

Doornbos, A., van Rijswijk, I., Balledux, M., Spoelstra, I., & van Verseveld, M. (2017). Inclusie door interprofessionele samenwerking: *Resultaten van de proeftuinen van PACT. Pedagogisch Pact.* http://www.pedagogischpact.nl/images/PACT-wetenschappelijk-resultaat-proeftuinen.pdf

Kaye, L. W., & Crittenden, J. A. (2005). Playing well with others: Interdisciplinary collaboration at a center on aging. In: *Journal of Social Work Today*, 5(2), 34–37.

Kessels, J. R., & Plambeck, L. (2021). *Organische netwerken, de organisatievorm van de toekomst.* Uitgeverij Pelckmans.

Magazine Veerkracht. (2015). *Interprofessioneel werken*. http://www.veerkracht.org/wp-content/uploads/2015/06/veerkracht-18-2-interprofessioneel-werken.pdf

Tsilikiotis, G., & Van Royen, P. (2018). *Leren interprofessioneel samenwerken in de gezondheidszorg.* De Boeck (van In van Uitgevers).

Van Der Star, A. (2018). *Over het schootje heen: Interdisciplinair samenwerken ontmoetingsplaats voor professionals en leerlingen*. Huizen, Nederland: PICA.

Van Dongen, J. J. J. (2017). *Interprofessional collaboration in primary care: Team development and evaluation of a multifaceted programme to optimize care for chronically ill patients* (Doctoraal proefschrift, Maastricht University). Maastricht University. https://doi.org/10.26481/dis.20171012jd

Van Dongen, L. (2021). *Kritische succesfactoren voor interprofessioneel samenwerken* [Informeducation.nl].

Vragenlijsten & Werkvormen

Hogeschool UCLL. (z.d.). *Overzicht meetinstrumenten interprofessionele samenwerken.* UCLL. https://paralympi.westeurope.cloudapp.azure.com/ucll/doc/Overzicht-meetinstrumenten-interprofessionele-samenwerken.pdf

Hogeschool UCLL. (2022). *Vragenlijst interprofessioneel samenwerken*. UCLL. https://eloket.vlaanderen.be/eloket/ucll/doc/Vragenlijst-interprofessioneel-samenwerken.pdf

Radboudumc. (z.d.). *Teamwerk-en-werkvormen*. Radboud Universitair Medisch Centrum. https://www.radboudumc.nl/onderwijs/radboud-health-academy/interprofessioneel-leren/move/teamwerk-en-werkvormen

University of Toronto. (z.d.). *Readiness for Interprofessional Learning Scale (RIPLS).* https://provost.usouthal.edu/resources/documents/ICCAS_Survey.pdf

Vlaamse Overheid. (2022). *Vlaams Reglement Werkvormen IPL*. https://domidischespecialist.nl/sites/default/files/2022-11/Vlaams_Werkvormen_IPL.pdf

Vlaamse Onderwijsraad (VLOR). (z.d.). *Inspiratiebundel Interprofessionele Werkvormen*. https://www.hannah.nl/projecten/2023/succesvol-samenwerken-in-wijknetwerken/toolbox/instrumenten/Toolbox-interprofessionele-werkvormen.pdf

Identiteit & T-Shaped Professional

Biesta, G. (2014). *The beautiful risk of education*. Routledge.

Bothma, T. (2018, 12 januari). *Our relevant over shaped T-shaped professionals*. Geraadpleegd op 8 november 2022, van http://www.kennislink.nl/tag/t-shaped-professional/

Doornenbal, J., & de Leeuw, C. (2014). *De pedagogische professional van de toekomst. 21st Century Skills Professionals 0 tot 6-jarigen.* Hanzehogeschool Groningen. https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/75314648/D32.pdf

Reinders, J. J., Lycklama Nijeholt, M., van Der Schans, C. P., & Krijnen, W. P. (2020). The development and psychometric evaluation of an interprofessional identity measure: Extended Professional Identity Scale (EPIS). *Journal of Interprofessional Care*. https://doi.org/10.1080/13561820.2017.1379364

