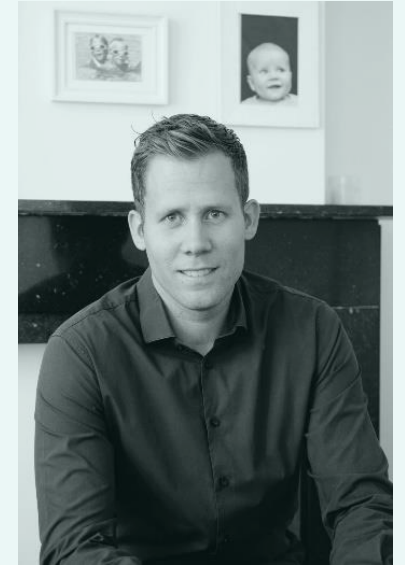


Interprofessionele Samenwerking



dr. Jérôme van Dongen

dr. Jerôme van Dongen



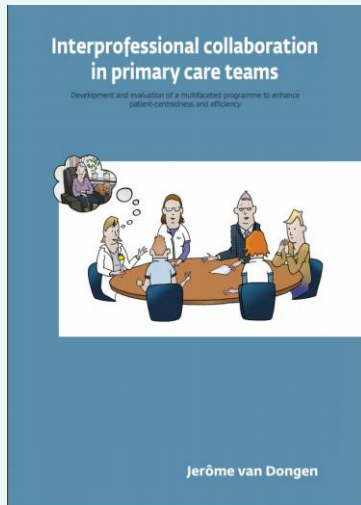
Docent-Onderzoeker

- Innovatiewerkplaats (MIK & PIW groep)
- Lectoraat Wijkgerichte Zorg (Zuyd Hogeschool)
- Academie voor Verpleegkunde (Zuyd Hogeschool)
- Sterk Teamwerk (Zuyd Hogeschool)
- Adviesraad Sociaal Domein (Gemeente Meerssen)

[@ Jerome.vanDongen@mik-piwgroep.nl](mailto:Jerome.vanDongen@mik-piwgroep.nl) / jerome.vandongen@zuyd.nl
<https://www.linkedin.com/in/jeromedongen/>

Onderzoek

Doel onderzoek: Verbeteren van de **interprofessionele samenwerking** rondom het samen opstellen van zorgplannen bij patiënten in de eerste lijn



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 dissertation, Maastricht University).



- Introductie op de thematiek
- 7 kritische factoren
- Reflectie op interprofessionele samenwerking
- Gezamenlijke dialoog

Een korte introductie

- Optimale ontwikkeling van het kind centraal
- Inclusiviteit
- Optimaliseren samenwerking met alle interne en externe partners
- Ontschotten en slechten barrières tussen samenwerkende disciplines



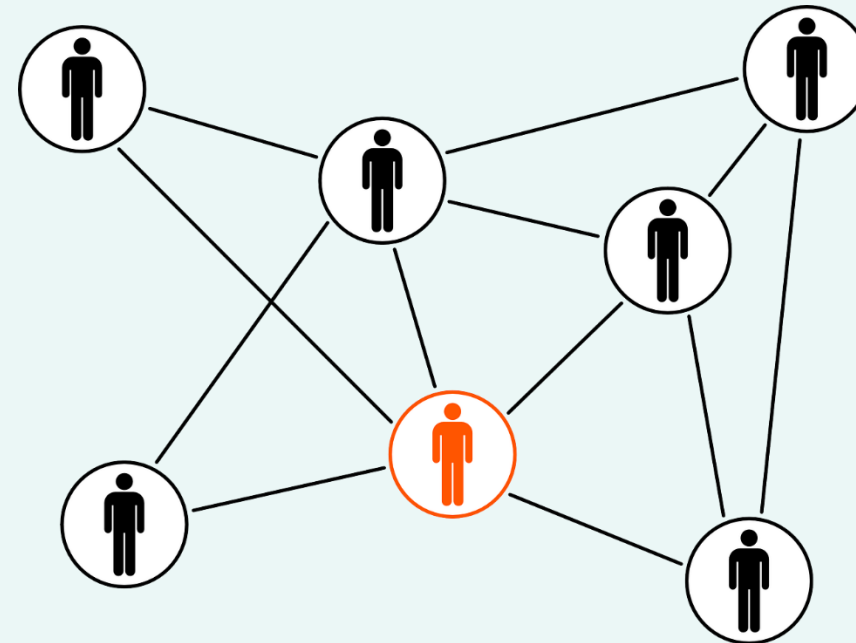
*Het **proces van samenwerken** waarbij er wordt gewerkt met een team dat bestaat uit beroepskrachten van **verschillende disciplines**, ouders, vrijwilligers, verzorgers enz. die vanuit **complementariteit** samenwerken en elk vanuit hun expertise bijdragen aan het realiseren van een **gezamenlijke opdracht**.*

Doelgerichtheid

- Gericht op het individuele kind
- Gericht op een thema
- Gericht op een populatie

Werkgebied

- Praktijk
- Buurt of wijk
- Gemeente
- Regio



Entiteit

- Groep
- Team
- Netwerk

Continuüm van samenwerkingsrelaties



1. **Kindgerichte dimensie:** een eenduidig klimaat en doorgaande lijn.
2. **Professionele dimensie:** gezamenlijke dienstverlening en gezamenlijk leren.
3. **Organisatorische dimensie:** operationele aansturing. Gedeelde ambitie.
4. **Functionele dimensie:** gezamenlijke back- en frontoffice. Delen van ruimtes en materialen.
5. **Normatieve dimensie:** gedeelde pedagogische waarden. Cognitief en affectief vertrouwen.



Interprofessioneel versus multidisciplinair

Interprofessioneel



Multidisciplinair



MDO

Zorgteam

Interprofessioneel team

FACT team

Lerend netwerk

RTO

Leergemeenschap

Wijkteam



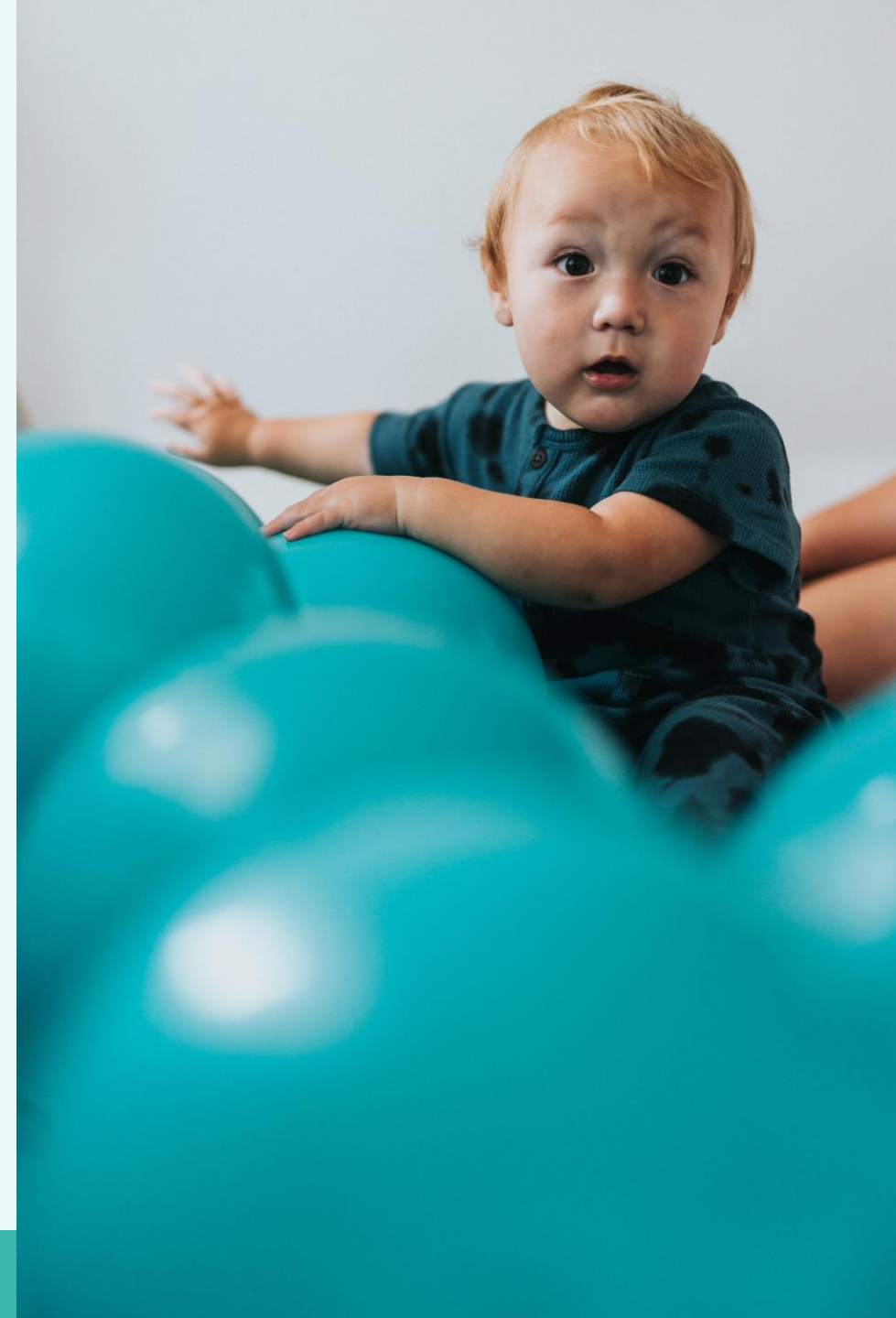
Sociaal team

Multidisciplinair team

HOME TEAM

De voordelen samengevat

- Beter kunnen inspelen op complexe vraagstukken
- Effectiever en efficiëntere communicatie en afstemming
- Verdiepte kennis en ervaring van elkaars expertise → lerend vermogen
- Kwaliteit en integraliteit van ondersteuning
- Werkplezier



