

MAGAZINE

VOOR PEDAGOGISCHE PROFESSIONALS KIND EN EDUCATIE

HOGESCHOOL KPZ

VEERKRACHT

NUMMER
02
JUNI 2021

THEMANUMMER

INTERPROFESSIOELE
SAMENWERKING
KIND EN EDUCATIE



INHOUD



4 **INTERPROFESSIEEL SAMENWERKEN: SAMEN STA JE STERKER**

Inleiding op het
themanummer over
interprofessioneel werken
TRYNKE KEUNING



10 **RIF EN RAP: WAAROVER GAAT DAT EIGENLIJK?**

FLO DINGEMANS EN
TRYNKE KEUNING



6 **EEN STERKE BASIS HEEFT VERBINDING NODIG**

ELS GEERIS



13 **WAT LEREN STUDENTEN IN EEN INTER- PROFESSIEEL LEERTEAM?**

ANNE DREKE DEDDENS
EN DINEKE VAN DER
STRUUK-PULLEN

EN VERDER...

**Leiderschap met
leef**
16

**De uitdagingen
van inter-
professioneel
samenwerken**
20

**Liefde en familie
en de macht
over je leven,
daar gaat het
altijd over**
24

**Inter-
professioneel
werken binnen
een sociaal
wijkteam**
26

**Hoe kijken de
eerste alumni
terug op de ad
PPKE?**
30

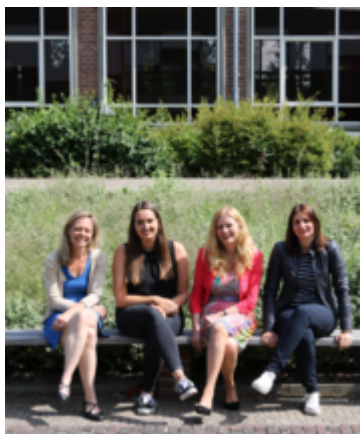
**(W)elke leraar
leest dit?!**
34

**Raising the
future**
36

**Inter-
professioneel
ontwerp-
onderzoek**
40

Agenda
43

Portret
44



BESTE LEZER,

De tijd dat een leraar koning in zijn eigen klas was, ligt ver achter ons. Leraren kijken bij elkaar in de les, overleggen over doorgaande leerlijnen, bespreken problemen met collega's. Nog een stap verder is interprofessionele samenwerking. Hieronder verstaan we de samenwerking tussen professionals uit verschillende sectoren en disciplines.

De redactie van *Veerkracht* heeft Trynke Keuning gevraagd als gastredacteur van het themanummer Interprofessionele samenwerking Kind en Educatie. Dr. Trynke Keuning is verbonden aan Hogeschool KPZ en doet als postdoctoral researcher onderzoek naar interprofessionele samenwerking. Trynke heeft inmiddels een breed netwerk opgebouwd op dit terrein en heeft auteurs uit haar netwerk bereid gevonden om een artikel te schrijven voor *Veerkracht*.

In dit themanummer wordt interprofessionele samenwerking vanuit verschillende perspectieven belicht: vanuit de wetenschap, vanuit studenten die opgeleid zijn tot pedagogisch educatief professional, vanuit een interprofessioneel leerteam, vanuit netwerken in het domein Kind en Educatie, vanuit een sociaal wijkteam, vanuit een student van de master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie en vanuit hogeschooldocenten.

Twee artikelen uit dit themanummer worden hier uitgelicht: De titel van het eerste artikel van Els Geeris geeft meteen het belang aan van interprofessionele samenwerking: *Een sterke basis heeft verbinding nodig*. De pedagogische basis is de sociale omgeving waarin kinderen en jongeren opgroeien en een sterke pedagogische basis werkt beschermend. Maatschappelijke inbedding en betrokkenheid bij de opvoedomgeving versterken de pedagogische kwaliteit. Maar dan moeten al die organisaties zich wel met elkaar verbinden en samenwerken.

Jerôme van Dongen en Jan Jaap Reinders hebben onderzoek gedaan naar interprofessionele samenwerking in de zorgsector. Interprofessioneel samenwerken is een uitdaging. In het domein Zorg en Welzijn zijn de afgelopen jaren mooie stappen gezet om deze manier van samenwerken vorm te geven. Op veel verschillende plekken in de zorg (het ziekenhuis, verzorgingshuis, tandartspraktijken, wijkteams) wordt op uiteenlopende manieren gewerkt in interprofessionele teams. Trynke Keuning en Wijnand Kieft waren benieuwd of hun inzichten ook toe te passen zijn in het domein kind en educatie. In *De uitdagingen van interprofessioneel werken* formuleren zij mogelijke antwoorden.

TIP DE REDACTIE

Heb je suggesties of opmerkingen? Laat het ons weten en mail naar veerkracht@kpz.nl

INTERPROFESSIONEEL SAMENWERKEN: SAMEN STA JE STERKER

Bij interprofessionele samenwerking (IPS) gaat het om de samenwerking tussen professionals met uiteenlopende expertises met een gezamenlijk doel. Er zijn allerlei redenen te bedenken waarom het goed zou zijn om professionals met verschillende expertises met elkaar te laten samenwerken (Van der Star, 2017). De reden die vaak als eerst wordt genoemd, is dat zorg rondom een kind beter georganiseerd kan worden als professionals zoals de leraar, de (school)-maatschappelijk werker of jeugdzorg korte lijntjes hebben en zo potentiële problemen eerder kunnen signaleren en gezamenlijk beter en sneller kunnen handelen. Een andere reden is dat door IPS de werelden van een kind beter met elkaar verbonden en afgestemd kunnen worden (Doornenbal & De Leve, 2014). Zo is het aantal kinderen dat naar kinderopvang of bso gaat in de afgelopen jaren meer dan verdubbeld (Rijksoverheid, 2019) en zouden deze kinderen profiteren als leraar en pedagogisch medewerker hun werkwijze, de manier waarop ze omgaan met kinderen, op elkaar afstemmen. Je kunt daarbij ook denken aan het werken aan dezelfde thema's, of gebruik maken van vergelijkbare methodieken. Een reden die iets minder vaak genoemd wordt, maar minstens zo belangrijk is: door samen te werken met professionals met andere expertises kun je kinderen een **rijker** ontwikkelingsaanbod bieden en werken aan **talentontwikkeling**. Denk bijvoorbeeld aan een project als 'Méér muziek in de klas' of de samenwerking met een sportclub, waarbij experts op het gebied van muziek of sport op school komen. Ook dat is een vorm van interprofessioneel samenwerken.

Het idee achter IPS is dat je samen verder komt dan alleen: de professionals die samenwerken zijn *complementair* aan elkaar. Dat wil zeggen: ieder heeft zijn eigen expertises waar je in zo'n samenwerking gebruik van maakt om een

gezamenlijk doel te bereiken. Als leraar kun je prima een korfballes geven, maar als je die les samen met een korfbaltrainer van de plaatselijke korfbalvereniging geeft, zal de les daar (waarschijnlijk) beter van worden. Een leraar kan heel goed omgaan met verschillen tussen leerlingen in een klas, maar als leerlingen echt gedragsproblemen vertonen, is het fijn als er bijvoorbeeld een gedragscoach meekijkt. De coach kan net andere vragen stellen en tips geven waar jij als leraar nog niet aan gedacht had. En als kleuterleraar kun je een nieuwe leerling op zijn gemak stellen, maar als de pedagogisch medewerker die die leerling al vier jaar kent jou alvast op de hoogte stelt van de leerling en misschien zelfs even meekijkt de eerste ochtend in groep 1, dan zorg je wellicht voor een net iets soepelere overgang.

Het klinkt heel logisch en toch kan de samenwerking in het domein kind en educatie beter (Van der Grinten et al., 2019, Verheijen-Tiemstra, et al., 2020). Hoe kan het dat we wel weten dat kinderen kunnen profiteren van een betere samenwerking, maar die samenwerking toch niet altijd opzoeken? Ook daarvoor zijn allerlei redenen te bedenken. Zo wordt vaak genoemd dat het 'systeem' er niet voor is ingericht: structuren van organisaties werken niet mee, kwaliteitskaders verschillen, professionals hebben verschillende cao's waardoor overleg bemoeilijkt wordt, enzovoort.

Bovenal heeft het te maken met onze neiging om samen te werken met mensen die we kennen - *Birds of a feather flock together* - we zijn geneigd samen te werken met mensen die op ons 'lijken', met dezelfde interesses en dezelfde expertises. Zolang we de ander niet *kennen*, niet weten wat hij of zij precies doet en wat zijn of haar expertise is, zijn we minder geneigd elkaar op te zoeken. Je zou dus kunnen zeggen dat een voorwaarde voor effectieve IPS is dat je elkaar (beter) leert kennen.

Daar ligt een mooie kans voor de opleiding: door studenten in de opleiding al beter zicht te laten krijgen op de verschillende professionals rondom het kind en te laten ervaren wat de meerwaarde kan zijn van een samenwerking, draagt de opleiding bij aan een interprofessionele samenwerking 'over het schoolhek heen' (Van der Star, 2017). Op Hogeschool KPZ zijn diverse initiatieven waardoor studenten in aanraking komen met andere professionals dan de professionals uit hun eigen vakgebied. Zo worden studenten – bij de nieuw ontwikkelde internationale minor – uitgedaagd om les te geven buiten de muren van de klas, bij dit zogenaamde 'outdoor education' leren studenten om de wereld om ons heen bij het onderwijs te betrekken door bijvoorbeeld niet alleen les te geven over 'de bakker'. Dit is een mooi voorbeeld waarbij samenwerking met andere professionals wordt ingezet voor een breder aanbod voor kinderen.

Door onze vakdocenten worden studenten uitgedaagd om ook buiten de school een netwerk op te bouwen, het gaat dan om een samenwerking die actief, duurzaam en doelgericht is en meer is dan een bezoekje brengen aan een culturele instelling of bedrijf. Denk bijvoorbeeld aan een samenwerking met een theater (waar kinderen een theaterstuk leren spelen en uitvoeren in het theater), een samenwerking met het gemeentearchief (waar kinderen de geschiedenis van een wijk uitpluizen) of een samenwerking met het museum (waar kinderen door onderzoekend leren meer leren over verschillende kunstsoorten).

In de lectoraatsbundel 'Een leraar met een eigen kleur, ontwikkeling van professionele identiteit' (Pauw & Jongstra, 2021), lees je in het hoofdstuk Interprofessionele samenwerking in het domein kind en educatie: zicht op elkaar en op jezelf door Trynke Keuning en Emma Nitert, meer over de meerwaarde van IPS voor het kind en de professionals zelf, manieren waarop je kunt kijken naar IPS en wat je als leraar nodig hebt voor een goede samenwerking met andere professionals.

In de regio Zwolle zijn er bovendien verschillende initiatieven waardoor studenten en docenten van verschillende mbo's en hbo's elkaar steeds beter leren kennen. Op deze manier maak je al tijdens je opleiding tot leraar kennis met professionals van andere opleidingen, zoals pedagogisch werk, social work, pedagogisch educatief professional, enzovoort. In dit themanummer lees je meer over dit soort initiatieven. Ik hoop dat je als lezer geïnspireerd wordt om eens in gesprek te gaan met iemand (buiten of binnen je eigen organisatie) die je nog niet zo goed kent – wie weet levert zo'n gesprek nieuwe inzichten of innovatieve acties op voor het kind waar we het uiteindelijk allemaal voor doen.

LITERATUUR

- Doornenbal, J., & De Leve, C. (2014). *De pedagogische professional van de toekomst 21st. Century Skills Professionals 0- tot 6-jarigen*. [https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/21stcentury-skills-13-6-HR\(1\).pdf](https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/21stcentury-skills-13-6-HR(1).pdf).
- Keuning, T., & Nitert, T. (2021). Interprofessionele samenwerking in het domein Kind en Educatie. In I. Pauw & W. Jongstra. *Een leraar met een eigen kleur. Ontwikkeling van professionele identiteit* (pp. 121-132). Gompel & Svacina.
- Pauw, I. & Jongstra, W. (eds.). (2021). *Een leraar met een eigen kleur. Ontwikkeling van professionele identiteit*. Gompel & Svacina.
- Rijksoverheid. (2019). *Kwartaalrapportage kinderopvang: eerste kwartaal 2019*. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/publicaties/2019/06/07/kwartaalrapportage-kinderopvang-eerstekwartaal-2019/1e+Kwartaalrapportage+2019+def.pdf>.
- Van der Grinten, M., Kieft, M., Kooij, D., Bomhof, M., & Van den Berg, E. (2019). *Samenwerking in beeld 2. Basisscholen, kinderopvang en kindcentra: de stand van het land 2019*. Oberon.
- Van der Star, A. (2017). *Over het schoolhek heen. Interdisciplinair samenwerken: ontwikkelkansen voor professionals en leerlingen*. Pica.
- Verheijen-Tiemstra, M. R. E., Ros, A. A., & Vermeulen, M. J. M. (2020). Werelden van verschil: aard en intensiteit van interprofessionele samenwerking tussen basisonderwijs en kinderopvang. *Pedagogische Studiën*, 97(1).

OVER DE AUTEUR

Dr. Trynke Keuning is als postdoctoral researcher verbonden aan Hogeschool KPZ en doet onderzoek naar interprofessionele samenwerking in het domein kind en educatie. Ze is als deelprojectleider verbonden aan het Innovatiecluster Kind en Educatie. Trynke is programmaleider Interprofessionele samenwerking Kennis- en Innovatiecentrum en kerndocent in de master MLIKE.

EEN STERKE BASIS HEEFT VERBINDING NODIG

Hannah Arendt: 'Je zet kinderen niet alleen OP de wereld, je moet ze ook IN de wereld zetten'.

Al voordat een kind geboren wordt, hoort het erbij en eenmaal geboren start het uitdagende avontuur naar volwassenheid. Kinderen opvoeden doen ouders niet alleen, je hebt er een heel 'dorp' voor nodig: 'It takes a village to raise a child'. Dat dorp is de opvoed-omgeving, een basis. En gezond, veilig en kansrijk opgroeien van kinderen vraagt om een sterke basis.

Wat is die basis, wat maakt haar sterk en waarom is dat belangrijk? Naast het sociale netwerk rond het kind en haar ouder, spelen school en kinderopvang een belangrijke rol. En het versterken ervan? Daar dragen pedagogische kwaliteit, ontschotten, maatschappelijk betrokken voorzieningen en lange-termijn denken aan bij.

WAT IS EEN PEDAGOGISCHE BASIS EN WAAROM IS ZE BELANGRIJK?

Ouders zijn heel belangrijk voor een positieve ontwikkeling van kinderen. Maar ze doen het niet alleen: mensen om hen heen hebben daarin ook een rol en invloed. Familie, vrienden en buurtgenoten vormen een netwerk rondom een gezin. Zij leven mee, houden een oogje in het zeil, delen de zorg voor kinderen, helpen en ondersteunen.

Daarnaast zijn er de kinderopvang, peuterspeelzaal en school die deel uitmaken van het dagelijks leven van kinderen en gezinnen. Pedagogisch medewerkers en leraren hebben een taak in het ontwikkelen, opvoeden en bijbrengen van normen en waarden.

Dan zijn er ook nog opvoeders in de omgeving daaromheen: het kinder- en jongerenwerk, sportverenigingen, cultuurverenigingen en andere voorzieningen voor de vrijetijdsbesteding. Bij elkaar vormen al deze mensen en voorzieningen de basis voor de positieve ontwikkeling van kinderen.

De pedagogische basis is de sociale omgeving waarin kinderen en jongeren opgroeien en bestaat grofweg uit twee lagen:

- informele: familie, vrienden- en kennissenkring, de buurt en geloofsgemeenschappen;
- formele: kinderopvang, peuterspeelzalen, school, kind- en jongerenwerk (buurtwelzijnswerk), sport- en cultuurverenigingen en vrijetijdsvoorzieningen, ook wel de pedagogische basisvoorzieningen genoemd.



Waarom is die basis belangrijk? Marianne Riksen-Walraven (2000) deed er veel onderzoek naar: wat is belangrijk voor de ontwikkeling van kinderen? Zij formuleerde vier pedagogische hoofddoelen die helder weer-geven waarom die pedagogische basis zo fundamenteel, belangrijk en nodig is:

- versterken van persoonlijke competentie zodat een kind weerbaar, flexibel en met zelfvertrouwen en veerkracht kan functioneren;
- versterken van sociale competentie zodat een kind zich als individu kan positioneren en manifesteren tussen anderen op een sociale, empathische en respectvolle manier;
- overdragen van sociale leef-regels, waarden en normen, zodat een kind - zoals Hannah Arendt zegt - letterlijk en figuurlijk in deze wereld wegwijst wordt gemaakt.