Reinders, J. J., Vuurmans, J., & Maarsma, D. (2021). *Onderzoek interprofessioneel samenwerken uitgevoerd in opdracht van de Federatie Medisch Specialisten door LEARN, SHARE onderzoeksinstituut van UMCG Federatie.* Geraadpleegd op 19 november 2023, van https://domidischespecialist.nl/sites/default/files/2021-12/fms_factsheet_interprofessionele_identiteit_210x297_def.pdf

Vandamme, R. (2022). *Deep involvement: Jouw rol in een turbulente samenleving. Professionele identiteit als trend*. Coachingbooks.

Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity.* Cambridge University Press.

Netwerk & Samenwerkingsstrategie

Ferbuijt, N. (2023). *Blog: Timing in je schoolnetwerk in kaart en bewoner inclusief onderwijs.* Opgehaald van https://www.schoolmakers.be/blog/timing-in-je-schoolnetwerk-in-kaart-en-bewoner-inclusief-onderwijs/

Sannen, L. (2023). INCLUSIE *Net-Works: Schoolwide network configurations that foster inclusive education* (Doctoraal proefschrift). Thesis Lyrias.

Wendel-de Joode, R. van, Kaats, E., & Opheij, W. (2013). Bouwstenen voor een samenwerkingsvaardige organisatie. *Holland Management Review*, 30(147), 36–45.

Sociaal-Psychologische Processen, Taakherschikking & Dynamische Rollen

Doornenbal, J., Fokkens, N., van Yperen, T., Balledux, M., Spoelstra, I., & van Verseveld, M. (2017). *Inclusie door interprofessionele samenwerking: resultaten van de proeftuinen van PACT. PACT/Kindcentra in ontwikkeling*. http://www.pedagogischpact.nl

Kallen-Stebens, M., Vosmaer, S. P., & de Vijlder, J. (2018). *Grensverleggend samenwerken: Leren en opleiden in het sociaal en gezondheidsdomein.* Publieksonderzoek Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Reinders, J. J. (2014). Interprofessionele samenwerking tussen tandarts en mondhygiënist in de mondzorgpraktijk. In A. Aps, L. Brand, H. De Bruyn, M. van, R. Jacobs, & A. Vissink (Reds.), *A-Z-Aspecten der Tandheelkunde jaarboek 2015*. Bohn Stafleu van Loghum. https://doi.org/10.1007/978-90-368-0610-3_11

Reinders, J. J. (2014). Samenwerking loont dus wel. *TANDARTSPRAKTIJK,* 35(10), 22–23. https://doi.org/10.1007/s12496-014-0091-1

Reinders, J. J. (2018). Task shifting, interprofessional collaboration and education in oral health care. Rijksuniversiteit Groningen.

Roemeling, R., & Blanksma, N. G. (2012). De samenwerking tussen tandarts en mondhygiënist; van paradox naar oplossing. *Nederlands tijdschrift tandheelkunde*, 119, 312–317.

Van Der Star, A. (2018). *Over het schoolhek heen. Interdisciplinair samenwerken ontmoetingsplaats voor professionals en leerlingen.* Huizen, Nederland: PICA.

Organisatie & Strategie

Child, J., Faulkner, D., & Tallman, S. (2005). *Cooperative Strategy: Managing Alliances, Networks, and Joint Ventures.* Oxford University Press.

Cropper, S., Ebers, M., Huxham, C., & Ring, P. S. (Eds.). (2008). *The Oxford Handbook of Interorganizational Relations*. Oxford University Press.

Das, T. K., & Teng, B. S. (2000). A resource-based theory of strategic alliances. *Journal of Management*, 26(1), 31–61.

De Waal, V., & Balledux, M. (2020). Leren interdisciplinair samenwerken. *Tijdschrift voor Inclusief Leren en Kind-en-Educatie*, 22, 41–48.

Huxham, C., & Vangen, S. (2005). *Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage*. Routledge.