7 Kritische factoren

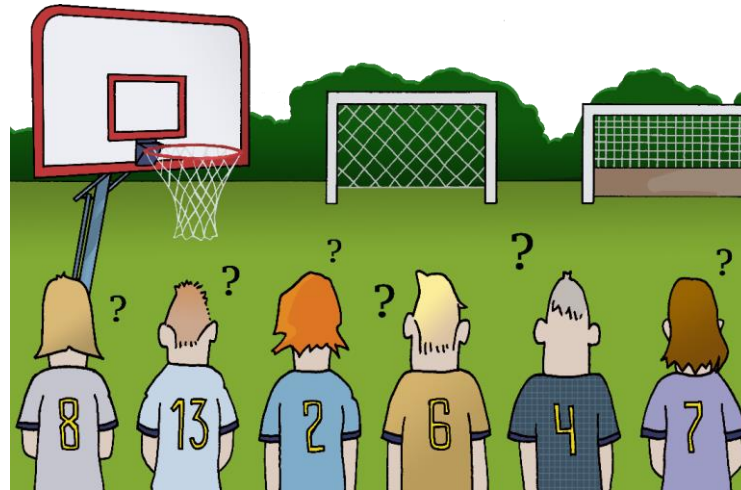
**Als je geen doel hebt,
blijf je heen en weer
rennen zonder te scoren.**

OM
DENKEN

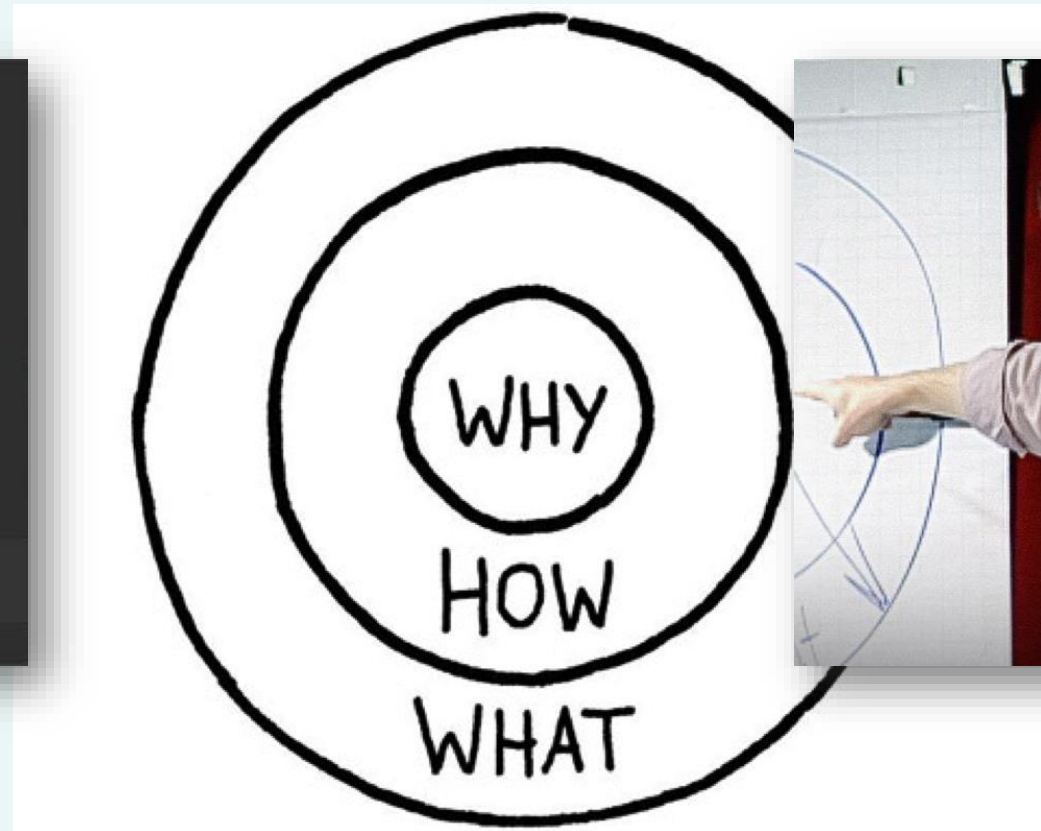
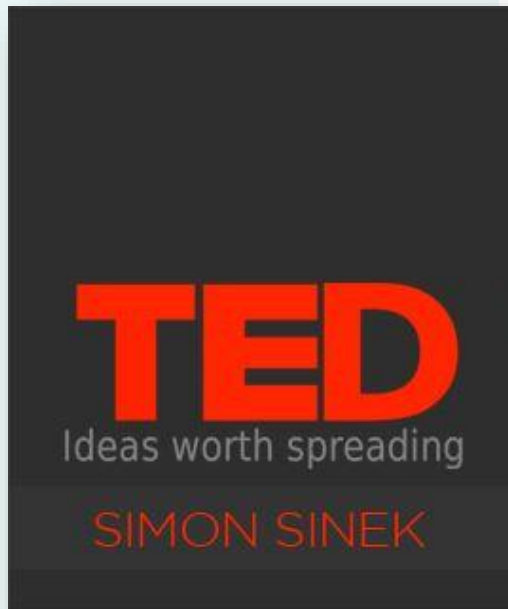
1

“Ik ben ervan overtuigd dat als we vanuit een gezamenlijke visie op hoe we willen samenwerken werken, dan vind je een bos voor die beren en dan staan ze niet zo lang op je weg”

Doelen van het kind centraal!

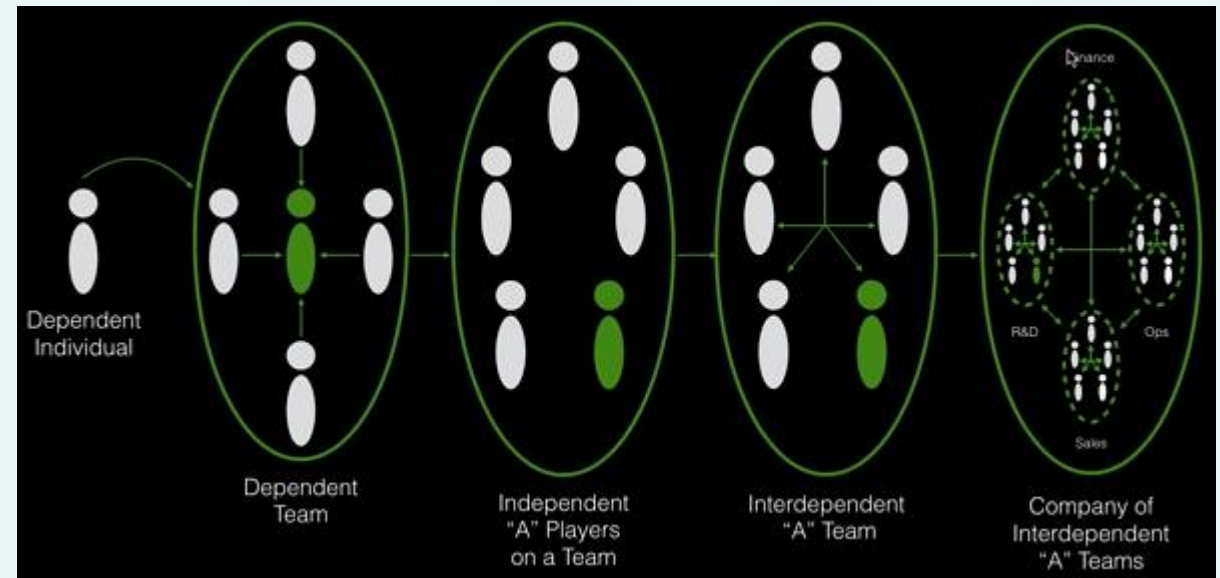


The Golden Circle (Simon Sinek)



Wederzijdse afhankelijkheid

- **Taakinterdependentie**
- **Uitkomstinterdependentie**



- Persoonlijk & professioneel
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Context



2

Even voorstellen?