DE ROL VAN SCHOOL EN KINDEROPVANG IN EEN STERKE BASIS

Alle kinderen gaan naar de basisschool. Veel kinderen gaan enkele dagen per week naar de opvang: dagopvang, gastouder of bso. School en kinderopvang zijn dan ook onderdeel van het dagelijkse leven van kinderen en ouders. De school is voor kinderen een leer- en leefgemeenschap. Het samen spelen, leren, ontdekken en experimenteren, muziek, sport, cultuur; allemaal belangrijk voor hun ontwikkeling en socialisatie. Voor veel ouders is de school een dagelijkse ontmoetings-plaats. Het is een belangrijk sociaal knooppunt, een centrale plaats in de buurt.

De kinderopvang staat vaak wat anders op de kaart. Een variatie van grote en kleine organisaties op uiteenlopende locaties.

Samen met school in één gebouw, of juist kleinschalig in het buitengebied op de boerderij. Anders dan onderwijs is kinderopvang meer vraag-gestuurd, klantgericht: wat vinden ouders belangrijk voor hun kinderen; welke dienst-verlening wensen zij? Jaren was de rol van de kinderopvang 'slechts' arbeidsmarktinstrument, inmiddels is het bijdragen en stimuleren van kindontwikkeling een minstens zo belangrijke opdracht.

Met de Wet Innovatie Kwaliteit Kinderopvang (IKK, 2018) heeft de overheid het bepalen van kwaliteitscriteria nog meer geëxpliciteerd. In het onderwijs-achterstandenbeleid en voor- en vroegschoolse educatie neemt kinderopvang de voorschoolse educatie voor haar rekening (mits daarvoor gekwalificeerd). Kinderopvang heeft daarmee in de pedagogische basis een volwaardige positie als basis-voorziening voor opgroeien en opvoeden.

Zo groeien kinderopvang en onderwijs als pedagogische voorziening steeds meer naar elkaar toe. Het aantal Integrale Kindcentra (IKC) waar de samenwerking zichtbaar en merkbaar vorm krijgt, maakt een stijgende ontwikkeling door.

WAAROM DE BASIS VERSTERKEN?

Een sterke pedagogische basis werkt beschermend. Het kan voorkomen dat gewone, alledaagse opgroei- en opvoedvragen uitgroeien tot (ernstige) problemen. Want opvoeden is niet altijd gemakkelijk, soms is het een hobbelig pad. Wanneer ouders zich gesteund voelen, kan het ouderschap 'ontspannen'.

Familie, vrienden en buurt-genoten leven mee, delen de zorg voor de kinderen, helpen en ondersteunen waar nodig. Die steun is essentieel voor een sterke pedagogische basis. Pedagogische medewerkers en leraren zijn professionals en kunnen laagdrempelig adviseren over opvoedvragen, ondersteunen en extra aandacht geven aan kinderen bij achterstanden of signalen.

Het versterken van de basis heeft ook een belangrijke intrinsieke betekenis. Het is een uitwerking van de fundamentele waarden, vastgelegd in de rechten van het kind, dat kinderen en jongeren zo gezond, veilig en kansrijk mogelijk moeten kunnen opgroeien. Een sterke basis is een opvoedomgeving die de vier pedagogische hoofddoelen van Riksen-Walraven (2000) kan realiseren.

WAT VERSTERKT DE BASIS VERDER?

Een huis bouw je niet op los zand, een fundering heeft verbinding nodig. Dat geldt ook voor een pedagogische basis. Zonder onderlinge verbondenheid zijn school, kinderopvang, en ook ander voorzieningen zoals centrum voor jeugd en gezin, kinderwerk of wijkteam, losse onderdelen. Wat verbindt en versterkt?

- pedagogische kwaliteit in de kinderopvang;
- ontschotten en samenwerken;
- maatschappelijke betrokkenheid;
- lange termijn denken.



PEDAGOGISCHE KWALITEIT IN DE KINDEROPVANG

Voor kinderen en de ontwikkeling van hun brein zijn de eerste jaren heel belangrijk. Die eerste jaren geven een soort van blauwdruk voor de sociaal emotionele en cognitieve ontwikkeling. De manier waarop er voor hen wordt gezorgd en de mate waarin ze worden gestimuleerd heeft daar een bepalende invloed op. Zorgen voor en investeren in goede pedagogische kwaliteit door de kinderopvang draagt bij aan het versterken van de pedagogische basis.

In de Wetgeving voor kinderopvang zijn de pedagogische hoofddoelen van Riksen-Walraven leidend voor de pedagogische kwaliteit. Sinds vorig jaar zijn er extra regels voor de opvang van baby's. De pedagogisch coach heeft haar intrede gedaan op de werkvloer zodat pedagogisch medewerkers zich blijvend versterken in hun vak.

De regels zijn nog niet zo lang van kracht (2020) maar bieden volop perspectief om de pedagogische kwaliteit blijvend te versterken vanuit de vraag: Krijgen kinderen bij ons wat zij voor hun welbevinden en ontwikkeling nodig hebben?

Dat antwoord komt ook ten goede aan ouders. Pedagogisch professionals in de kinderopvang kunnen laagdrempelig ondersteuning bieden aan ouders bij de opvoeding, door plezier, tips en ervaringen te delen, door elkaar te helpen bij zorgen of vragen over een kind.

SAMENWERKEN EN ONTSCHOTTEN

Een huis bouw je niet op los zand, een fundering heeft verbinding nodig. Die verbinding komt tot stand door de schotten tussen de verschillende werkvelden op te heffen en interprofessioneel samen te werken. Ontschotten: het is al lang een sleutelwoord bij

samenwerkingsprojecten en ikc-vorming, maar het blijft aandacht vragen. Wat voor kinderen geldt, geldt voor ons volwassenen soms ook: blijven herhalen.

Samenwerkende organisaties en professionals moeten zich willen en kunnen verbinden aan elkaar. Zorgen voor onderling afstemmen, samenwerken en inhoudelijk op elkaar aansluiten. Dat gaat over commitment, gedeelde doelen en ambities, gedeelde waarden en over het belang van kinderen en hun opvoedomgeving staat centraal.

Nog te vaak blijkt dat samenwerken tussen partijen stuit op eigen grenzen, eigen jargon, blinde vlekken. 'Het kind staat centraal' staat bij nagenoeg alle kindvoorzieningen in de visie en als belangrijke kernwaarde. En toch, als puntje bij paaltje komt, blijkt nog regelmatig dat het eigen organisatiebelang net iets meer voor gaat.

MAATSCHAPPELIJK BETROKKEN

In 2020 verscheen een onderzoek van Willeke van der Werf over het Nederlandse hybride stelsel voor kinderopvang. Zij laat met haar onderzoek zien dat '[...] een combinatie van professioneel kwaliteitsstreven met een waarden-gedreven sociaal missionaire strategie samengaat met hoger pedagogische proceskwaliteiten een inclusiever klimaat in de kinderopvang' (Van der Werf, 2020, p. 172-173). Met andere woorden: maatschappelijke inbedding en betrokkenheid bij de opvoed-omgeving versterken de pedagogische kwaliteit. Dat is een mooie constatering en dat geldt ongetwijfeld ook voor de pedagogische kwaliteit van een school. Belangrijk ook voor gemeentes, voor de leefbaarheid in woonkernen en wijken, voor samenhangend jeugdbeleid.



LANGE TERMIJN DENKEN

Hoe ziet de wereld van kinderen van nu er over 40 jaar uit, wanneer zij verantwoordelijk zijn voor de samenleving? En wat vraagt dat van ons als professionals, bestuurders en beleidsmakers van nu?

Het vraagt verbeeldingskracht om antwoord te geven op die vragen, maar het is onze verantwoordelijkheid om ook daarbij stil te staan. Het vraagt de moed om te durven denken op de lange termijn. De bereidheid om als samenleving verantwoordelijkheid te dragen, moeilijke beslissingen te nemen en ook het belang voor de volgende generatie(s) voor ogen te houden.

Kindontwikkeling is mensontwikkeling is maatschappijontwikkeling.

LITERATUUR

- Riksen-Walraven, M. (2000). *Tijd voor kwaliteit in de kinderopvang (oratie)*. Vossiuspers AUP.
- Werk, W. (2020). *Diversiteit, inclusie en kwaliteit in het hybride kinderopvangstelsel in Nederland: Organisaties als intermediair tussen beleid en praktijk*.

OVER DE AUTEUR

Els Geeris is werkzaam bij het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) als senior adviseur vakmanschap en professionalisering kinderopvang, icc en sterke basis.

VERDER LEZEN

Op de website van het NJI staan een aantal mooie artikelen over dit thema:

- Kalis, E. (2020). *Samen opvoeden?! Het belang van medeopvoeders voor ouderschap en opvoeden*. <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Publicaties/NJi-Publicaties/Samen-opvoeden>
- NJI (2019). *Groeiend jeugdzorggebruik: duiding en aanpak*. <https://www.nji.nl/nl/Actueel/Nieuws-van-het-NJi/Groeiend-jeugdzorggebruik-duiding-en-aanpak>
- Inez, D. Yperen, T. van, Valkestijn, M. (2018) *Top tien beschermende factoren voor een positieve ontwikkeling van jeugdige*. Nederlands Jeugdinstituut. <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Top-tien-positieve-ontwikkeling-jeugd.pdf>
- Snijder, M. (2015). *Samen om het kind: Een sterke basis*. Nederlands Jeugdinstituut. <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Samen-om-het-kind-Deel-1-Een-sterke-basis.pdf>

RIF EN RAP: WAAROVER GAAT DAT EIGENLIJK?

WERKEN AAN STERKE NETWERKEN IN HET DOMEIN KIND EN EDUCATIE



Jorien van Heerde en Francien Schipper-Modderman in gesprek.

Het RAP-project en het RIF-project: zo staan twee grote gesubsidieerde Zwolse projecten in het domein kind en educatie bekend. RAP staat voor Regionale Aanpak Personeelstekort (eerder ook wel bekend als 'RAL' 'Regionale Aanpak Lerarentekort') en is een project dat sinds 2019 loopt. RIF staat voor 'Regionaal investeringsfonds mbo'. Het RIF-project in Zwolle, waar het ook wel 'Innovatiecluster Kind en Educatie' wordt genoemd, richt zich op het leren interprofessioneel werken in het domein kind en educatie.

In beide projecten werken verschillende hogescholen (mbo's en hbo's) met elkaar samen en zijn diverse besturen betrokken. Met projectleiders Jorien van Heerde (projectleider RAP en programmaleider Strategisch HRM en arbeidsmarkt Kennis- en Innovatiecentrum Hogeschool KPZ) en Francien Schipper-Modderman (projectleider RIF Innovatiecluster Kind en Educatie en projectleider, coach en docent bij Menso Alting) in gesprek over wat de projecten precies inhouden, waar de projecten elkaar raken en wat ze tot nu toe hebben opgeleverd.

AANLEIDING

Zowel het RAP- als het RIF-project zijn gestart vanuit een vraag uit de praktijk. Jorien: 'Bij de RAP richtten we ons op het aanpakken van de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten op de arbeidsmarkt in het domein kind en educatie. Met zeven verschillende actielijnen (zie tabel p. 12) proberen we met korte- en langetermijnactiviteiten fricties op de arbeidsmarkt aan te pakken. Zo kijken we bijvoorbeeld naar het HR-beleid van schoolbesturen, werken we aan de begeleiding van starters, en zijn er verschillende proeftuinen rondom het onderwijs van de toekomst.'

Deze fricties op de arbeidsmarkt zijn ook één van de aanleidingen geweest voor het opstarten van het RIF. Francien: 'We krijgen overal te maken met een tekort aan kindprofessionals. We zien dat er daardoor in de praktijk steeds meer behoefte is aan professionals die breed inzetbaar zijn en meerdere rollen kunnen aannemen. In het RIF-project zorgen we ervoor dat studenten in aanraking komen met studenten van andere opleidingen en met en van elkaar leren. Dat doen ze in interprofessionele leerteams op de praktijkplek van de studenten. Dat wil zeggen dat studenten op hun stage in een leerteam komen met studenten van andere opleidingen en ze in dat leerteam gezamenlijk aan de slag gaan met een vraagstuk dat speelt op locatie.'

Uiteindelijk hebben de projecten hetzelfde doel. Jorien: 'Beide projecten zijn erop gericht te zorgen voor goed opgeleide professionals in onderwijs en daarbuiten. Alleen het niveau waarop we acteren verschilt. Bij RAP richten we ons vooral op bestuurders, beleidsmakers en directeurs. Bij RIF juist meer op studenten en praktijkplekken.'

DOORBREKEN VAN GRENZEN

Jorien: 'Ik zie ook een parallel tussen onze projecten in het doorbreken van grenzen en bestaande structuren. Hoe kijk je naar je eigen professie en rol? Kijk je over je eigen schutting heen? Bij de RAP gaat het dan om: kijk je over je eigen schoolbestuur heen, over je eigen denominatie en over je eigen sector?' Francien: 'En voor kindprofessionals geldt: kijk je verder dan het kind in je klas, of het kind bij de bso (buitenschoolse opvang, red.), of het kind in de wijk; met andere woorden: kijk je naar het kind in al zijn verschillende leefwerelden?'

In beide projecten gaat het om een lastig uit te voeren taak: het doorbreken van grenzen en bestaande structuren is niet iets dat je in één keer doorvoert en gedurende het proces dienen allerlei hobbels genomen te worden. Francien: 'Voor mij is vertrouwen een belangrijk woord. Het durven loslaten van bestaande structuren, kijken naar waar je goed in bent, maar ook naar waar je wellicht niet zo goed in bent, dat is spannend! Dat vraagt ook dingen toevertrouwen aan een ander.'

Jorien: 'Heel herkenbaar! Ik merk dat ook bij besturen; niet alleen kijken naar je eigen organisatie, maar naar de regionale context, dat vraagt wat. Mensen realiseren zich steeds meer dat dit ten goede komt aan zowel de eigen instelling als de regio. Hoe mooi is het dat je verbinding tussen instellingen kunt realiseren, als je denkt vanuit het belang van het kind.'

WAT LEVEREN DE PROJECTEN TOT NU TOE OP?

Francien: 'Wat ik vooral heel erg merk is dat mensen steeds meer betrokken worden, dat het thema interprofessioneel werken steeds meer leeft en mensen er steeds meer beeld bij krijgen.' Concreet draaien er op het moment van schrijven 21 interprofessionele leerteams met mbo- en hbo-studenten van diverse opleidingen. Francien: 'Je merkt dat studenten in die leerteams meer bewondering en respect krijgen voor andere beroepen. Een uitspraak van een student die ik laatst sprak: 'Het kind wordt er gewoon blijer van dat wij samenwerken'. Daar doen we het uiteindelijk voor.'

Ook in het RAP-project zijn al mooie resultaten geboekt: de inschrijving van studenten voor de deeltijd en voltijd bacheloropleiding Leraar Basisonderwijs steeg met ruim 21% (landelijk zagen we een stijging van 9%), besturen hebben in subregio's gesprekken met elkaar op welke wijze zij samenwerking rondom arbeidsmarkt met elkaar willen vormgeven en na de zomer starten starterscoaches met een scholing die is ontwikkeld door de lerarenopleidingen uit Zwolle. En dat is nog maar een greep uit de concrete uitkomsten, maar naast die feitelijke kant benadrukt Jorien de meerwaarde van het project op andere vlakken.