Kaats, E., & Opheij, W. (2012). Leren samenwerken tussen organisaties. *Allianties netwerken ketens partnerships*. Boom vaktechnisch.

Kamminga, P. (2008). *Grip op samenwerking: Van contract naar contractuele relatie. Ontwerpen van juridische kaders die samenwerking faciliteren en acties ondersteunen op bouwprojecten.* Vrije Universiteit Amsterdam.

Kale, P., & Singh, H. (2009). Managing strategic alliances: What do we know now, and where do we go from here? *Academy of Management Perspectives*, 23(3), 45–62.

Networkx, K. H., & Duysters, G. (2005). Alliance capability as a mediator between experience and alliance performance: An empirical investigation into the alliance capability development process. *Journal of Management Studies*, 44(1), 25–48.

Steeneken, R., & Kaats, E. (2015). *Samenwerkingsstrategie: Een strategische belofte voor een succesvolle alliantie*. Common Eye Whitepaperreeks Nummer 1 Strategie en Samenwerking.

7. Bijlagen

<u>Bijlage 1:</u> Brief/mail online bevraging

Geachte heer/mevrouw,

Binnen de opleiding Banaba Buitengewoon Onderwijs en Ondersteuningsteams en het Expertisecentrum Inclusive Society van de UCLL Hogeschool willen we, in het kader van het Praktijkgericht Wetenschappelijk Onderzoek 'ExChangeAble: VIA duurzame interprofessionele samenwerking tussen gewoon, buitengewoon en leersteun NAAR kwaliteitsvol inclusief onderwijs.', de **interprofessionele samenwerking tussen gewoon onderwijs, buitengewoon onderwijs en leersteun** verkennen. Inclusief aan de slag gaan in onderwijs vereist immers een diepgaande en verbindende samenwerking tussen alle betrokken partners in en rondom de school. Interne en externe (onderwijs)professionals moeten, over de grenzen heen, samenwerken.

Hiertoe ontwikkelden we een vragenlijst. Aan de hand van deze vragenlijst willen we, in een eerste stap, de vandaag bestaande interprofessionele samenwerkingsverbanden tussen gewoon, buitengewoon en leersteun (ondersteuningsnetwerk) verkennen en in beeld brengen. Wij geloven er sterk in dat het in kaart brengen van de interprofessionele samenwerking alleen maar kan door elke partner hierin een stem te geven en vanuit verschillende perspectieven na te gaan hoe deze samenwerking zich vandaag manifesteert en leeft binnen de specifieke ondersteuningscontexten op school. Uw mening als lid van een school/ondersteuner is dan ook heel erg belangrijk.

U zou ons ontzettend vooruit kunnen helpen indien het mogelijk zou zijn om even tijd te maken om onderstaande vragenlijst in te vullen. Deze vragenlijst zou 10 minuten in beslag nemen. U kan deze invullen door op onderstaande link te klikken (of te kopiëren).

https://forms.office.com/e/Lh408gnX67

Of door onderstaande QR-code te scannen.

Alvast hartelijk bedankt om onze vraag in overweging te nemen.

Vriendelijke groeten,

Izabel Janssens, Sofie Van Eynde & Katrien Roelandts
Lectoren Banaba Buitengewoon Onderwijs en Ondersteuningsteams UCLL
Onderzoekers Expertisecentrum Inclusive Society UCLL