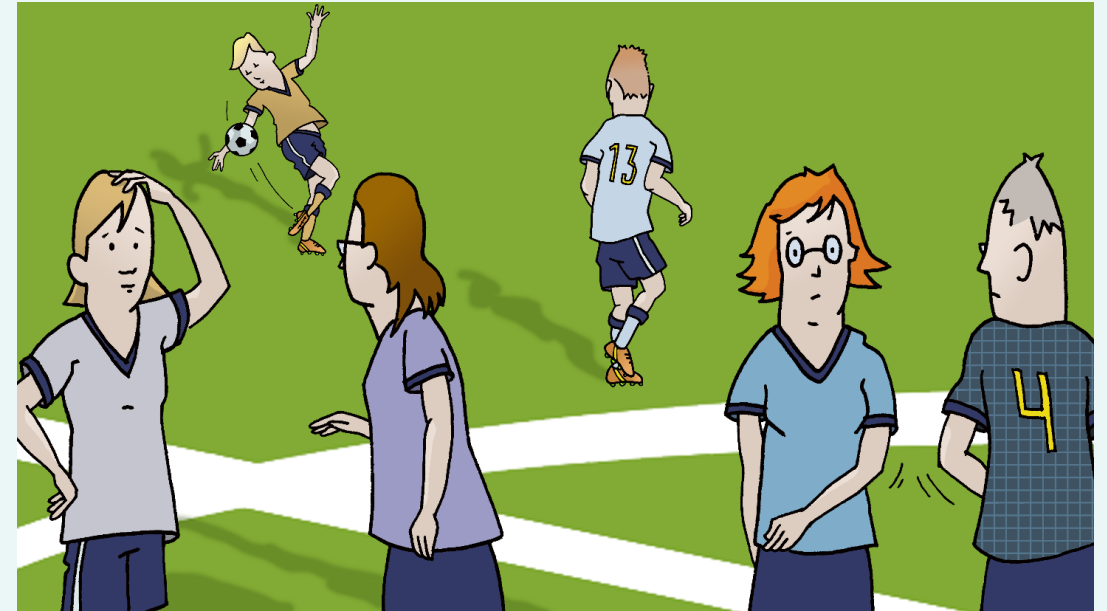


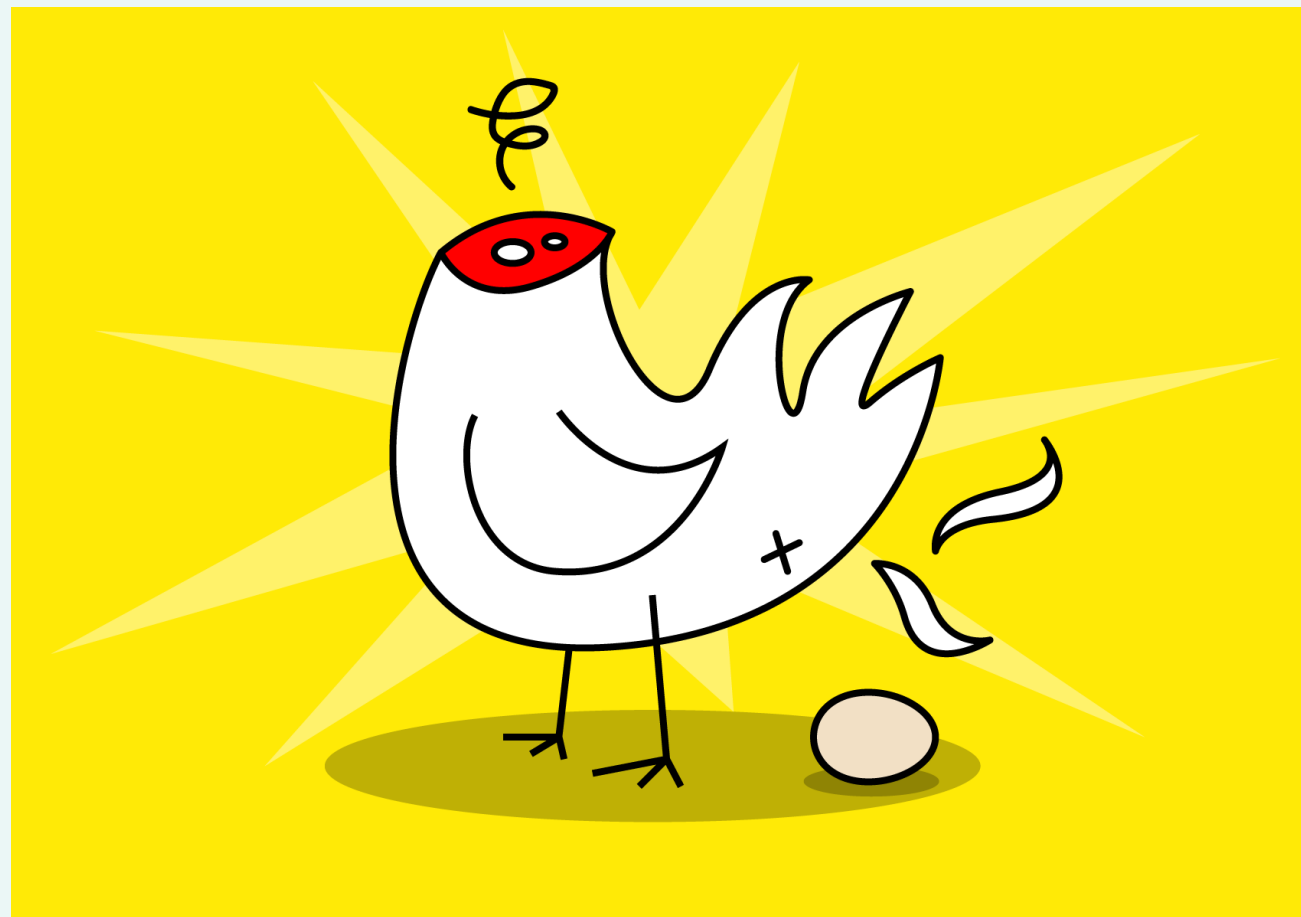




Taal en jargon

- Gezamenlijk gedragen visie
- Taak- en rolverdeling
- Overlegstructuur







- 1. Verkennen** elkaar leren kennen
- 2. Delen** delen van belangen
- 3. Overeenkomen** uitwerken van het gezamenlijk doel en vorm
- 4. Vormgeven** detail bepalen organisatorische vorm, financiën etc.
- 5. Uitvoeren** het echt gaan doen!

Zorg voor een goede rolverdeling!



- Coördinatie / agenda beheren / tijd bewaken / samenvatten / reflectie initiëren
- Voorwaarden scheppen voor effectief en complementair samenwerken tijdens teamoverleg
- Kernwaarde uitdragen en invulling geven tijdens interprofessioneel teamoverleg
- Intervenieren en inspelen op procesfenomenen en groepsdynamieken die tijdens het interprofessioneel overleg van invloed kunnen zijn
- Aansturen op samen leren, lerend vermogen bevorderen.

Belang van een duidelijk kader en spelregels

Format Spelregels		
Onderdeel	Aspect	
Organisatie	Frequentie	
	Tijdsduur	
	Deelnemers	
	Locatie	
	Faciliteiten	
Overlegstructuur	Benodigde voorbereiding	
	Agendering	
	Voorzitter	
	Notulist	
	Overige rollen	
	Verslaglegging	
	Hoe delen we informatie?	
Casuïstiek bespreking	Welke casuïstiek wel/niet	
	Hoe brengen we casuïstiek in?	
	Hoe wordt het kind c.q. diens perspectief betrokken?	
	Volgens welke stappen bespreken we casuïstiek?	
Reflectie en evaluatie	Hoe reflecteren we?	
	Hoe evalueren we onze samenwerking?	



Casuïstiekoverleg omvat **veel** meer dan het **bespreken van complexe individuele casussen**. Deelnemers doen er **kennis en contacten** op die hun dagelijks werk verrijken. Het casuïstiekoverleg is een uitgelezen vorm van **informeel netwerken**. Alle betrokkenen profiteren hiervan.



1. Het bieden van kwalitatieve ondersteuning bij de kindontwikkeling (op maat) aan bijvoorbeeld kinderen in een kwetsbare positie
2. Professionalisering en deskundigheidsbevordering van professionals
3. Efficiëntere werkprocessen

Vorbereiding

- Planning, inbrengen kind, agenda, individuele voorbereiding

Uitvoering

- Opening, kind bespreking, afsluiting

Nazorg

- Verslaglegging, terugkoppeling kind/gezin, aanpassen ondersteuningsplan, uitvoeren interventies

De voorzitter maakt op basis van de ingebrachte kinderen de agenda en stuurt deze rond. De agenda kent een vaste structuur:

Agenda

- Check in
- Huishoudelijke zaken/ mededelingen
- Vast deel (3 kinderen volgens planning)
- Variabel deel (acute gevallen)
- Check out

Formulier Interprofessioneel Teamoverleg

Datum overleg ...

Naam & geboortedatum patiënt ...

Naam inbrenger ...

Betrokken disciplines ...

Doel of vraag van de patiënt ...

Concrete vraag of reden van inbreng in het team

...

Achtergrondinformatie over de patiënt situatie

...

In kaart brengen van het functioneren van de patiënt

Gezondheid

Lichamelijk functioneren (huidige klachten, medicatie, afspraken artsen / onderzoeken)

Geestelijk functioneren (cognitie, emotie, gedrag)

...

Activiteiten

Lichamelijke verzorging, mobiliteit, werken, hobby's, slapen, boodschappen doen, huishouden

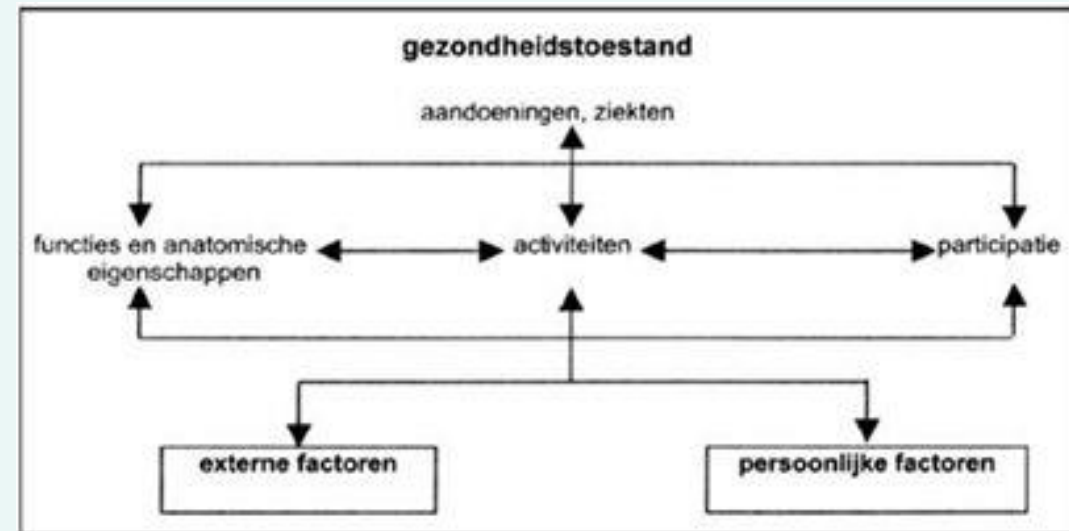
...

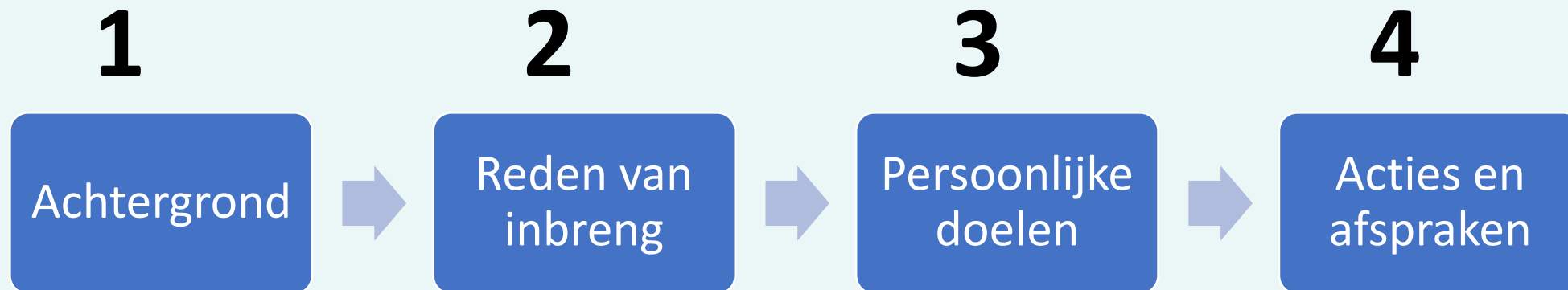
Omgeving

Sociale omgeving (partner, familie, vrienden, bureu)

Fysieke omgeving (huis, buurt, voorzieningen in de wijk)

...





