
TOOLBOX INTERPROFESSIOELE WERKVORMEN



*Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Kenniscentrum Publieke Zaak
Radboudumc Health Academy*

Leeswijzer

Beste (samenwerkende) professional,

Welkom in de toolbox met interprofessionele werkvormen. In deze toolbox vind je werkvormen die ondersteunend zijn om het interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden te bevorderen.

Hoe is de toolbox tot stand gekomen?

De toolbox is tot stand gekomen na een inventarisatie naar gebruikte werkvormen binnen de faculteit Gezondheid, Gedrag en Maatschappij van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en het Radboudumc. Gebruikte werkvormen zijn gescreend met behulp van ontwerpeisen (vorm en inhoud) die zijn opgesteld op basis van literatuur en interviews met experts t.a.v. interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden. Op basis daarvan zijn de werkvormen aangescherpt en/of aangepast. Dank aan de studenten onderwijskunde Marieke Legtenberg en Loes van den Heuvel, en student opleidingskunde Niels Gertsen, die ons hierbij hebben ondersteund.

Waarom deze toolbox?

Gezondheidszorg richt zich op het functioneren-, de veerkracht- en eigen regie van burgers/cliënten. Dit vraagt van jou als professional om over grenzen van je eigen professie heen te kijken en samen te werken met anderen, om te komen tot passende ondersteuning of zorg aan cliënten¹.

In de toolbox vind je werkvormen die hierbij (kunnen) helpen. Voel je vrij om er creatief mee om te gaan en aan te passen aan je eigen context.

Hoe werkt de toolbox?

De werkvormen in de toolbox zijn geordend in het raamwerk interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden (Werkgroep IPE HAN-Radboudumc, 2017).



Door op de tandwielen te klikken komen de specifieke werkvormen die bij dat domein horen tevoorschijn.

Veel succes en inspiratie!

Marjon Breteler (Radboudumc Health Academy) & Wietske Kuijjer-Siebelink (HAN)

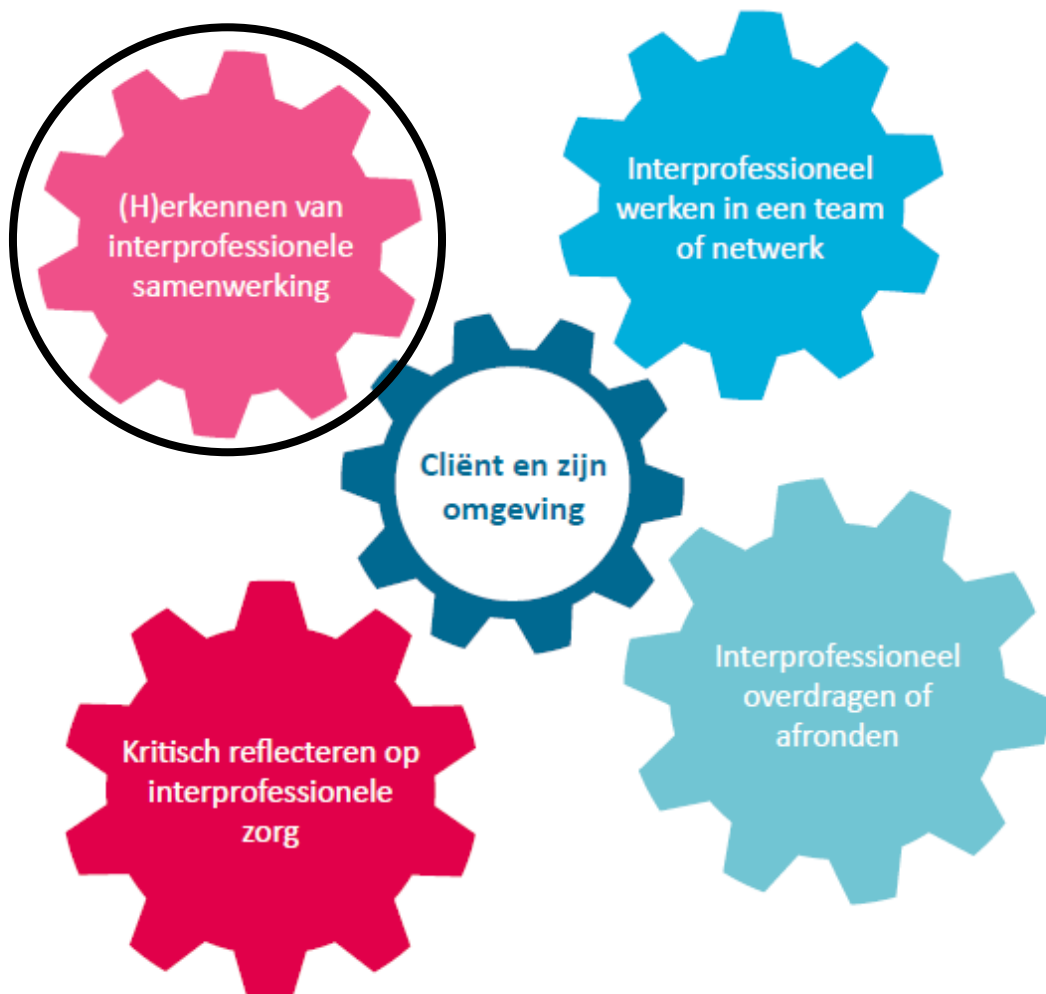
¹ Er is gekozen voor de term 'cliënt'; hiermee wordt – afhankelijk van de context – ook de burger, patiënt, bewoner, zorgvrager bedoeld en altijd in relatie met diens sociale omgeving.

Inhoudsopgave

Leeswijzer.....	2
1. (H)erkennen van interprofessionele samenwerking.....	4
Een dag uit het leven van	5
Stoelendans	7
Over de streep	10
Geef elkaar de hand	12
Profiel maken van de netwerkprofessional	14
Verwachtingen expliciteren	16
Persoonsgerichte zorg door samenwerken	17
2. Interprofessioneel werken in een team of netwerk	19
Hackathon.....	20
Van casus naar behandelplan	23
Negetief brainstormen.....	25
Simulatie teamtraining	27
Samen betere zorg!	29
3. Kritisch reflecteren op interprofessionele zorg	31
Reflectiespel	32
Observatieopdracht.....	34
Consultvoering in de praktijk.....	36
Journal club interprofessioneel samenwerken	38
What, So What, Now what?	40
Inzichtenpot.....	45
Eyeopener.....	47
4. Interprofessioneel overdragen of afronden.....	49
Wereldcafe	50
Boodschappenlijstje	52

1. (H)erkennen van interprofessionele samenwerking

- Belang van interprofessioneel werken voor de cliënt, zijn sociale omgeving en samenleving herkennen en erkennen;
- Herkennen wie hierbij - op welk moment - nodig is en wie wat doet;
- Eigen deskundigheid en grenzen kunnen expliciteren;
- Andermans rol en grenzen kunnen identificeren;
- Waarderen van diversiteit in rollen en expertise.



EEN DAG UIT HET LEVEN VAN



Inzicht verkrijgen in de werkzaamheden van de andere professie.

Samenvatting:

Beschrijven van een werkdag uit het leven van een andere professie. Deze overeenkomsten en verschillen bespreken.

Vorbereiding:

- Het is van belang dat de deelnemers zelf voldoende zicht hebben op de werkzaamheden en werkdag van de eigen professie.

Werkwijze:

- (10 minuten). Zoek een persoon met *dezelfde professie* als jij, en vorm samen met een tweetal *van een andere professie* een groep van 4. Beschrijf als duo vanuit *dezelfde* professie, een werkdag uit het leven van een *andere* professie. Doe dit zo gedetailleerd mogelijk (taken, tijden, overleg).
- (10 minuten). Na deze 10 minuten presenteren jullie aan elkaar kort de werkdag en luistert de andere professie.
- (40 minuten). Nadat beide professies hebben gepresenteerd beantwoorden jullie met de hele groep de volgende vragen:
 - Welke onderdelen van de werkdag zijn goed beschreven?
 - Waar zitten de verschillen met de daadwerkelijke werkdag? Probeer er samen achter te komen waarom deze verschillen (misvattingen/aannames) er zijn?
 - Welke professie weet meer over de werkdag van de ander? Hoe kan het dat deze professie er meer van weet?
 - Welke ervaringen hebben bijgedragen aan het juist omschrijven van de werkdag van de ander? Wat zou je nodig hebben om hier bij andere professies meer zicht op te hebben?
 - Hoe zou je meer zicht kunnen krijgen op de werkdag van de andere professie?

Docentinstructie / aandachtspunten:

Als docent/begeleider is het bij deze werkvorm van belang dat je de gelijkwaardigheid bewaakt gedurende de werkvorm. Er kunnen stereotyperingen voorbij komen en er spelen misschien niet uitgesproken machtsverhoudingen. Een verschil in een beschreven werkdag en een daadwerkelijke werkdag hoeft niet per definitie 'fout' te zijn. Probeer erachter te komen wat deze verschillen heeft veroorzaakt. (Ervaringen? Context?). Probeer ervoor te zorgen dat de deelnemers middels deze werkvorm dichterbij elkaar komen.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

- Welke ervaring van vandaag neem je mee op het moment dat je in het vervolg gaat samenwerken met een andere professie? Wat ga je daarmee doen in de dagelijkse praktijk?
- Wat heb je geleerd over/van een andere professie, wat je nog niet wist?
- Welke aannames over een andere professie werden bevestigd?
- Wat heb je geleerd over hoe andere professionals naar jouw praktijk kijken? Is dit herkenbaar in de dagelijkse praktijk? Zo ja, omschrijf een voorbeeld.
- Wat zou je willen leren op gebied van (h)erkennen van andermans expertise? Wat zou je daarvoor willen doen/veranderen? Hoe ga je dat doen?
- Zijn er situaties vandaag voorgekomen die je in de dagelijkse praktijk herkent? Wat kun en wil je daar mee gaan doen?

Varianten:

- Bij meer dan twee professies in de groep, kan ook door gewisseld worden.
- Deze werkvorm kan ook uitgevoerd worden na observatie of meelopen.
- Voor deze werkvorm kun je in plaats van een hele werkdag ook een overdracht, consult of huisbezoek bij een cliënt gebruiken om te omschrijven.

Ontwerper/ contactpersoon: Nina Aalfs, Anneke Welmers, Radboudumc; nina.aalfs@radboudumc.nl ; anneke.welmers@radboudumc.nl

STOELENDANS



Deelnemers stimuleren om vanuit positie van iemand anders/andere professie te luisteren, kijken en handelen. Van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam ten aanzien van inzicht in hoe men zich tot de ander verhoudt c.q. onderscheidt.

Samenvatting:

Deelnemers van verschillende professies schatten in hoeveel ze zelf kunnen bijdragen, maar ook hoeveel andere professies kunnen bijdragen aan een casus over een cliënt. Beoogde opbrengst is dat deelnemers van *onbewust onbekwaam* naar *bewust onbekwaam* ten aanzien van inzicht in hoe men zich tot de ander verhoudt c.q. onderscheidt, en vervolgstappen gaan zetten om elkaar beter te leren (h)erkennen.

Vorbereiding:

Selecteren van twee casussen met complexe problematiek vanuit de praktijk of nodig cliënten uit met een complexe problematiek. Zorg ervoor dat er verschillende professies uitgenodigd zijn. Betrekken van de gemeente of het verenigingsleven maakt dit sterker. Geef in de bijeenkomst iedere persoon een bordje/ kaartje om rol, positie, en functie duidelijk zichtbaar te maken naar anderen. Zorg voor een ruimte waarin deelnemers zich kunnen bewegen.

Werkwijze:

- *10 minuten:* Verschillende professies staan rondom een cliënt en krijgen de volgende instructie: 'straks gaan we luisteren en vragen stellen. Als je iets hoort waarvan je denkt: daar kan/moet ik wat mee, stap je, zonder toelichting, richting de cliënt'. De cliënt vertelt, na de toelichting, over zichzelf, diens gezondheid, klachten etc. Daarna kunnen de deelnemers vragen stellen, zoals in een groepsgesprek. Tijdens het stellen van vragen en luisteren naar antwoorden stappen de deelnemers naar de cliënt wanneer ze wat horen waar ze wat mee kunnen/moeten.
- *15 minuten:* Wanneer deelnemers dichterbij de cliënt staan, las je als docent/facilitator een time-out in. Vraag de cliënt naar diens ervaring wat betreft de professies die dichterbij komen. Vraag vervolgens deelnemers naar hun positie en die van anderen, bijvoorbeeld: Wat was voor jou de reden om richting cliënt te stappen? Waarom was dat belangrijk voor je? Welke beweging zag je bij anderen? Begreep je, vanuit hun positie, waarom zij in beweging kwamen? Wat zou je daarover willen weten? Stimuleer de dialoog.
- *15 minuten:* Laat deelnemers op 'andermans stoel' gaan zitten en zo diens rol en positie innemen. Zorg ervoor dat duidelijk is wie op wiens plaats staat (bv. bordjes/ kaartjes, stickers). De activiteit start opnieuw met een andere cliënt en dezelfde opdracht. Bespreek in de volgende time-out hoe makkelijk of moeilijk het is om vanuit andermans positie vragen te

stellen of in beweging te komen, bijvoorbeeld: Hoe was het vanuit andermans positie te denken en in beweging te komen? In hoeverre is dat herkenbaar voor je eigen praktijk? Hoe vond je het om iemand anders in jouw plaats te zien staan? Wat leert je dat in hoe anderen naar jouw praktijk kijken?