Bijlage 2: Online vragenlijst ExChangeAble

Interprofessioneel Samenwerken rond ondersteuningspraktijken in onderwijs.pdf

Bijlage 3: Interviewleidraad



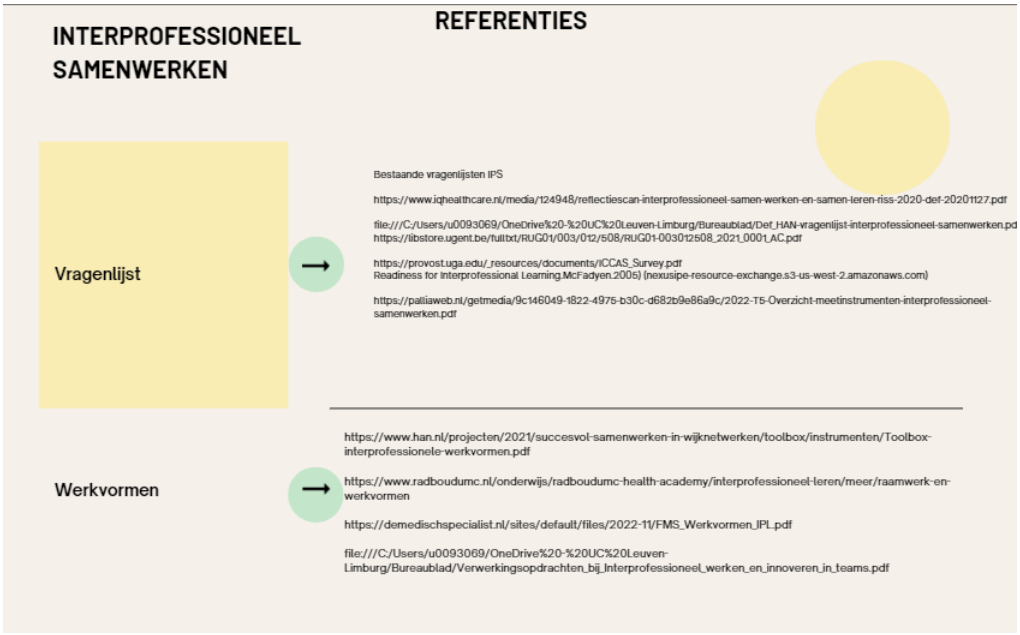
Bijlage 4: Bijlage verwerking interviews

Verwerking interviews.pptx

Bijlage 5: Bijlage verwerking vragenlijsten

Resultaten online bevraging.pptx

Bijlage 6: Bijlage deskresearch referenties per bouwsteen



INTERPROFESSIONEEL SAMENWERKEN

REFERENTIES

interprofessioneel samenwerken

De Waal, V. (2018). Interprofessioneel werken en innoveren in teams: samenwerking in nieuwe praktijken. Uitgever: Coutinho.

De Smet,M., Ruys, I. & Frijns, C. (2019). Eindrapport literatuurstudie - Collectief leren via samenewrking met externe professionals. Research paper SONO: Gent.

Kaye, L.W. en Crittenden, J.A. (2005). Playing well with others – Interdisciplinary collaboration at a center on aging. In: Social Work Today, 5 (2), pp.34-37.

Kenis, P. & Crambé, B. (2022). Organisatie netwerken. De organisatievorm van de toekomst. Uitgeverij: Pelckmans.

Cobben, C., van Dongen, J., van Bokhoven, L., & Daniels, R. (2016). Best practices interprofessionele samenwerking. Tijdschrift voor praktijkondersteuning, 1, 1-11. Geraadpleegd op https://www.tijdschriftpraktijkondersteuning.nl/archief/id1079-best-practices-interprofessionele-samenwerking.html

Doornenbal, J., van Yperen,T., Balledux, M., Spoelstra, J., & van Verseveld, M. (2017). Inclusie door interprofessionele samenwerking. Resultaten van de proeftuinen van PACT. PACT-wetenschapsteam. Geraadpleegd op https://www.pedagogischpact.nl/images/pdf/PACT-wetenschap-resultaten.pdf

Innovatiecluster Kind en Educatie. (2019). Interprofessioneel werken. Plan van aanpak.