- Verschillen in arbeidsvoorwaarden en cao
- Wet- en regelgeving
- Organisatieverschillen
- Gezamenlijke (ontmoetings)ruimte
- Afspraken met gemeente

4

“We ervaren schotten door verschillende CAO’s en wetgeving.”

“Ongeacht het T-shirtje wat je aan hebt. Daar waar we samen kunnen optrekken, moeten we samen optrekken.”

“Respect en nieuwsgierigheid als grondhouding naar elkaar zijn belangrijke vaardigheden die je moet bezitten”

5





Samen spelen, samen delen!



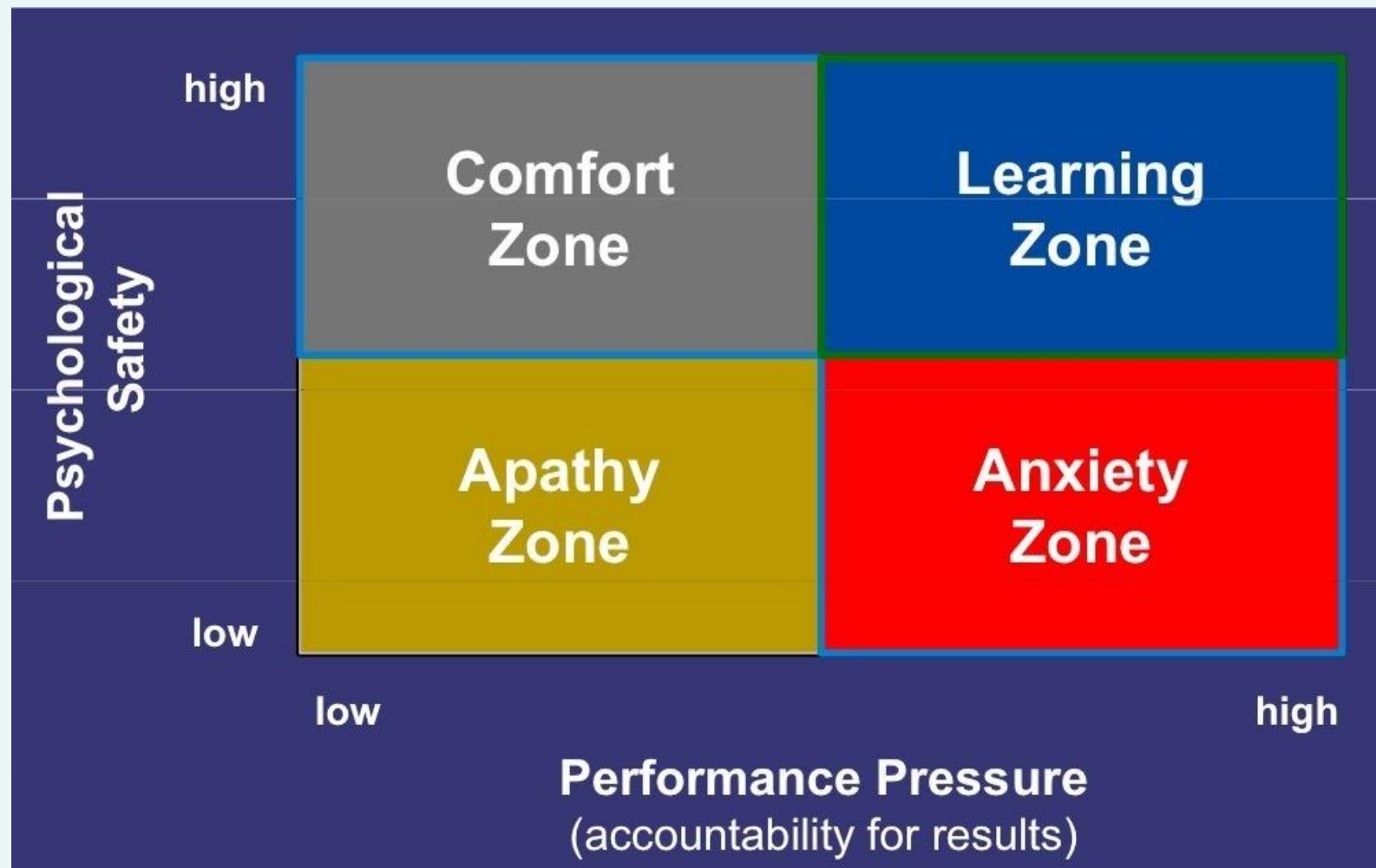
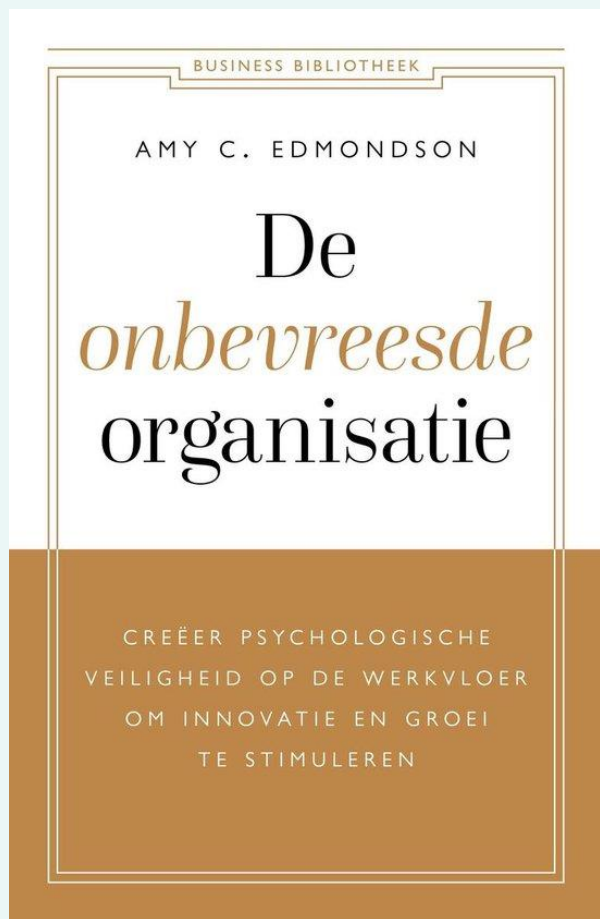
Wilfrid Opheij (Common Eye)

“De essentie van samenwerken is dat je een deel van je autonomie inlevert in het vertrouwen dat je er méér voor terugkrijgt”

Psychologische veiligheid

*‘gedeeld geloof onder
teamleden dat het team
een veilige omgeving is
om interpersoonlijke
risico’s te nemen’*





CHECKLIST : IN HOEVERRE IS PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID EEN ISSUE IN JOUW TEAM?



Hoe kun je erachter te komen of psychologische veiligheid een issue is in jouw team? Volgens de onderzoekers van Project Aristotle (Google) moet je extra alert zijn wanneer sprake is van de volgende symptomen:

- Er zijn geen **meningsverschillen** of uiteenlopende gezichtspunten
- Er worden nauwelijks of geen **vragen gesteld** tijdens bijeenkomsten
- Moeilijke of **pijnlijke thema's** worden vermeden, er wordt om de hete brei gedanst
- Er wordt weinig **feedback** gegeven en gevraagd
- Men spreekt niet over **gemaakte fouten** en als dit gebeurt, wordt de oorzaak bij anderen gezocht
- Leidinggevenden zijn overwegend (of zelfs uitsluitend) **aan het woord**
- Op collegiale **verzoeken om hulp** reageert men afwijzend
- Medewerkers **kennen elkaar alleen** op professionele, niet op persoonlijke basis

WAAR

NIET
WAAR

Tips

- 1. Sta open voor nieuwsgierigheid en stimuleer het!**
- 2. Geef mensen de ruimte om zich uit te spreken**
- 3. Moedig feedback aan**
 - *Upstream communicatie*
- 4. Ga conflicten niet uit de weg**
- 5. Zoek de balans in resultaat en mensgerichtheid**
- 6. Wees een rolmodel**