- *10 minuten*: Nabespreking. Je bepaalt samen wat te doen met de ontstane vragen, inzichten, gevoelens en behoeften. Probeer concrete afspraken te maken: hoe pakken we dit op? Hoe en wanneer gaan we hiermee verder? Welke eerste concrete actie spreken we af? Met wie?

Docent instructie / aandachtspunten:

- Alles wat besproken wordt, is vertrouwelijk. Teken hiervoor *vooraf* een overeenkomst met zijn allen.
- Zorg ervoor dat iedere professie een bijdrage kan leveren/een rol heeft in de casus;
- Zorg voor transparantie in wie welke rol is/speelt;
- Zorg ervoor dat er genoeg ruimte is voor iedereen om te spreken, dan voelt een ieder zich gehoord.
- Zorg voor veiligheid in de groep, opdat iedereen zijn/ haar gevoel kan benoemen.
- Heb respect voor elkaar en waardeer elkaars verschillen
- Bewaak de dialoog
- Plan dit in tijdens bv. lunchtijd
- Faciliteer en bewaak de dialoog (geen discussie!): belangstelling voor ander, willen leren van/met elkaar

Varianten:

1. Laat een deelnemer in de huid van de cliënt kruipen, opdat degene ervaart hoe het voor een cliënt kan voelen.
2. Er kan gevarieerd worden door de nadruk te leggen op de aan- of afwezigheid van vak jargon en de invloed daarvan op de communicatie.
3. Gebruik deze werkvorm om multidisciplinair werken te visualiseren. Nodig hierbij gericht professies en mantelzorgers uit, die betrokken zijn bij de (netwerk)zorg en ondersteuning van de cliënt.
4. De stoelendans kan ook omgekeerd worden gebruikt, waardoor visie, waarden en normen t.a.v. de manier waarop cliënten inspraak hebben, meebeslissen ect. Bespreekbaar kan worden gemaakt. Deelnemers introduceren zich aan cliënt en vertellen iets over hun professionele achtergrond. Daarna stelt cliënt vragen aan deelnemers. De cliënt bepaalt zelf welke informatie belangrijk voor hem/haar is en wijst mensen aan die dichterbij mogen komen. Als deelnemers dichterbij cliënt staan, volgt time-out. Vraag dan naar ervaring van deelnemers om bevestigd te worden en vraag de cliënt naar wat hij/zij vond van de antwoorden, wat belangrijk voor hem/ haar was en wat voor hem/ haar de reden was om de ander uit te nodigen dichterbij te komen. Neem genoeg tijd voor nabespreking en zorg dat iedereen veilig zijn gevoel kan benoemen. De cliënt kan hierin een actieve rol nemen, zonder te pampieren. In de nabespreking wordt samen bepaald wat te doen met de ontstane vragen, inzichten en gevoelens. Stimuleer het zoeken van contact met elkaar na de activiteit.

5. Stoelendans kan ook gebruikt worden om in te zetten als terugkerende casuïstiekbespreking in bv. labs/werkplaatsen in de praktijk. De verschillende deelnemers zijn dan zowel professionals in opleiding alsook professionals vanuit de beroepspraktijk en een facilitator/coach. De eerste twee bijeenkomsten staan ook in het teken van leren hoe een casuïstiekbespreking gaat. Vanaf sessie drie wordt er gebruik gemaakt van de stoelendans.

Professionals (al dan niet in opleiding) kunnen hierbij rouleren in casus inbrengen, waarbij een supervisor/coach/docent de rol van facilitator / coach op zich neemt. Belangrijk hierbij is dat er wordt teruggekeken op de leeropbrengst van vorige keer, met accent op persoonlijk (inter)professioneel handelen en niet de specialistische expertise zelf. In de evaluatie is het belangrijk oog te hebben voor de inhoudelijke leeropbrengst, opbrengst t.a.v. interprofessioneel samenwerken en mogelijkheden voor transfer (koppeling bijeenkomst en werken in de praktijk).

Ontwerper/ contactpersoon: M. Thijssen e.a. (HAN). Marjolein.Thijssen@han.nl . Opbrengst vanuit het project GeZonTh, gesubsidieerd door de Provincie Gelderland. De stoelendans is een bewerking van de stoelencarrousel: <http://www.werkvormen.info/werkvorm/stoelencarrousel>.

OVER DE STREEP



- Deelnemers stimuleren om hun mening en visie betreffende interprofessioneel samenwerken over te brengen aan anderen en op te komen voor hun meningen opvattingen.
- Uitwisseling van deze visies, motieven, meningen en opvattingen.

Samenvatting:

Fysiek actieve werkvorm waarbij deelnemers gestimuleerd worden om hun mening en visie over interprofessioneel samenwerken zichtbaar te maken door letterlijk over “de streep” te stappen als men zich herkent in de stelling.

Vorbereiding:

- Stellingen maken die met ja of nee beantwoord kunnen worden;
- Eventueel PowerPoint maken waarop je stellingen kunt tonen.
- Verdeel de ruimte, door met tape of krijt een middenstreep te zetten.

Werkwijze:

Tafels en stoelen aan de kant, ruimte wordt met tape (of krijt), zichtbaar verdeeld over twee gelijke delen. Gespreksleider laat elke stelling zien en/of horen en licht deze toe. Deelnemers kiezen voor ja/nee zijde. Gespreksleider nodigt enkele deelnemers uit om motivatie van hun keuze toe te lichten. In de toelichting kunnen diverse motieven ter sprake komen, vanuit eigen ervaringen, opvattingen maar ook literatuur en onderzoek. Stimuleer als gespreksleider de uitwisseling en discussie. Hoe reageren de deelnemers op elkaars motivatie? Zijn er mensen die hun mening bijstellen of herzien? Wat trekt hen wel of niet ‘over de streep’? Hoe zijn meningen en opvattingen verdeeld over de disciplines of zijn de meningen per discipline herkenbaar? Na uitwisseling volgt de volgende stelling.

Stellingen die eventueel gebruikt kunnen worden, met betrekking tot interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden:

- Interprofessioneel samenwerken is een absolute voorwaarde voor goede patiëntenzorg.
- Ik heb een helder beeld van de taken en verantwoordelijkheden behorend bij (de) andere professie X.
- Miscommunicatie met een andere professie/ tussen professies, merk ik direct op.
- Als professional heb ik de kwaliteit van zorg zelf in de hand.
- De cliënt bepaalt wat goed voor hem/haar is.
- Als professionals overleg hebben over een cliënt, hoort de cliënt of zijn/ haar mantelzorgers daar altijd bij te zijn.
- Cliënten geven mij/ons feedback (positief en negatief).
- Kritische feedback van cliënten bereikt ons vaak wel.

- Wij zijn als professionals verantwoordelijk voor het delen van feedback van cliënten.
- Wij zijn als professionals verantwoordelijk voor het vragen van feedback aan cliënten.
- Ik vraag regelmatig naar de observaties van andere professies.

Nabespreking:

Afhankelijk van de gekozen stellingen, kunnen in de nabespreking vragen worden gesteld als:

- Welke stelling en/ of 'beweging' prikkelde je het meest? Hoe komt dat? Wat kun je hieruit afleiden en wat kun je hiermee in de dagelijkse praktijk?
- Zijn er zaken die je herkende vanuit de dagelijkse praktijk? Zo ja, licht toe en vertel hoe je dit ervaart.
- Wat heb je geleerd over/van een andere professie, wat je nog niet wist?
- Welke aannames over een andere professie werden bevestigd?
- Wat heb je geleerd over hoe andere professionals naar jouw praktijk kijken?
- Wat neem je mee ter verbetering van (interprofessionele) zorg?

Bepaal samen wat te doen met de ontstane vragen en inzichten.

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Probeer iedereen aan het woord te laten komen;
- Bij voldoende veiligheid in de groep kunnen behalve inhoudelijke motieven, ook andere motieven voor keuzes besproken worden. Bijvoorbeeld: kiezen voor meerderheid (of niet), kiezen uit loyaliteit. Belangrijk hierbij is om aan te geven dat andere motieven niet minder waardevol zijn.

Varianten:

- Mocht er minder ruimte beschikbaar zijn kun je het ook spelen met blijven staan en gaan zitten in plaats van over de streep gaan.
- Betrek burgers en/ of ervaringsdeskundigen bij deze werkvorm. Voorkom hierbij 'afhankelijkheden' en zorg ervoor dat de deelnemers zich veilig genoeg voelen om eerlijk te reageren. Bekijk welke stellingen passend zijn.

Ontwerper/contactpersoon: Werkvorm: M. Thijssen e.a. (HAN). Marjolein.Thijssen@han.nl. Opbrengst vanuit het project GeZonTh, gesubsidieerd door de Provincie Gelderland. Voorbeeldstellingen zijn ontworpen door A. Welmers e.a. (Radboudumc).



2-6 personen



20-30 minuten

GEEF ELKAAR DE HAND



Verbinden met de ander en weten waar jezelf en de ander voor staat in interprofessioneel (leren) samenwerken.

Samenvatting:

Door het elkaar 'figuurlijk' de hand geven, verbinding maken met elkaar en de andere professional leren kennen.

Werkwijze:

Deel de groep op in groepjes van 2-4 vier personen met verschillende professies, bij voorkeur groepen die in een later stadium wordt gevraagd samen te werken.

Geef elkaar 'figuurlijk' de hand. Hiermee maak je verbinding met de ander, en weet je beter waar de ander voor staat.

Stap 1: de omtrek. Teken op een papier een hand met gespreide vingers. Dit kan je doen door je eigen hand om te trekken.

Stap 2: stel bij elke vinger een vraag.

- Duim: vertel waar je goed in bent, waar je trots op bent. Wat je hebt bereikt, waar je met een tevreden gevoel op terug kijkt. Welke kwaliteiten bracht je hierbij mee?
- Wijsvinger: vertel waar jij je aandacht op richt / waar jij je voor inzet op professioneel en/of op persoonlijk vlak. Waar zit jouw energie?
- Middelvinger: zeg waar jij een hekel aan hebt, waar erger je je aan of ben je boos over tijdens samenwerkingsprocessen?
- Ringvinger: waar ben je trouw aan? Welke waardes vind je belangrijk als persoon? Welke professionele waardes sta je voor? Waar hecht je aan in de samenwerking?
- Pink: Wat heb je te leren, wil je ontwikkelen of waar heb je de hulp van anderen in nodig ten aanzien van interprofessionele samenwerking?

Schrijf de antwoorden in de handomtrek.

Stap 3: delen en vertellen. De deelnemers vertellen om de beurt wat ze hebben opgeschreven. Zorg ervoor dat je bij elke vraag de bijbehorende vinger opsteekt; dat geeft structuur en zorgt dat mensen het kort houden. Bewaak dit. De andere deelnemers stellen hierbij verhelderende en verdiepende vragen.

Stap 4: Reflectie

Stel vragen als:

- Wat betekent wat je hebt gehoord van de ander in de interprofessionele samenwerking die je met elkaar aangaat?
- Waar ga jij rekening mee houden in de samenwerking?
- Wat vraag je een ander om te doen?
- Waarin kunnen jullie elkaar versterken / aanvullen?
- Hoe ga je gebruik maken van elkaars kennis en kunde in de samenwerking?
- Voor wat je wil leren gebied van interprofessionele samenwerking? Wat zou je daarvoor moeten doen/veranderen? Wat vraag je daarin van anderen?

Variant:

Deze werkvorm is ook in te zetten voor kritische reflectie op het samenwerkingsproces. Dit kan zowel tussentijds, als na afronding van een samenwerkingsproces.

Om deze werkvorm in te zetten als reflectie methode, volg je dezelfde stappen, alleen stel je andere vragen.

Bv: Duim: Wat ging er goed in de samenwerking met en voor de cliënt?

Wijsvinger: Wat heeft ervoor gezorgd dat de hulpvraag/ probleem van mevrouw/ meneer werd opgelost?

Middelvinger: Wat maakte het moeizaam of belemmerde de voortgang?

Ringvinger: Welke waardes konden jullie vasthouden? Welke niet en hoe kwam dat? Wat doet dit met jullie?

Pink: wat heeft deze samenwerking je/jullie geleerd? Wat wist je nog niet / zou je willen weten om meneer/ mevrouw verder te ondersteunen? Wat betekent dit voor toekomstige samenwerking?