Van der Star, A. (2019). Over het schoothek heen. Interdisciplinair samenwerken: ontwikkelkans voor professionals en leerlingen. Huizen, Nederland: Pica.

van Dongen, J. J. J. (2017). Interprofessional collaboration in primary care teams: development and evaluation of a multifaceted programme to enhance patient-centredness and efficiency. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Maastricht University. https://doi.org/10.26481/dis.20171215jjvd

Magazine Veerkracht: https://www.kpz.nl/wp-content/uploads/2021/06/Veerkracht-18-2-Interprofessioneel-werken.pdf

Interprofessioneel opleiden

Bakker, A., & Akkerman, S. F. (2014). Leren door boundary crossing tussen school en werk. Pedagogischen Studiën, 91, 8–23. Geraadpleegd op http://pedagogischestudien.nl/download?type=document&identifier=616421

Reinders, J-J., & Pesut, D. (2022). A Meta-Model for Transforming Interprofessional Practice, Education, and Research. In D. Joosten-Hagye, & H. Khalili (Eds.), Interprofessional Education and Collaborative Practice: International Approaches at the Micro, Meso, and Macro Levels Cognella Academic Publishing.

Van Dongen, J. (2021). Kritische succesfactoren voor interprofessioneel samenwerken (webinar, kindeneducatie.nl), Innovatiecluster Kind en Educatie.

Tsakitzidis, G. and P. Van Royen, Leren interprofessioneel samenwerken in de gezondheidszorg. 2018: de boeck - van Inn uitgeverij.

D'Amour, D. and I. Oandasan. Interprofessionality as the field of interprofessional practice and interprofessional

IDENTITEIT

REFERENTIES

Professionele identiteit

Doornenbal, J. & de Leve, C. (2014). De pedagogische professional van de toekomst. 21st. Century Skills Professionals 0- tot 6-jarigen. Geraadpleegd op: https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/7538648/DS2.pdf

Ruijters, M.C.P., van Luin, G.E.A., Wortelboer, F.Q.C., (2019), Mijn Binnenste Buiten. Deventer: Management Impact.

.Wenger, E. (1998). Communities of practice: learning, meaning, and identity. Cambridge University Press

Vandamme, R. (2022). Deep evolvement. Jouw rol in een turbulente samenleving: Professionele identiteit als trend (artikel van Rudy Vandamme 12 juli 2022).

Interprofessionele identiteit

Reinders, J. J., Lycklama À Nijeholt, M., Van Der Schans, C. P., & Krijnen, W. P. (2020). The development and psychometric evaluation of an interprofessional identity measure: Extended Professional Identity Scale (EPIS). Journal of interprofessional care. https://doi.org/10.1080/13561820.2020.1713064

T-shaped professional

Bottema. J. (2018, 12 januari). Over het opleiden van t-shaped professionals. Geraadpleegd op 8 november 2022 op: http://www.leervlak.nl/ tag/t-shaped-professional/l

Reinders, J.J.; Versluis, M. & Jaarsma, D. (2021). Onderzoek interprofessioneel samenwerken uitgevoerd in opdracht van de Federatie Medisch Specialisten door het LEARN, SHARE onderzoeksinstituut van UMCG Federatie. Geraadpleegd op: https://demedischspecialist.nl/sites/default/files/2021-12/fms_factsheet_interprofessionele_identiteit_210x297_def.pdf

Doornenbal, J. & de Leve, C. (2014). De pedagogische professional van de toekomst. 21st. Century Skills Professionals 0- tot 6-jarigen. Geraadpleegd op: https://research.hanze.nl/ws/portalfiles/portal/7538648/DS2.pdf

NETWERK

REFERENTIES

Parameters

Sannen, J. (2020). Inclusion Net-Works: Unravelling school network configurations that foster inclusive education; Inclusie Net-Werkt: Het ontrafelen van de school netwerk configuraties die inclusief onderwijs bevorderen. PHD Thesis: Lyrias.

Ferbuyt, N. (2020). Blog: Breng je schoolnetwerk in kaart en bevorder inclusief onderwijs. Opgehaald van https://www.schoolmakers.be/blog/breng-je-schoolnetwerk-in-kaart-en-bevorder-inclusief-onderwijs/

Samenwerkingsstrategie

Wendel de Joode van, R., Kaats, E. & Opheij, W. (2013). Bouwstenen voor een samenwerkingsvaardige organisatie. Holland Management Review, jrg.30, nr 147, pp. 36-45.