	RAP Regionale aanpak personeelstekort	RIF Innovatiecluster Kind en Educatie
Looptijd:	Van 2019 tot eind 2022 (structurele gelden)	Januari 2019 t/m zomer 2024
Doel:	Zorgen dat het werkveld goed toegerust is om de problematiek die het Personeelstekort in het onderwijs met zich meebrengt het hoofd te bieden. Zowel op het gebied van werving en begeleiding, als op het gebied van strategisch HR-beleid. Het vormgeven van het onderwijs van de toekomst, zowel organisatorisch als onderwijskundig vraagt vernieuwend en flexibel denken over opleidingsroutes en loopbaanpaden.	Het Innovatiecluster Kind en Educatie wil de beweging naar interprofessioneel werken in de sector primair onderwijs, opvang, jeugdzorg en welzijn ondersteunen, bekrachtigen en versnellen. Dit doet zij door interprofessionele samenwerking tussen en binnen de opleidingsinstellingen met het werkveld te verstevigen en toekomstige werknemers op te leiden voor het werken in interprofessionele teams met bredere en uitwisselbare rollen.
Betrokken:	Sector-overstijgend programma po, vo en mbo • 7 opleidingsinstellingen (4 hbo's, 3 mbo's); • 44 schoolbesturen po/expertisecentra; • 14 schoolbesturen vo; • 3 mbo's.	• 6 opleidingsinstellingen (3 mbo's, 3 hbo's); • 14 werkgevers primair onderwijs, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn; • 21 leerteams (worden er komend jaar weer een aantal meer).
Aanpak:	De RAP bestaat uit zeven programmalijnen: 1 Samenwerken in regio Gericht op het in kaart brengen huidige en gewenste samenwerking tussen schoolbesturen onderling en opleidingsinstellingen aangaande het positief beïnvloeden van de onderwijsarbeidsmarkt in de regio. 2 Strategisch HR en arbeidsmarkt Als regio de kwantitatieve én kwalitatieve tekorten beïnvloeden door onder andere een meer passend HR-beleid. Vanuit deze programmalijn ondersteunen we besturen/HR bij vraagstukken die relevant zijn voor het eigen bestuur. 3 Loketfunctie Geïnteresseerden in het onderwijs (tussen de 15-67 jaar) laagdrempelig en volledige informatie verstrekken over het werken in het onderwijs. Hen actief begeleiden in hun zoektocht hierin. Positief beïnvloeden imago van het beroep. 4 Samen werven Het strategisch werven van (toekomstig) onderwijspersoneel door: doelgroepbepaling / inzicht in SPP-werkgevers en inzet (digitale) werving en voorlichtingsbijeenkomsten. Er worden oriëntatieprogramma's aangeboden, tutoringprogramma (po-vo) worden uitgebreid en studentambassadeurs vo-scholieren worden ingezet. 5 Toegerust in de klas en op school Zittend onderwijspersoneel behouden en startende onderwijsprofessionals goede begeleiding geven. Het ontwikkelen en uitvoeren van scholing voor starterscoaches. Inzet uren voor begeleiding starters - wordt gemonitord. Het starten van een herintredersprogramma. 6 Onderwijs van de toekomst Kennissnetwerk Anders organiseren voortzetten + inzetten proeftuinen op het mbo, vo en po. Het opzetten van een werkgroep hybride professionals en een HR-beleidsadvies rondom inzet hybride professionals. 7 Onderzoek Het monitoren van resultaten gedane interventies in RAP. Het in kaart brengen van de gepercipieerde beroepsbeelden (eisen/verwachtingen) van onderwijsprofessionals in het po, vo en mbo in verschillende fasen van hun loopbaan en daaraan gekoppeld (formele/informele) professionaliserings- en/of ondersteuningsbehoeften.	Om de doelstellingen te kunnen realiseren zijn er vijf actielijnen uitgezet: 1 Oprichten van interprofessionele leerteams Binnen het innovatiecluster worden interprofessionele leerteams ingericht, waarin studenten van diverse opleidingsniveaus en vanuit diverse achtergronden en opleidingen met elkaar leren werken in het domein Kind en Educatie. 2 Innoveren van de onderwijscurricula Naast het opdoen van ervaring in de interprofessionele leerteams worden de studenten inhoudelijk en theoretisch ondersteund met vernieuwde curricula die zijn toegespitst op interprofessioneel leren en werken. 3 Professionaliseren van docenten Om de studenten goed te kunnen begeleiden, worden de leerteambegeleiders en betrokken vakdocenten van de opleidingsinstellingen ondersteund in hun professionele ontwikkeling door het aanbieden van training, begeleiding en interventie. 4 Professionaliseren van praktijkbegeleiders en betrokken medewerkers van praktijkorganisaties. Om de praktijkbegeleiders en de leerteambegeleiders vanuit de praktijkorganisaties optimaal te laten functioneren, wordt er een trainingsprogramma ontwikkeld dat wordt aangeboden aan elke begeleider van een leerteam. 5 Oprichten van een kennisplatform Binnen het innovatiecluster wordt een kennisplatform voor interprofessioneel leren en werken opgericht.

Jorien: 'De samenwerking op verschillende niveaus wordt gewaardeerd door de schoolbestuurders. Het is voor het eerst dat we tegelijkertijd met drie lerarenopleidingen in de regio bij elkaar zitten. Heel mooi, want we hebben allemaal hetzelfde doel voor ogen. En dat is echt nieuw; de ontmoeting tussen die partijen is heel waardevol voor onszelf, maar vooral ook voor de werkgevers in de regio.' Diezelfde samenwerking wordt ook weer benut in het RIF, waar verschillende opleidingen van mbo's en hbo's met elkaar aan tafel zitten en samen nadenken over de manier waarop studenten het beste kunnen worden voorbereid op hun toekomstige beroep.

RIF EN RAP VERBINDEN

Waar liggen mogelijkheden om het RIF en de RAP met elkaar te verbinden? Deze vraag krijgen de vertegenwoordigers van beide projecten ook wel eens van het werkveld. De eerste stappen zijn gezet en Francien en Jorien zien nog meer kansen. Francien: 'In beide projecten zijn we bezig met professionaliseren. Hoewel de accenten verschillen, is het interessant om de verbinding daar te zoeken en te kijken of we een gezamenlijk aanbod kunnen maken.'

Jorien: 'Ook in de communicatie kunnen we gezamenlijk optrekken, denk aan social media, de website, bestuurdersbijeenkomsten. Het moet voor schoolbesturen niet voelen als losse projecten; het is belangrijk dat ze de gezamenlijkheid hierin voelen en zien. Onderwijs van de toekomst gaat bij RAP over anders organiseren, en interprofessioneel werken (RIF) gaat daar ook over.'

MEER WETEN?

Wil je meer weten over het RIF-project, neem contact op of schrijf je in voor de nieuwsbrief van het RIF via innovatiecluster@landstede.nl. Interesse in het RAP-project? Neem dan contact op met Jorien via j.vanheerde@kpz.nl.

OVER DE AUTEURS

Flo Dingemans heeft een achtergrond in de jeugdhulpverlening en is nu drie jaar werkzaam als docent en coach bij de opleiding Sociaal Werk op Landstede. Sinds februari 2021 is zij aangesloten bij het Innovatiecluster Kind en Educatie.

Trynke Keuning is als postdoctoral researcher verbonden aan Hogeschool KPZ en doet onderzoek naar interprofessionele samenwerking in het domein kind en educatie. Ze is als deelprojectleider verbonden aan het Innovatiecluster Kind en Educatie. Trynke is programmaleider Interprofessionele samenwerking Kennis- en Innovatiecentrum en kerndocent in de master MLIKE.

WAT LEREN STUDENTEN IN EEN INTERPROFESSIONEEL LEERTEAM?

EN WAT KAN DE OPLEIDING LEREN VAN DEZE ERVARINGEN?

Leren interprofessioneel samenwerken begint in de opleidingen. Om het interprofessioneel samenwerken in de praktijk te oefenen zijn er in het Innovatiecluster Kind en Educatie interprofessionele leerteams ingericht. Studenten van verschillende mbo- en hbo-opleidingen leren tijdens een stage in deze leerteams samen te werken in het domein kind en educatie. Wat doen deze studenten in de leerteams en wat leert hun ervaring ons over interprofessioneel samenwerken? We lopen mee met twee leerteams (leerteam Palet Deventer en leerteam SBO de Brug Zwolle) en schetsen een beeld.



Leerteam Palet Deventer

De studenten uit het leerteam van basisschool het Palet in Deventer vergaderen wekelijks met elkaar. Dit doen ze aan de hand van een scrumbord. In verband met corona gebeurt dit helaas online. Tijdens de kennismaking valt op dat het een zeer divers interprofessioneel leerteam is: een tweede en een derdejaars pedagogisch medewerker, een derdejaars onderwijsassistent, een tweedejaars pabostudent, een tweedejaarsstudent sociaal werk en een derdejaarsstudent sport en bewegen. Ook de begeleiding is interprofessioneel: het leerteam wordt begeleid door twee praktijkbegeleiders uit onderwijs en welzijn en een leerteambegleider van Landstede MBO.

Ruzie in de pauze

Kas, derdejaars onderwijsassistent en voorzitter van de vergadering opent de vergadering. Hij legt het vraagstuk uit waar ze aan werken: 'We willen het plezier op het schoolplein verbeteren. We zagen dat er veel ruzies zijn op het schoolplein. Als de kinderen daarna de klas in komen zijn leraren nog heel lang bezig met recht zetten wat er in de pauze is gebeurd.'

Munten in de pauze

De studenten hebben samen een beloningssysteem ontworpen om dit probleem aan te pakken. Kinderen kunnen in de pauzes munten verdienen. De studenten willen een bord ophangen waar de verdiende munten op te zien zijn. Elke week komt er een winnaar uit die de week erop een beloning krijgt. Op deze manier hopen de studenten positief gedrag te stimuleren en dus het plezier op het schoolplein voor de kinderen te vergroten. De ruzies zijn er bij de jonge kinderen op de kinderopvang minder, maar hier komt de interprofessionele houding van Kimberly goed van pas: zij doet een opleiding tot pedagogisch medewerker en ziet wel kansen het muntensysteem in te zetten bij het wisselen van

fietsen. De peuters moeten leren samenwerken door de fietsen te delen in de pauze. Als de wisseling goed verloopt kunnen zij ook een munt verdienen. De studenten betrekken ook de andere leraren bij hun plannen. In deze vergadering bereiden ze een presentatie voor die ze in het teamoverleg van het Palet zullen geven.

Waarde interprofessioneel samenwerken

Margreth, leerteambegeleider vanuit Landstede, geeft aan dat de studenten het knelpunt samen gevonden hebben en gezamenlijk hebben gezocht naar een oplossing. Hierbij heeft iedereen een eigen inbreng gehad. Zowel vanuit inhoudelijke kennis als persoonlijke kwaliteiten en rollen. Alle studenten zien andere dingen. Zo vertelt Kas: 'Iedereen ziet de kinderen op een ander moment. Romany (tweedejaars sociaal werk) ziet de kinderen bijvoorbeeld tijdens alle pauzes. Ik ben er maar één keer in de week; ik zie ze in de klas. We leren allemaal net iets anders op de opleiding. Hoe meer je samen weet, hoe meer je kunt betekenen voor het kind.'

Ook Romany geeft aan dat ze het prettig vindt om in een interprofessioneel leerteam te werken: 'Ik vind het werken in een leerteam heel fijn, omdat ik zelf weinig op het Palet ben. Ik heb niet zo'n hele grote rol hier. Maar omdat je in een leerteam zit en toch elke week een uurtje samen zit, leer je de stagiaires op de school wel beter kennen. Zo bouw je toch met alle stagiaires een goede band op. Het leerteam heeft toegevoegde waarde, omdat je van verschillende opleidingen komt; je vult elkaar goed aan.'

Trots

Of interprofessioneel samenwerken ook nadelen heeft? Daar moesten de studenten even over nadenken: 'We hebben allemaal andere agenda's en stagedagen, het plannen is daarom soms wat moeilijk, maar iedereen neemt wel zijn verantwoordelijkheid. We zijn ook best verschillend van elkaar, maar iedereen neemt andere taken op zich. We vinden het dus alsnog heel goed verlopen.' De leerteambegeleiders gaven aan dat het wel belangrijk is dat zij zelf het project rondom leerteams goed begrijpen. Dat was in het begin soms onduidelijk, maar 'nu weten we zelf veel beter wat we doen', aldus Margreth. Door samen te praten over wat zij belangrijk vonden, is dit steeds meer helder geworden. Daarbij is het belangrijk dat er een duidelijk vraagstuk ligt. 'Dit jaar gaat het al veel beter dan het jaar daarvoor,' zegt Margreth. 'De studenten doen nu het meeste werk en ik ben ontzettend trots op deze groep.'

Leerteam SBO de Brug Zwolle

In het leerteam van basisschool de Brug zitten studenten van de mbo-opleidingen Onderwijsassistent en Sport en bewegen en de hbo-opleidingen Pedagogisch Professional Kind en Educatie en Leraar Basisonderwijs. Het leerteam wordt begeleid door praktijkbegeleider Linda, leraar en stagecoördinator bij SBO de Brug en Marjolein, docent Onderwijs en Opvoeding bij mbo Menso Alting. Na een moeizame start in verband met de coronamaatregelen, komt het leerteam sinds maart 2021 steeds beter van de grond.

Leren door te doen

Op SBO de Brug willen ze graag meer aansluiten bij leerlingen die leren door te doen. Daarom hebben ze ervoor gekozen om het leerteam een praktijkmiddag/praktijkklas te laten ontwikkelen voor de midden- en/of bovenbouw. Hier kunnen leerlingen bijvoorbeeld leren koken (in de nieuwe keuken) of houtbewerken, maar net waar hun interesse ligt. Dit schooljaar draaien ze een kleinschalige pilot: aan drie groepen wordt een aantal praktijklessen gegeven.

Waarde interprofessioneel samenwerken

Linda vertelt: 'Op de Brug werken we als team al interprofessioneel, zo hebben wij onder andere verschillende onderwijsassistenten, leraarondersteuners, maar ook een lees- en dyslexiespecialist, fysiotherapeut, vakleraren bewegingsonderwijs vanuit Sportservice Zwolle, orthopedagogen, jeugdhulpverlener en nog meer medewerkers binnen het team. Zelf ervaar ik dit als zeer waardevol. Wanneer ik bijvoorbeeld een vraag heb over spelling of lezen dan kan ik dit aan mijn collega van een andere groep vragen, maar vaak overleg ik dan ook even met onze leesspecialist. Dit geldt ook voor andere gebieden. Dit zorgt ervoor dat je vanuit verschillende invalshoeken naar de ontwikkeling van de leerlingen kijkt. Mooi dat studenten dit nu al tijdens hun opleiding kunnen leren en ervaren.'

Rose, student onderwijsassistent bij Landstede MBO, geeft aan dat je in een leerteam met veel verschillende mensen samenwerkt en vanuit verschillende standpunten naar de opdracht kijkt: 'Hiervan leer je veel en je komt samen tot een beter resultaat.'

Mirjam, pabostudent bij Hogeschool Viaa, zegt, dat het fijn is om samen met studenten van andere opleidingen aan een opdracht te werken die er echt toe doet: 'Je leert veel van elkaar, omdat iedereen

vanuit een andere visie, kennis en inzicht naar een opdracht kijkt. Dit geeft nieuwe inzichten en als je die bundelt, kun je nog meer betekenen voor een school.' Voor Mirjam is dit vast een mooie voorbereiding, want volgend jaar gaat ze de minor interprofessioneel werken in het jeugddomein volgen.

Aanpak

Mirjam en Rose geven aan hoe het leerteam met de opdracht bezig is: ze onderzoeken, in overleg met leraren, welke mogelijkheden er zijn om de praktijkmiddagen tot een succes te maken. Om aan te sluiten bij de wensen en behoeften van de leerlingen voeren ze één-op-één gesprekjes, met de vraag wat het kind interessant vindt en graag wil leren. De ideeën worden geïnventariseerd en gecombineerd, zodat zoveel mogelijk kinderen op een praktijkmiddag kunnen doen wat ze graag willen.

Lastig

Linda en Marjolein geven aan dat het zoeken was hoe je een leerteam opstart, wat je als eerste gaat doen en hoe je de dingen oppakt. Alleen al uitzoeken welke contactmomenten haalbaar zijn, was een hele puzzel. Rose geeft aan dat het lastig was dat de studenten door de coronamaatregelen niet naar stage konden; het leerteam kon daardoor ook niet echt van start gaan. Mirjam geeft aan dat door de verschillende stagedagen, de grootte van de school en het feit dat ieder in z'n eigen lokaal luncht, in verband met corona-maatregelen, de communicatie lastiger verloopt. 'Omdat je elkaar niet vaak ziet, leef je sneller langs elkaar heen.' Het was een zoektocht, maar nu studenten elkaar gevonden hebben, kunnen ze met vragen bij elkaar terecht.



EN NU VERDER

Nu alles duidelijker is en de opdracht kleiner is gemaakt, is iedereen echt aan het werk geslagen. Het leerteam werkt met een app-groep, waardoor er sneller contact gelegd kan worden. Het loopt nu en dit geeft nieuwe energie.

Linda geeft aan: 'Al met al begint het steeds duidelijker te worden wat het interprofessionele leerteam inhoudt, wat zo'n leerteam kan doen en dat maakt mij enthousiast. Ik hoop dat we over een (aantal) jaar de praktijklessen als vast onderdeel/vak op de Brug hebben staan en dat we daarmee nog meer tegemoetkomen aan wat de leerlingen nodig hebben.'

CONCLUSIE

Het meelopen met twee leerteams leert ons dat het belangrijk is helder te hebben aan welk vraagstuk gezamenlijk gewerkt kan worden. Ook is het van belang elkaar eerst goed te leren kennen om vervolgens elkaars kwaliteiten ten volle te kunnen benutten. Wanneer dit gedaan wordt, is interprofessioneel samenwerken erg leerzaam en daarmee ervaren studenten in de opleiding al de toegevoegde waarde van een interprofessioneel leerteam.

OVER DE AUTEURS

Dineke van der Struik werkt als docent en VVE-trainer bij de opleiding onderwijs en opvoeding op mbo Menso Alting Zwolle. Ze is vanuit het kenniscentrum van het innovatiecluster Kind en Educatie betrokken bij kennisdeling over/onderzoek naar interprofessioneel samenwerken.

