

Interprofessionele samenwerking rondom jeugdigen:

Wat vertellen HvA-publicaties ons?



Cynthia Boomkens, Esmee Verheem, Carine Ex en Ruben Fukkink

# Colofon

© Hogeschool van Amsterdam, 2024

Overname van informatie uit deze publicatie is toegestaan onder voorwaarde van een volledige bronvermelding.

Cynthia Boomkens	Centre of Expertise Urban Education; Bachelor Social Work
Esmee Verheem	Lectoraat Jeugdzorg
Carine Ex	Bachelor Pedagogiek; Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding
Ruben Fukkink	Lectoraat Pedagogische Functie van Onderwijs en Opvoeding

## In samenwerking met:

Lectoraat Armoede Interventies

Lectoraat Youth Spot

Lectoraat Bewegen in en om de school

Lectoraat Forensische Jeugdzorg

## Met medewerking van:

Sofie Hees, Lectoraat Armoede Interventies

## Samenvatting

Veel hedendaagse vraagstukken in het onderwijs, de kinderopvang en de jeugdzorg, zowel in het preventieve als curatieve domein, zijn complex en stellen pedagogische professionals voor ingewikkelde vragen en dilemma's in het werken met jeugdigen en gezinnen.

Interprofessionele samenwerking, mits op de juiste wijze uitgevoerd, kan de basis vormen voor het bundelen van expertise en inzichten om hedendaagse (complexe) problemen van kinderen, jongeren en ouders het hoofd te bieden.

Verschillende lectoraten binnen de HvA hebben onderzoek gedaan naar de werkzame factoren van interprofessionele samenwerking in het sociale domein. Deze onderzoeken van drie faculteiten (FMR, FOO en FBSV) zijn thematisch geanalyseerd. Hieruit zijn vijf thema's naar voren gekomen die voor interprofessionele samenwerking belangrijk zijn: randvoorwaarden voor interprofessionele samenwerking, ontmoeting en afstemming, partnerschap en eigenheid, betrokkenheid en zicht op effect/uitkomsten.

Dit rapport laat zien voor welke dilemma's en uitdagingen jeugdprofessionals staan in de grootstedelijke beroepspraktijk en hoe de beroepsopleiding hierop kan inspelen.

## Inleiding

'*We leven in een tijd van grote transities die ingrijpen op de manier waarop we leven, studeren en werken*', stelt Kim Putters, voorzitter van de SER in de opening van de jaarlijkse Kohnstammlezing (2023, p. 6). Alles is in beweging, constateert hij, op het gebied van klimaat, energie, demografie, migratie en zorg, om maar een paar voorbeelden te noemen. Transities bieden kansen, maar kunnen ook als bedreigend worden ervaren omdat het systeem in zijn oude vorm vastloopt en de nieuwe vorm zich niet meteen aandient. De organisatie van het passend onderwijs en de jeugdhulp zijn daar volgens Stellaard (2023) een schrijnend voorbeeld van omdat het beleid elke tien jaar wordt hervormd, maar dezelfde fundamentele problemen steeds terugkeren: de kosten en de vraag naar (jeugd)hulp blijven hoog.

Alhoewel niet ieder vraagstuk in de jeugdhulp 'wicked' is, dat wil zeggen, weerbarstig en moeilijk op te lossen, hebben veel vraagstukken er kenmerken van (Collignon & Ex, 2022). Interprofessionele samenwerking kan helpen, mits de focus niet *alleen* gericht is op het individuele kind of gezin, maar er *ook* oog blijft voor de kwaliteit van de *sociale* omgeving om het kind en het gezin heen, stellen Cattaneo & Chapman, 2010. Interprofessioneel samenwerken, waarbij kennis, inzicht en inventiviteit worden gebundeld, kan een verschil maken in de organisatie van de jeugdhulp, stelt Pauw (2022).