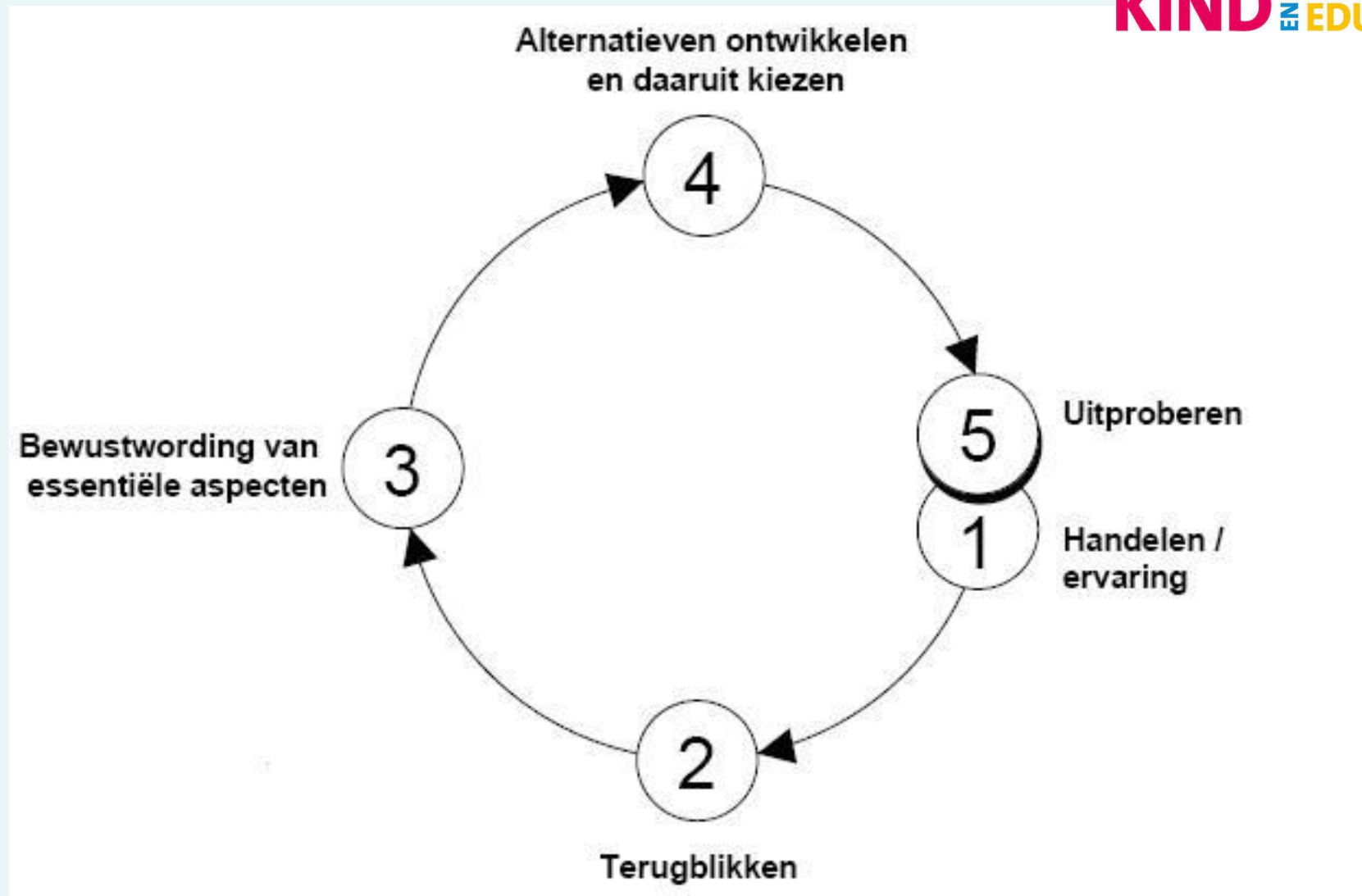


**Om stilstand te voorkomen
moet je regelmatig even
stilstaan.**

OM
DENKEN



Maak de
cyclus rond!



Hoe beïnvloedt leiderschapsgedrag het succes van een IKC?



Susan Schaeffer

Waarom is de ene samenwerking tussen onderwijs en kinderopvang succesvoller dan de andere? Heeft het te maken met de stijl van leidinggeven? Of spelen andere HRM-factoren, zoals de opleiding van medewerkers, een rol? Naar deze en andere vragen gaat Rachel Verheijen, onderzoeksdocent aan de Fontys Hogeschool, onderzoek doen.



Leiderschap in het Onderwijs

Anja Heikoop
Tess Thijssen
mr. drs. Jos van Kessel



Coachend leidinggeven

"Schoolleiders doen ertoe, maar moeten hun leiderschap delen"

Wie twijfelt er nog aan: de schoolleider speelt een cruciale rol binnen zijn of haar onderwijsorganisatie. Maar de tijden veranderen. Het leiderschap dat vandaag gevraagd wordt, is anders dan voorheen. De schoolleider is niet meer de solitaire 'held' die alles zelf gaat regelen en fikst.

DOOR ARLAN JONKER

Bart Schimpölder is directeur bij NSO-CNA Leiderschapsacademie, partner voor leiderschapsontwikkeling in het onderwijs, en dit jaar vriend van de NOW. Hij vertelt over het belang van de schoolleider en over de verschuiving in het soort leiderschap dat nodig is in het onderwijs.

Het belang van de schoolleider

"Het besef dat de schoolleider belangrijk is, is al 30 jaar onze drijfveer", aldus Bart. "Maar het is fijn om dat steeds weer bevestigd te zien in allerlei onderzoeken. Sterker nog: iedere keer blijkt dat de impact van de schoolleider nog groter en breder is dan we al dachten."

Bart verwijst onder meer naar een recent Amerikaans onderzoek. "Daarin concluderen de onderzoekers dat schoolleiders een bepalende rol spelen bij onder andere het functioneren van docenten, het behoud van die docenten voor de schoolorganisatie, de aanwezigheid van leerlingen en het creëren van gelijke kansen voor leerlingen."

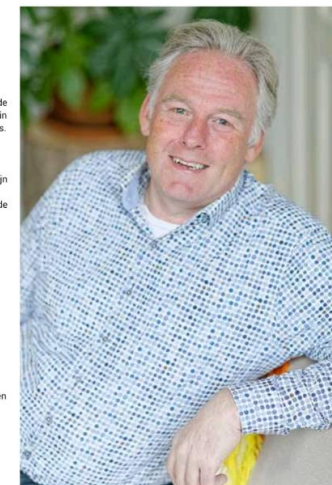
Met name het functioneren van leraren ziet Bart als absolute kernzaak van de schoolleider. "Leerlingen leren het beste wanneer hun docenten goed, betrokken en deskundig zijn. Zo hebben docenten op hun beurt een omgeving nodig waarin professionaliteit, liefde, deskundigheid en betrokkenheid voorop staan. De schoolleider heeft enorm veel invloed in het creëren van zo'n omgeving, waarin docenten tot bloei komen."

Opleiden van schoolleiders geen beleid

Dus er is genoeg bewijs voor het belang van de schoolleider. "Des te verwonderlijker is het", vindt Bart, "dat het opleiden van deze mensen vooralsnog geen standaardonderdeel is van strategisch personeelsbeleid." Dat bleek uit het onderzoeksrapport 'Begleiding van startende schoolleiders in het voortgezet onderwijs' van Ecorys & MOOZ (januari 2021).

Waar ligt dat aan? "Leiderschap wordt nog steeds onderschat. Dat deed ik ook, toen ik een leidinggevende functie kreeg. Ik had al een mooie loopbaan achter de rug, deed mooie projecten, en dacht er wel klaar voor te zijn. Niet dus. Ik kreeg te maken met teamdynamieken die ik niet herkende, moest lastige gesprekken voeren, werd geacht van dingen iets te vinden en verantwoordelijkheid te nemen. Daar was ik nog niet klaar voor. Dat geldt voor veel mensen in het onderwijs die leidinggevende worden."

Bart merkt zelfs dat er bij sommige mensen een 'opleidingschaamte' heerst: "Ik kom schoolleiders tegen die op school niet durven te vertellen dat ze in opleiding zijn, uit angst om niet



Bart Schimpölder

meer serieus genomen te worden. Maar hebben leraren niet recht op een lerende schoolleider, net als leerlingen recht hebben op lerende leraren? Bovendien: wat zegt dat over het leren en het leerklimaat binnen de school?"

Volgens Bart moeten juist schoolleiders een voorbeeld voor leren zijn: "Zij mogen leren en experimenteren, en hoeven niet perfect te zijn. Ik roep elke schoolleider op om voortdurend te werken aan zijn of haar professionalisering en inspiratie. En dat ook te laten zien!"

Alle reden, dus, om van leiderschapsontwikkeling iets vanzelfsprekends te maken. Daarbij moet de schoolleider zich wel realiseren dat leiderschap nu anders werkt dan voorheen...

Van competenties naar leiderschapsbronnen en -praktijken

Er vindt een verschuiving plaats in het denken over onderwijsleiderschap: "Voorheen stonden competenties centraal. Daarmee werden generieke vaardigheden bedoeld, die nodig zijn om succes-

vol te zijn als leider. Maar de huidige samenleving is complexer en sneller geworden, waardoor deze benadering niet meer toereikend is. De vraagstukken waar scholen nu mee te maken krijgen, hebben vaak geen eenduidige oplossing of ontwikkelrichting. Ze vragen om verschillende expertises en benaderingen."

Daarom spreken de nieuwe beroepsstandaarden van 'leiderschapsbronnen en -praktijken'. Wat zijn dat precies? "Een leiderschapspraktijk wordt omschreven als een samenhangend geheel van activiteiten en interacties, gericht op een te bereiken doel. Zo'n praktijk krijgt vorm door het samenspel tussen leider(s), volger(s) en de context." Bart noemt 'visiegestuurd werken' als voorbeeld. "Daarin geven leiders en volgers – samen met anderen – een visie op leren, onderwijzen en pedagogisch handelen vorm."

Leiderschapsbronnen gaan over de persoonlijke vermogens van schoolleiders, die van belang zijn bij hun handelen in een leiderschapspraktijk. "Denk aan emotionele sensitiviteit, systeemdenken, communicatieve vaardigheden en een moreel kompas. 'Bronnen' waar naar behoeven uit geput kan worden, wanneer de situatie daar om vraagt."

Gespreid leiderschap van 'held' naar regisseur

De nieuwe standaarden hebben nog een ander gevolg: schoolleiderschap gaat niet meer alleen over de 'formele' schoolleider Bart. "In de leiderschapspraktijken wordt opengelaten wie per situatie de leidende rol neemt, en op welke wijze hij/zij dat doet. Dat betekent dat behalve de schoolleider ook leraren, ouders en zelfs leerlingen het leiderschap op kunnen pakken." Oftewel: het idee van de 'held' die de school leidt en alles aanstuurt is achterhaald.

Maar als iedereen leiderschap kan nemen, wat is dan nog de rol van die formele schoolleider? Volgens Bart heeft de schoolleider de taak om de leiderschaps capaciteit van het systeem als geheel te versterken en met zijn team een visie op leiderschap voor de hele school te ontwikkelen. Dat wil zeggen: ervoor zorgen dat de randvoorwaarden aanwezig zijn, zodat de organisatie klaar is voor deze vorm van leiderschap. Want: "Bij veel scholen is dat nog niet het geval. Leraren, leidinggevers en teams hebben nog een leiderschaps-groes door te maken."

Bart ziet hierin een geweldige toekomst voor schoolleiders: "Hoe mooi is het als je het leiderschap in veel gevallen kunt loslaten en delen met anderen, om samen veel meer te bereiken voor de leerlingen?" En daarin ligt ook een prachtige taak voor zijn eigen leiderschapsacademie: "Schoolleiders en leraren helpen in hun ontwikkeling naar deze nieuwe vorm van leiderschap!"



Klassieke definitie: Leiderschap is het gedrag waarmee je anderen beïnvloedt. Een leider is degene die een groep mensen weet te motiveren en te activeren tot het bereiken van een gemeenschappelijk doel.

Rijnlands model: Leiderschap wordt niet gedefinieerd door het uitoefenen van macht, maar door de autonomie te vergroten van diegenen die geleid worden. De vraag is niet hoe we mensen kunnen controleren, maar hoe we samen enige controle over een situatie krijgen.