Anne Dreke Deddens is docent Social Work en onderzoeker bij het Centrum voor Samenlevingsvraagstukken van Hogeschool Viaa. Ze is vanuit het kenniscentrum van het Innovatiecluster Kind en Educatie betrokken bij kennisdeling over/onderzoek naar interprofessioneel samenwerken.

LEIDERSCHAP MET LEF

IN GESPREK MET ANNE LOOIJENGA

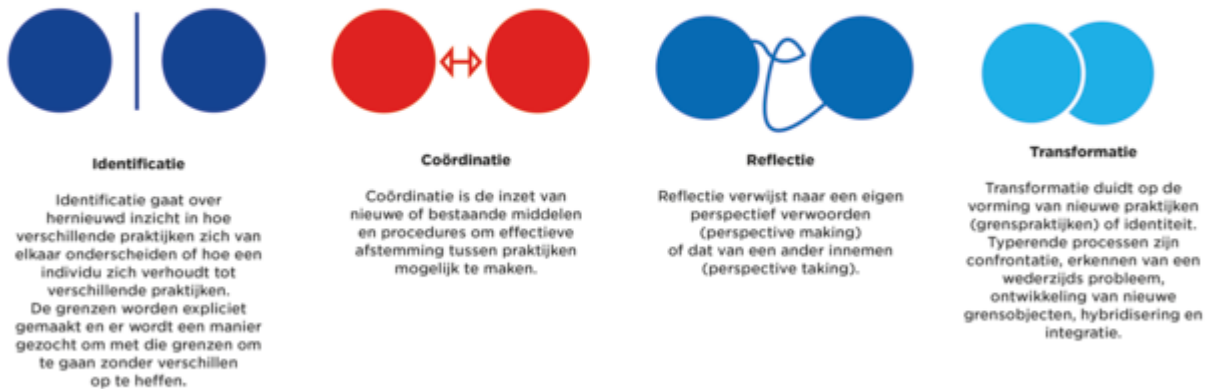
Hoe kun je als leider complexe en hardnekkige maatschappelijke vraagstukken aanpakken? Volgens Anne Looijenga, directeur Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ, kunnen complexe vraagstukken alleen aangepakt worden in interprofessionele teams. Hij licht zijn opvattingen toe in een gesprek met Ietje Pauw.

Nog steeds zijn er kinderen met een taalachterstand. Dit is een voorbeeld van wat Looijenga 'wicked problems' of 'hardnekkige' vraagstukken noemt. 'Vaak zien we dat zo'n probleem al tientallen jaren speelt en historisch en cultureel bepaald is in een bepaalde regio, maar de taalachterstand neemt nauwelijks af ondanks alle inspanningen van verschillende partijen. Hoe kunnen we zo'n vraagstuk beter aanpakken? Dat kan alleen door interprofessionele teams samen te stellen, want zo'n hardnekkig probleem kan nooit door één partij opgelost worden. Dit vraagt om diverse partijen, zoals een Integraal Kindcentrum, de bibliotheek, het consultatiebureau en de gemeente die met elkaar gaan samenwerken vanuit één gemeenschappelijk doel en samen een interprofessioneel team gaan vormen. Een bijkomend probleem is dat er bij zo'n hardnekkig en complex probleem vaak niet duidelijk is wie nu verantwoordelijk is: is dat de lokale overheid of een bepaalde organisatie of de gemeenschap? Alle betrokkenen moeten zich verantwoordelijk gaan voelen voor het probleem in het belang van de ontwikkeling van kinderen.

Een andere voorwaarde is dat de verschillende deelnemers bereid moeten zijn hun eigen grenzen over te gaan, dus dat er sprake is van 'boundary crossing.' Vertrekpunt van de boundary crossing-theorie (Akkerman & Bakker, 2011) is volgens Looijenga dat personen of organisaties tot nieuwe, innovatieve resultaten komen wanneer ze 'across boundaries', dus over grenzen heen, werken en leren. 'In zo'n boundary crossing-werk- en -leeromgeving zijn de deelnemers zich bewust van de grenzen die zich voordoen, ze zoeken die grenzen actief op en spannen zich in om deze grenzen over te steken op weg naar een zogenaamde transformatieve praktijk, een nieuwe manier van denken en doen over de grenzen van het bestaande heen' (Daniëls et al., 2010). Hierbij heeft volgens Looijenga de leider de taak om allereerst te werken aan de relatie tussen de betrokkenen en het vertrouwen in elkaar en ervoor te zorgen dat er respect ontstaat voor elkaar en voor elkaars professie; dat de professionals belangstelling tonen voor elkaar en zich verdiepen in elkaars professionele taal, professionele dilemma's en elkaar leren begrijpen en verstaan.

Om grip te krijgen op complexe interprofessionele vraagstukken is het noodzakelijk dat professionals vanuit verschillende partijen zoveel vertrouwen in elkaar krijgen, dat ze het aandurven om elkaars taken en verantwoordelijkheden over te nemen in het belang van het kind of jongeren. Dit moet je durven als leider. Dit vraagt lef van de leiders van de verschillende partijen om verantwoordelijkheid te geven aan professionals in de directe kring van de kinderen of cliënten.

Leermechanisme



Aan de hand van dit schema licht Looijenga toe hoe veranderingsprocessen worden gekenmerkt door vier fasen: identificatie, coördinatie, reflectie en transformatie (Akkerman & Bakker, 2011).

Looijenga laat aan de hand van een schema zien hoe veranderingsprocessen worden gekenmerkt door vier fasen (Akkerman & Bakker, 2011): identificatie, coördinatie, reflectie en transformatie:

- Bij identificatie ontstaat een hernieuwd inzicht in hoe verschillende praktijken of rollen zich van elkaar onderscheiden of elkaar aanvullen. Hierbij gaat het om begrip, relatie, vertrouwen en delen van inzichten.
- Bij coördinatie gaat het vaak om het ontwikkelen en inzetten van objecten of procedures om effectieve samenwerking tussen praktijken mogelijk te maken. Coördinatieprocessen zien we vaak wanneer mensen uit verschillende praktijken efficiënter willen werken, en daarvoor dan ook alleen de minimaal vereiste afstemming zoeken.
- Reflectie treedt op wanneer individuen of groepen zich tijdens de gesprekken met elkaar bewust worden van hun eigen perspectief en dat beter formuleren ('perspective making'). Daardoor leren ze ook elkaars perspectieven waarderen en leren ze door de ogen van de ander naar hun eigen praktijk kijken ('perspective taking').
- Bij transformatie ontstaan door het contact tussen praktijken veranderingen in de bestaande praktijken of zelfs nieuwe rollen.

Volgens Looijenga is de grote valkuil bij sociale veranderingsprocessen dat ze beginnen bij de oplossing, dus de tweede of zelfs derde fase, terwijl de eerste fase wordt overgeslagen. Hij geeft het volgende voorbeeld: 'Er moest meer samengewerkt worden tussen kinderopvang, onderwijs en externe partijen. Het eerste wat deze groep ging doen, was een gezamenlijk ict-tool inzetten. Alle gesprekken gingen over de functie van dit ict-tool en het gebruik ervan. Daarmee werd ict eigenlijk een doel op zich in de samenwerking. Het ging helemaal niet meer over een gemeenschappelijke visie en missie, of over de opvattingen over de ontwikkeling van kinderen; dit is de eerste fase van interprofessionele samenwerking en boundary crossing en moet echt de start zijn van ieder veranderingstraject. Door die gesprekken over visie en missie, ontstaat wederzijds inzicht en vertrouwen en leer je elkaar kennen, pas daarna kun je nadenken over mogelijke oplossingen'. Het doorbreken van belemmeringen en grenzen gaat volgens Looijenga in eerste instantie om het doorbreken van bestaande en vastgestelde patronen en gewoonten. 'Als leider kun je deze niet zelf doorbreken, maar je moet het team stimuleren en faciliteren om deze te doorbreken.

Vanuit je leidinggevende rol ben je de verbindende factor en sociaal ondernemer, die vooral de successen van het team moet waarderen. Het is bovendien belangrijk om de resultaten van deze interprofessionele samenwerking als voorbeeld te stellen, zodat er ook institutionele samenwerking tussen werkgevers en de overheid in gang gezet kan worden.'

Maar kan iedereen dat? En hoe leer je dat? Volgens Looijenga betekent dit voor alle leiders, informeel en formeel, dat ze lef moeten hebben: 'Lef om zaken aan te kaarten, lef om je beredeneerde mening te geven, lef ook om af te wijken van protocollen en regels.' Volgens Looijenga worden studenten die de master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie volgen zich bewust van hun rol, leren ze zich te verplaatsen in het perspectief van een ander, leren ze de ander te waarderen.' Leiders moeten volgens hem lef hebben om af te wijken van regels. Hij geeft het voorbeeld van huisbezoek door leraren op een school: 'Leiders moeten discretionaire ruimte innemen, de ruimte om af te wijken van regels en protocollen, ze moeten in staat zijn om bij morele dilemma's zelf een beredeneerde keuze te maken.'



Anne Looijenga

Stel er lijkt sprake van ernstige verwaarlozing in een gezin. Wat doe je nu? Ga je in gesprek met ouders of verwijs je meteen door, zoals de protocollen voorschrijven? Door zelf op huisbezoek te gaan, zie je de gezinsomgeving, zie je wat de omstandigheden zijn waar het kind in opgroeit: het hoort bij de verantwoordelijkheid van een leraar om die context waarin een kind opgroeit, te kennen.'

Samengevat moeten leiders dus volgens Looijenga meer lef tonen, meer samenwerking zoeken met andere partijen, meer respect tonen voor de expertise van andere professionals, meer de grenzen opzoeken en vooral ieder succesje vieren!

LITERATUUR

Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81, 132-169.

Daniëls, H., Edwards, A., Engeström, Y., Gallagher, T., & Ludvigsen, S. R. (2010). *Activity theory in practice: promoting learning across boundaries and agencies*. Routledge.

AANBEVOLEN LITERATUUR

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

Scheffelaar, A., & Kuiper, C. (2017). *Wat werkt bij sociale innovatie: Dossier*. (z.p.): Movisie.

Van der Zwet, R., & De Groot, N. (2018). *Wat werkt bij implementatie van sociale interventies: Dossier*. (z.p.): Movisie.

Van Zaalen, Y., Deckers, S., & Schuman, H. (2018). *Handboek interprofessioneel samenwerken in zorg en welzijn*. Coutinho.

OVER DE AUTEURS

Anne Looijenga is directeur Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ

Dr. Ietje Pauw is lector Narratieve Professionele Identiteit, verbonden aan het Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ.



DE UITDAGINGEN VAN INTERPROFESSIONEEL SAMENWERKEN: INZICHTEN UIT HET DOMEIN ZORG EN WELZIJN

IN GESPREK MET JERÔME VAN DONGEN EN JAN JAAP REINDERS

Interprofessioneel samenwerken is een uitdaging. In het domein zorg en welzijn zijn afgelopen jaren mooie stappen gezet om deze manier van samenwerken vorm te geven. Op veel verschillende plekken in de zorg (het ziekenhuis, verzorgingshuis, tandartspraktijken, wijkteams) wordt op uiteenlopende manieren gewerkt in interprofessionele teams. Wat kunnen de opgedane inzichten betekenen voor andere domeinen, zoals het domein kind en educatie? We praten erover met Jerôme van Dongen, onderzoeker bij Zuyd Hogeschool, en Jan Jaap Reinders, organisatiepsycholoog, beiden gepromoveerd op onderzoek naar interprofessionele samenwerking in de zorgsector.

WAAR IN DE ZORG WORDT INTERPROFESSIONEEL GEWERKT?

Van Dongen: 'De zorg is heel breed, je hebt de verpleeghuiszorg waar op verschillende afdelingen wordt samengewerkt tussen verzorgenden, verpleegkundigen, de verpleeghuisarts, de huisarts en misschien de wijkverpleegkundige om de transitie naar thuis goed te coördineren. Zorg is ook eerstelijnszorg, waar rondom complexe casuïstiek multidisciplinair overleg (MDO) wordt gehouden tussen professionals op buurt- of wijkniveau vanuit de zorgkant (de praktijkondersteuner, wijkverpleegkundige, huisarts), maar ook de welzijnskant (sociaal werkers, maatschappelijk werkers, buurtwerkers, etc.). Zorg is ook het ziekenhuis.'



Jan Jaap Reinders en Jerôme van Dongen

'Zorg kent dus verschillende domeinen. Wat mij opvalt: ik heb onderzoek gedaan in het ziekenhuis, de eerstelijns zorg, maar ook in het verpleeghuis en overall komen dezelfde thema's terug als het gaat om interprofessioneel samenwerken. Ik ben sinds kort ook actief in het domein kind en educatie en daar zie ik dezelfde knelpunten, moeilijkheden, uitdagingen maar ook kansen en mogelijkheden. Er zijn heel veel parallellen; er is over en weer veel van elkaar te leren.'

WORDT ER IN DE ZORG INDERDAAD AL ZOVEEL INTERPROFESSIONEEL GEWERKT?

Van Dongen: 'Op papier misschien wel, maar in de praktijk is dat toch anders. Natuurlijk is er interprofessionele samenwerking in een ziekenhuis, veel ziekenhuizen werken met RVE's (resultaat verantwoordelijke eenheden) die toch heel erg afgebakend zijn. Er is een afdeling X en een afdeling Y en eigenlijk zou je willen dat er veel meer samenwerking is, maar die samenwerking is veel ad hoc.'



Illustratie door Harrie Habets.

Er zijn wel vormen van interprofessioneel samenwerken te herkennen binnen het ziekenhuis: er worden visites gedaan en er zijn multidisciplinaire overleggen. Daarnaast heb je ook patiënten die worden ontslagen uit het ziekenhuis, die moeten weer terug naar de thuissituatie. Dus ook tussen ziekenhuis en thuis wordt er interprofessioneel samengewerkt. In de praktijk liggen er nog heel veel verbetermogelijkheden, om dat nog meer gestroomlijnd aan te kunnen pakken. Er worden veel fouten gemaakt in de medicatieoverdracht, waarbij een patiënt thuiskomt en de huisarts niet is geïnformeerd over eventuele wijzigingen in de medicatie en behandeling. Dus ook tussen de verschillende domeinen liggen nog de nodige verbeterpunten.'

JULLIE ZIJN BEIDEN BETROKKEN BIJ HET INTERPROFESSIEEEL OPLEIDEN VAN STUDENTEN. HOE PAKKEN JULLIE DAT AAN?

Van Dongen: 'Bij Hogeschool Zuyd laten we studenten met verschillende activiteiten de vaardigheden trainen die ze nodig hebben om later in de praktijk interprofessioneel te kunnen werken. Die activiteiten hebben een opbouw in complexiteit. In het eerste jaar gaat het om simpel kennismaken, een keer meelopen, een keer een kijkje nemen in de keuken van een ander discipline. En in het laatste jaar

gaat het meer om kritisch reflecteren, samen een plan van aanpak maken en samen complexe casuïstiek bespreken.'

Reinders: 'Ja, het draait bij interprofessioneel opleiden ook veel meer om impliciete processen, dingen als elkaar leren kennen, de sociale processen. Daarnaast kun je onderscheid maken tussen twee andere componenten: de werkwijze enerzijds en het (opleidings)systeem waarbinnen men leert en werkt anderzijds.'

Van Dongen: 'Het heeft geen zin als ik een puur theoretisch college geef over interprofessioneel samenwerken, je moet dit doorleven en zelf ervaren.'

WAAROM IS DAT 'ELKAAR LEREN KENNEN' ZO BELANGRIJK?

Reinders: 'Dat heeft alles te maken met attitudevorming, voordat mensen een team vormen zie je dat mensen al stereotype denkbeelden hebben die niet altijd positief zijn en geen recht doen aan iemands beroep. Door elkaar te leren kennen zie je ook sneller de meerwaarde van interprofessioneel samenwerken, en dat is nodig want als je de noodzaak er niet van in ziet, dan gaat er geen deur open. Elkaar leren kennen is de sleutel om de deur te openen.'

Van Dongen vult aan: 'De basis van elke samenwerking is kennismaken. Vaak is dat heel oppervlakkig, eigenlijk zou je daar meer in moeten investeren. Continue terug laten komen: hoe kunnen we elkaar nog beter leren kennen, elkaars expertise leren kennen? Kijken hoe complementair we aan elkaar zijn en daarmee ook elkaar gericht kunnen consulteren en bevragen; ik denk dat dat heel belangrijk is in die samenwerking.'

WELKE ELEMENTEN ZIJN DAARNAAST BELANGRIJK VOOR EEN GOEDE INTERPROFESSIELE SAMENWERKEN?