Na het beantwoorden van de 5 vragen, is het ook hier weer goed om extra reflectievragen te stellen, in wat het gehoorde betekent voor wat men te doen heeft om (toekomstige) interprofessionele samenwerking beter te laten verlopen.

Ontwerper/contactpersoon:

Dit is een bewerking van een veelgebruikte werkvorm voor kennismaking en reflectie. Aangepast door Wietske.kuijjer@han.nl.



5-25 personen



30 minuten

PROFIEL MAKEN VAN DE NETWERKPROFESSIONAL



Deelnemers aanzetten tot (nadenken over) de eigenschappen die een netwerkprofessional idealiter heeft, en reflectie op de eigen ontwikkeling daarin.

Samenvatting:

Actieve werkvorm waarbij men nadenkt over kwaliteiten en competenties die bij een netwerkprofessional horen en dit relateren aan de persoonlijke ontwikkeling.

Vorbereiding:

In de werkvorm wordt aandacht besteed aan netwerkprofessionaliteit en de netwerkprofessional. Een netwerkprofessional is iemand die zowel oog heeft voor samenwerking ten behoeve van de cliënt, maar zich vanuit deze ontwikkeling ook beweegt in het bredere maatschappelijke debat over de onderwerpen en ontwikkeling van professionaliteit in zijn vakgebied.

Werkwijze:

Op een grote flap wordt in het midden een poppetje getekend. Docent vraagt aan de deelnemers: dit is onze netwerkprofessional. Hij/zij werkt samen met tenminste 2 andere professionals, waarbij hij zijn specialistische kennis en ervaring inzet, ter bevordering van welzijn en gezondheid van de cliënt. Hij is ook actief binnen de ontwikkeling van de organisatie waarin hij/ zij werkt en/ of de ontwikkeling van zijn/ haar eigen vakgebied. Wie is hij en wat kan hij allemaal? Wat zijn diens eigenschappen en kwaliteiten? Wat heeft de netwerkprofessional hiervoor nodig van professionals uit zijn professie en wat van andere professies? Schrijf of teken deze erbij.

Docentinstructie / aandachtspunten:

Tijdens de uitvoering vraagt de docent aan deelnemers naar voorbeelden en/of verwachtingen waar desbetreffende eigenschappen en kwaliteiten op gebaseerd zijn. Gebruik theoretische achtergronden over netwerkprofessionaliteit voor eventuele toelichting en verdieping.

Enkele suggesties:

- Kaats, E. Opheij, W. Willems, N. van Wendel de Joode, R. (2015). Leren werken in netwerken. Management executive. Artikelcode 0194. P. 16-19. Te raadplegen via: www.overmanagement.nl
- Stavenuiter, M.M.J. e.a (2015). Wat doet de zorgprofessional in 2030? Veldraadpleging zorgberoepen in een veranderend zorglandschap. Zorginstituut Nederland. Utrecht, Verwey-Jonker Instituut.

- Van Vliet, K. Grotendorst, A. Roodbol, P. (2016). Anders kijken, anders leren, anders doen: grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk. Zorginstituut Nederland. Te raadplegen via www.opleidenvoor2030.nl.

Door het opstellen van het profiel kan er ook aandacht besteed worden aan verschillen in inzicht, de ontwikkeling van de beroepen, beroepsprofielen en rollen van verschillende professies.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Stimuleer reflectie op eigen kwaliteiten en competenties. Bepaal samen wat te doen met de ontstane vragen, inzichten en gevoelens. Bespreek ook hoe men hiermee aan de slag wil/kan in de eigen ontwikkeling – en indien in de cirkel van invloed: in de ontwikkeling van het eigen beroep.

Voorbeeldvragen voor reflectie zijn:

- Sluit het gemaakt profiel aan bij je eigen vaardigheden/kwaliteiten/eigenschappen?
- Zijn er ontwikkelingsmogelijkheden en wensen?
- Zitten verwachtingen van deelnemers op één lijn?
- Zitten er verschillen in verwachtingen van deelnemers? Waar dan?
- Wat heb je geleerd in deze werkvorm dat je mee kunt nemen in je werk?

Varianten:

- Ieder maakt eerst een eigen profiel (in voorbereiding of tijdens bijeenkomst) en daarna worden deze met elkaar vergeleken. Het bespreken van verschillen en overeenkomsten in de profielen is een goede input om onderlinge verwachtingen, samenwerking en rolopvattingen te bespreken.
- Mensen worden per professie ingedeeld om hun eigen profiel te maken en daarna wordt er nagegaan wat verschillen zijn met de netwerkprofessionals die andere deelnemers hebben gemaakt.

Ontwerper/contactpersoon: Kuijer, W. (wietske.kuijer@han.nl) Het profiel van de netwerkprofessional is een bewerking van het 'profiel van de change agent', door marjolein.thijssen@han.nl : opbrengst vanuit het project GeZonTh, gesubsidieerd door de Provincie Gelderland.



6 personen



20-30 minuten

VERWACHTINGEN EXPLICITEREN



Deelnemers formuleren samen wat zij belangrijk vinden in het proces van interprofessionele samenwerking.

Samenvatting:

Deelnemers die interprofessioneel met elkaar gaan samenwerken laten formuleren vanuit welke uitgangspunten zij willen werken.

Werkwijze:

- *Opstart (1 min)*: De deelnemers bijeenbrengen en toelichten dat deze vorm ervoor dient om te zorgen dat de (interprofessionele) samenwerking goed gaat verlopen.
- *Opdracht (5 min)*: Zet de deelnemers individueel aan het werk met de volgende vragen:
 1. Wat vind je belangrijk om interprofessioneel samenwerken in de groep te doen slagen?
 2. Wat heb je hierin nodig van jezelf?
 3. Wat heb je hierin nodig van anderen?
- *Bespreking (10-15 min)*: Gezamenlijk ga je de antwoorden bespreken, zodat voor iedereen duidelijk wordt wat het genoemde inhoudt. Stel verdiepende vragen als: 'Waarom is dit belangrijk voor je?', of aan een andere deelnemer 'Wat vind je daarvan?'. Kijk hierin of je gemene delers ziet, of juist meningsverschillen. Maak hierbij onderscheid in 'zorgen' die er zijn (zaken om in de gaten te houden en regelmatig met elkaar op te reflecteren), of issues, zaken die vanuit meningsverschillen daadwerkelijk leiden tot andere manier van werken. Indien er issues zijn, bespreek dan wat dit betekent in de samenwerking, of wat men nog te doen heeft met elkaar voordat de samenwerkingsrelatie aangegaan kan worden.
- *Afsluiting (10 min)*: Plenair afsluiten welke uitgangspunten er zijn voor de verdere samenwerking. Noteer dit op een flap.

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Het is van belang dat de groep inziet dat dit de basis is voor hun samenwerking. Benadruk dit ook en zorg ervoor dat er vanuit die insteek wordt gehandeld.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Reflecteren is hier vooral belangrijk op het proces:

- Wat vind je van de gemaakte afspraken en hoe deze tot stand zijn gekomen?
- Wat had je (eventueel) anders willen zien/doen?
- Hoe sta je nu tegenover de (aankomende) samenwerking?
- Hoe sta je tegenover interprofessionele samenwerking? Als je iets wilt veranderen welke acties moet je dan ondernemen?

Ontwerper/contactpersoon: Helena Baarda, HAN; Helene.baarda@han.nl



8-50 personen



90 minuten

PERSOONSGERICHTE ZORG DOOR SAMENWERKEN



Deelnemers aanzetten tot (nadenken over) voorbeelden van persoonsgerichte zorg uit de eigen praktijk en reflectie op mogelijkheden ter verbetering ervan.

Samenvatting:

In gemixte groepen het gesprek voeren over wat persoonsgerichte zorg voor ieder inhoudt. Dit gebeurt aan de hand van voorbeelden uit de eigen praktijk. Overeenkomsten en verschillen in de wijze waarop ieder hier invulling aan geeft worden helder, evenals de noodzaak tot interprofessioneel samenwerken om tot deze persoonsgerichte zorg te komen.

Vorbereiding:

- Verdeel bij een grote groep de groep in kleinere subgroepen, waarbij in iedere groep diversiteit qua professies voorkomt.

Werkwijze:

- Geef de opdracht om per subgroep met elkaar in gesprek te gaan over mooie concrete voorbeelden van persoonsgerichte zorg uit de eigen praktijk. Kies hiervoor voorbeelden die met een multidisciplinair team zijn gerealiseerd.
De volgende vragen tijdens het gesprek zijn helpend:
 - Waarom zijn dit geslaagde voorbeelden?
 - Welke factoren / personen droegen bij aan deze persoonsgerichte zorg?
 - Welk effect had dit op de cliënt? En welke rol speelde de cliënt?
 - Wat is vanuit jouw professie bij deze cliënt van toegevoegde waarde geweest?
- Geef aansluitend de opdracht om het gesprek te voeren over voorbeelden waar persoonsgerichte zorg beter had gekund en waar de interprofessionele samenwerking beter kan.
De volgende vragen tijdens het gesprek zijn helpend:
 - Welke factoren zorgden ervoor dat het met elkaar leveren van persoonsgerichte zorg onvoldoende lukte?
 - Wat was in deze situatie helpend geweest?
- Vervolg het gesprek over uitdagingen op de afdeling en de kansen die je hierbij ziet:
 - Hoe ga je om met de uitdagingen (hindernissen, tegenwerkingen, bestaande cultuur, afhankelijkheidspositie, hiërarchie) die je tegenkomt?
 - Welke beren zie je op de weg op je eigen afdeling? Hoe overwin je obstakels? Hoe ga je die overwinnen?
 - Het is algemeen bekend dat het soms schuurt vanwege te weinig tijd of te weinig geld. Als je carte blanche zou krijgen om 1 oplossing te bedenken voor dit schuren: welke oplossing zou jij hebben voor het schuren in het kader van persoonsgerichte zorg?

- Afhankelijk van de groepsgrootte, type groep en eigen inzicht docent, kiezen voor afronding en reflectie in de subgroepen of dit plenair doen.

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Zorg voor een klimaat waarbij ieder zich uitspreekt. En stimuleer dat in een groep mensen die elkaar bevragen.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

De volgende vragen kunnen ondersteunend zijn:

- Wat is voor jou een eyeopener geweest t.a.v. een bijdrage van een andere professional?
- Wat is jouw 'take-home message? Omschrijf concreet wat je gaat doen in de praktijk.

Variant:

Het gesprek kan ook gevoerd worden aan de hand van fragmenten uit een film.

Ontwerper/contactpersoon: Annie Moedt, Ingrid van der Ven, Radboudumc;
Annie.moedt@radboudumc.nl ; ingrid.vanderven-devos@radboudumc.nl

2. Interprofessioneel werken in een team of netwerk

- Teamsamenstelling flexibel aanpassen op basis van de zorgbehoefte;
- Een werkrelatie aangaan en onderhouden met professionals, cliënt en sociale omgeving;
- In samenwerking zorg coördineren, afstemmen, realiseren en besluiten nemen (denk aan probleemanalyse, zorgplannen en rapportages);
- Benutten van diversiteit in rollen en expertise;
- Omgaan met problemen die effectief team functioneren belemmeren.



HACKATHON



Mensen van verschillende professies kraken gezamenlijk complexe cliëntcasuïstiek in aanwezigheid van de cliënt en ervaren daarbij de meerwaarde van interprofessioneel samenwerken.

Samenvatting:

In interprofessionele teams een creatieve oplossing verzinnen ('hacken') voor een complex probleem van en met een cliënt.

Vorbereiding:

- (simulatie)Cliënt ontvangen en instrueren;
- Evt. per discipline aanvullende informatie bij casus voorzien;
- Vooraf evt lerenden persoonlijkheidstest laten maken i.v.m. diverse groepsindeling, bv d.m.v. vragenlijst of webinar;
- Zorgen voor naambordjes en kleurstickers op basis van persoonlijkheidstypering
- Interprofessionele groepen indelen op professie/persoonlijkheid (gemixte groepen).
- Voldoende subruimtes en coaches (1 coach op 2 groepen)

Werkwijze:

- *Inloop:* Deelnemers komen binnen en gaan eerst in monodisciplinaire groepen bij elkaar zitten.
- *Toelichting:* De docent geeft zn. een toelichting over interprofessioneel werken: wat is het, waarom is het belangrijk? De bedoeling en verloop van de Hackathon worden benoemd.
- *Cliënt aan het woord:* Cliënt/mantelzorger vertelt over situatie. Het is een complex probleem (multimorbiditeit), waarbij veel professies betrokken zijn, die ook nu aanwezig zijn en een rol in kunnen spelen.
- *Monodisciplinaire vragen stellen:* Per discipline vragen bedenken die vanuit de professie kunnen worden gesteld aan de cliënt. Eerst mag iedere groep topvraag stellen. Ieder groepje wordt langsgegaan en krijgt kans om topvraag te stellen. Daarna mogen nog aanvullende vragen gesteld worden.
- *Behandelplan:* Er worden interprofessionele groepen gemaakt die analyseren welke vraag de cliënt heeft om samen een behandelplan op te stellen, dat 'cliënt-centered' moet zijn. De cliënt loopt alle groepjes langs, twee keer, en reageert op vragen of vertelt extra informatie. Tijdens de tweede keer wordt het behandelplan aan de cliënt terug gekoppeld, en geeft de cliënt feedback.