Leiderschap heeft een enorme impact op team- en organisatieontwikkeling (Bass, 1990; Reeves, 2010; Yulk, 2020)

Leiderschap versus management



	Leider	Manager
Heeft focus op	Mensen	Doelen
Volgt zijn	Hart	Verstand
Sturing door	Direct leidinggeven	Indirect leidinggeven
Heeft	Volgers	Medewerkers
Zijn kracht	Motiveert	Controleert
Ontwikkelt	Stimuleert	Organiseert
Begrenst	Corrigeert	Stelt voorwaarden
Baseert op	Waarde en normen	Feiten en cijfers
Resultaat	Effectief	Efficiënt
Verandering	Creëert	Implementeert
Benadering	Geeft richting	Plant details
Beslissing	Faciliteert een beslissing	Neemt een beslissing
Horizon	Lange termijn	Korte termijn
Risico	Neemt risico's	Minimaliseert risico's
Wil	Doel bereiken	Resultaat halen
Energie	Passie	Controle

Leiderschap ≠ Management

Zoveel leiders, zoveel leiderschapsstijlen

- Aanmoedigend leiderschap
- Activistisch leiderschap
- Ambidexter leiderschap
- Androgyn leiderschap
- Autocratisch leiderschap
- Autoritair leiderschap
- Bassistisch leiderschap
- Begrenzend leiderschap
- Consistent leiderschap
- Democratisch leiderschap
- Destructief leiderschap
- Directief leiderschap
- Dienend leiderschap
- Distributieve leiderschapsstijl
- Dyadisch leiderschap
- Emergent Leiderschap
- Ethisch leiderschap
- Functioneel leiderschap
- Inclusief Leiderschap
- Innovatief leiderschap
- Inspirerend leiderschap
- Lean leiderschap
- Masculien leiderschap
- Meeuwen leiderschap
- Menselijk leiderschap
- Mosquito leiderschap
- Natuurlijk leiderschap
- Operationeel leidinggeven
- Organisch leiderschap
- Participerend leiderschap.
- Persoonlijk leiderschap
- Praktisch leidinggeven
- Relatiegericht leiderschap
- Remote Leiderschap
- Resultaatgericht leiderschap
- Taakgericht leiderschap
- Transactioneel leiderschap
- Transformationeel leiderschap
- Tribaal leiderschap
- Situationeel leiderschap
- Spiritueel leiderschap
- Veranderleiderschap
- Vitaal leiderschap
- Volhardend leiderschap
- Vrouwelijk leiderschap

1. Persoonlijk leiderschap

vanuit het perspectief van de individuele medewerkers

2. Gedeeld leiderschap

vanuit de teams (horizontaal)

3. Formeel leiderschap

vanuit leidinggevenden (verticaal)



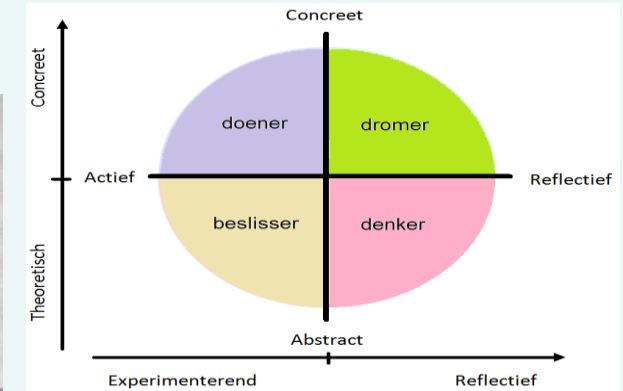
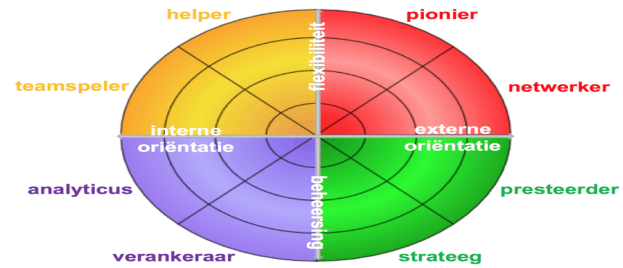
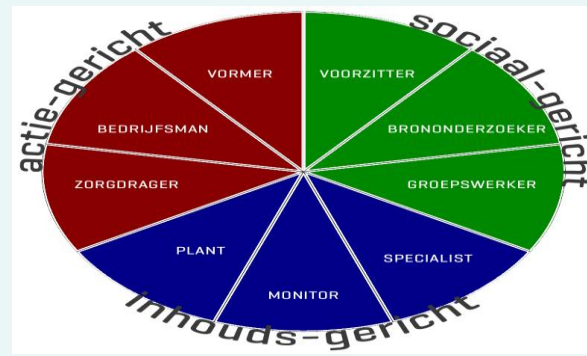
= *situationeel leiderschap*



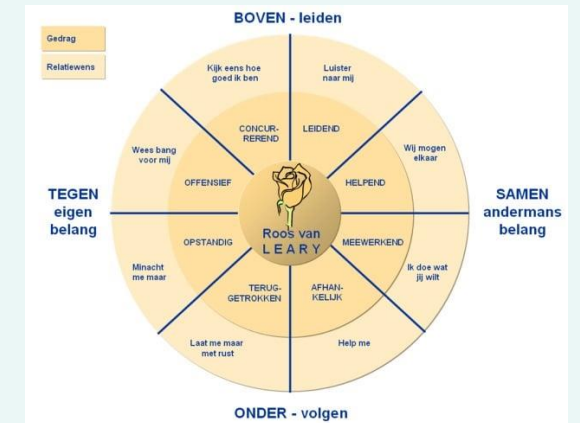
Persoonlijk leiderschap: leidinggeven aan jezelf!



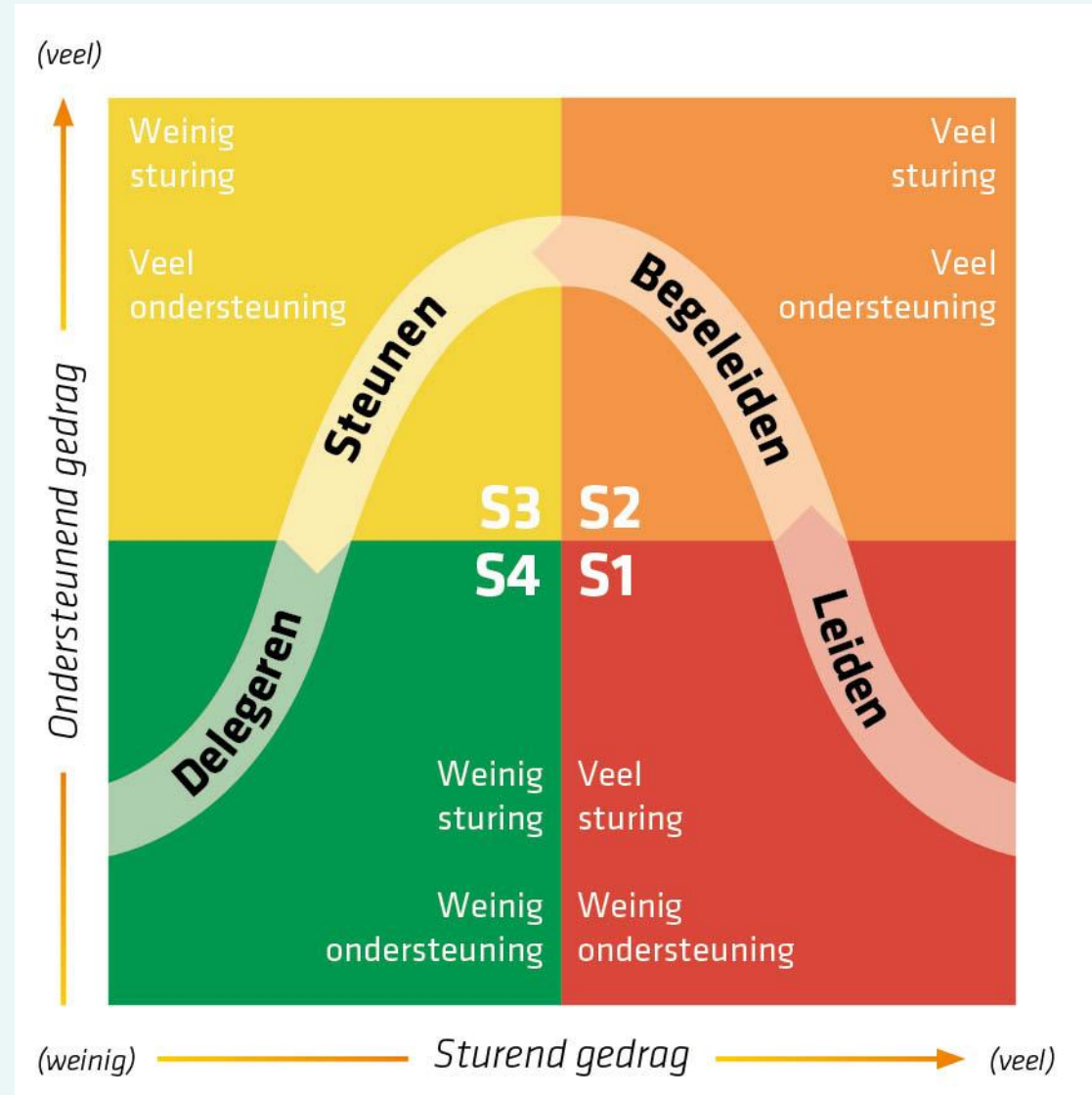
Gedeeld leiderschap



<p>Wit</p> <ul style="list-style-type: none"> Feiten Cijfers Informatie 'Eigenaar' praat, collega's schrijven Per item een 'geetje' 	<p>Rood</p> <ul style="list-style-type: none"> Gevoelens Onderbuik Emotie, geen ratio Iedereen schrijft eerst op 'geetje', daarna plakken
<p>Geel</p> <ul style="list-style-type: none"> Kansen Mogelijkheden Positief Iedereen schrijft eerst op 'geetje', daarna plakken 	<p>Groen</p> <ul style="list-style-type: none"> Creativiteit Alternatieven Out of the box Veranderen, bewegen Iedereen schrijft eerst op 'geetje', daarna plakken
<p>Zwart</p> <ul style="list-style-type: none"> Advocaat van de duivel Zwaktes Bedreigingen Onmogelijkheden Belemmeringen Iedereen schrijft eerst op 'geetje', daarna plakken 	<p>Blauw</p> <ul style="list-style-type: none"> Nieuwe invalshoeken Interessante perspectieven Iedereen schrijft eerst op 'geetje', daarna plakken