De Vereniging Hogescholen (2023) constateert dat veel sociale vraagstukken complexer lijken te worden en dat professionals uit diverse sectoren (vaak) nodig zijn om tot een oplossing te komen. Leraren op scholen bijvoorbeeld, worden momenteel meer geconfronteerd met gedragsproblemen in de klas waarvoor zij niet zijn opgeleid. Samenwerking met Jeugdhulp kan dan een oplossing zijn, mits die samenwerking op de juiste wijze en in de gewenste vorm tot stand wordt gebracht (Leenders, Delsing, Haasen & Scholte, 2023).

In de nasleep van corona kampten veel jongeren met mentale gezondheidsproblemen, maar ook prestatiedruk (in het onderwijs), sociale media en zorgen over de toekomst (huisvesting en klimaat) veroorzaken in de *huidige* generatie angstige of zelfs depressieve gevoelens (Hervormingsagenda Jeugd 2023-2028). Ook is er een groep jongeren die door de toenemende tweedeling in de maatschappij en het ontbreken van 'sociaal kapitaal' minder kans heeft een evenwichtig bestaan op te bouwen. Hierdoor blijft hun talent onbenut (SER, 2019; [www.kansenkaart.nl](http://www.kansenkaart.nl)). Dit is niet alleen slecht voor de economie, het geeft deze groep jongeren ook het gevoel te worden buitengesloten (Sieckelinck, 2022).

Daarnaast worden hedendaagse samenlevingen geconfronteerd met grote en complexe mondiale vraagstukken. *We leven, zo concludeert Ducheyne (2016), in een Vuca-world: Volatile, Uncertain, Complex en Ambiguous*. Een wereld die zich kenmerkt door snelle veranderingen, onzekerheid en ambiguïteit, waardoor een eenduidig beeld op de werkelijkheid of een eenduidige oplossing vaak ontbreekt.

Om antwoorden te vinden op de hedendaagse complexe vraagstukken is samenwerking nodig, stelt Putters (2023): met elkaar - en buiten de bestaande kaders om - nadenken en leren van elkaars inzichten (Vereniging Hogescholen, 2023).

In dit rapport gaan we op zoek naar vormen van samenwerking binnen de HvA, zoals deze in HvA-publicaties zijn beschreven. Hierbij gaan we ook op zoek naar factoren die deze samenwerking bevorderen of belemmeren.

# 1. Interprofessioneel samenwerken in een notendop

## 1.1 Wat is het?

Volgens Barr, Low en Gray (2013) is interprofessioneel werken in essentie een gezamenlijk geformuleerd antwoord door professionals uit twee of meerdere disciplines op vragen en/of behoeften van een individu, gezin of groep. Uit deze definitie blijkt dat het gaat om een samenwerkingsvorm waarin professionals uit verschillende disciplines betrokken zijn. Denk hierbij aan sociaal werkers, pedagogen, maatschappelijk werkers, leerkrachten, jeugdartsen, vrijwilligers etc. Kortom, alle professionals die samenwerken ter verbetering van de hulp aan een kind, jongere of gezin. Hierbij kan het dus ook gaan om samenwerking tussen professionals in een formele en/of informele context. Een voorbeeld van zo'n formele context is de samenwerking tussen een pedagogisch medewerker in de kinderopvang met een GGZ-psycholoog bij zorgen om een jong kind.

De gedachtegang is dat *interprofessionele samenwerking* door de samenwerking van professionals uit meerdere disciplines kokervorming in denken en oplossingen voorkomt en zo effectiever kan bijdragen aan het kansrijk en veilig laten opgroeien van kinderen en jongeren (Rutte, Pijpers, & Timmermans, 2014). Het doel is om een samenhangend en geïntegreerd aanbod te creëren voor kind, jongere en ouders en hen niet van het 'kastje naar de muur' te sturen (Udo, Soneijker, Janssen, Beckers & Weghorst, 2019).