Er is één coach aanwezig voor 2 groepen. Deze observeert het proces en gaat na of iedereen in de groep voldoende tot zijn recht komt. Het team is zelf in de lead, ongeacht de uitkomst.

Op 2 momenten wordt er gereflecteerd met de eigen groep, over de samenwerking in het interprofessionele team. De coach stelt vooral vragen; geeft geen eigen interpretaties.

- *Presentaties*: maximaal 5 minuten. In de presentaties wordt vooral gereflecteerd op wat er is geleerd van deze werkvorm: wat is de relevantie van interprofessioneel samenwerken, wat zijn eyeopeners, wat heb je vandaag geleerd, wat wordt er meegenomen naar de praktijk. In de presentatie wordt niet meer ingegaan op het behandelplan, daar heeft de cliënt bij ieder groepje al feedback op gegeven en is vaak in grote lijnen hetzelfde.
- *Terugkoppeling*: Ga na wat het publiek is opgevallen. Bv. welke verschillende aanpakken zijn gehanteerd? Wat is de kracht en wat zijn de ervaringen met interprofessioneel samenwerken?

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Als er discussie ontstaat, leidt deze dan in goede banen, als de veiligheid in het geding is. Stimuleer dat deelnemers elkaar bevragen, maar niet veroordelen.
- Je hebt de rol van coach; laat de groep in de lead.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Tweemaal is er een reflectiemoment waarin de groep vaststelt en met elkaar bespreekt hoe zij vinden dat ze samenwerken. Afspraken voor vervolg samenwerking worden door henzelf gemaakt. Hierin staan vragen centraal als:

- Heb je het gevoel dat je expertise voldoende wordt benut? Wanneer wel? Wanneer niet? Wat helpt daarbij? Welke rol kun je hier zelf in spelen?
- Welke rol pak je zelf? Met welk resultaat? Kan dat beter/anders?
- Is je perspectief op samenwerking (met andere professies) veranderd door deze werkvorm? Hoe komt dat?
- Hoe kun je beter gebruik maken van (diversiteit van) andere expertises?
- Wat is je take-home message? Omschrijf concreet wat je hiermee kunt/gaat doen in de dagelijkse praktijk.

Variant:

Mini-hackathon met petjes/kaartjes



Met deze vorm kan er inzicht verkregen worden welke professies primaire/secundaire rol hebben in een behandelplan.

🕒 60 minuten

Inloop, toelichting en cliënt aan het woord zijn hetzelfde. Iedereen van dezelfde professie krijgt een petje of kaartje met dezelfde kleur.

Monodisciplinair overleg: Iedere professie overlegt wat hun rol bij casus kan zijn en bedenkt vragen.

MDO-overleg/Hackathon: Daarna gaat van iedere professie één iemand naar voren. Vooraan wordt het MDO-overleg gedaan door de vertegenwoordigers van de professie. De cliënt is ook gesprekspartner. In dit MDO-overleg komt er een oplossing/behandelplan voor het probleem van de

cliënt. Als de vertegenwoordiger van iedere professie denkt dat zijn rol groter/kleiner is, n.a.v. bijgekomen info, gaat diegene dichterbij/verder af van cliënt staan. De achterban van iedere professie denkt mee. Er mag ook inbreng worden gegeven wat betreft ideeën over een andere professie: als je denkt dat deze een grotere/minder grotere rol moet hebben.

Samenvatting/conclusie: Daarna samenvatting en reflectie door de cliënt, maar ook wat deelnemers ervan leren en verbeterpunten voor de praktijk. Vragen die hierboven bij reflectie zijn genoemd kunnen ook weer worden gebruikt.

Ontwerper/contactpersoon: Natasja Looman, Marjon Breteler, Radboudumc:
natasja.looman@radboudumc ; marjon.breteler@radboudumc.nl



7-50 personen



60 minuten

VAN CASUS NAAR BEHANDELPLAN



Lerenden benutten elkaars expertise, krijgen inzicht in ieders rol tijdens het opstellen van een behandelplan en benoemen de impact ervan voor goede patiëntenzorg.

Samenvatting:

Samen met andere professies een behandelplan opstellen en daarbij de meerwaarde van interprofessioneel samenwerken ervaren.

Vorbereiding:

- Casus van cliënt maken waarbij verschillende professies elkaar nodig hebben;

Werkwijze:

- *Inleiding (5 min):* Docent brengt focus aan door te benoemen dat voor het leveren van goede patiëntenzorg en –veiligheid interprofessionele samenwerking vereist is en je elkaar nodig hebt. Het opdoen van ervaring hiermee staat centraal.
- *Casus (35 minuten):* De groep verdeelt zich in groepjes van 7 personen. 5 deelnemers spelen rol van hun eigen professie, 2 zijn observator. Deelnemers gaan aan de slag met de casus. Leestijd 1 minuut, analysefase 5 min: Wat speelt er bij de cliënt, waar moet rekening mee gehouden worden?
- *Behandelplan (15 min):* Kom samen tot een behandelplan. Wat is er volgens jou nodig? Vanuit welke gezamenlijke visie? Welke professies zijn betrokken en werken samen? Wat is ieders taak op elk moment? Welke rol heb je hier zelf in, welke expertise is vereist?
- *Nabespreking binnen groepje (15 min):* Observatoren geven aan wat hen is opgevallen en de groep bespreekt dit samen.
 - Hoe ging de samenwerking? Wat ging goed en kon beter?
 - Werd ieders expertise benut? Waren deelnemers in staat hun eigen deskundigheid te verwoorden? Zijn er rollen/taken onderbelicht?
 - Wat was de meerwaarde van interprofessioneel samenwerken?
 - Wat heb je als lastig ervaren?
 - Hoe weet je of gekozen aanpak de cliëntveiligheid garandeert en waar baseer je dat op?
- *Nabespreking collectief (15 min):* Koppel de nabespreking binnen de groepjes op hoofdlijnen collectief terug. De volgende vragen zijn ondersteunend:
 - Wat was eyeopener?
 - Is je perspectief op samenwerking (met andere professies) veranderd door deze werkvorm? Zo ja, welke ervaring heeft daarvoor gezorgd? Wat betekent dit voor jouw dagelijkse praktijk?
 - Hoe kun je beter gebruik maken van (diversiteit van) andere expertises?

- Wat neem je mee (terug) in de praktijk en wat wil je daarvoor doen/veranderen?
- Op het einde vraagt de docent welke rol er miste: de cliënt. Besteed hier nog aandacht aan en bespreek hoe de cliënt betrokken kan worden in het proces van een behandelplan opstellen.

Docentinstructie / aandachtspunten:

Bewaak de tijd: vooral de laatste vraag moet niet vergeten worden.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Reflectie is ingebed in de werkvorm.

Variant:

Cliënt kan ook opgenomen worden als rol. Daarmee vervalt de laatste reflectieve vraag of hij verandert in: welke invloed had het gegeven dat de cliënt zelf aanwezig was bij de behandelplanbespreking?

Ontwerper/contactpersoon: Ingrid vd Ven en Annie Moedt, ingrid.vanderven-devos@radboudumc.nl , Annie.moedt@radboudumc.nl ; Radboudumc.



5-15 personen



30-50 minuten

NEGATIEF BRAINSTORMEN



Zicht krijgen op eigen rol en andere zaken die samenwerking beïnvloeden en zo een soepelere samenwerking tussen professies bewerkstelligen.

Samenvatting:

Een gemixte groep professionals gaat aan de slag met het ombuigen van negatieve gedachten naar positieve gedachten op het gebied van interprofessioneel samenwerken.

Vorbereiding:

Geef aan lerenden vooraf als opdracht dat ze zelf knelpunten formuleren die zij ervaren, die met interprofessioneel samenwerken te maken hebben. Neem als docent zelf ook een probleem/doelstelling mee als back-up.

Werkwijze:

Veel mensen kunnen gemakkelijker negatief brainstormen dan positief brainstormen. Deze werkvorm speelt daarop in door 'advocaat van de duivel' te spelen en het probleem om te draaien. Begin met een voorbeeldoelstelling/probleem van de docent. Daarna worden er bij voorkeur gewerkt met problemen die lerenden inbrengen. De docent kan voor meer 'back-up'-problemen zorgen.

- Definieer eerst het probleem en een daarbij behorende doelstelling;
- Ga negatief brainstormen en bedenk mogelijkheden hoe je ervoor kunt zorgen dat de doelstelling zeker niet gehaald wordt;
- Brainstorm daarna positief door de negatieve mogelijkheden te spiegelen en oplossingen of positieve ideeën voor succesvolle samenwerking te bedenken.

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Zorg zelf voor extra problemen/doelstellingen als de lerenden er geen hebben.
- Zorg ervoor dat in de meegebrachte voorbeelden aangehaald wordt welke rol verschillende professies hebben in negatieve/positieve oplossingen.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Zorg hier voor goede vragen die ervoor zorgen dat alle deelnemers zich gelijkwaardig voelen, zoals:

- Loopt iedereen tegen dezelfde problemen aan?
- Hoe komt dat? Wat kun je hier als groep aan doen? Welke rol speel jij hier in?
- Welke inzichten heb je opgedaan? Wat betekenen die voor jou?
- Is je perspectief op samenwerking (met andere professies) veranderd door deze werkvorm? Waarom? Wat betekent dit voor jou in de dagelijkse praktijk?
- Hoe kun je beter gebruik maken van (diversiteit van) andere expertises?

Voorbeelden:

- Probleem: samenwerkingsverbanden verlopen niet soepel, waardoor de cliënt versnippering van zorg ervaart en bij werkenden energieverlies en frustraties ontstaan. Doelstelling: soepelere samenwerking tussen specialismen. Negatief brainstormen: bedenk hoe samenwerking nog stroever kan verlopen en nog meer frustratie en energieverlies ontstaat. Positief brainstormen: spiegel de negatieve mogelijkheden, bedenk extra/positieve oplossingen.
- Probleem: veel mensen lossen achter hun eigen bureau probleem op. Doelstelling: meer samenwerking tussen mensen/specialismen. Negatief brainstormen: bedenk hoe mensen nog meer zich terugtrekken achter eigen bureau en minder contact zoeken met anderen. Positief brainstormen: spiegel de negatieve mogelijkheden, bedenk extra/positieve oplossingen.
- Probleem: het heeft geen zin om de huisarts te benaderen, want hij komt toch niet naar een wijkbespreking. Doelstelling: ervoor zorgen dat huisarts weer betrokken wordt en benaderbaar is. Negatief brainstormen: bedenk hoe huisarts nog verder geïsoleerd raakt/wordt. Positief brainstormen: spiegel negatieve mogelijkheden, bedenk extra/positieve oplossingen.
- Probleem: moeilijk om contact te krijgen met welzijnsprofessies, omdat ze op andere locaties, buiten gezondheidscentrum zitten. Doelstelling: ervoor zorgen dat welzijnsprofessies beter betrokken raken in behandeling cliënt. Negatief brainstormen: ervoor zorgen dat welzijnsprofessies nog slechter bereikbaar zijn, nog minder betrokken worden. Positief brainstormen: spiegel negatieve mogelijkheden, bedenk extra/positieve oplossingen.

Variant:

Deze werkvorm kan ook ingezet worden als werkvorm binnen intervisie.

Ontwerper/contactpersoon: Natasja. Looman, Radboudumc; natasja.looman@radboudumc.nl

SIMULATIE TEAMTRAINING



Interprofessioneel leren samenwerken in een team door gebruik van een simulatietraining.

Samenvatting:

Een simulatie teamtraining om interprofessionele samenwerkvaardigheden te oefenen in acute situaties met gebruik van een patiënt simulator en daarna samen terug te kijken op de samenwerking.

Vorbereiding:

- Lerenden: bv. e-learning van opvang vitaal bedreigde cliënt/ABCDE²/RSVP³ bij bepaalde scenario's.
- De opleider/facilitator heeft contact met de inhoudsdeskundigen en zorgt voor ontwikkeling van de training/scholing. Bij het uitwerken van de scenario's wordt de operator betrokken. (Operator is iemand die zorgt voor optimale (technische) ondersteuning van de facilitator). De ontwikkeling van scenario's wordt gedaan door de operator i.s.m. de inhoudsdeskundige arts.