ORGANISATIE

REFERENTIES

Samenwerkingsstrategie

Kamminga, P., (2018). Grip op samenwerking: Van contract naar contractuele relatie: Ontwerpen van juridische kaders die samenwerking faciliteren en actief ondersteunen op bouwprojecten. Vrije Universiteit: Amsterdam.

Kaats, E. & W. Opheij (2012). Leren samenwerken tussen organisaties. Allianties netwerken ketens partnerships. Boom: Vakmedianet.

Child, J. Faulkner, D. and Tallman, S. (2005) Cooperative Strategy: Managing Alliances, Networks, and Joint Ventures Oxford: Oxford University Press

Cropper S. et al. (2008). The Oxford Handbook of interorganizational relations. Oxford University Press. Draulans, J., de Man, A. and Volderba, H. (2003). "Building alliances capability: management techniques for superior performance." Long Range Planning, 36, 151-63.

Heimeriks, K. H. and Duysters, G. (2007). "Alliance capability as a mediator between experience and alliance performance: An empirical investigation into the alliance capability development process." Journal of Management Studies, 44, 25-49.

Huxham, C., & Vangen, S. (2005). Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage. London: Routledge.

Kale, P. and Singh, H. (2009). "Managing strategic alliances: What do we know now, and where do we go from here." Academy of Management Perspectives, 23, 45-62.

Bremekamp, R. & Kaats, E. (2019). Samenwerkingsstrategie: een logische behoefte. Common Eye Whitepaperreeks Nummer 1 Strategie en Samenwerking .

samenwerkingscompetenties- en vaardigheden

Wendel de Joode van, R., Kaats, E. & Opheij, W. (2013). Bouwstenen voor een samenwerkingsvaardige organisatie. Holland Management Review, jrg.30, nr 147, pp. 36-45.

De Waal, V., Basisdocument (2020). Leren interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie, 22. Geraadpleegd op: https://www.kindeneducatie.nl/

VERBINDING

REFERENTIES

Sociaal-psychologische processen en groepsdynamiek

Kuijer-Siebelink, W., Weijzen, S.& en de Vijlder, F.(2019). Grensoverstijgend samenwerken, leren en opleiden in het sociaal en gezondheidsdomein. Publisher: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Van der Star, A. (2019). Over het schoolhek heen. Interdisciplinair samenwerken: ontwikkelkans voor professionals en leerlingen. Huizen, Nederland: Pica.

Taakherschikking

Reinders, J. (2014). Interprofessionele samenwerking tussen tandarts en mondhygiënist in de mondzorgpraktijk. In: Aps, J., Brand, H., De Bruyne, M., van Es, R., Jacobs, R., Vissink, A. (eds) Het tandheelkundig jaar 2015. Bohn Stafleu van Loghum, Houten. https://doi.org/10.1007/978-90-368-0689-3_11.

Reinders, J. De psychologie van het dreamteam. TANDARTSPRAKTIJK 36, 18–22 (2015). https://doi.org/10.1007/s12496-015-0036-1

Reinders, J-J. (2018). Task shifting, interprofessional collaboration and education in oral health care. Rijksuniversiteit Groningen

Dynamische rollen

Doornenbal, J., Fukkink, R., van Yperen, T., Balledux, M., Spoelstra, J., & van Verseveld, M. (2017). Inclusie door interprofessionele samenwerking: resultaten van de proeftuinen van PACT. PACT/Kinderopvangfonds. http://www.pedagogischpact.nl

Reinders JJ, Blanksma NG. De samenwerking tussen tandartsen en mondhygiënisten: van paradox naar oplossing. Ned Tijdschr Tandheelkd 2012; 119: 317-322.

Werken met talenten en rollen:
http://denkeninrollen.nl/Documenten/Files/Roadmap_voor_het_werken_met_rollen_en_talent.pdf
http://www.denkeninrollen.nl/toepassingen.html

Fluïde organisaties: https://fluideorganisatie.com/