Reinders: 'Eén van de succesfactoren is dat je weet waar je naar toe gaat. Interprofessioneel samenwerken is belangrijk, je moet communiceren en je moet afstemmen, maar je moet elkaar niet 'kapot communiceren'. Heel veel overleg, dat kan allemaal wat efficiënter. Dus bedenk steeds: wat wil je nu bereiken en wat is de snelste route?'

Van Dongen: 'Ja, die doelgerichtheid is heel belangrijk. Het samenwerken is een vehicle om dat doel te kunnen realiseren. Ik zie vaak bij het bespreken van een casus, dat er over een patiënt van alles wordt gedeeld en dit kan wel 20 minuten duren. De concrete vraagstelling voor dat overleg ontbreekt dan vaak. Door doelgericht en gestructureerd samen te werken, zorg je voor meer efficiëntie en kun je veel tijd winnen.'

Reinders: 'Wat ook een rol speelt, is de groeps-identiteit. Psychologisch gezien bestaat groepsidentiteit uit de binding met en de opvattingen over een sociale rol of groeps-lidmaatschap. Leden van een beroepsgroep kunnen zich bedreigd voelen wanneer ze denken dat zij hun zelfstandigheid met andere beroepsgroepen moeten delen of deze zelfs kwijtraken. Ook stereotype denkbeelden en competitie dragen bij aan zulke inter-groepsprocessen. Dan ontstaat sociale afstand of tegenwerking tussen beroepsgroepen. Hoe sterker de ervaren competitie of ervaren dreiging, hoe sterker men zich aan de eigen beroepsgroep zal binden. Door deze binding werkt men juist met die eigen groep beter samen, we noemen dat in de 'social identity theory' ook wel ingroup-gedrag. Het is dit sociaal-psychologisch probleem waarin je tevens de oplossing kan vinden. Ik heb experimenten uitgevoerd waarbij ik studenten indeelde in gemengde beroepsgroepen. Wat blijkt? Als je in een geïsoleerde gemengde groep zit (zonder je te kunnen vergelijken met een andere gemengde groep) worden de verschillen in de gemengde groep steeds *groter* (= verschillen tussen beroepsgroepen).

Terwijl als je in een gemengde groep zit die zich kan vergelijken met een andere gemengde groep, worden de verschillen steeds minder groot. Het gaat hierbij om verschillen in hiërarchie en mate van wederzijdse communicatie. Het idee erachter is dat groepsvorming en dus identiteit ontstaat door vergelijking tussen groepen. Wanneer die groepen uit twee of meer beroepsgroepen bestaan, vormt ieder groepslid een 'interprofessionele identiteit'. Gemengde groepen met een hoge interprofessionele identiteit blijken samen beter te presteren. Ook blijkt dat de vorming van zo'n identiteit is te beïnvloeden en te verhogen. Dat is gebaseerd op een nieuwe psychologische theorie over interprofessionele identiteit, de Extended Professional Identity Theory. Samenstelling is dus een meerwaarde, onder de juiste voorwaarden.'

Van Dongen: 'Ja, je moet maar eens kijken naar de overlegvormen waarin je zelf participeert, hoe de samenstelling is en wat voor effect dat heeft op bijvoorbeeld de manier waarop emotie een rol speelt of hoe doelgericht en strak er wordt vergaderd; de samenstelling heeft echt invloed.'

Reinders: 'Het is belangrijk dat je nadenkt over die samenstelling, want als je dat niet stuurt, dan zie je zo weer allemaal groepjes ontstaan: soort zoekt soort. Sociale isolatie vergroot afstand en verkleint binding.'

Van Dongen: 'Soms zijn er aanpassingen in de structuur en organisatiekant nodig om het samenwerken mogelijk te maken. Een heel simpel voorbeeld - er zijn diverse gezondheidscentra, waar de huisarts, de apotheker, de ergotherapeut en fysiotherapeut onder één dak werken, maar het gebouw is zo ingericht dat elke discipline zijn eigen ingang en eigen koffiecorner heeft. Een simpele aanpassing in de fysieke inrichting van het gebouw kan de samenwerking al bevorderen. Je moet zorgen dat er ontmoeting plaatsvindt. Dat doe je door te faciliteren en aanpassingen in een ruimte te realiseren en ook organisatorisch, door ander beleid te maken, kun je ervoor zorgen dat samenwerking mogelijk wordt.'

WAT HELPT OM DIE INTERPROFESSIELE SAMENWERKING ECHT TE VERBETEREN?

Van Dongen: 'Als je samenwerking wilt verbeteren of optimaliseren dan is een integrale aanpak nodig. Het heeft geen zin om aan één knop te draaien, bijvoorbeeld alleen gericht op de inhoud. Je moet ook kijken naar de procedure, naar de interactie, naar de groepsprocessen, naar de context, identiteit, leiderschap. Het hele plaatje. Het model Integrale

Procesbegeleiding van Groepen (IPG), ontwikkeld door Wim Goossens, is hierbij erg helpend. Bij het begeleiden van interprofessionele teams proberen we op basis van het IPG-model op verschillende niveaus stappen te zetten en ook kritisch te reflecteren op de eigen samenwerking. Dat is ook één van de bevindingen uit mijn onderzoek: er wordt nog heel weinig gereflecteerd op het proces. Men is vooral tijd kwijt over randzaken en het bespreken van patiëntcasuïstiek en alles wat daarbij komt kijken. Het ontbreekt aan echt kritisch reflecteren op de manier waarop wordt samengewerkt. En ook keuzes durven maken; soms een punt achter een samenwerking durven te zetten of door te starten, efficiënter te gaan werken. Die reflectie is nog erg beperkt, terwijl het juist belangrijk is die te bevorderen en te stimuleren. En professionals en studenten handvatten en tools te geven om in het werkveld die reflectie handen en voeten te kunnen geven.'

Reinders: 'Ja heel herkenbaar! Goed om daarbij te bedenken dat je bij reflecteren niet zo moeilijk hoeft te denken: je kijkt in het nu terug, voor betere acties in de toekomst. En dat hoeft echt niet alleen maar over emoties te gaan, maar juist ook het analyseren van de situatie is van belang: 'Daarom ging het de vorige keer fout, dus nu proberen we het zo.'

Van Dongen: 'Het is vooral belangrijk dat die reflectiecyclus rond wordt gemaakt. Soms wordt er wel een poging gedaan om te reflecteren en dan blijft het bij *constateren*, en worden er geen consequenties aan verbonden. De cyclus rondmaken: dat is essentieel.'

LESSONS LEARNED

Wat leren we van de inzichten van Reinders en Van Dongen? Zoals Van Dongen al zegt in het begin van het interview zijn er veel parallellen te trekken. We leren uit het gesprek met Van Dongen en Reinders dat er bij goed interprofessioneel samenwerken een heleboel verschillende aspecten komen kijken (zoals de samenstelling van de professionals, de organisatiestructuur, de procedure, leiderschap en identiteit), waarbij het belang van reflecteren op die verschillende elementen van essentieel belang is voor het slagen van IPS (zijn we nog steeds op de juiste weg? Is de samenwerking nog steeds doelgericht?). In de opleiding van professionals is het volgens van Dongen en Reinders van belang om aandacht te hebben voor IPS waarbij het niet zozeer gaat om het leren over IPS, maar je het vooral moet *doen*.



Illustratie door Harrie Habets.

OVER DE AUTEURS

Wijnand Kieft is docent bij de opleiding Pedagogisch Management Kind en Educatie van Windesheim. Hij is betrokken bij het Innovatiecluster Kind en Educatie.

Trynke Keuning is als postdoctoral researcher verbonden aan Hogeschool KPZ en doet onderzoek naar interprofessionele samenwerking in het domein kind en educatie. Ze is als deelprojectleider verbonden aan het Innovatiecluster Kind en Educatie. Trynke is programmaleider Interprofessionele samenwerking Kennis- en Innovatiecentrum en kerndocent in de master MLIKE.

OVER DE GEÏNTERVIEWDEN

Jan Jaap Reinders is organisatiepsycholoog en gepromoveerd op het thema interprofessioneel samenwerken en taakherschikking in de mondzorg. Hij is zowel bij de Hanzehogeschool (paramedische studies en de academie voor verpleegkunde) als bij het UMCG (Medische Faculteit) betrokken bij het interprofessioneel opleiden van studenten. Daarnaast heeft hij diverse modellen ontwikkeld onder andere over interprofessioneel samenwerken in relatie tot professionele identiteit.

Jerôme van Dongen promoveerde eveneens op een onderzoek naar interprofessionele samenwerking in de eerstelijnszorg. Hij keek daarbij naar kritische factoren die van invloed zijn op interprofessionele samenwerking in zorgteams (MDO's) en ontwikkelde op basis daarvan een programma en bijhorende tools waarmee interprofessionele teams kunnen reflecteren op hun werkwijze. Daarnaast is hij bij Zuyd Hogeschool betrokken bij het interprofessioneel opleiden van studenten en is hij postdoctoraal onderzoeker. Sinds enige tijd verdiept hij zich vanuit de innovatiewerkplaats van MIK- en PIW-groep (sociaal werk en kinderopvang in Zuid-Limburg) ook in interprofessioneel samenwerken in kindcentra.

LIEFDE EN FAMILIE EN DE MACHT OVER JE LEVEN, DAAR GAAT HET ALTIJD OVER



Eerder heeft Jowi Schmitz al lekker-leesbare boeken geschreven, voor volwassenen en voor wat oudere jeugd, maar met haar laatste boek – 'Beste broers' – weet ze ook de juiste toon te treffen voor acht-plussers. Een terugkerend motief in haar boeken lijkt wel de zoektocht naar je eigen plek in de wereld te zijn, waarbij volwassenen het leven gecompliceerd kunnen maken, maar ook kleur geven aan je bestaan, inzichten verschaffen en troost bieden.

Wanneer de bijna negenjarige Raf en zijn vier jaar jongere broertje Robbie met hun ouders verhuizen naar het platteland is het maar twee uur rijden naar het nieuwe huis, maar voelt het als een heel nieuw bestaan...

*Nu gaat ons nieuwe leven beginnen.
'Pas op!' roept papa opeens. Een enorme tractor komt recht op ons afrijden. Mama gilt en laat het stuur los. Ik zie papa's arm het stuur grijpen. Hij trekt de auto scherp opzij, Robbie en ik worden tegen elkaar aan gesmakt en in die paar seconden denk ik: als we nu allemaal zwaargewond raken, met losse benen en armen en heel veel bloed, wie moet ons dan beter maken?*

De tocht loopt gelukkig goed af [spoiler] en het gezin gaat in de oude boerderij van opa en oma wonen, die op hun beurt doorschuiven naar het bakhuis op het erf. Hun moeder gaat als ziekenhuisarts aan de slag in haar geboortedorp; vader is op zoek naar een zinvolle invulling van zijn eigen bestaan. Beide ouders zijn zo druk met hun eigen ontwikkeling en de omgang met elkaar dat de jongens op elkaar zijn aangewezen. Ze gaan samen op het erf en in het bos op verkenning uit. Voor Raf vormt de nieuwe omgeving een uitdaging om van zijn angsten af te komen; het helpt wel dat hij Robbie als verkenner van enge plekken kan inzetten.



Raf heeft de stad en zijn vriend Cees achter moeten laten en komt in een kleine, behoudende wereld terecht, waar de ontdekkingstochten met name gericht zijn op het leven in en met de natuur. Overdag zijn vader en moeder niet thuis en natuurlijk kunnen ze aankloppen bij hun grootouders, maar opa is geen prater – meer een fantasievolle doener die de broers wel in zijn buurt gedooft.

Opa blijkt een levensproject te hebben dat te maken heeft met het ouder worden en wat hem in het verre verleden overkomen is. Het mooie is dat zijn familie hem laat in zijn eigenheid, ook als dat betekent dat hij diep in de nacht het bos in moet. Wanneer de jongens op een keer in het donker meegaan met opa, kijken ze hun ogen uit ...

Wat in opa omgaat horen ze niet zozeer van hemzelf, maar wel van oma, die de juiste toon vindt om de kleinkinderen inzicht in het gedrag van grootvader te geven, waarbij ze hun en passant ook een spiegel voorhoudt. Als Robbie wil weten wat oma bedoelt als ze de familieleden eigennuttig vindt, dan is haar antwoord dat je dan zelf bedenkt wat je wil, maar niet altijd bedenkt wat iemand anders wil. Dat komt binnen bij de jongens.

Ze moedigt ze aan om wat van het leven te maken, avonturen te beleven en ervan te leren. Wat ze dan nog niet weet is dat de broers op een cruciaal moment de daad bij het woord zullen voegen, waarmee ze een andere levensles van oma waarmaken: *liefde en familie en de macht over je leven: daar gaat het altijd over.*

LITERATUUR

Beste broers, Jowi Schmitz, ill. Chuck Groenink, Hoogland & Van Klaveren 2020

OVER DE AUTEUR

Hugo van den Ende is hoeschooldocent Taal op Hogeschool KPZ.

INTERPROFESSIONEEL WERKEN BINNEN EEN SOCIAAL WIJKTEAM

Emma Nitert en Flo Dingemans werken beiden in het Innovatiecluster Kind en Educatie en zijn betrokken bij de ad-opleiding Pedagogisch Professional Kind en Educatie. Deze opleiding, die vanaf september 2021 Pedagogisch Educatief Professional (PEP) heet, wordt verzorgd door Hogeschool KPZ, Hogeschool Viaa en MBO Landstede. In deze opleiding wordt het inter-professioneel samenwerken met andere partners gestimuleerd.

Emma en Flo zijn benieuwd hoe interprofessioneel werken vorm krijgt in een sociaal wijkteam en wat het Innovatiecluster Kind en Educatie kan leren van de ervaringen van het inter-professioneel werken in zo'n team. Zij gaan daarom in gesprek met Ellen van Kampen, medewerker van een sociaal wijkteam in Zwolle. Ellen werkt sinds de start van het sociaal wijkteam Oost (2015) als jeugd- en gezinswerker. Zij is samen met een andere collega aandachtfunctionaris van het jonge kind. Daarnaast geeft Ellen nog parttime les op een mbo-opleiding niveau 4 voor Sociaal Werk.

ONTSTAAN SOCIALE WIJKTEAMS

In Zwolle zijn in 2015 sociaal wijkteams ingevoerd. Er zijn in totaal vijf wijkteams, verspreid over de stad Zwolle (west, oost, midden, zuid en noord). Het sociaal wijkteam werkt samen met mantelzorgers, vrijwilligers, huisartsen, wijkverpleging, scholen, specialistische hulp en allerlei andere organisaties die iets voor inwoners betekenen (SWT Zwolle, 2021). Ieder wijkteam bestaat uit ongeveer 30 professionals met uiteenlopende expertises en achtergronden (jeugdwerkers, algemeen maatschappelijk werk, WMO-consulenten, welzijnswerk, psychiatrie, participatie, maatschappelijke dienstverlening en sociaal werk). Deze professionals moeten samenwerken met andere professionals die opgeleid zijn vanuit een andere discipline, ze moeten interprofessioneel samen werken. Ellen heeft vooral expertise als jeugdprofessional en werkt bijvoorbeeld samen met leraren, verpleegkundigen, huisartsen en psychologen.

WERKWIJZE SOCIAAL WIJKTEAM OOST

Alle inwoners van Zwolle kunnen bij een sociaal wijkteam terecht met hun (hulp)vragen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over vragen rondom opvoeden, opgroeien, dagbesteding, ouder worden of een lichamelijke beperking. Ook kunnen inwoners bij een wijkteam terecht als ze te maken hebben met bijvoorbeeld relatieproblemen, huiselijk geweld, geldproblemen of eenzaamheid. De professionals uit een wijkteam geven informatie, advies en ondersteuning.

Wanneer een inwoner een (hulp)vraag heeft, volgt er een aanmeldingsgesprek. Tijdens dit gesprek wordt eerst de hulpvraag verkend, zodat duidelijk wordt welke behoefte de hulpvrager heeft en welke professional het beste kan helpen bij de vraag. De professionals zijn opgeleid in het vinden van de vraag achter de vraag en zijn goed op de hoogte van de verschillende expertises binnen het sociale wijkteam. Hier begint eigenlijk al het interprofessioneel samenwerken.

Dat interprofessioneel samenwerken nodig is vanaf de start van de aanmelding blijkt uit onderstaand voorbeeld.