Werkwijze:

- Eerste fase: Er wordt een interprofessioneel team gevormd van 4-6 personen (zo realistisch mogelijk). Een team krijgt informatie over de ruimte en de simulatiepatiënt (pop). Daarna wordt het team ingeleid in de casus/het scenario (wat speelt er bij de cliënt etc.). De rest van de groepsleden nemen plaats in de videoruimte om live mee te kijken.
- Tweede fase: Enkele teamleden gaan de ruimte in en handelen naar aanleiding van het beeld dat de cliënt laat zien. Conform scenario gaat de cliënt (pop) achteruit in gezondheid. De teamleden reageren op deze verslechtering naar gelang men nodig acht, door o.a. consult in te roepen bij andere professies. Gezamenlijk handelt men om de gezondheid van de cliënt te verbeteren. Het geheel wordt opgenomen op video.
- De derde fase is de debriefing. Dit is de belangrijkste fase, wordt geleid door de instructeur of facilitator en ondersteunt door de operator en gebeurt volgens een vast stramien. Hierin wordt teruggekeken op het handelen/samenwerken van de verschillende professies aan de hand van de video-opnames: wat gebeurt hier? Met welk effect? (niet in termen van goed-fout). Door de reflectie bespreken de teamleden eventuele alternatieven voor hun handelen. De groepsleden geven zelf aan wat voor hen cruciale punten zijn ter bespreking. Ook voor de groep die niet zelf meespeelt met het scenario maar meekijkt via het videoscherm is het leerzaam. Het is hierdoor makkelijker om te zien wat er gebeurt en welke consequenties dit heeft dan wanneer je zelf deel uitmaakt van het scenario.

² Werkwijze waarbij het principe 'treat first what kills first' gehanteerd wordt

³ Reason, Story, Vital signs and Plan. Wordt gebruikt voor overdracht.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Algemene voorbeeldvragen zijn:

- Hoe vond je jullie prestatie als team in het geheel?
- Wat is er gebeurd met welk effect?
- Wat verbaasde je aan je eigen handelswijze?
- Hoe werd je besluitvorming beïnvloed?
- Hoe voel je je over wat er gebeurd is?
- Wat was voor jou een prettige ervaring?
- Waardoor voelde je je gefrustreerd of onprettig?
- Wat denk jij dat er verbeterd kan worden?
- Wat heb je geleerd?
- Hoe zou je het een volgende keer anders doen?

Voorbeelden open vragen, gericht op de interprofessionele samenwerking:

- Hoe heb je de communicatie ervaren? Wat nodigde jou uit en wat remde jou juist?
- Hoe heb jij de samenwerking ervaren?
- Welk beeld heb je over de (on)gelijkwaardigheid in de samenwerking en waardoor kwam dit volgens jou?
- Waardoor voelde jij je uitgenodigd om je uit te spreken/ je expertise in te zetten?
- Waardoor voelde jij je geremd om je uit te spreken/je expertise in te zetten?
- Wat heb jij nodig van de andere professional?
- Wat heb jij gewaardeerd van je collega?

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Het is belangrijk om een veilige leeromgeving te creëren.

Voorbeeld:

- Een voorbeeld is een simulatie teamtraining bij kindergeneeskunde. Zes verpleegkundigen, één arts en één stafid worden getraind op thema's als high risk medicatie. De casus gaat over een cliënt die achteruit gaat en verpleegkundigen moeten hulp inschakelen door het bellen van een arts. De juiste informatie moet overgedragen worden aan de arts. Arts wordt zo betrokken bij simulatie en handelt in het team. CRM⁴ punten hierbij: communicatie, 'situation awareness', samenwerken in een interprofessioneel team, leiderschap, interprofessioneel overdragen etc. Daarna debriefing.
- Kan ingezet worden voor bij- en nascholing, opleiding voor co-assistenten en een simulatiescenario in een collegezaal.

Variant:

- De werkvorm kan ook toegepast worden door gebruik te maken van een simulatie cliënt in plaats van een simulator.

Ontwerper/contactpersoon: Charlotte Lommen, Jacqueline van Tricht, Jos Draaisma, Radboudumc; Charlotte.lommen@radboudumc.nl ; jacqueline.vantricht@radboudumc.nl ; jos.draaisma@radboudumc.nl

⁴ CRM: Crew resource management

SAMEN BETERE ZORG!



Lerenden ervaren dat in gemengde teams de kwaliteit van (de oplossingen voor problemen in) de zorg vergroot wordt.

Samenvatting:

Naar aanleiding van de ervaringen van een ouder met de patiëntenzorg van diens kind bedenken lerenden samen een concreet plan of product waarmee de patiëntenzorg verbetert. Ze presenteren het plan aan de ouder en medelerenden. Tot slot reflecteren lerenden op de samenwerking.

Vorbereiding:

Docent:

- Vraag geschikte ouders of ze bereid zijn om een praatje houden voor lerenden over de ervaringen van hun kind in de patiëntenzorg
Indien dat niet mogelijk is: Neem van te voren interview af/zorg voor opnames

Werkwijze:

- Docent legt de opdracht uit (zie verderop) en introduceert ouder (10 minuten)
- Presentatie van het verhaal van de ouder, vragen stellen (25 minuten)
- In gemixte subgroepjes van 6 (3+3) aan de slag met de opdracht (40 minuten)
- Plenaire presentaties subgroepen en feedback van de ouder (25 minuten)
- Nodig lerenden uit ter afsluiting ervaringen/bevindingen met interprofessioneel samenwerken uit te wisselen (20 minuten)

Docentinstructie / aandachtspunten:

Opdracht voor lerenden (op dia)

- o Bepaal samen wat je verbeterdoelstelling is.
- Welk plan of product helpt om deze doelstelling te behalen?
- Bedenk een creatieve manier om je plan of product te presenteren zodat het voor de toehoorders (in het bijzonder de ouder) inspirerend en overtuigend overkomt. Suggesties: gebruik een metafoor, vertel een verhaal/aneddote, tekening, filmpje, etc.
- Presenteer je idee in maximaal 5 minuten.

NB. Bewaak de tijd als docent.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Sluit af met de uitwisselen van ervaringen met interprofessioneel samenwerken. Bedenk goede vragen, zoals:

- Heb je verschil in inbreng opgemerkt tussen de verschillende professies in jouw groep? Kun je dat verschil omschrijven?

- Is je perspectief op samenwerking (met andere professies) veranderd door deze werkvorm? Waarom?
- Op welke manier zou de zorg kunnen verbeteren door meer interprofessionele samenwerking?

Variant

NB. Deze werkvorm is onderdeel van een dagdeel over IPE. Dit dagdeel start met een film over IPE (presentatie Lorelei Lingard), vervolgens Stellingenspel, Kennismaking in kleine groepjes (3+3) en Observatieopdracht.

Daarna is er een korte pauze en dan komt de hierboven beschreven werkvorm.

Ontwerper/contactpersoon: M. Schokking, A. Welmers, S Alken, Radboudumc;
michiel.schokking@radboudumc.nl ; anneke.welmers@radboudumc.nl ;
sander.alken@radboudumc.nl

3. Kritisch reflecteren op interprofessionele zorg

- Systematisch kritisch reflecteren op interprofessionele zorg en samenwerking door professionals en cliënten gezamenlijk;
- Leren van individuele IP cases met het oog op preventie en beleidsontwikkeling;
- Onderzoeken van en rapporteren over de gezondheidsuitkomsten en efficiëntie van interprofessionele zorg;
- Verbeteren en innoveren van interprofessionele zorg en samenwerking, op basis van (actie-) onderzoek.





4+ personen



60 minuten - 30 dagen

REFLECTIESPEL



Leren reflecteren en het aangaan van de dialoog over samenwerken, samen leren door middel van het reflectiespel.

Benodigheden: 32 principekaarten onderverdeeld in 9 principes, een actierad en een verdiepingsrad.

Dit kunt u allemaal vinden door te klikken op de volgende link:

https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/9-principes-voor-samenwer/_attachments/reflectiespel-samenwerken-samenleren_versie_23-05-2018.pdf

Samenvatting:

Samen werken, Samen leren =

In onze smart region werken we samen aan innovaties en ontwikkelingen. De focus ligt vaak op het resultaat of de innovatie en niet op het proces van Samen Werken, Samen Leren; de weg die verschillende partners samen afleggen. Toch weten we dat dit proces van groot belang is in het succes van de samenwerking en het resultaat dat daaruit voortvloeit. Met het reflectiespel Samen Werken, Samen Leren willen we aandacht voor dit proces stimuleren, ondersteunen en verdiepen. 9 werkzame principes vormen de basis voor dit spel. Deze principes zijn we tegengekomen in onderzoek naar praktijken waarin werd samen gewerkt en geleerd tussen partijen uit verschillende domeinen.

Dit reflectiespel is bedoeld als een hulpmiddel voor reflectie en dialoog over Samen werken, Samen leren. Dit spel kun je gebruiken bij het vorm geven aan Samen werken, Samen leren, tijdens de uitvoering van samenwerkend leren of bij de (tussentijdse) evaluaties van vormen van samenwerking waarin verschillende partijen samen werken en leren. Het reflectiespel bestaat uit:

- Een set van 32 principekaarten onderverdeeld in de 9 principes. Elke kaart stelt hulpvragen over een aspect en geeft mogelijke opdrachten (opdracht tot verdieping of opdracht tot actie);
- Een actierad en verdiepingsrad die je kunt gebruiken samen met de principekaarten: een rad dat aanzet tot actie of een rad dat aanzet tot verdieping in het gesprek.
- Tegoebonnen die kunnen worden uitgedeeld aan elkaar. Deze stimuleren om patronen te doorbreken.

Degene die het spel gebruikt kan zelf bepalen welk werkzaam principe op dat moment van belang is in het proces van samen werken, samen leren. De hulpvragen en opdrachten op de principekaarten zijn individueel te gebruiken of in gezamenlijke dialoog.

Vorbereiding:

- Set van principekaarten uitprinten en los van elkaar knippen;
- Actierad en verdiepingsrad uitprinten en in elkaar zetten.

Werkwijze:

Voor het gebruik van dit reflectiespel zijn er verschillende routes om te starten:

- **Snelle Jelle:** pak de principekaarten en stel elkaar of jezelf vragen;
- **Zoek de diepgang:** pak de principekaarten en stel elkaar of jezelf vragen, gebruik hierbij de opdrachten op principekaarten en het Rad van actie en Rad van verdieping.
- **Echt samen aan de slag:** pak de principekaarten en stel elkaar of jezelf vragen, gebruik hierbij de opdrachten op principekaarten en het Rad van actie en Rad van verdieping. Hier maak je ook gebruik van het geven van tegoedbonnen aan elkaar.
- **Principekaarten:** Gebruik ze samen of alleen, op vaste momenten en/of wanneer je vast zit. De vraag biedt richting voor reflectie, de opdracht zet aan tot actie.
- **Tegoedbonnen voor Samen Werken en Samen Leren:** Deze kaartjes geef je aan de ander. Ze helpen ons op momenten wanneer het lastig is om dingen anders te doen en om elkaar te helpen dat vol te houden. Dus, kies uit en geef aan een partner. Deze vouchers gaan uit van: *Je mag iets van mij, Ik doe iets voor jou en Ik daag je uit om iets op een andere manier te doen.*
- **Rad van Verdieping:** Hierop staan analyserende vragen om een diepgaand gesprek te voeren vanuit de vragen op de principekaarten. Kies een kaart uit, lees de vraag voor, vertel eventueel waarom je deze hebt gekozen, draai aan het rad en gebruik deze aanwijzing om uitvoeriger met elkaar in gesprek te gaan over de vraag op de kaart.
- **Rad van Actie:** Hierop staan acties die je het spel laten spelen op manieren waar je misschien nog niet aan gedacht had én vragen die je laten nadenken over het Samen Werken Samen Leren. Draai aan het rad en laat je verrassen!

Docentinstructie / aandachtspunten:

Wanneer en hoe kun je dit spel inzetten? Wat zijn momenten in de praktijk om dit reflectiespel in te zetten?

- Aan het begin, midden en einde van een (nieuwe) samenwerking;
- Tijdens vergaderingen, bijeenkomsten of overleggen;
- Wanneer je denkt dat het nuttig is voor Samen werken, Samen leren;
- Wanneer je vastzit in de samenwerking.

Variant:

Bij het gebruik van het Rad van actie of het Rad van verdieping kun je ervoor kiezen om het rad op de muur/dartbord te bevestigen. Pak dartpijlen en gooi maar!

Ontwerper:

Duijf, S., Kemper, W. & Verharen, L. (2018). *Reflectiespel Samen werken, Samen leren*. Geraadpleegd van: https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/9-principes-voor-samenwer/_attachments/reflectiespel-samenwerken-samenleren_versie_23-05-2018.pdf



5-25 personen



90 minuten

OBSERVATIEOPDRACHT



Inzicht verwerven in de veelheid aan professies die zorg verlenen aan één bepaalde cliënt en welke eisen dat stelt aan de communicatie en afstemming.

Samenvatting:

Lerenden observeren een of twee cliënten op de stageplek, met als opdracht te letten op het aantal professies dat zorg verleent, de onderlinge afstemming tussen de professies en de rol/inbreng van de cliënt.

Vorbereiding:

Geef lerenden de opdracht om een of twee cliënten met complexe problematiek te kiezen op de stageafdeling en te observeren hoeveel verschillende professies betrokken zijn bij de zorg, hoe de onderlinge afstemming is geregeld en wat de rol/inbreng van de cliënt in dit alles is. Van hun indrukken/observaties maken zij een kort verslag.