Formeel leiderschap

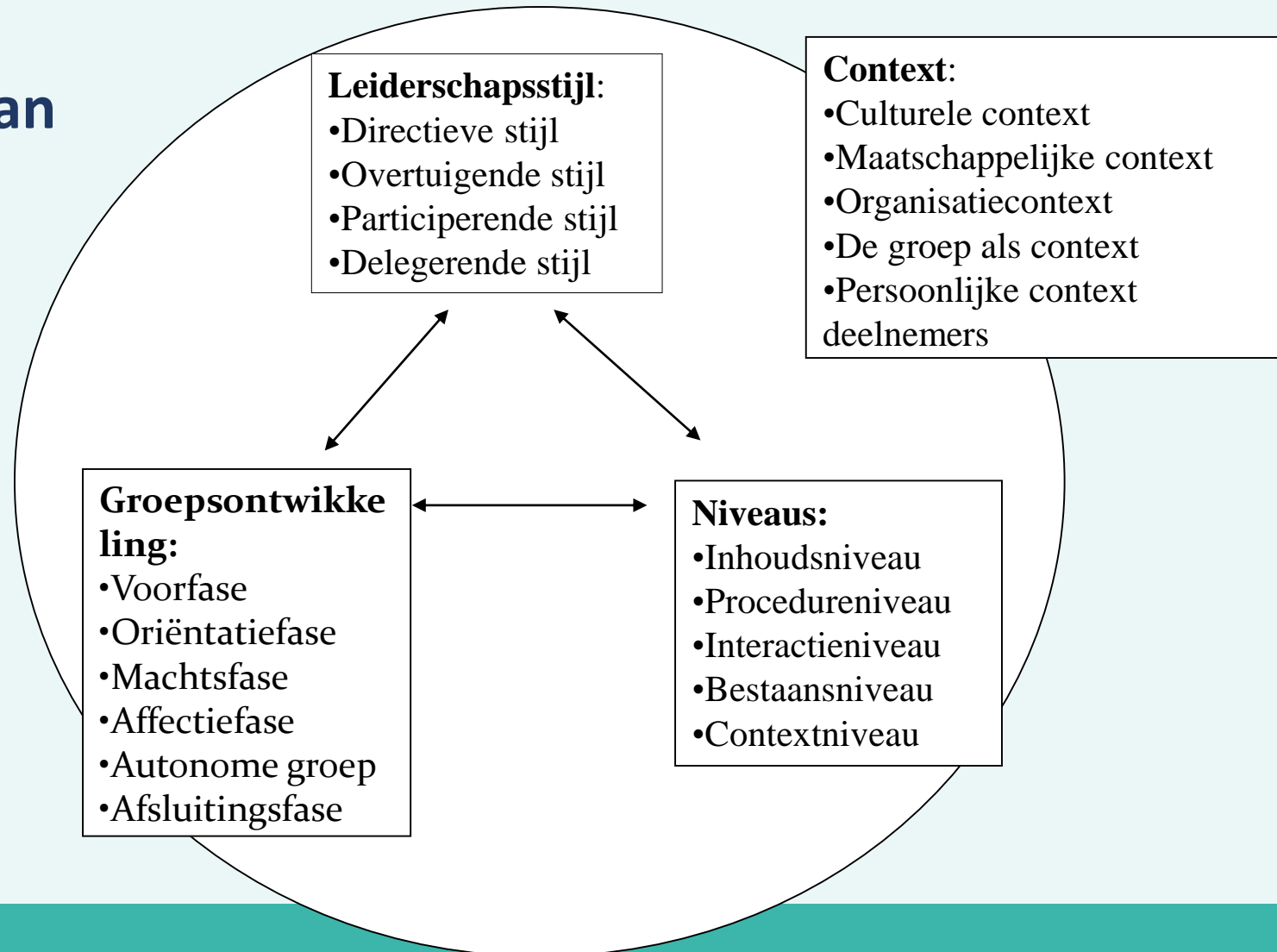


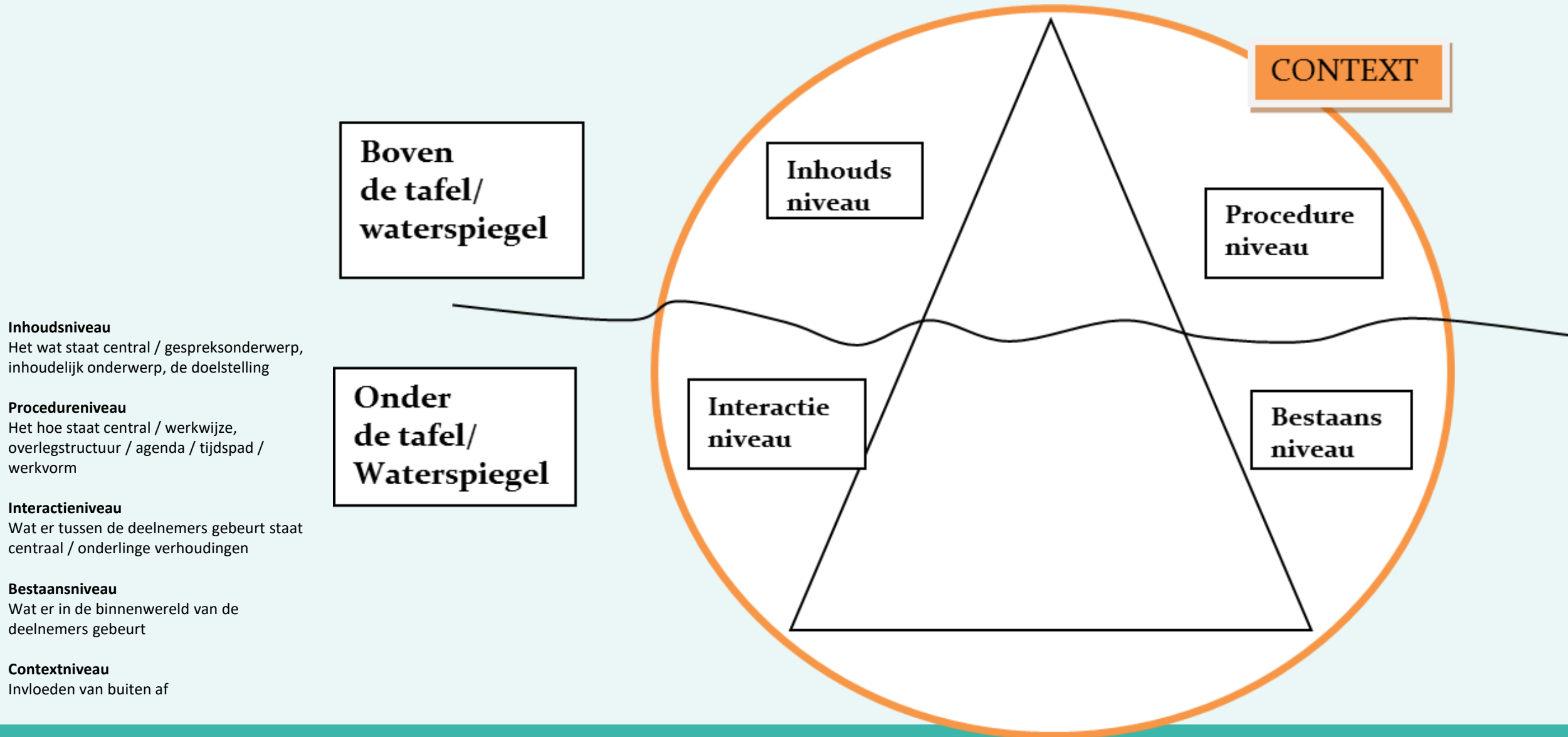
Reflectie op de eigen samenwerking

- Observatie
- Quickscan
- Reflectietool



Het model integrale procesbegeleiding van groepen





= teamlid die het **groepsproces** 'on the job' observeert en vandaaruit **procesfeedback** inbrengt ter reflectie in het team en op basis daarvan met het team afspraken maakt over mogelijke verbeterpunten.



Taken

- observaties in dialoog brengen;
- procesfeedback geven op de groepsdynamiek en groepsprocessen;
- team aanzetten om actiepunten te formuleren voor volgende bijeenkomst;
- reflectieverslag maken;
- advies geven aan de organisatie vanuit de rol als participerend observator.

Tips:

- Onderscheid maken tussen interpreteren en observeren
- BEB: weerstand Benoemen, Erkennen en Bevragen

De QuickScan kan worden ingezet als **zelfbeoordelingsinstrument** om de kwaliteit van de samenwerking in het team te beoordelen en input te verzamelen voor reflectie en vervolgens optimalisatie

Zeven categorieën:



1. Gemeenschappelijke waarden



2. Visie en missie



3. Contextbewustzijn



4. Structuur en organisatie



5. Groepsdynamica en interactie



6. Lerend vermogen



7. Ondernemendheid en bedrijfsvoering

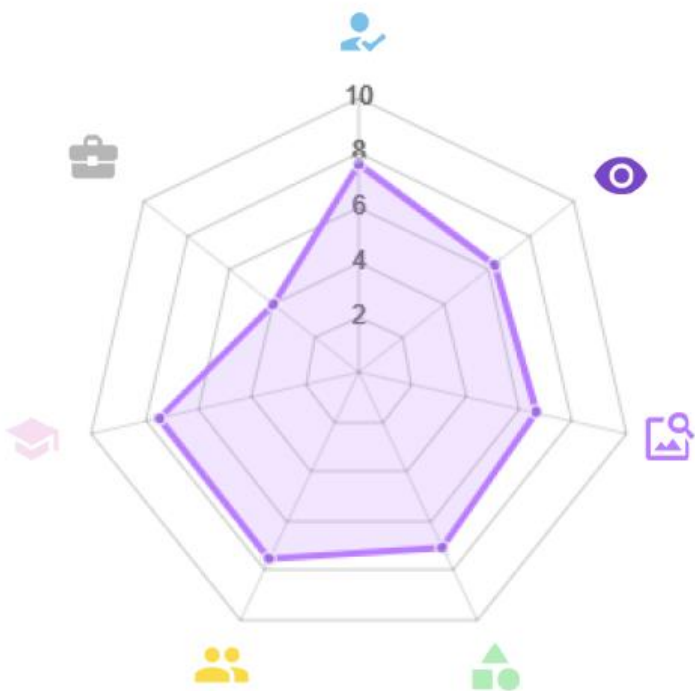


Invullen

- Score 35 stellingen (rapportcijfer 0-10)
- Geef per stelling aan of dit wel/niet een ontwikkelpunt is
- Drie open vragen