Interprofessionele samenwerking kenmerkt zich volgens Van Dongen (2023) door 'diepgaande interactie en integratie van verschillende expertises in het streven naar een gezamenlijk plan' (2023, p 4). In de praktijk kan dit verschillende vormen aannemen. Het kan gaan om 1) individuele casuïstiek bijvoorbeeld om een jongere, 2) een specifieke doelgroep bijvoorbeeld jonge ouders, of 3) een specifiek thema zoals kinderarmoede. Ook de grootte van het werkgebied kan variëren, gecentreerd rondom een specifieke praktijk of een specifieke buurt of wijk (Van Dongen, 2023). Interprofessioneel samenwerken varieert ook in vorm, het kan gaan om interprofessioneel overleg, een interprofessioneel netwerk of interprofessionele teams, bijvoorbeeld sociale wijkteams. Het doel van interprofessionele samenwerking is de 'kanskracht' van een individu door eigen regie of grip te vergroten (Van Dongen, 2023).

## 1.2 Waarom is het belangrijk?

Het laatste decennium is het werken in het jeugddomein drastisch veranderd. De komst van o.a. de Jeugdwet (2015), de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), de Participatiewet, de Wet Passend Onderwijs en de Wet harmonisatie kinderopvang en peuterspeelzaalwerk, hebben gezorgd voor een cultuurverandering in de inrichting van de zorg en in het handelen van professionals. Er vond een *transitie* van verantwoordelijkheden plaats (Van Rijk naar Gemeenten) en een *transformatie* in denken (Cardol, 2015). Het versterken van vrijwillige sociale verbanden tussen burgers, zo was de gedachte, zou leiden tot een sterkere sociale omgeving, een grotere zelfredzaamheid van burgers en tot duurzame oplossingen. De vraag naar jeugdhulp zou met het versterken van de *eigen kracht* van burgers afnemen (Gilsing, Jansma & Schone, 2017). Voorwaarde was dat de ondersteuning aansloot bij de behoefte van kind, jongere of gezin en dat professionals vraaggericht en vanuit een empowerment-gerichte benadering te werk zouden gaan.

De werkelijkheid lijkt momenteel het tij te keren. De vraag naar jeugdhulp neemt nog steeds toe (Van Yperen, Hofstede, Hageraats & Van de Maat, 2023). Het aantal jongeren dat gebruik maakt van jeugdzorg tussen 2015-2022 is met 23% gestegen (CBS Jaarrapport 2015, CBS Jaarrapport, 2022). Daarbij zijn de ondersteuningsvragen steeds complexer van aard (Van Dongen, 2023). Alhoewel het sociale speelveld in de wijk de afgelopen jaren is veranderd en nog steeds verandert (Van Dongen, 2023), is het de stelselherziening jeugdhulp<sup>1</sup> (2015) niet gelukt de zorg en het welzijn goedkoper te maken en dichter bij de doelgroep te brengen (Sieckelinck, 2022).

In de Hervormingsagenda Jeugd (2023-2024) wordt geconcludeerd dat de *individuele* focus op het welzijn van een kind moet plaatsmaken voor een *contextgerichte* focus. De WHO (2010) onderschrijft deze visie. Bronnen van veerkracht moeten ook gevonden in 'de directe omgeving, het sociale netwerk, de eigen gemeenschap, de instituties en in de samenleving waarin jongeren opgroeien', stelt Sieckelinck (2022, p. 15). De innerlijke overtuiging invloed te kunnen uitoefenen en zelf-regie ('agency') te hebben, wordt gevormd in de sociale context en structuren waarin kinderen en jongeren opgroeien, leven en werken (Boomkens, 2020; Cataneo & Chapman, 2010). Denk hierbij aan een sociale omgeving waarin mensen de ervaring opdoen te worden ondersteund of belemmerd op basis van klasse, cultuur en sekse. Deze context is bepalend voor de overtuiging zelfregie te hebben (Collignon & Ex, 2022; Ince & Schmidt, 2017) en beslissingen over het eigen leven te kunnen nemen.