Werkwijze:

- Lerenden zijn verdeeld in kleine groepen (3+3)
- Ze bespreken gedurende 25 minuten hun observaties in de subgroep aan de hand van de volgende vragen (op dia):
 - o Welke cliënt(-en) heb je geobserveerd? Beschrijf kort (bv leeftijd, zorgvraag, aandoening(en))
 - o Welke professies komt een cliënt op een 'gemiddelde' dag tegen (24 uur)? Hoeveel mensen?
 - o In hoeverre stemmen professionals rondom die cliënt met elkaar af? Op welk vlak richt deze afstemming zich? Waar vindt die afstemming plaats?
 - o Welke feedback wordt er aan de cliënt gevraagd? Waar is inspraak mogelijk voor de cliënt? Wanneer?
 - o Door wie (professie) wordt feedback gevraagd? Aan wie (professie) wordt feedback gegeven?
 - o Waar zie je verbetermogelijkheden? In feedback? Samenwerking met cliënt? Samenwerking met andere professies?
- Plenaire samenvatting: wat hebben jullie eruit gehaald? Wat viel meeste op? Wat zou je de anderen mee willen geven uit je observatieopdracht?

Docentinstructie / aandachtspunten:

Tijd bewaken, subgroepjes signaal geven vijf minuten voor einde.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

- Observatie van (al dan niet) samenwerkend handelen in de praktijk
- Bespreking/uitwisseling van ervaringen
- Bedenken van verbetermogelijkheden

Variant

NB. Deze werkvorm is onderdeel van een dagdeel over IPE. Dit dagdeel start met een film over IPE (presentatie Lorelei Lingard); Stellingenspel; Kennismaking in kleine groepjes (3+3) en daarna volgt de hierboven beschreven Observatieopdracht. Na een korte pauze wordt verder gegaan met de opdracht 'Samen betere zorg!' waarmee het dagdeel wordt afgesloten.

Ontwerper/contactpersoon:

M. Schokking, A. Welmers, S. Alken Radboudumc; michiel.schokking@radboudumc.nl ;
anneke.welmers@radboudumc.nl ; sander.alken@radboudumc.nl

CONSULTVOERING IN DE PRAKTIJK



Bewust worden van wat er allemaal komt kijken bij het consult vragen en geven.

Samenvatting:

Een koppel (aankomend) professionals van verschillende professies ziet samen een cliënt. De ene professional consulteert daarna de andere professional, afhankelijk waar specifieke vragen liggen. Samen presenteren zij hun ervaringen aan de groep.

Vorbereiding:

- Een koppel (aankomend) professionals ziet samen een cliënt. De ene professional consulteert daarna de ander met een vraag over de casus die betrekking heeft op het expertisegebied van de geconsulteerde collega.
- Koppel maakt korte presentatie voor terugkomdag met daarin 5 dia's:
 - o Kenmerken van de cliënt die is gezien. De feiten.
 - o Welke vraag is gesteld aan de consulterende collega? Op welke van de 7 competentiegebieden (CanMeds) ligt die vraag?
 - o Geconsulteerde: wat is opgevallen in de vraag die de ander heeft gesteld? Heb ik de competenties in huis om deze vraag adequaat te kunnen beantwoorden?
 - o Hoe is ingegaan op de vraag? Heeft de vragensteller antwoord op de vraag gehad? Waren de juiste competenties aanwezig?
 - o Hoe is deze vorm van samenwerken ervaren? Zijn er knelpunten ervaren, en zo ja, welke? Benoemen 'take home message', en eventuele leerdoelen voor je Individueel Opleidingsplan

Werkwijze:

Bespreken in inter- of intraprofessionele subgroepen van 6-8 personen.

- Korte presentaties door elk koppel. Eerst alle presentaties, daarna reacties (m.u.v. vragen ter verduidelijking).
- Opvallende uitkomsten? Overeenkomsten en verschillen?
- Welke beelden en stereotypen leven over en weer? Wat zijn faciliterende en beperkende factoren?
- Wat is nodig om goed consult te vragen?
- Wat is nodig om goed consult te geven?
- En wat zijn hierin de wederzijdse verwachtingen? Zijn deze bijgesteld n.a.v. deze consultvoering?
- Formuleren van gezamenlijke conclusies.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

Terugblik op het consulteren, uitwisseling van feedback aan elkaar.

- Wat zijn je ervaringen met intra- of intercollegiale consultatie?
- Wat zijn positieve feedbackpunten t.a.v. jezelf en t.a.v. de andere discipline?
- Wat zijn tips en/ of verbeterpunten t.a.v. jezelf?
- Welke tips en/of verbeterpunten heb je t.a.v. de andere discipline.
- Heb je met elkaar meegelopen: wat zijn je ervaringen?
- Wat zijn de ervaringen/ reacties van cliënt?

Voorbeeld: Een koppel van aios Huisartsgeneeskunde (haois) met een aios Klinische Geriatrie (aois KG) of met een aios Ouderengeneeskunde (aios OG) zien samen een cliënt. Haios consulteert daarna de aios KG of aios OG. Samen presenteren zij hun ervaringen aan de groep.

Meer specifieke vragen ter nabespreking:

- Met welke vragen kun je terecht bij de specialist ouderengeneeskunde? En welke passen beter bij de klinisch geriater? En met welke vragen ga je bijvoorbeeld naar de GGZ?
- Hoe kijkt de aios Ouderengeneeskunde & aios Klinische Geriatrie aan tegen zijn/haar taakopvatting t.a.v. consultaties en samenwerken in de eerste lijn? Past dit binnen je werk?

Ontwerper/contactpersoon: Natasja Looman, Radboudumc; natasja.looman@radboudumc.nl

JOURNAL CLUB INTERPROFESSIEEEL SAMENWERKEN



Door het kritisch bespreken van wetenschappelijke artikelen over interprofessioneel samenwerken vergroten lerenden hun kennis over dit thema en zien de meerwaarde ervan voor de praktijk en kwaliteit van de zorg.

Samenvatting:

Een Journal Club heeft een driedig doel: 1) het vergaren van kennis over wetenschappelijke ontwikkelingen, 2) het kritisch analyseren en beoordelen ervan, 3) het nadenken over praktische toepassingen. De Journal Club komt bij voorkeur op regelmatige basis bij elkaar gedurende een langere tijd. Een van de thema's voor de Journal Club kan Interprofessioneel Samenwerken zijn. Er is een voorbereidende bijeenkomst waarin het thema wordt uitgediept en een (of twee) artikel(-en) gekozen plus twee reviewers. De tweede bijeenkomst is de echte Journal Club bijeenkomst.

Vorbereiding en Werkwijze:

De Journal Club kan variëren in grootte van de groep en intensiteit van de begeleiding. Voor het slagen van de Journal Club over Interprofessioneel Samenwerken is begeleiding door een docent wenselijk.

Vorbereidende bijeenkomst:

- Tijdens een voorbereidende bijeenkomst wordt het thema geïntroduceerd en uitgediept. Lerenden zoeken ter voorbereiding recente artikelen in kranten en (vak-)tijdschriften waaruit de invloed van IPS op de kwaliteit van de zorg blijkt. De docent heeft zelf ook een aantal voorbeelden paraat.
- Lerenden zoeken in principe zelf wetenschappelijke artikelen. Dit doen ze in groepjes van 2 tijdens de eerste bijeenkomst. Hiervoor krijgen ze 10-15 minuten. Als back-up staan verderop een aantal suggesties.
- De keuze voor de artikelen wordt gemaakt.
- Twee lerenden van verschillende opleidingen wordt gekozen als reviewer.
- Alle lerenden lezen de gekozen artikelen kritisch en noteren onduidelijkheden en sterke en/of zwakke punten.
- De reviewers bereiden de bijeenkomst grondig voor, beoordelen de kwaliteit van het artikel en formuleren discussiepunten. Extra opdracht kan zijn implicaties voor de praktijk te benoemen.

Journal Club bijeenkomst:

- Tijdens de bijeenkomst wordt het artikel systematisch besproken.
- De deelnemers discussiëren over de sterkten en zwakten van het onderzoek, de waarde van de resultaten en de implicaties voor de praktijk.
- De docent begeleidt het proces en zoomt in op implicaties voor de praktijk.
- De reviewers maken een verslag van het besprokene en verspreiden dit (of lerenden maken eigen verslag met focus op implicaties eigen praktijk – wat nemen zij persoonlijk hiervan mee).

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Afhankelijk van de fase van de opleiding is meer/minder ondersteuning nodig van de docent bij de keuze van goede wetenschappelijke artikelen door lerenden. Enkele suggesties zijn onderaan vermeld.
- Bij het bespreken van implicaties voor de praktijk nodigt de docent lerenden uit om ervaringen uit hun eigen praktijk te delen waarin interprofessioneel samenwerken (of de afwezigheid daarvan) de kwaliteit van de zorg beïnvloeden.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

- Bespreking van de impact van interprofessioneel samenwerken op de praktijk en kwaliteit van de zorg
- Bespreking van wat (het ontbreken van) interprofessioneel samenwerken kan betekenen voor de cliënt.
- Welke voorbeelden kan lerende uit eigen praktijk inbrengen die illustrerend zijn?
- Welke inzichten neemt lerende mee voor de eigen beroepspraktijk?
- Hoe zou het interprofessioneel samenwerken in het eigen curriculum/eigen praktijkopdrachten verder vorm gegeven kunnen worden?

Variant:

Er kan voor gekozen worden de JC te koppelen aan een vervolgoopdracht waarbij lerenden in een van hun eerstvolgende praktijkcontacten het eigen samenwerkend handelen onder de loep nemen en hierover een reflectie schrijven.

Suggesties voor literatuur

Interprofessional immersion: Use of interprofessional education collaborative competencies in side-by-side training of family medicine, pharmacy, nursing, and counselling psychology trainees

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13561820.2016.1227963>

An exploratory study of interprofessional collaboration in end-of-life decision-making beyond palliative care settings

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13561820.2016.1203765>

Mobilization of intensive care patients: a multidisciplinary practical guide for clinicians

<https://www.dovepress.com/mobilization-of-intensive-care-patients-a-multidisciplinary-practical-peer-reviewed-fulltext-article-JMDH>

Observation of interprofessional collaboration in primary care practice: A multiple case study

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25862411>



5-7 personen



45 minuten

WHAT, SO WHAT, NOW WHAT?



Kritisch reflecteren op een gedeelde ervaring, voortbouwend op begripsvorming en prikkelen tot actie.

Samenvatting:

Groepen helpen nadenken over een gedeelde (interprofessionele) ervaring op een manier die begrip opbouwt en gecoördineerde actie nastreeft, terwijl conflicten worden voorkomen. Elke stem wordt gehoord, terwijl er tegelijkertijd inzichten worden geformuleerd en richting wordt bepaald. Door te faseren wordt het praktisch hanteerbaar: van het verzamelen van feiten over 'wat gebeurde er', begrijpen van wat er gebeurde met 'so what' en tot slot welke acties logisch volgen met 'so what'. Door samen de fases te doorlopen worden misverstanden voorkomen die veelal aanleiding geven over wat de vervolgstap moet zijn.

Vorbereiding:

Maak groepen van 5-7 personen, onbeperkt aantal groepen mogelijk. Zorg voor vellen papier waarop what/ so what en now what kan worden uitgewerkt.

Werkwijze:

- Beschrijf, indien nodig, de reeks stappen en laat de Ladder of Inference zien (zie hieronder). Als de groep 10-12 personen of kleiner is, voer dan de debrief uit met de hele groep. Anders breekt u de groep in kleine groepen.
- Eerste fase: WAT? Individuen werken 1 minuut. alleen op "Wat is er gebeurd? Wat merkte je, welke feiten of waarnemingen vielen eruit?" Dan 2-7 min. in kleine groep. 3-8 minuten. totaal.
- Zware feiten uit kleine groepen worden met de hele groep gedeeld en verzameld. 2-3 minuten
- Als dat nodig is, herinner de deelnemers dan aan wat er in de SO WHAT zit? vraag.
- Tweede stadium: ZO WAT? Mensen werken 1 minuut alleen op "Waarom is dat belangrijk? Welke patronen of conclusies zijn er aan het ontstaan? Welke hypothesen kan ik / wij maken
- Dan 2-7 min. in kleine groep. 3-8 minuten. totaal.
- Persoonlijke patronen, hypothesen en conclusies uit kleine groepen worden met de hele groep gedeeld en verzameld. 2-5 minuten.
- Derde fase: NU WAT? Deelnemers werken 1 minuut. alleen op "Wat nu? Welke acties zijn logisch?" Dan 2-7 minuten. in kleine groep. 3-8 minuten. totaal.
- Acties worden met de hele groep gedeeld, besproken en verzameld. Aanvullende inzichten zijn welkom.

Voorbeeldvragen voor de what, so what en now what:

What?