Ellen: 'Tijdens het inloopspreekuur van het sociale wijkteam kwam een moeder binnenlopen met een vraag omtrent het opvoeden van haar dochter van drie jaar. Haar dochter huilde de laatste tijd veel en had steeds meer driftbuien. De moeder wist niet goed wat ze met de situatie aan moest. Toen ik met moeder in gesprek ging, kwam ik erachter dat ze sinds een half jaar veel stress ervoer, omdat ze geen werk meer had en er steeds meer problemen ontstonden in het betalen van rekeningen. Haar stress was het afgelopen half jaar groter geworden, waardoor zij steeds slechter was gaan slapen. Overdag was ze veel over haar financiële situatie aan het nadenken en hierdoor had zij minder aandacht voor haar dochtertje. Ook was ze vanwege haar slaapproblemen prikkelbaar en ongeduldiger dan normaal gesproken. Samen kwamen wij erachter dat het probleem niet zozeer lag bij de opvoeding, maar bij de stress. Het ontstaan van de stress bij de moeder had tot gevolg dat het dochttertje ander gedrag liet zien, en dat is gezien de situatie eigenlijk heel normaal. Er was iets anders nodig: de moeder en ik kwamen tot de conclusie dat haar vraag eigenlijk ging over haar participatie in de maatschappij en haar financiële situatie en niet over het gedrag van haar dochtertje. Een collega met expertise op het gebied van participatie en financiën heeft samen met de moeder gezocht naar een oplossing.'

T-SHAPED PROFESSIONAL

Door interprofessioneel samenwerken kun je als sociaal wijkteam verschillende experts inzetten, waardoor je veel beter kunt aansluiten bij de vraag van een bewoner. Dat gebeurt ook in het wijkteam van Ellen. Er wordt gewerkt vanuit het model van de 'T-shaped professional'.

De verticale balk van de T staat voor de *diepe* specialistische vakbekwaamheid van de professional. Voor de één betreft dat kennis en vaardigheden omtrent opvoeding en zorg, voor de ander bijvoorbeeld kennis en vaardigheden op het gebied van financiën en inkomensondersteuning. Deze bekwaamheid verschilt dus per professional. De horizontale as staat voor de *generieke* vaardigheden, die alle professionals bezitten en die het integraal of interprofessioneel samenwerken mogelijk maken (Doornenbal & Leve, 2014).

Deze manier van werken vraagt veel van professionals, maar is volgens Ellen ook leuk. De afgelopen jaren heeft ze zich breder kunnen ontwikkelen en werkt ze veel meer samen met andere professionals en betrokkenen. Voor 2015 werd er volgens haar vooral vanaf eilandjes gewerkt, maar daar is nu veel in veranderd.

INTERPROFESSIELE OPLEIDEN

Wat vraagt deze manier van werken van (aankomende) professionals? Volgens Ellen hangt het succes van het interprofessioneel werken ook af van de mate waarin met andere organisaties wordt samen-

Hierbij is het ontwikkelen van één visie binnen een complexe zorgvraag een pré. Het openstaan voor andere benaderingswijzen en het kunnen loslaten van traditionele werkwijzen is hierbij nodig. Het samenwerken met andere domeinen, zoals het onderwijs, voorkomt versnippering. Hierbij zijn complexe vraagstukken veelal niet vanuit één domein op te lossen. Het mooie is dat je met een gemeenschappelijke visie eerder tot innovatieve oplossingen komt en hierbij is iedereen (dus zowel de bewoner als de verschillende professionals) geholpen.

De aankomend professionals hebben baat bij een generalistische opleiding met een specialisatie, aldus Ellen. Een stevige basis, waarbij het reflecterend vermogen goed ontwikkeld is.

Figuur 1. De T-shaped professional. Overgenomen uit Doornenbal & de Leve, 2014, p. 6





Het interprofessioneel samenwerken wordt voor beginnende professionals meer vanzelfsprekend als er in de opleiding al interprofessioneel wordt samengewerkt. Daarnaast zal de professionalisering m.b.t. het interprofessioneel samenwerken ook 'learning on the job' zijn. Vanuit de organisatie is het belangrijk dat er ruimte voor de professional gefaciliteerd is, zodat de professional ook tijd heeft om de andere professionals te leren kennen en een gezamenlijk visie te ontwikkelen. De professional weet meestal heel goed waar de verbeterpunten liggen in de samenwerking en waarom het, vanuit verschillende belangen, soms moeilijk is om een gezamenlijke visie te ontwikkelen.

Vanuit het onderzoeksproject "Teamwerk in de Wijk" is onderzocht welke factoren bijdragen aan het ontwikkelen van vernieuwingen, zoals het verbeteren van de interne en

externe samenwerking (Van der Voet, 2019). Hieruit blijkt dat de vernieuwingen vooral plaatsvinden op de werkvloer en juist de sociaal werkers een verandering kunnen bewerkstelligen. Voor het interprofessioneel opleiden betekent dit ook dat studenten meer zouden moeten leren over het ontwikkelen van beleid en wat hun eigen rol daarin kan zijn. Daarnaast zou het helpend zijn wanneer studenten weten hoe de zorg in Nederland in de verschillende domeinen georganiseerd is.

UITDAGINGEN

De kracht van interprofessioneel werken zit hem in de expertise van iedere professional, maar dit kan ook een valkuil zijn omdat je makkelijk vasthoudt aan je eigen specialisatie of de opdracht die je vanuit je werkgever hebt gekregen.

Terugkijken op de start van het interprofessioneel samenwerken in het sociale wijkteam, is Ellen

de volgende uitdagingen tegengekomen: 'Bij de start van het wijkteam in 2015 begrepen we elkaars taal niet, er waren grote cultuurverschillen en er was sprake van grote differentiatie in expertises en uitgangspunten. Als jeugdwerker had ik alleen oog voor de jeugd- en opvoedvragen, en miste ik bepaalde essentiële onderdelen in de vraag, die buiten mijn eigen specialisatie vielen. Dit had ook te maken met de verandering van specialistisch naar integraal werken. Dit is voor ieder van ons een zoektocht geweest. Ook het besef dat je niet alles hoeft te weten en dat je in het team gebruik kan maken van elkaars expertise is een prettige manier van werken. Het blijft wel zaak om in deze samenwerking tijd vrij te blijven maken voor het afstemmen met elkaar, zodat je niet allebei hetzelfde werk gaat doen.'

SAMENWERKING TUSSEN DE SOCIALE WIJKTEAMS EN DE BASSISCHOLEN

Een voorbeeld van interprofessioneel samenwerken met andere organisaties is de samenwerking met de basisscholen in Zwolle. Om het onderwijs en de zorg meer te verbinden, zijn er op basisscholen ondersteunings-teams ontwikkeld. Dit is ontstaan vanuit de visie dat zorg en onderwijs samen een sterkere en positievere ontwikkeling bij de kinderen en hun netwerk kunnen bewerkstelligen.

Een ondersteuningsteam bestaat uit een intern begeleider, een leraar en de jeugd- en gezinswerker van het sociale wijkteam. Vanuit dit ondersteuningsteam wordt er samen met ouders van een kind dat ondersteuning nodig heeft een plan gemaakt om te werken aan het verbeteren van de cognitieve en/of de sociaal-emotionele ontwikkeling van een kind. Hierbij speelt de thuissituatie en de gezinssituatie ook een rol. Er wordt gezamenlijk bekeken en besloten welke hulp het meest passend is en waar het kind en de ouder(s) het beste mee geholpen is.



TOT SLOT

Terugkomend op de vraag bij de start van dit artikel, kunnen we stellen dat Ellen ons een duidelijk beeld heeft gegeven van wat de praktijk op het gebied van interprofessioneel werken nodig heeft en hoe we studenten hierop vanuit verschillende opleidingen kunnen voorbereiden. De aankomend professionals hebben baat bij een generalistische opleiding met een specialisatie. Een stevige basis, waarbij het reflecterend vermogen goed ontwikkeld is en ze openstaan voor andere expertises en hun benaderingswijzen. Dit zijn mooie adviezen die we meenemen binnen het Innovatiecluster.

OVER DE AUTEURS

Flo Dingemans heeft een achtergrond in de jeugdhulpverlening en is nu drie jaar werkzaam als docent en coach bij de opleiding Sociaal Werk op Landstede. Sinds februari 2021 is zij aangesloten bij het Innovatiecluster Kind en Educatie.

Emma Nitert werkt als docent-onderzoeker bij Hogeschool KPZ in de opleiding associate degree Pedagogisch Professional Kind en Educatie (ad PPKE). Zij is sinds de start, in 2019, betrokken bij het Innovatiecluster Kind en Educatie.

LITERATUUR

- Doornenbal, J., & De Leve, C. (2014). De pedagogische professional van de toekomst 21st. Century Skills Professionals 0-tot 6-jarigen. PACT voor kindcentra.
[https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/21st-century-skills-13-6-HR\(1\).pdf](https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/21st-century-skills-13-6-HR(1).pdf)
- NJI. (2021). Wijkteams. Nederlands Jeugdinstituut.
<https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Wijkteams/Gemeente/Varianten-wijkteams>
- SWT. Zwolle (2021). Sociaal wijkteam Zwolle. Voor uw vragen over ondersteuning. Sociaal wijkteam.
<https://www.swtzwolle.nl/sites/swt/files/folder-sociaal-wijkteam-zwolle.pdf>
- Van der Voet, J., Van Zijl, A., & Steijn, B. (2019). *Werkvloer bepaalt of wijkteams presteren, beleid niet. Sociale Vraagstukken*.
<https://www.socialevraagstukken.nl/werkvloer-bepaalt-of-wijkteams-presteren-beleid-niet/>

HOE KIJKEN DE EERSTE ALUMNI TERUG OP DE AD PPKE?

DE (INTERPROFESSIONELE ROL) VAN PEDAGOGISCH PROFESSIONALS IN HET DOMEIN KIND EN EDUCATIE

In september 2016 startte de associate degree Pedagogisch Professional Kind en Educatie (ad PPKE) van Campus Kind en Educatie. Een opleiding waarin studenten zich ontwikkelen als pedagogisch professional in het domein kind en educatie. Een functie of rol die zich onder meer richt op het versterken van interprofessionele verbindingen tussen beroepsgroepen in dat domein. Inmiddels zijn er drie cohorten studenten afgestudeerd. Waar zijn zij terecht gekomen? Wat zijn hun ervaringen als PPKE'er, welke rol vervullen ze als het gaat om interprofessioneel samenwerken? Om antwoord te krijgen op dit soort vragen, voeren Emma Nitert en Trynke Keuning van Hogeschool KPZ, in samenwerking met PACT voor Kindcentra, onderzoek uit onder alumni en studenten van de ad PPKE. In dit artikel geven zij alvast een doorkijkje naar de eerste bevindingen.

WAARTOE WORDT DE PPKE'ER OPGELEID?

De ad-opleiding PPKE, die vanaf september 2021 ad Pedagogisch Educatief Professional (PEP) gaat heten, is een tweejarige hbo-opleiding waar studenten worden opgeleid tot pedagogisch professional op niveau 5. De opleiding leidt op voor functies en rollen binnen het onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdhulp (zie ook kader). Studenten leren om vanuit specifieke kennis en vaardigheden een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van kinderen van 0 - 18 jaar en worden zo opgeleid voor de toekomst: professionals die in staat zijn grenzen tussen sectoren onderwijs, opvang, welzijn en jeugdhulp te overbruggen.

Tijdens de opleiding PPKE is het verplicht om ten minste twee dagen per week betaald of onbetaald te werken in één van de genoemde sectoren. Dit kan een plek zijn waar de student voor de opleiding al werkte of stage liep of er wordt – als de student niet al werkzaam is in één van deze sectoren – een nieuwe praktijkplaats gezocht.

GEDURENDE DE OPLEIDING ONTWIKKELT IEDERE STUDENT ZICH IN VIER ROLLEN:

1. Die van een sterke pedagoog met oog voor kinderen, kennis van ontwikkelings- en leerlijnen, die goed kan observeren en in gesprek kan gaan met kinderen en andere professionals. Die weet waar en hoe hij bij de ontwikkeling van een kind kan aansluiten om het kind verder te helpen.
2. In de rol van verbinder, waarbij uitgegaan wordt van het principe dat één professional nooit alle expertise in huis heeft om een kind te ondersteunen bij zijn ontwikkeling. Er is altijd samenwerking nodig tussen verschillende professionals.
3. In de rol van vormgever die zinvolle activiteiten ontwerpt om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren.
4. Tot slot de rol van initiator, waarin bruggen bouwen en interprofessioneel denken en werken in het belang van de ontwikkeling van het kind centraal staan. De pedagogisch professional toont hiermee zijn creativiteit en ondernemende houding.

AANLEIDING EN DOEL ONDERZOEK

Het werkveld kind en educatie is momenteel volop in ontwikkeling. Binnen de kinderopvang is er bijvoorbeeld vraag naar hbo-opgeleide professionals. Binnen po-, v(s)o- en mbo-scholen worden onderwijsondersteunende functies en rollen anders vormgegeven. Ontwikkelingen die hieraan ten grondslag liggen zijn onder andere de Wet passend onderwijs, gepersonaliseerd leren, automatisering en digitalisering en werkdruk-verminderende maatregelen. Ook is er de opmars van Integrale Kindcentra (IKC). De 'schotten' tussen de sectoren onderwijs, opvang, jeugdhulp en welzijn vervagen en er is meer sprake van integratie. Er wordt niet alleen meer vanuit één discipline naar een kind gekeken; juist een brede blik op de ontwikkeling van het kind is belangrijk om kinderen optimale ontwikkelingskansen te bieden. Dit vraagt om een andere manier van werken en denken maar ook om nieuwe beroepsrollen. De opleiding PPKE speelt in op deze ontwikkelingen en leidt studenten op voor nieuwe beroepsrollen. Nu de opleiding een tijdje loopt, is het tijd om te onderzoeken hoe de opleiding wordt gewaardeerd en of de studenten daadwerkelijk worden ingezet in nieuwe interprofessionele beroepsrollen.

In oktober 2020 is daarom een onderzoek gestart naar de ontwikkeling van de huidige en toekomstige beroepsrollen van Pedagogisch Professionals Kind en Educatie. De resultaten van dit onderzoek geven enerzijds inzicht in de ontwikkelkansen die er liggen voor de opleiding en anderzijds in de mogelijke manieren waarop een pedagogisch professional ingezet kan worden in het werkveld.

ONLINE VRAGENLIJST EN INTERVIEWS

Er is een digitale vragenlijst uitgezet onder studenten en alumni. De hoge respons van 106 (van de 192) studenten en 88 (van de 122) studenten laat de betrokkenheid van studenten en alumni bij de opleiding zien. De resultaten van de vragenlijst geven eerste inzichten in de loopbaan van PPKE'ers, de invulling van hun beroep en de tevredenheid over de opleiding. Om nog meer inzicht te krijgen, zijn er vervolgens twaalf interviews gehouden met studenten en alumni die ieder op een andere manier invulling geven aan hun rol als (aankomend) pedagogisch professional.

EERSTE BEVINDINGEN

Het grootste deel van de PPKE'ers heeft voorafgaand aan de PPKE een mbo-opleiding afgerond, veelal pedagogisch of maatschappelijk werk of een opleiding tot onderwijsassistent.

Daarnaast komt er een deel van de havo en een deel uit een heel andere sector, bijvoorbeeld de financiële- of gezondheidssector. Zij hebben met behulp van de opleiding een carrièreswitch gemaakt.

PROFIELSCHETSEN

De onderzoeksresultaten laten zien dat er verschillende 'profielen' in de loopbaan van PPKE'ers te onderscheiden zijn. Een groep PPKE'ers doet tijdens- en na de opleiding hetzelfde werk als voorafgaand aan de opleiding. Een eerstejaars student werkte bijvoorbeeld voorafgaand aan de opleiding als pedagogisch medewerker op een kinderdagverblijf en doet dit werk nu ook tijdens de opleiding.

Eerstejaars student: *'Ik werk al tien jaar in de kinderopvang. Sinds februari werk ik op een nieuwe plek in de opvang op een integraal kindcentrum. Ik merk dat ik nog niet echt andere taken heb dan ik had voor de opleiding, maar er zijn denk ik wel kansen. Zeker omdat in dit kindcentrum nog wat op eilandjes wordt gewerkt. Het is alleen nog lastig voor mij, mijn leidinggevende en collega's om te bedenken wat ik zou kunnen doen.'*

Daarnaast is er een groep studenten die door de opleiding iets van functie verandert binnen de eigen organisatie, een onderwijsassistent die nu bijvoorbeeld de functie van leraarondersteuner heeft gekregen, of een pedagogisch medewerker die extra taken heeft gekregen of bijvoorbeeld werkzaam is als pedagogisch coach.

Tweedejaars student: *'Ik werk nu op een vve-peutergroep en op een bso. Door de opleiding wordt me steeds vaker de vraag gesteld: Goh, wil jij dat misschien doen? Bijvoorbeeld het coachen van collega's, gesprekken voeren met ouders en samenwerking opzoeken met andere instanties.'*

Tenslotte is er een groep PPKE'ers die een meer hybride of combiatierol heeft gekregen, dat wil zeggen dat ze op verschillende plekken in een organisatie werkzaam zijn, bijvoorbeeld bij een integraal kindcentrum in zowel het onderwijs als in de opvang bij de bso of voorschoolse opvang. Deze laatste groep is tot nu toe het kleinst. De verwachting is wel dat deze groep in de komende jaren nog groter gaat worden door de groei van kindcentra in de regio.