De maatschappelijke focus op *participatie* en *inclusie* spelen volgens Van Zaalen (2023) ook een rol omdat welzijnswerkers, jeugd- en onderwijsprofessionals hierdoor te maken krijgen met andere ondersteuningsvragen. Het primaire doel van samenwerking is volgens de Raad voor de Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO, 2008) om bij de situatie passende keuzes te maken uit een gevarieerd aanbod aan hulp.

De wens om de kwaliteit en efficiëntie van het hulpaanbod te vergroten en daarmee beter aan te sluiten bij de behoefte van cliënt of burger, heeft de aandacht voor interprofessionele samenwerking versterkt (Rijsdijk, Hofhuis, Bot & De Vries, 2015; De Waal, 2023). De oplossing moet volgens de samenstellers van de Hervormingsagenda onder andere gezocht worden in een *goede pedagogische context* van het onderwijs, in aandacht voor *prestatiedruk* en voor *bestaanszekerheid*. Om dit te bereiken is onder andere samenwerking tussen professies en professionals nodig (Clarijs, 2014; Van Zaalen, Deckers & Schumann, 2023; Middelkoop, 2022; Sieckelinck, 2022), zoals bijvoorbeeld tussen onderwijskunde, pedagogiek, gezondheidswetenschappen en *social work*. Er wordt van professionals gevraagd om vanuit complementariteit (Van Dongen, 2023) ondersteuning te geven aan kinderen, jeugdigen en ouders. Ook de Inspectie van het Onderwijs (2022) roept in het *Onderzoekskader 2021* op gebruik te maken van externe deskundigen als dat voor het welzijn, welbevinden en een gezonde ontwikkeling van leerlingen noodzakelijk is. Interprofessioneel samenwerken heeft daardoor de laatste tien jaar een vlucht genomen.

---

<sup>1</sup> Jeugdhulp omvat de ondersteuning, hulp en zorg aan jeugdigen en hun ouders bij alle denkbare opgroei-, opvoedings- en psychische problemen en stoornissen.

### 1.3 Wat is goed samenwerken?

Samenwerking tussen professionals uit verschillende disciplines heeft tot doel een gemeenschappelijke en doelgerichte aanpak te ontwikkelen die op basis van *gedeelde* verantwoordelijkheid en een *gemeenschappelijke* visie tot stand komt. Samenwerking kan veel plezier en voldoening opleveren, maar gaat niet vanzelf. Op papier klinkt het vaak 'simpeler' dan het in werkelijkheid is (Middelkoop, 2022; De Waal, 2023; Van de Weijenberg, 2020). Interprofessioneel samenwerken moet je *leren*, stellen Van Zaalen, Deckers & Schuman (2023) nadrukkelijk.

Daarom is kennis nodig over factoren die bijdragen aan interprofessioneel samenwerken. Succesfactoren zijn te vinden op individueel en interpersoonlijk niveau, op team- en organisatieniveau en op landelijk niveau. Denk aan motivatie, (duurzame) relaties aan gaan, een gezamenlijke taal spreken, gelijkwaardigheid van de teamleden, willen leren en reflecteren op het eigen en elkaars handelen (De Waal, 2023; Geveke, Van Veen-Schleurlholts & Steenbeek, 2023). Goed leiderschap en de juiste ondersteuning vanuit de organisatie, eventueel ondersteund door gespecialiseerde team- en organisatiecoaches, zijn hierbij noodzakelijk (De Waal, 2023; Van de Weijenberg, 2020; Middelkoop, 2022).

De meerwaarde van samenwerking zit volgens Middelkoop (2022) *ook* in de diversiteit van de personen die samenwerken. Dit betekent dat de samenstelling van de groep ertoe doet en dat bepaalde kennis en vaardigheden niet mogen ontbreken. De eigenschappen van de groep bepalen immers het *handelingsvermogen* van de groep als *geheel*. De rol van de professional verandert daarmee van *expert* naar die van *generalist* in teamverband, waarin ook de client en zijn directe netwerk een stem (kunnen) hebben. Dit betekent dat het belangrijk is dat professionals elkaars professionele rollen en verantwoordelijkheden begrijpen, kunnen waarderen en hierop effectief kunnen reflecteren en communiceren (Braakman-Borgdorff, Damoiseaux, Kieft, Strikwerde & Tielbeek-Bertels, z.j.; De Suter, Arndt, Arthur, Parboosing, Taylor & Deutslander, 2009).