Beschrijf een ervaring, kernpunt/ bevinding dat belangrijk is voor jou, welke je interessant vindt om verder te exploreren, met net genoeg detail om je 'so what' sectie te ondersteunen.

hulpvragen:

- Wat is er gebeurd?

- Wat heb je waargenomen?
- Wat was je rol in het interprofessionele team?
- Welk probleem of vraagstuk wordt aangepakt?
- Wie heeft er baat bij?
- Wat waren je aanvankelijke verwachtingen?
- Waarom bestaat dit interprofessionele team?

So What?

Dit is het betekenis-geven gedeelte. Maak je mening, belang, positie, gezichtspunten, emoties expliciet. Het gaat om het waarom. Waarom is dat onderwerp belangrijk voor jou? Waarom vind jij het nodig om ermee aan de slag te gaan? Waarom wil *jij* hiermee aan de slag?

Overige hulpvragen:

- Heb je iets gehoord, geroken of gevoeld dat je verraste? Waarom?
- Hoe is jouw ervaring anders dan je verwachtte?
- Wat heeft invloed op de manier waarop je de situatie / ervaring bekijkt? (Vanuit welke bril kijk je?)
- Wat vond je leuk / vond je niet leuk aan de ervaring?
- Wat heb je geleerd over de mensen waarmee je werkte?
- Heeft de ervaring invloed op de manier waarop je de wereld bekijkt? O naar burgers/ cliënten? Mantelzorg? Collega professionals? Hoe?
- Heeft iets over uw betrokkenheid bij het interprofessionele team u verrast?
- Zo ja, wat? Wat deed je dat effectief of ineffectief leek in het interprofessionele team?
- Hoe verandert uw begrip van interprofessioneel werken als gevolg van uw deelname aan dit project?
- Praat over eventuele teleurstellingen of successen van de samenwerking. Wat heb je ervan geleerd?
- Door wat voor dingen voel je je ongemakkelijk als je in het team werkt? Waarom?

Now What?

Deze fase maakt een verbinding van de 'what' naar verdere acties. Wat wordt jouw volgende stap? Waarom? Hoe ga je dit doen? Wat vraagt je van anderen om te doen? Wie is betrokken?

Overige hulpvragen:

- Welk ander werk gebeurt er momenteel om het probleem aan te pakken?
- Welke follow-up is nodig om eventuele problemen of moeilijkheden aan te pakken?
- Wat zijn kernpunten/ geleerde lessen die je met collega's – ook buiten het interprofessionele team - zou willen delen?
- Als u het project/ de samenwerking / de bespreking/... opnieuw zou kunnen doen, wat zou u dan anders doen?

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Iedereen doet mee
- Iedereen heeft een gelijke kans om bij te dragen aan elke tafel
- Kleine groepen geven eerder een stem aan iedereen als één persoon (aan tafel) faciliteert en iedereen zich aan één vraag tegelijk houdt. Bewaak dit.

- Wanneer u met de hele groep deelt, verzamelt u één belangrijk antwoord tegelijk. Probeer geen antwoorden van elke groep te verzamelen of nodig een lange herhalende lijst uit van een enkele groep. Zoek naar unieke antwoorden die vol betekenis zijn.
- Spring niet te snel over het stadium So What? Het kan een uitdaging zijn voor mensen om observaties rechtstreeks aan patronen te koppelen. Het is de moeilijkste fase. Gebruik de Ladder of Inference als een herinnering aan de logische stappen "op de ladder" van observaties naar actie.
- Waardeer openhartige feedback en herken deze
- Bouw tijd in voor terugkoppeling. Voorkom bagatelliseren en overhaasten.
- Maak er een gewoonte van om terug te kijken aan de hand van de W3 methode (maar kort) aan het einde van iedere interprofessionele ervaring.

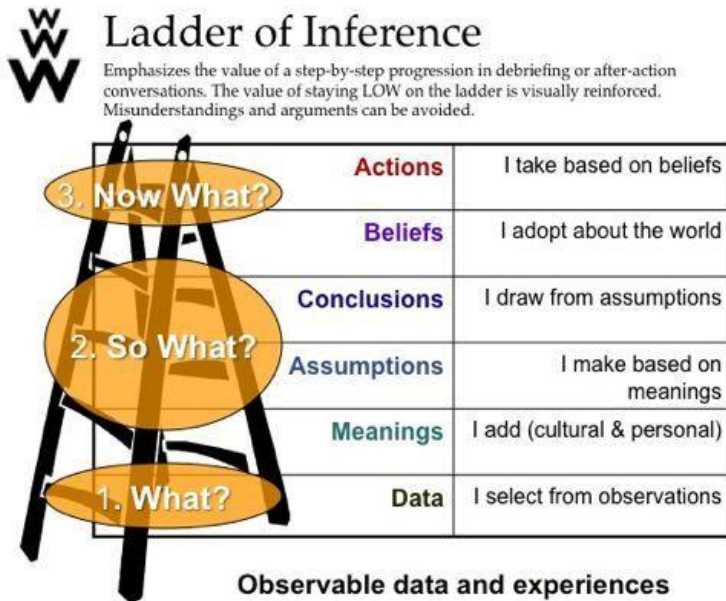
Varianten:

- Gebruik een praatstok voor elke ronde. Het vertraagt en verdiept de productiviteit van W3
- voor de wat? vraag, besteedt u tijd aan het sorteren van items die in drie categorieën voorkomen: feiten met bewijsmateriaal, gedeelde waarnemingen, gevoelens en meningen
- Voeg een Wat als? vraag tussen So What? en nu?
- Voor de So What? Vraag, orden items in patronen, conclusies, hypothesen / veronderstellingen, overtuigingen
- Nodig een kleine groep vrijwilligers uit om plenair terug te koppelen voor de gehele groep. Mensen met sterke reacties en met diverse rollen moeten worden uitgenodigd om mee te doen.

Aanvullend materiaal:

What?	
<i>Beschrijf een ervaring, kernpunt/ bevinding dat belangrijk is voor jou, welke je interessant vindt om verder te exploreren, met net genoeg detail om je 'so what' sectie te ondersteunen.</i>	
So What? <i>Dit is het betekenis-geven gedeelte. Maak je mening, belang, positie, gezichtspunten, emoties expliciet. Het gaat om het waarom. Waarom is dat onderwerp belangrijk voor jou? Waarom vind jij het nodig om ermee aan de slag te gaan? Waarom wil jij hiermee aan de slag?</i>	Now What? <i>Deze fase maakt een verbinding van de 'what' naar verdere acties. Wat wordt jouw volgende stap? Waarom? Hoe ga je dit doen? Wat vraag je van anderen om te doen? Wie is betrokken?</i>

Chris Argyris introduceerde de "Ladder of Inference" in *Reasoning, Learning, and Action: Individual and Organizational* (San Francisco: Jossey-Bass, 1982). Peter Senge heeft het gepopulariseerd in *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization* (New York: Doubleday, 1990).



Ontwerper/ contactpersoon: W. Kuijer-Siebelink (HAN). Wietske.kuijer@han.nl. Grotendeels een vertaling van: <http://www.liberatingstructures.com/9-what-so-what-now-what-w/> Gebaseerd op: Rolfe, G., Freshwater, D., Jasper, M. (2001) *Critical reflection in nursing and the helping professions: a user's guide*. Basingstoke: Palgrave Macmillan

INZICHTENPOT



Verzamelen van opgedane inzichten naar aanleiding van interprofessionele casuïstiek besprekingen.

Samenvatting:

Door deelnemers tijdens de bijeenkomst ruimte te geven na te denken over hun inzichten, deze te laten opschrijven treedt bewustwording op en nemen deelnemers iets concreets mee uit de bijeenkomst.

Vorbereiding:

Zorg voor de Benodigheden: glazen voorraad pot, gekleurde post-its, pennen.

Werkwijze:

- *Start (2 min):* Zet iedere bijeenkomst de glazen inzichtenpot op tafel met daarbij lege post-its. Deel de post-its uit aan alle groepsleden en vertel dat zij op deze post-it hun opgedane inzicht moeten noteren.
- *Uitvoering (5 min):* Geef deelnemers aan het eind van de bijeenkomst tijd om hun inzichten uit de bijeenkomst op post-it te schrijven. Deelnemers noteren hun inzicht van de bijeenkomst op de post-it. Deelnemers stoppen de inzichten in de inzichtenpot. (Gedurende de weken vult de inzichtenpot zich met briefjes en zien deelnemers hoeveel zij geleerd hebben tijdens de bijeenkomsten.)
- *Evaluatie/afsluiting (8 min):* Geef deelnemers de ruimte om wie dat wil zij inzichten toe te lichten, hierover in gesprek te gaan. Stel hierbij vragen als 'Wat maakt dit waardevol voor jou?', 'Hoe ben je tot dit inzicht gekomen?'.

Gebruik de inzichtenpot tijdens de laatste bijeenkomst om inzichtelijk te maken welke inzichten gedurende bijeenkomsten zijn opgedaan.

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Zorg ervoor dat deelnemers zich vrij voelen om hun inzichten te delen en vooral ook toe te lichten. Moedig stille mensen aan om te praten.

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

- Het is mooi om ook inzicht te krijgen in welke verschillen er opvallen tussen de inzichten van disciplines. Vraag naar wat deelnemers hierin opvalt.
- Wat zijn inzichten die anderen hebben genoemd die jij mooi vindt om te zien? Waarom vind je dat en hoe kijk jij daartegenaan?
- Wat ga je doen met je inzicht?
- Wat kunnen anderen doen met deze inzichten?

Varianten:

- De werkvorm kan goed gebruikt gedurende een langere tijdperiode van samenwerking, b.v. in periode van werkplekieren of een serie van casuïstiekbesprekingen.
- Optie: verwerk de inzichten op de briefjes tot een beeld. Dit beeld (bijv. schilderij/ foto) kun je tijdens de laatste bijeenkomst meenemen en gezamenlijk bespreken.
- Optie: Verwerk de inzichten op de post its in het [raamwerk interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden](#).

Ook toe te passen bij bijeenkomsten die eenmalig zijn. Gebruik de pot dan als verzameling van inzichten die daar zijn opgedaan en deel dit met elkaar.

Ontwerper: Gebaseerd op een veelgebruikte werkvorm in onderwijs, bewerkt door Anoeska Nas, HAN. Anoeska.Nas@han.nl

EYEOPENER



Deelnemers formuleren wat zij hebben geleerd, de (opgedane) inzichten onder woorden brengen.

Samenvatting:

Middels de metafoor 'eyeopener' deelnemers laten formuleren wat de opgedane inzichten voor hen zijn.

Vorbereiding:

- A4 met daarop de afbeelding van een oog afdrukken;
- Voorbeeldvragen voorbereiden. Gebruik onderstaande vragen ter inspiratie:
 - o Wat is het belang van interprofessionele samenwerking voor de cliënt?
 - o Waarom is het belangrijk om elkaars expertise en diversiteit te benutten?
 - o Hoe draagt interprofessionele samenwerking bij aan de kwaliteit van de zorg?

Werkwijze:

- *Instructie (2 min)*: geef iedere deelnemer een A4 met het oog daarop. Stel de volgende vraag aan de deelnemers: "Wat was jouw eyeopener vandaag". Deze eyeopener is gericht op het interprofessioneel samenwerken, leren en opleiden.
- *Opdracht uitvoeren (10 min)*: geef de deelnemers de tijd hun eyeopener te formuleren. Nadat zij dit hebben gedaan stel je de volgende vraag: "Wat ga je met deze eyeopener doen?". Geef de deelnemers de tijd hierover na te denken.
Deelnemers bespreken in duo's wat hun eyeopener is en wat ze hiermee gaan doen.
- *Nabespreking (5 min)*: laat een aantal deelnemers hun eyeopener delen met de groep, laat ze hierbij ook vertellen wat ze ermee gaan doen. Stel ter verdieping bijvoorbeeld de volgende vragen:
 - o Wat is er nodig om iets te kunnen/mogen doen met de eyeopener?
 - o Wat zit er eventueel nog in de weg?

Behandel hierna of er nog deelnemers zijn die iets willen inbrengen. Zo niet, rond dan de evaluatie af.

- *Optie*: tijdens volgende bijeenkomst terugblikken op eyeopener en terug horen wat deelnemers met hun eyeopener hebben gedaan.