Tweedejaars student: *'Ik sta één dag in de week voor de klas. Ik word dan ingezet vanuit de werkdruk-verlagende middelen. Daarnaast ondersteun ik op school de kinderen die extra hulp nodig hebben. Ook werk ik op de bso. Daar denk ik onder andere mee over de kernconcepten. We zijn nu bijvoorbeeld bezig om de doorgaande lijn tussen bso en school wat gestroomlijnder te laten verlopen. We proberen onder andere meer informatie uit te wisselen over de kinderen die we begeleiden.'*

ZOEKTOCHT DOOR HET WERKVELD

Zowel studenten als alumni geven aan dat hun werkgevers soms nog wel zoekende zijn in hoe ze de rol van pedagogisch professional binnen hun organisatie kunnen vormgeven. Dit is misschien ook wel begrijpelijk, omdat het gaat om een nieuwe rol tussen de al bestaande functies binnen het domein kind en educatie. Wat een leraar of pedagogisch medewerker precies kan en doet, is vaak heel helder, maar waarvoor kun je zo'n nieuwe professional nou inzetten?

Hierbij spelen ook zaken als salaris en doorgroei-mogelijkheden een rol. Er zijn grote verschillen tussen organisaties in hoe PPKE'ers worden ingezet en beloond. Veelal hangt het af van de visie van een organisatie of bestuur op interprofessioneel werken en het anders organiseren of inzetten van personeel.

TEVREDEN OVER DE OPLEIDING

Of PPKE'ers nu nagenoeg dezelfde taken uitvoeren als voor de opleiding of dat ze in een nieuwe rol of functie zijn gekomen, vrijwel alle studenten en alumni zijn tevreden over wat de opleiding hun gebracht heeft. Zo geven ze onder andere aan dat de opleiding hun meer kennis en verdieping geeft en dat ze geleerd hebben om vanuit een breder perspectief te kijken. Dit heeft hun ook meer zelfvertrouwen gegeven.

Alumna: 'Ik herken de vier rollen van de opleiding in mijn werk als ib'er 0 - 4 jaar en pedagogisch coach. Ik ben bijvoorbeeld continue aan het kijken naar: hoe leg ik lijnen en verbindingen? Hoe zorg ik voor draagvlak? En ik probeer de pedagogisch medewerkers ook het brede perspectief mee te geven. Een kind komt namelijk bij jou op de bso, maar die heeft al een hele dag op school gehad. Die komt uit een bepaalde thuissituatie en een bepaalde wijk. En dat heeft allemaal invloed op hoe het kind bij jou op de bso aanwezig is.'

Tweedejaars student: 'Als ik nu bijvoorbeeld een netwerkgesprek heb, voel ik me zoveel steviger in mijn schoenen staan. Door alle ervaring die ik had wist ik al heel veel, maar nu kan ik het ook beter onderbouwen en stappen nemen. Ik laat me ook niet zo snel op een ander pad brengen, omdat ik nu gewoon zelf de kennis heb, ik weet waar ik het over hebt. Dat straalt je dan ook uit.'

Natuurlijk zijn er ook verbeterpunten te noemen voor de opleiding. Zo merken studenten op dat er veel aandacht is voor het naar schoolgaande kind van 4 - 12 jaar, maar minder voor bijvoorbeeld baby's, kinderen in speciaal (basis)onderwijs of voortgezet onderwijs. Ook mag er volgens hen nog

meer informatie gegeven worden over de sectoren welzijn en jeugdhulp. Dit zijn onderwerpen waar de opleiding zich verder in kan ontwikkelen.

TOT SLOT

Voor de zomervakantie verwachten we het volledige rapport te kunnen presenteren. De resultaten zullen worden gebruikt in de opleiding en worden gedeeld met het werkveld. We hopen dat de voorbeelden een inspiratie zijn voor organisaties en studenten die zoekende zijn naar hoe ze de rol van pedagogisch professional willen vormgeven.

OVER DE AUTEURS

Emma Nitert is werkzaam als docent bij de associate degree Pedagogisch Professional Kind en Educatie (PPKE) bij Hogeschool KPZ. Ze doet daarnaast vanuit het Kenniscentrum onderzoek binnen het thema interprofessioneel werken.

Trynke Keuning is als postdoctoral researcher verbonden aan Hogeschool KPZ en doet onderzoek naar interprofessionele samenwerking in het domein kind en educatie. Ze is als deelprojectleider verbonden aan het Innovatiecluster Kind en Educatie. Trynke is programmaleider Interprofessionele samenwerking Kennis- en Innovatiecentrum en kerndocent in de master MLIKE.



VERDER LEZEN

- <https://www.pactvoorkindcentra.nl/>
- <https://www.kpz.nl/studeren/ad-pedagogisch-educatief-professional/>
- <https://www.kpz.nl/publicaties/>



(W)ELKE LERAAR LEEST DIT?!

LEER ZE LEZEN

In de rubriek (W)elke leraar leest dit?! wordt steeds een boek besproken dat interessant is voor pedagogisch professionals die werkzaam zijn in het domein kind en educatie.

Deze keer *Leer ze lezen. Praktische inzichten uit onderzoek voor leraren basisonderwijs (2021)*. 'Een goede start in het lees-onderwijs is een geschenk voor het leven.' Deze wijsheid om in te lijsten staat in het nieuwste boek *Leer ze Lezen*, uit de Didactief-serie waar we eerder recensies over schreven in *Veerkracht*.

INTEGRALE AANPAK VOOR LEESBEGRIIP EN LEESMOTIVATIE

Het boek komt als geroepen, want -zo stelt het ministerie in een kamerbrief (najaar 2020)- 'Wetenschappelijke inzichten over effectieve didactiek en lesmethodes vinden hun weg nog niet altijd naar alle leraren.' De dalende leesmotivatie en de leesprestaties van opgroeiende kinderen zijn zo verontrustend

dat het leesonderwijs al enige tijd onder een vergrootglas ligt. Verschillende organisaties, verenigd in de Leescoalitie, pleiten ervoor om de inrichting van het leesonderwijs te herzien. De overheid stelt plannen op voor een integrale aanpak leesbegrip en leesmotivatie, waarin leesvaardigheid beter verankerd wordt in het onderwijs en leesplezier meer gestimuleerd wordt en er tevens een actie-agenda komt met maatschappelijke partners. Deze acties moeten ertoe leiden dat kinderen blijvende, gemotiveerde goede lezers zijn.

De onderzoekers Van Gelderen, De Glopper en Van Steensel selecteerden 23 toonaangevende wetenschappelijke artikelen uit het internationaal leesonderzoek. Onderzoeksjournalist Ros heeft de inzichten uit deze artikelen vervolgens voor de praktijk ontsloten. Dit gratis te downloaden boek, dat in januari 2021 is uitgekomen, slaat een brug tussen wetenschap en de dagelijkse praktijk van het lesgeven.

Het boek is opgebouwd uit vijf delen, waarbij in ieder deel steeds een aantal artikelen worden besproken:

- **ontluikende geletterdheid;**
- **aanvankelijk en technisch lezen;**
- **tekstbegrip;**
- **leesmotivatie;**
- **de meerwaarde van lezen.**

Naast informatie over de kennis uit ieder artikel, krijgt de lezer praktijkvoorbeelden voorgeschoteld, een samenvatting van de belangrijkste inzichten in drie of vier punten en een verder lees-mogelijkheid met QR-codes naar praktische boeken of artikelen.

DE NOODZAAK VAN RIJK (TAAL)ONDERWIJS

Ondanks alle inspanningen hebben veel leerlingen nog steeds een te beperkte woordenschat om bijvoorbeeld goed te presteren bij begrijpend lezen (Heister-Swart, 2018). Redenen hiervoor zijn onder andere dat woordenschat-onderwijs voor een groot deel gestoeld is op de uitleg van de

leraar en mondelinge taal onvoldoende rijk is om de basis te kunnen vormen voor woorden die geleerd moeten worden. Ook wordt de woordenschat van leerlingen niet voldoende vergroot door het leren van losse woorden. Bovendien wordt veel tijd gependend aan woorden die leerlingen toch wel leren in het dagelijkse lezen. O'Reilly, Wang en Sabatine (2019) vonden dat het bij het begrijpen van een tekst niet gaat om het kennen van hoogfrequente woorden, maar dat het juist gaat om woorden die voorkomen in schriftelijke taal. Daarvoor is rijk (taal)onderwijs nodig (Van Koeven & Smits, 2021) en goed leesonderwijs.

DE KUNST VAN HET LERAAR ZIJN

Terug naar het boek *Leer ze lezen*. Ieder onderwerp heeft voor elk wat wils. Zo kun je als leraar in het deel 'Leesmotivatie' lezen wat redenen zijn om te lezen, waarom thematisch onderwijs helpt bij het versterken van de leesmotivatie en wat aandachtspunten zijn bij de inrichting van dit onderwijs. Ook lees je waarom het belangrijk is om elk (individueel) kind te verleiden tot lezen, en leer je hoe je een negatieve leeshouding kunt ombuigen naar een positieve leeshouding.

Dat de rol van de leraar ook hier weer immens is voor de ontwikkeling van zijn leerling is duidelijk. De leraar zou alle zeilen bij moeten en kunnen zetten om van de leerling een veellezers te maken met een positieve leesattitude. Immers, een negatieve leesattitude is niet aangeboren, maar aangeleerd. En wat aangeleerd is, kan -met enige moeite- ook weer afgeleerd worden. Zo kunnen ze leerlingen ervaringen bezorgen

die haaks staan op hun overtuigingen en verwachtingen: 'Ik heb een hekel aan lezen, maar ik moet nu toch toegeven dat dit boek toch echt leuk is'. Als dat maar vaak genoeg gebeurt, dan zullen ze hun houding aanpassen" (p.108).

Wat er nodig is om die rol met verve te vervullen, zoals de belezenheid en de attitude van de leraar zelf en de facilitering van de leraar, zou ook een plek in het boek verdienen, desnoods in een epiloog. Zo is bekend dat het belangrijk is dat leraren kinderboeken lezen, willen ze hun kennis van kinderboeken versterken. Deze kennis is weer cruciaal om een goede leesbevorderaar te zijn. Omdat er ieder jaar weer nieuwe kinderboeken met rijke taal verschijnen die een plek verdienen in het onderwijs, is het van belang dat leraren gefaciliteerd worden om de ontwikkeling te kunnen bijbenen. Jip en Janneke zijn al lang met pensioen.

TOEPASSING IN JE KLAS EN IN JE TEAM

Hoe kan de leraar -in zijn toch al drukke bestaan- profiteren van dit boek? Door het als naslagwerk vraaggericht te gebruiken. Wat weten we over ouderprogramma's bij het versterken van de ontlukende geletterdheid? Hoe kun je als leraar leerlingen verleiden tot lezen? Hoe kun je tekstbegrip versterken bij leerlingen? De leraar kan de inzichten gebruiken als ondersteuning bij het lesgeven.

Dit boek leent zich ook goed voor teamprofessionalisering. Een mooie startvraag voor het team zou kunnen zijn: in hoeverre sluit het leesonderwijs dat we nu geven op onze school aan bij de belangrijke inzichten



uit dit boek? Je zou dan op basis van die analyse een focus kunnen kiezen en hiermee gezamenlijk aan de slag kunnen gaan.

BESPROKEN BOEK

Leer ze lezen. Praktische inzichten uit onderzoek voor leraren basisonderwijs (2021). Geschreven door: Bea Ros, Amos van Gelderen, Kees de Gloppe en Roel van Steensel. Gratis te downloaden op didactiefonline.nl, maar ook te bestellen bij Ten Brink Uitgevers, Meppel.

LITERATUUR

- Heister-Swart, N. (2018). *Lexical quality effects in reading comprehension: A developmental perspective*. Radboud University.
- O'Reilly, T., Wang, Z., Sabatini, J. (2019). How much knowledge is too little? When a Lack of knowledge becomes a barrier to comprehension. *Psychological Science* 30(9) 1344-1351.
- Van Koeven, E., & Smits, A. (2020). *Rijke taal. Taaldidactiek voor het basisonderwijs*. Boom.

OVER DE AUTEURS

Dr. Wenckje Jongstra is programmaleider taalstimulering Kennis- en Innovatiecentrum en postdoctoral researcher op Hogeschool KPZ.

Dr. Ietje Pauw is lector Narratieve Professionele Identiteit op Hogeschool KPZ.

RAISING THE FUTURE



Op 19 maart 2021 vond het congres Raising the Future plaats (www.raisingthefuture.nl). Dit is georganiseerd door KINDwijzer, een landelijke coöperatieve vereniging van Kinderopvangorganisaties en mede gesponsord door Hogeschool KPZ en de beide brancheverenigingen van de kinderopvang BKO en BMK. Het doel van dit congres, tevens een platform in ontwikkeling, is om bij te dragen aan de dubbele opdracht die we hebben als opvoeders en professionals in het brede veld van kinderen en jongeren: kinderen voorbereiden op de toekomst en in het hier en nu reeds bijdragen aan (veranderingen van) de toekomst.

Tijdens het congres zijn in het licht van deze dubbele opdracht vier grote thema's aan de orde gesteld. Een aantal aansprekende schrijvers, denkers en wetenschappers hebben de deelnemers meegenomen in hun inzichten, inspiratie en verbeelding. De vier grote thema's zijn:

1 DE DIGITALE TECHNOLOGIE EN DE TOENEMENDE ROBOTISERING

Het gevoel is ontstaan dat we ons veel zorgen zouden moeten maken over de invloeden van de digitalisering op de opvoeding. Het gevaar is dat we blijven hangen in vragen als: wat mag er wel, wat mag er niet? Of hoe lang mogen kinderen en jongeren gebruik maken van tablets, games, social media?

Volgens Peter-Paul Verbeek, hoogleraar techniek en ethiek aan de Universiteit Twente, leren we van die vragen niets. De digitale wereld is een feit en het gaat er niet meer om de techniek buiten de deur te houden. We moeten juist op zoek gaan naar nieuwe/andere interacties met de techniek.

Betere vragen zijn: Wat maken we van onszelf in de relatie tot de techniek en de digitale wereld? Hoe kunnen we die ontwikkelingen gebruiken om betekenis te geven aan ons leven, onze opvoeding en ons onderwijs en de wereld?

2 SEGREGATIE, KANSENONGELIJKHEID EN DE MERITOCRATIE

Volgens Kees Vuyk, filosoof en als hoofddocent geesteswetenschappen verbonden aan de Universiteit Utrecht, neemt de ongelijkheid toe en lijken we met onze opvoeding en ons onderwijs de ongelijkheid alleen maar te vergroten. Het meritocratische ideaal, gelijke kansen zonder onderscheid naar afkomst, geld, geslacht, ras, wordt niet waargemaakt. Het meritocratische ideaal gaat ook voorbij aan de verschillen in leervermogen. En de hoogopgeleiden zien hun succes steeds meer als de eigen verdienste en kijken neer op de lager opgeleiden. 'Het vraagt nogal wat van een samenleving, die zo om winnen draait, te moeten accepteren dat je geen winnaar bent, maar een loser zoals we tegenwoordig zeggen'. Zie ook zijn boek *Oude en nieuwe ongelijkheid. Over het failliet van het verheffingsideaal* uit 2018.

3 INDIVIDUALISERING EN DE PRESTATIESAMENLEVING

Paul Verhaeghe, hoogleraar psychologie aan de Universiteit van Gent, weet als geen ander verbindingen tot stand te brengen tussen de ontwikkelingen in de samenleving en het individu. Wie we worden en zijn, wordt bepaald door de context waarin we leven. En die context wordt in deze tijden bepaald door een dwang tot geluk, zelfontplooiing en succes. We hebben een samenleving gecreëerd waarin we consumeren tot de invulling van ons leven hebben gemaakt en zijn gevangen in een ratrace van materieel bezit. Paul Verhaeghe pleit voor een verandering van de

samenleving. Een samenleving waarin er weer tijd is voor opvoeding en onderwijs waarin kinderen kunnen opgroeien tot kritische en bewuste volwassenen die bijdragen aan de samenleving.

4 DE VERBEELDING EN EEN COLLECTIEVE OPDRACHT

Philipp Blom is een Duitse filosoof en historicus, hij heeft indringend geschreven over de gevolgen van de ons consumentisme, de klimaatverandering en de noodzaak tot nieuwe verhalen. Het is, volgens Blom, tijd voor nieuwe verhalen, om gemeenschappelijke ervaringen van een bijzondere tijd met elkaar te delen. Om bijvoorbeeld niet te vergeten dat het mogelijk is de luchtvervuiling drastisch te verminderen als we minder vliegen. Dat we dingen kunnen veranderen als we dat willen en ons ervoor inzetten. In verhalen ontstaat een nieuwe moraal, een ander perspectief. Zonder een gemeenschappelijk verhaal, zonder een gemeenschappelijke wil, is een transformatie niet mogelijk, stelt Blom.