De aangewezen professionals voor interprofessionele samenwerking zijn *T-shaped*. Dit zijn personen met een specialistische kennis op het eigen vakgebied (gesymboliseerd door de staande balk van de letter T) die, wanneer dit nodig is, over grenzen van het eigen vakgebied heen kunnen kijken en verbinding kunnen leggen met andere specialisten (gesymboliseerd door de dwarsbalk van de hoofdletter T) (Van Zaalen, Deckers & Schuman, 2023, p. 103).

Maar, er zijn ook belemmerende factoren. Vooral sociaal-culturele belemmeringen, waaronder verschillen in waarden en belangen, kunnen weerbarstig zijn. Waar het doel van samenwerken niet duidelijk is, of waar randvoorwaarden, zoals de vaak onderschatte factor 'genoeg tijd' ontbreken, kan samenwerken worden ervaren als 'meer werk' (Middelkoop, 2022, p. 31). Ook zijn tijd en rust nodig om als groep te kunnen reflecteren op de vraag wat *goed* werk in een bepaalde context nu eigenlijk *betekent* en wat ervoor nodig is om dit te realiseren (Middelkoop, 2022, p. 48-49). En in een tijd met complexe vraagstukken is soms 'vertraging' nodig om de zoektocht naar een oplossing te helpen versnellen, zegt Middelkoop (2022, p. 48-49).

### 1.4 Aandacht voor Interprofessionele samenwerking in de HvA

Binnen de Hogeschool van Amsterdam wordt vanuit verschillende lectoraten onderzoek gedaan naar de ontwikkeling, het begeleiden en ondersteunen van kinderen, jongeren en ouders. Het onderzoek richt

zich hierbij op opvoed- en onderwijsprofessionals vanuit verschillende achtergronden, zoals jeugdzorgprofessionals (lectoraat jeugdzorg), jongerenwerkers (lectoraat Youth Spot), professionals die zich richten op jongeren in armoede (lectoraat Armoede Interventies), beweegprofessionals (lectoraat bewegen in en om de school), professionals in het onderwijs, vroegschoolse educatie, preventie (lectoraat Pedagogische functie van onderwijs en opvoeding) en professionals die zich richten op preventie van probleemgedrag (Lectoraat forensische jeugdzorg).

Deze lectoraten hebben ook onderzoek gedaan naar interprofessionele samenwerking tussen professionals van verschillende disciplines. In sommige publicaties staat deze samenwerking centraal, in andere publicaties is het een kleiner en ondergeschikt thema. In dit rapport voegen we de HvA-kennis over interprofessionele samenwerking samen en inventariseren we welke mechanismen interprofessionele samenwerking in het *jeugd*domein bevorderen of belemmeren. Hierbij staan de volgende twee vragen centraal:

- Welke thema's komen naar voren in HvA-publicaties waar interprofessionele samenwerking in het jeugd
- domein aan bod komt?
- Wat bevordert en wat belemmert interprofessionele samenwerking?