Reflectiebijeenkomst

- Individueel - team
- C-C-C model (wat constateer ik, welke conclusies trek ik, wat heeft dit voor consequenties?)
- Concreet actieplan



Gemiddelde scores per thema

VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
•1												8	0.6	8.1	86%
•2												8	0.8	7.9	100%
•3												8	1.4	7.1	86%
•4												8	1.1	8	86%
•5												7	2	6.7	86%
•6												7	1.6	6.4	100%
•7												6	1.5	6	86%
•8												6	2	5.9	86%
•9												7	1.6	6.4	100%
•10												7	0.8	7	100%
•11												7	1	6.9	86%
•12												6	1.2	6.3	86%
•13												8	0.5	8	86%
•14												7	1	6.9	100%
•15												5	2.7	5.1	86%
•16												7	1.2	6.4	100%
•17												7	1	7.3	100%

Rapport

VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
 15												5	2.7	5.1	86%
<p>We hebben een heldere opdracht (c.q. verwacht resultaat) vanuit de opdrachtgever.</p>															
 32												3	2.6	3.1	57%
<p>We besteden aandacht aan de PR en Marketing van ons team.</p>															
 33												7	3.5	5.4	71%
<p>We hebben de juridische consequenties van onze teamsamenwerking doordacht (rechtspersoon, privacy wetgeving, delen en opslag van informatie, toestemming van burger).</p>															
 13												8	0.5	8	86%
<p>We zijn bekend met de expertise van alle betrokken disciplines c.q. specialisme in ons team.</p>															



Doorontwikkeling

- Interprofessionele afstudeeropdracht
- Ontwerpgericht onderzoek
- 4 proefimplementaties
- Tool + handleiding

RUIMTE VOOR NOTITIES EN OPMERKINGEN

1. Wat constateer ik?

3. Wat heeft dit voor consequenties?

2. Welke conclusies trekken we hieruit?

4. Welke concrete acties zetten we uit?

- Stel het kind echt centraal. Creëer één pedagogisch beleid, één team en één gezamenlijke infrastructuur.
- Verhelder de gezamenlijk stip aan de horizon. Ga daarna aanvullende inspiratie doelgericht binnenhalen.
- Wees flexibel en creatief als het gaat om beleids- en financieringsvormen.
- Investeer in teamontwikkeling. Faciliteer ontmoeting op een laagdrempelige manier. Zorg voor een vaste basis en voldoende continuïteit.
- Organiseer procesbegeleiding. Iemand die vragen durft te stellen, regie neemt en de richting in de gaten houdt.
- Richt het gebouw zodanig in dat ontmoeting en samenwerking worden gestimuleerd en flexibel gebruik kan worden gemaakt van de ruimtes.
- Durf echt vernieuwend te zijn en pas bijvoorbeeld het rooster aan op het bio-ritme van kinderen!
- En tot slot, **reflecteer vanuit een groepsdynamisch perspectief!**

Meer info?
Neem gerust contact op!

dr. Jérôme van Dongen

@ Jerome.vanDongen@mik-piwgroep.nl /
jerome.vandongen@zuyd.nl



Publicaties m.b.t. interprofessionele samenwerking

Nederlandstalige publicaties

- **van Dongen J**, van Bokhoven L. Vergeet de voorzitter niet! *Tijdschrift voor verpleegkundig experts*. 2015. 5: 19-20
- Cobben C, **van Dongen J**, van Bokhoven L, Daniëls R. Best practices interprofessionele samenwerking. *Tijdschrift voor praktijk ondersteuning*. 2016. 1: 6-11
- **van Dongen J**, de Jong A, van Bokhoven L. Patiëntinformatie delen: Wat mag wel, wat niet? *Tijdschrift voor verpleegkundig experts*. 2017. 1: 48-51
- **van Dongen J**, de Jong A, van Bokhoven L. Interprofessioneel teamoverleg: Wat mag wel en niet rond het delen van patiënt informatie? *Op één lijn*. 2017. 1: 36-39
- **van Dongen J**, Cobben C, van Bokhoven L, Daniëls R. Best practices interprofessionele samenwerking. Boekbijdrage in: *Innovatieve teams en interprofessionalisering*. Uitgeverij Coutinho. 2018.
- Post G, Edelbroek H, Mijnders, M. Interdisciplinary Learning Activities. Boekbijdrage door Smeets H, **van Dongen J**, Lierop M, Janssen M, Moser, A. *Amsterdam University Press*. 2018
- **van Dongen J**, Goossens W. Reflecteren vanuit een groepsdynamisch perspectief. Verbeterstrategie voor interprofessionele samenwerking. *De Eerstelijns*. 2018. 10: 27-29
- **van Dongen J**, Dassen J. De potentiële kracht van casusoverleg. *WMO Magazine*. 2018. 4(9): 19-24
- Van Dongen en Goossens. Verbeterstrategie voor interprofessionele samenwerking. *De Eerstelijns*. Oktober 2018. 29-31
- **Van Dongen J** en Goossens W. Wijkteams kunnen wel wat meer reflectie gebruiken. *QuickScan interprofessionele samenwerking*. *Wmo Magazine*. 2019. 1(2): 29-31
- **Van Dongen J** en Goossens W. De QuickScan Interprofessionele Samenwerking. *QuickScan interprofessionele samenwerking*. *Op een Lijn*. 64(2)
- Goossens W, Veenstra M, Stoffers E, **van Dongen J**, Daniels R. Welke factoren beïnvloeden een leergemeenschap? *Wmo Magazine*. Juni 2019 (3)
- **Van Dongen J**, van Bokhoven L, Goossens W, Daniels R, van der Weijden T, Beurskens S. Steeds complexere zorg vraagt om teamwork. *Huisarts & Wetenschap*. Oktober 2019.
- **Van Dongen J**, Goossens W, Spaans L, Beurskens, S, en van Bokhoven L. Doelgericht samenwerken in een MDO: vanzelfsprekend, of toch niet? *Bijblijven*. November 2019.
- **Van Dongen J**, en Goossens, W. Coachen van reflectie op interprofessionele teamsamenwerking. *Tijdschrift voor Coaching*. 2019. 12(4).
- **van Dongen J**. Leergemeenschap Heerlen STAND-BY! een katalysator voor innovatie. *WMO Magazine*. 2020. 1(1): 20-25
- **van Dongen J**, en Hoogenboom D. Werkgroep 1 van Heerlen STAND-BY!: burgerinitiatieven. Samenwerking is een must, en kan nog beter. *WMO Magazine*. 2020. 1(1): 20-25
- **van Dongen J**, en Goossens W. (2020). *We doen het samen*. *De eerstelijns*. Mei 2020
- **Van Dongen J**, en Goossens W. (2020). Coachen van groepsontwikkeling bij interprofessionele teams. *TvC*. 3. September 2020
- Goossens W, en **van Dongen J**. (2020). Meerperspectiefisch leiderschap en interprofessionele teamontwikkeling. *TvC*. 4. December 2020
- **Van Dongen J**. (2021). Innovatie vraagt om inspirerend leiderschap. *Management Kinderopvang*. 56-58
- **Van Dongen J**. en Fanchamps, N. (2021). Interprofessionele samenwerking. *JSW*. Mei 2021.

Publicaties m.b.t. interprofessionele samenwerking

Internationale publicaties

- **van Dongen J**, Lenzen S, van Bokhoven MA, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. Interprofessional collaboration regarding patients' care plans in primary care: a focus group study into influential factors. *BMC Family Practice*. 2016. 17:58
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Daniëls R, van der Weijden T, Emonts WWGP, Beurskens A. Developing interprofessional care plans in chronic care: a scoping review. *BMC Family Practice*. 2016
- Lenzen S, **van Dongen J**, Bokhoven MA, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. What does it take to set goals for self-management in primary care? A qualitative study. *Family practice*. 2016
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Daniëls R, Lenzen S, van der Weijden T, Beurskens A. Interprofessional primary care team meetings: a qualitative approach comparing observations with personal opinions. *Family Practice*. 2017. 34(1), 98-106
- **van Dongen J**, Habets I, Beurskens A, van Bokhoven MA. Successful participation of patients in interprofessional team meetings: A qualitative study. *Health Expectations*. 2016
- van Dijk A, **van Dongen J**, van Bokhoven MA. Sustainable interprofessional teamwork needs a team-friendly healthcare system. *Journal of Interprofessional Care*. 2017. 31(2): 167-169
- **van Dongen J**, de Wit M, Smeets H, Stoffers E, van Bokhoven MA, Daniëls R. "They Are Talking About Me, but Not with Me": A Focus Group Study to Explore the Patient Perspective on Interprofessional Team Meetings in Primary Care. *The Patient*. 2017
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Goossens WNM, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. Development of a customizable programme for improving interprofessional team meetings. An action research approach. *International Journal of Integrated Care*. 2018
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Goossens WNM, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. Suitability of a programme for improving interprofessional primary care team meetings. *International Journal of Integrated care*. 2018; 18(4): 12, 1-14
- van Lierop, M., **van Dongen, J.**, Janssen, M., Smeets, H., van Bokhoven, L., & Moser, A. (2019). Jointly discussing care plans for real-life patients: The potential of a student-led interprofessional team meeting in undergraduate health professions education. *Perspectives on medical education*, 8(6), 372-377.
- Romme, S., Bosveld, M. H., Van Bokhoven, M. A., De Nooijer, J., Van den Besselaar, H., & **Van Dongen, J.** (2020). *Patient involvement in interprofessional education: A qualitative study yielding recommendations on incorporating the patient's perspective*. *Health Expectations*.