De huidige samenleving en organisatiestructuren met vaste systemen van plan, do, act, check en maandrapportage (in feite gericht op de status quo) staan haaks op de kracht die verhalen en de verbeelding kunnen hebben. Kinderen en jongeren die, nieuwsgierigheid als zij zijn, de wereld willen verkennen, krijgen in plaats daarvan te horen: zit stil en hou je mond. Terwijl we juist behoefte hebben aan mensen met creativiteit, nieuwsgierigheid en het lef om te experimenteren, zodat de grote en wereldwijde problemen kunnen worden aangepakt en in sommige gevallen voorkomen.

De ontwikkelingen in de wereld en de impact van de veranderingen zijn groot en voor iedereen voelbaar geworden. Met *Raising the future* willen we niet zozeer een discussie met elkaar voeren, maar verkennen wat deze ontwikkelingen betekenen voor de toekomstige generaties. Daarvoor is nieuwsgierigheid nodig en het aandurven om van het gebaande pad af te wijken en nieuwe verhalen met elkaar te maken over deze toekomst.

Navigeren naar het onbekende en nieuwsgierigheid hebben we nodig in het licht van onze dubbele opdracht: kinderen voorbereiden op de toekomst en in het hier en nu bijdragen aan de veranderingen van de toekomst vanuit het lange termijn denken. Of zoals Roman Krznaric, cultuurhistoricus en auteur van *De goede voorouder* uitlegt: we hebben een marshmallowbrein en een eikelbrein. We kennen vast allemaal de leuke filmopnames van peuters en

kleuters die verlangend de marshmallow niet proberen op te eten, maar er zeker niet altijd in slagen. Ons marshmallowbrein is voortdurend gedreven door de korte termijn beloning, maar we hebben juist ons eikelbrein nodig om na te denken over de lange termijn.

Volgens Daan Roovers, denker des vaderlands, vraagt elke tijd om bezinning op de fundamenteën van de opvoeding. Maar deze tijd zeker (zie ook *Mensen maken. Nieuw licht op opvoeden*, 2017). De meritocratie staat de rechtvaardigheid in de weg. Staat een samenleving van verbinding, zingeving betekenisvol zijn in de weg. De meritocratie draagt bij aan de gescheiden wereld van winnaars en losers. Werelden waarin we elkaar niet meer ontmoeten en niet meer samen delen wat we nodig hebben voor de toekomstige generaties.

Voor de future generations moeten we in het hier en nu nadenken over onze keuzes en proberen onze verbeeldingskracht aan te spreken. Met *Raising the future* dragen we bij aan die dialoog en die verkenning. In de opvoeding wordt beslist of we genoeg van de wereld houden om er verantwoordelijkheid voor te dragen en haar te redden van de ondergang. We sluiten af met een citaat van Hannah Ahrendt: "In de opvoeding beslissen we ook of we onze kinderen genoeg liefhebben om hen voor te bereiden op hun opdracht het vernieuwen van de wereld".

OM VERDER TE LEZEN

Hieronder volgen enkele titels van de sprekers:

Philipp Blom, 2017, *Wat op het spel staat*.

Philipp Blom, 2017, *Het grote wereldtoneel*.

Philipp Blom, 2020, *Over de kracht van de verbeelding in crisistijd*.

Daan Roovers, 2017, *Mensen Maken. Nieuw licht op opvoeden*.

Peter-Paul Verbeek, 2014, *Op de vleugels van Icarus. Hoe techniek en moraal met elkaar meebewegen*.

Paul Verhaeghe, 2019, *Identiteit*.

Kees Vuyk, 2018, *Oude en nieuwe ongelijkheid. Over het failliet van het verheffingsideaal*.

OVER DE AUTEURS

Petra Janssen is oud-pedagoog WijZijnJong.

Ruth de Waal is hogeschooldocent op Hogeschool KPZ en voorzitter Netwerk Pedagogen KINDwijzer.





INTERPROFESSIONEEL ONTWERP- ONDERZOEK: EEN ONDERZOEK NAAR EIGENAARSCHAP EN PEDAGOGISCHE RELATIES

TRYNKE KEUNING IN GESPREK
MET SIGRID HARTMAN

In de MLIKE (Master Leiderschap Innovatie Kind en Educatie) worden formeel en informeel leiders uitgedaagd een interprofessioneel ontwerp onderzoek uit te voeren. Sigrid Hartman is één van de studenten die momenteel in de afrondende fase van de MLIKE is. Ze vertelt over het onderzoek dat ze heeft uitgevoerd en welke rol interprofessioneel werken speelde in dit onderwerp.

VOORONDERZOEK

Leerlingen met gedragsproblematiek bij ons op school vragen van leraren een extra inspanning als het gaat om het opbouwen van een relatie met deze leerlingen: je moet willen kijken naar waar het gedrag vandaan komt en niet terugvallen op straffen waardoor de relatie nog meer onder spanning komt te staan. Uit literatuuronderzoek (bijv. Buyse, Koomen & Verschueren, 2007) blijkt dat de pedagogische relatie tussen de leraar en leerling juist heel belangrijk is voor de motivatie van de leerling, hun zelfbeeld en de mate waarin leerlingen het gevoel hebben eigenaar te zijn van hun eigen ontwikkeling. In mijn MLIKE-onderzoek heb ik onderzocht hoe we de pedagogische relatie tussen leraren en leerlingen kunnen versterken, zodat leerlingen meer eigenaarschap kunnen ontwikkelen. In de eerste fase van het onderzoek heb ik gekeken naar hoe de pedagogische relatie met leerlingen nu is, wat de mate van eigenaarschap is bij leerlingen, en wat manieren zijn om de relatie tussen leraren en kinderen te versterken.



Figuur 1. Social discipline window van Wachtel (2012)

ONTWERPFASE

In het vooronderzoek kwamen we tot de conclusie dat leraren wel een relatie durven aangaan met leerlingen, maar behoefte hebben aan handvaten om leerlingen binnen die relatie meer *verantwoordelijkheden (eigenaarschap)* te geven. Een werkbezoek aan de Engelse stad Leeds inspireerde om aan de slag te gaan met een *verbindende aanpak*. In Leeds leerden we over het concept *restorative practice*, dit hebben we vertaald naar de 'verbindende aanpak'. De verbindende aanpak gaat over het bouwen, onderhouden en herstellen van relaties.

Belangrijk uitgangspunt van de aanpak is het social discipline window van Wachtel (2012, zie Figuur 1). Uitgangspunt hierbij zijn de vier basishoudingen in relaties: met veel of weinig uitdagingen en met veel of weinig ondersteuning. In plaats van 'werken aan kinderen', 'werken voor kinderen', of zelfs 'niet werken' streven we naar werken 'met kinderen' dat betekent: een relatie aangaan waarin je uitgaat van veel uitdaging en veel ondersteuning.

Een ander ankerpunt binnen de verbindende aanpak is een eerlijk proces; iedereen is betrokken, het is voor iedereen duidelijk en de verwachtingen zijn helder.

Belangrijk kenmerk van de verbindende aanpak is dat alle professionals rondom het gezin een gezamenlijke taal gebruiken we noemen dat de 'hersteltaal'. Bij hersteltaal wordt gebruikgemaakt van vragen met betrekking tot het verleden (wat is er gebeurd?), het heden (wie is er door geraakt en hoe?) en de toekomst (hoe kunnen we nu verder?). Dit lijkt heel simpel, maar het blijkt heel goed te werken. De kinderen bij ons op school leren deze taal ook en worden ingezet als coach die bemiddelt bij ruzies. Eén van die kinderen zei het laatst heel treffend: 'Omdat ik die vraag stel [wat is er gebeurd?] moet de ander al nadenken en is hij minder boos', bovendien heeft ieder de kans om zijn verhaal te vertellen en gehoord te worden.

In onze school – en een in de buurt gelegen school met een zelfde soort populatie, zijn alle leraren getraind in de verbindende aanpak. Onze school was een pilotschool voor Hoogeveen. Naast dat de leraren worden opgeleid, worden ook de kinderen van groep 5-8 opgeleid tot coach, waarbij ze de hersteltaal ook leren toepassen.

Een andere mooie interventie is dat er een welzijnswerker nu onderdeel is van ons team. Hij kan de hersteltaal goed voeren en stelt net even andere vragen, waardoor hij leraren inspireert. Een concreet voorbeeld: in het welzijnswerk is reflecteren en feedback geven veel vanzelfsprekender, dagelijkse kost. Op de school is daarvan geleerd, we kunnen opener, samen reflecteren en feedback geven. Door de andere manier van kijken, andere vragen stellen kijk ik ook anders naar hoe het in het onderwijs gaat en wat mijn rol daarin is. Daarnaast kan de welzijnswerker met zijn expertise hulp bieden aan kinderen. Kinderen profiteren zo direct en in-direct. Het leereffect tussen de organisaties is groot, we kennen elkaars werkgebied beter en zijn aanvullend.

We merken uit gesprekken met de kinderen dat ze zich meer verantwoordelijk voelen voor de situatie en voor elkaar. En ze geven aan dat hun zelfvertrouwen groeit. Hun inzet draagt bij aan het verminderen van het aantal incidenten en door de hersteltaal verbetert het gevoel van veiligheid in de school.

INTERPROFESSIONELE AANPAK

De verbindende aanpak wordt nog krachtiger als het niet alleen op school op deze manier werkt, maar ook andere professionals rondom het kind dezelfde manier van werken hanteren. Daarom heb ik gedurende het onderzoek samengewerkt met professionals uit de regio. We zijn gestart met een groep bestaande uit mensen van onder andere vo, po, gemeente en welzijnswerk. Deze groep is gedurende het gehele onderzoek betrokken geweest. Regelmatig overleggen we over de bevindingen van het onderzoek. De verbindende aanpak en de hersteltaal wordt nu overal in Hoogeveen waar wordt gewerkt met kinderen of jongeren toegepast: op gemeenteniveau, bij jongerenwerk, maar ook bijvoorbeeld bij de plaatselijke sportclub. Ik vind het heel mooi om te zien dat we allemaal op dezelfde manier omgaan met kinderen, niet vanuit een bestraffende manier maar vanuit een herstellende manier.

HOE NU VERDER..?

De evaluatie van het ontwerp loopt nog, maar we zien en horen uit gesprekken met kinderen dat ze zich meer verantwoordelijk voelen voor wat er gebeurt in hun klas. We gaan er op school dus zeker mee door!

De manier waarop we op school invulling hebben gegeven aan de verbindende aanpak is een voorbeeld voor andere scholen in de regio en voor andere organisaties. Regelmatig komen professionals uit onze regio die ook met kinderen en jongeren werken met vragen over wat werkt en hoe ze de aanpak in hun eigen organisatie kunnen inzetten.

LITERATUUR

- Buyse, E., Koomen, H. M. Y., & Verschueren, K. (2007). Interacties tussen leerkrachten en leerlingen. In K. Verschueren & H. M. Y. Koomen (Eds.), *Handboek Diagnostiek in de leerlingenbegeleiding*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Wachtel, T. (2012). *Defining restorative*. Bethlehem, PA: International Institute for Restorative Practices.

OVER DE GEÏNTERVIEWDE

Sigrid Hartman is directeur van Juliana van Stolbergsschool in Hoogeveen en student MLIKE op Hogeschool KPZ.



AGENDA

NU BESCHIKBAAR OP
KPZ.NL EN SPOTIFY

PODCASTS OVER KPZ

LEIDERSCHAPSOPLEIDINGEN

Opleidingsmanagers

Ans Wijnen en Vivian Tevreden

gaan in gesprek met onder

andere Tjip de Jong, Anne

Looijenga en (oud)-studenten

van de leiderschapsopleidingen.



PAS VERSCHENEN

Een leraar met een eigen kleur.

Ontwikkeling van de

professionele identiteit.

Geschreven door leden van het

Kennis- en Innovatiecentrum

van Hogeschool KPZ. Dit boek

is opgebouwd rond drie secties:

narratieve reflectie,

professionele identiteit en

taalstimulering. Vanuit

verschillende perspectieven

worden handvatten gegeven

om de professionele identiteit

van de leraar te versterken en

daarmee zijn eigen kleur.

REDACTIE VEERKRACHT

Ietje Pauw

lector Kennis- en Innovatiecentrum

Hogeschool KPZ (eindredacteur)

Véronique Damoiseaux

hogeschooldocent Taal

Nanette Herfst

beleidsmedewerker PR en

Communicatie

Daniëlle Renirie

medewerker PR en Communicatie

Trynke Keuning

gastredacteur

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van de bijdragen ligt uitsluitend bij de desbetreffende auteur(s). De redactie is verantwoordelijk voor selectie en plaatsing. De redactie behoudt zich het recht om wijzigingen in de tekst aan te brengen. Deze wijzigingen kunnen betrekking hebben op: de inhoudelijke kwaliteit, de bruikbaarheid voor de doelgroep en de helderheid in opbouw en formulering.

DESIGN

True Communications

VORMGEVING

Afdeling Communicatie KPZ

FOTOGRAFIE

Theo Smits: cover, p. 4, 6, 8, 9, 33

Martin Savelkoel: p. 3, 35

Dorieke Fotografie: p. 4

Nanette Herfst: p. 19

Jack van Dongen: p. 20

Hugo van den Ende: p. 24, 25

Daniëlle Renirie: p. 28

Kyra de Putter: p. 38

Hogeschool KPZ

Ten Oeverstraat 68

8012 EW Zwolle

038 - 4217425

info@kpz.nl

www.kpz.nl

PORTRET



NIENKE VIJSCHER-VAN DEN HOEK

WOONPLAATS:	Zwolle
GEBOORTEDATUM:	03-04-1997
AFGESTUDEERD:	2019 aan KPZ
WERKZAAM:	Pedagogisch Professional/leraarondersteuner
LOOPBAAN:	Begonnen als onderwijsassistent op Kindcentrum De Schaapskooi in Wezep. Op dit moment leraar-ondersteuner, ik begeleid de plusgroep en NT2 leerlingen en heb verschillende beleidstaken

Op jonge leeftijd ontdekte ik dat ik energie kreeg van het werken met jonge kinderen. Ik wilde kleuterjuf worden! Een logische stap was daarom voor mij om na de opleiding onderwijsassistent de pabo te gaan doen. In mijn laatste jaar van de opleiding onderwijsassistent ontdekte ik de nieuwe ad-opleiding Pedagogisch Professional Kind en Educatie (PPKE). Ik had destijds net een baan als onderwijsassistent aangenomen en in de opleiding PPKE vond ik de juiste verdieping waar ik op dat moment naar op zoek was. De school waar ik werkzaam ben, werd op dat moment een IKC, deze overgang sloot daarom goed aan bij opleiding PPKE. De opleiding PPKE was voor mij de juiste stap! De theorie over het jonge schoolkind en het starten van een IKC kon ik goed toepassen in de praktijk. Door de opgedane kennis kreeg ik binnen de school meer een verbindende rol.

Tijdens de opleiding PPKE heb ik kennis opgedaan over het ontwikkelende kind, het kind in samenleving, de leerrijke omgeving en het kind in de keten. De kennis en vaardigheden heb ik kunnen laten zien in de praktijk. Door de opleiding ben ik persoonlijk gegroeid. Ik ben zelfverzekerder geworden, waardoor ik nu de stappen zet in de richting die mij energie en voldoening geeft.

De opleiding is voorbijgevlogen. De lessen en de koppeling aan de praktijk hebben mij veel gebracht. De gezelligheid en samenwerking met medestudenten, de betrokkenheid van docenten en de sociale contacten waren voor mij heel belangrijk. Ik heb me vanaf dag één op mijn gemak gevoeld. Het vak wet- en regelgeving en ontwikkelingspsychologie heb ik veel kunnen toepassen binnen mijn werk.

Mijn ideaal is dat ieder kind met plezier naar school gaat. Want vanuit een veilige omgeving komt een kind tot groei, vanuit relatie kom je verder tot ontwikkeling. Als leraar-ondersteuner en PPKE'er heb ik hierin een belangrijke rol. Ik ben een onderdeel van het leven van het kind, waarin ik veiligheid mag bieden en de succes-ervaringen, waardoor ze met veel plezier naar school gaan.

Ik heb opnieuw vastgesteld dat het werken met jonge kinderen mij energie geeft. Mijn droom is om ooit voor mijzelf te beginnen, zodat ik kinderen met rouw en echtscheidingsproblemen kan helpen d.m.v. spel. Zoals ik nu naar de toekomst kijk, ben ik over tien jaar nog werkzaam in het domein kind en educatie.

Ik wens Hogeschool KPZ toe dat de opleiding Pedagogisch Professional nog verder mag groeien. Hogeschool KPZ biedt veel persoonlijke begeleiding en ik hoop dat de hogeschool op deze manier nog veel studenten mag opleiden