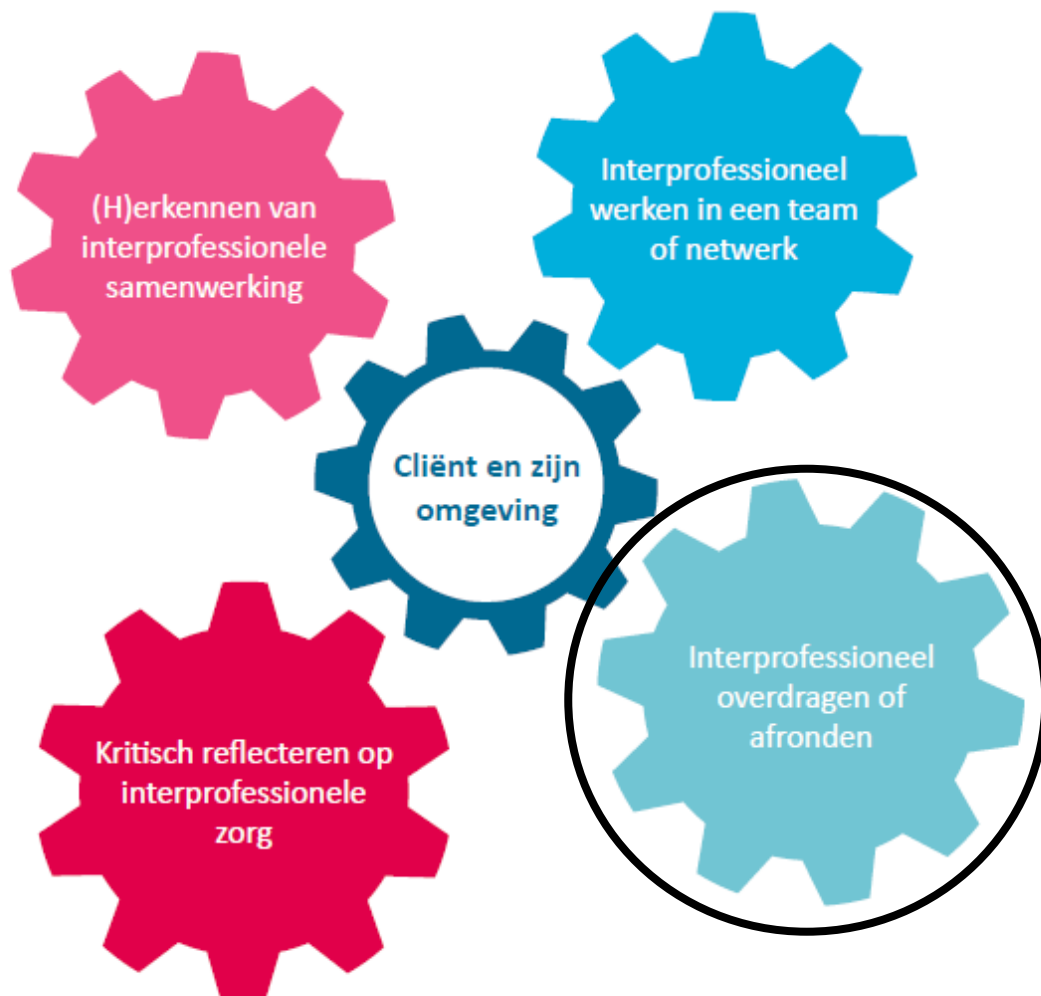
Docentinstructie / aandachtspunten:

- Het is belangrijk dat de deelnemers zich vrij voelen om het eerlijk in te vullen. Alle antwoorden zijn goed, het gaat immers over tot welke inzichten de deelnemer is gekomen.
- Loop tijdens de uitvoering rond en luister naar wat er wordt besproken. Ondersteun waar nodig.
- Bespreek met de groep echt concrete acties die ondernomen kunnen worden aanzien van de eyeopener. Hiermee vergroot je de kans dat het inzicht echt wordt omgezet in een actie die het interprofessionele werken versterkt!

Ontwerper: Gebaseerd op een veelgebruikte werkvorm in onderwijs, bewerkt door Anoeska Nas, HAN.
Anoeska.Nas@han.nl

4. Interprofessioneel overdragen of afronden

- Interprofessionele zorg gezamenlijk evalueren en indien nodig de zorg van één of meer professies afsluiten en/of andere professies betrekken;
- Benutten van kennis over de sociale kaart ten behoeve van een goede overdracht;
- Schrijven van een helder overdrachtsdocument.





12-50 personen



60 minuten

WERELDCAFE



Het verkennen van perspectieven, ideeën te vormen en gedachten te scherpen door in gemixte groepen de dialoog te voeren.

Samenvatting:

Professionals/lerenden discussiëren met elkaar in subgroepen aan de hand van een vraagstelling en reflecteren daarmee op interprofessionele zorg. Verdieping in de discussie vindt plaats doordat de groep doorwisselt naar een volgende stelling en daar doorbouwt op hetgeen de vorige groep al heeft besproken.

Vorbereiding:

- Indelen van de ruimte (groepjes van zes a zeven personen die gezamenlijk aan een tafel in café opstelling zitten).
- Evenveel beschrijfbare tafelkleden of flaps als er groepen zijn en gekleurde stiften.
- De thema's/vraagstellingen verdelen over de tafels. Als back-up formuleren de tafelvoorzitters een eigen stelling.

Werkwijze:

Plenair:

- Inventariseer welke thema's/stellingen deelnemers willen inbrengen, en herformuleer dit zo nodig tot een vraag of stelling. Zorg dat je evenveel thema's als tafels hebt of kies aan 2 tafels eenzelfde thema's. Voorbeelden van interprofessionele thema's zijn: waaraan voldoet een goede overdracht, verantwoordelijkheden van de verschillende professies, (mis)communicatie tussen professies. De thema's zijn aan te passen op de beroepscontext van de deelnemers.
- Deelnemers kiezen welke twee thema's zij willen bediscussiëren. Dit gebeurt in twee rondes van elk 20 minuten, Zorg hierbij voor diversiteit in de groepen
- Wijs deelnemers op de spelregels (zie PPT):
 - o Laat verschillende meningen horen, dat geeft een rijk kleurenpalet!
 - Dat kan natuurlijk alleen als we de volgende spelafspraken met elkaar maken:
 - Oordeel niet, maar bevraag elkaar.
 - Respecteer elkaar en vul elkaar aan.
 - Probeer te begrijpen in plaats van te overtuigen.
 - Streef naar diepgang in de discussie
- Nodig de deelnemers uit zich over de tafels te verdelen om te spreken over de thema's.

Per groep:

Iedere tafel wijst een tafelvoorzitter aan die de rol van procesbegeleider vervult en die het gesprek aanjaagt, tussenbeide komt als spelregels niet worden nagekomen, en extra verdieping aanbrengt indien nodig. De procesbegeleider stimuleert dat deelnemers zelf op het tafelkleed opmerkingen-ideeën-opgedane inzichten schrijven. Een van de procesbegeleiders kan ook de docent zelf zijn.

- o De tafelvoorzitter start het gesprek n.a.v. de stelling/het thema.
- Na 20 minuten wisselt het groepje van tafel en dus thema, behalve de tafelvoorzitter; deze blijft zitten. De groep gaat of als geheel naar een andere tafel met een ander thema, of, indien gewenst, verdeelt zich over de andere tafels, waarmee er weer nieuwe samenstellingen ontstaan.
- De tafelvoorzitter vertelt beknopt aan de nieuwe groep wat de bevindingen uit de eerste discussieronde waren waarna de discussie zich verder kan verdiepen.

- Hierna keren deelnemers terug naar de eerste tafel om opgedane inzichten te delen en toe te lichten wat meegenomen wordt in het werkveld. Naast de inhoudelijke output is het relevant te reflecteren op (afhankelijk van onderwerpen in Wereldcafé):
 - Wat heb je van het wereldcafé geleerd?
 - Heb je het gevoel dat je voldoende aan de discussie hebt kunnen bijdragen? Wat was daarbij helpend? Wat heeft je gehinderd?
 - Wat neem je van deze discussie mee in je werk/stage?

Ter afronding

- Na afloop van de discussieronden pitchen de tafelvoorzitters plenair de opbrengsten van het wereldcafé in ongeveer 2 minuten. Hierbij komt zowel inhoudelijke opbrengst als opbrengst op het gebied van interprofessioneel samenwerken naar voren.

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Zorg voor een open, informeel gesprek en moedig ieder aan om bij te dragen.
- Stel zelf vooral verkennende en verdiepende vragen i.p.v. als docent/tafelvoorzitter vooral te vertellen.
- Let op de tijd i.v.m. het doorwisselen naar de volgende groep.

Voorbeelden:

Het wereldcafé kan gebruikt worden:

- Om kritisch te reflecteren op interprofessionele zorg;
- Om ervaringen (positieve/ minder positieve) uit te wisselen m.b.t. de overdracht tussen de 1^e en 2^e lijn;
- Om miscommunicatie tussen professies bespreekbaar te maken.

Variant:

Het is ook mogelijk om de deelnemers vier rondes aan één tafel te laten zitten, waarin gepraat wordt over verschillende thema's binnen een vraag.



2-6 personen



40 minuten

BOODSCHAPPENLIJSTJE



Overdragen van gegevens van de cliënt.

Samenvatting:

Middels een 'boodschappenlijstje' aan de andere professie overdragen wat je weet/wat de ander moet weten over de cliënt.

Vorbereiding:

- Format boodschappenlijstje online zoeken en uitprinten;
- Reële casus, die complex genoeg is, voorbereiden waarin meerdere professies iets kunnen overdragen aan de andere professie. Waar mogelijk maak gebruik van casuïstiek die uit de groep komt.

Werkwijze:

- *Opstart (5 min)*: bespreek met de gehele groep wat voor onderwerpen je zou overdragen aan een andere professie wanneer je een cliënt overdraagt aan diegene. Noteer de antwoorden op het whiteboard (of flipover). Stel hier tussendoor reflectieve vragen als: 'Waarom is dit iets wat je belangrijk vind om over te dragen?', 'Wat heeft de andere professie hieraan?'. Uiteindelijk bespreek je wat belangrijk is aan de hand van de categorieën op het boodschappenlijstje.
- *Instructie (5 min)*: deel de boodschappenlijstjes en de papieren casus uit. Leg uit dat iedereen de casus moet bestuderen en dan moet inleven dat dit zijn/haar cliënt is. Deze cliënt is 'klaar' bij jou en moet worden verder geholpen door een andere professie. De deelnemer moet middels het boodschappenlijstje de nodige informatie noteren waarmee hij de ander volledig kan informeren over de cliënt zodat die op een passende manier verder zorg kan verlenen.
- *Uitvoering (20 min)*: de deelnemers gaan aan de slag met het lezen van de casus en het vullen van het boodschappenlijstje. Geef ze hierbij reflecterende vragen als: 'Wat zou jij willen weten van de ander wanneer een cliënt naar jou doorverwezen wordt?', 'Wat heb jij als zorgverlener al gedaan/bereikt met de cliënt?', 'Wat zijn wensen van de cliënt omtrent zijn herstel?'. Wanneer de deelnemers de boodschappenlijstjes hebben gevuld (± 10 min) gaan zij in duo's de andere professie een overdracht van de cliënt vertellen. Hierin is er ruimte voor de deelnemers om vragen aan elkaar te stellen voor verheldering. Zorg ervoor dat je na 5 minuten aangeeft dat de ander nu zijn overdracht moet geven.
- *Evaluatie (10 min)*: bespreek klassikaal na, gebruik bijvoorbeeld de volgende vragen:
 - Wat vond je ervan?
 - Wat ging goed/wat kan beter?
 - Wat viel je op? (bijvoorbeeld dat de ene professie hele andere dingen aanhaalde dan

de ander?)

- Wat zou je graag anders zien bij een volgende keer?
- Hoe kun je dit gebruiken in de dagelijkse praktijk en wat moet je daarvoor doen?

Docentinstructie / aandachtspunten:

- Bewaak de tijd, voornamelijk tijdens de uitvoering. Anders is de kans aanwezig dat ze te lang bij het invul onderdeel blijven hangen.
- Zorg ervoor dat helder is wat iedereen moet doen en in welke rol zij zich moeten inleven;
- Bij het indelen van de overdrachts categorie is het belangrijk dat er een paar essentiële categorieën wordt gebruikt. De medische gegevens van de cliënt, de wensen/leefwereld van de cliënt en zijn omgeving en die hier misschien wel in betrekken.
- Het is van belang dat de deelnemers nadenken over wat ze hiermee kunnen in de dagelijkse praktijk. Gebruik onderstaande vragen als reflectie hierop:
 - o Wat vraagt dit van jou in de dagelijkse praktijk?
 - o Hoe zie je dit voor in je netwerk als zorgprofessional?
 - o Hoe kun je dit gebruiken in je netwerk of juist om je netwerk op te bouwen?

Reflectie op het (samenwerkend) handelen tijdens de werkvorm door middel van:

De reflectie op het samenwerkend handelen is ingebed bij het onderdeel evaluatie in de werkvorm.

Gebruik onderstaande vragen ter verdieping (ook benoemd bij docentinstructie):

- Het is van belang dat de deelnemers nadenken over wat ze hiermee kunnen in de dagelijkse praktijk. Gebruik onderstaande vragen als reflectie hierop:
 - o Wat vraagt dit van jou in de dagelijkse praktijk?
 - o Hoe zie je dit voor in je netwerk als zorgprofessional?
 - o Hoe kun je dit gebruiken in je netwerk of juist om je netwerk op te bouwen?