## 2. Methode

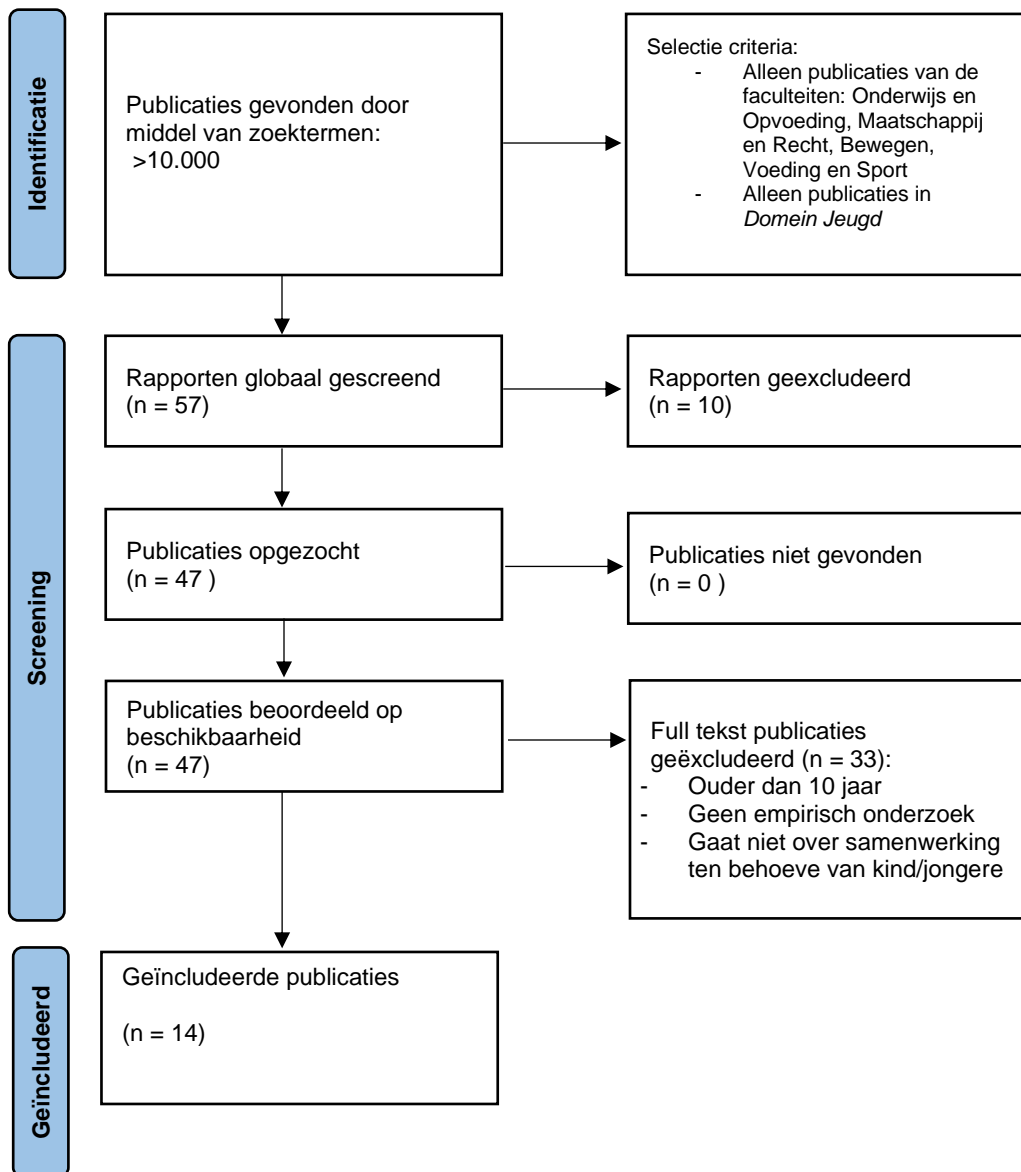
### 2.1 Verkennen van de literatuur

Allereerst zijn er inclusie- en exclusiecriteria opgesteld. Publicaties kwamen in aanmerking voor inclusie wanneer voldaan werd aan de volgende criteria: 1. De onderzoeken zijn (mede) door onderzoekers binnen de HvA uitgevoerd; 2. Het onderzoek betreft empirische data uit eigen onderzoek; 3. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de afgelopen 10 jaar (2013-2023). 4. De publicatie rapporteert interprofessionele samenwerking rondom het jeugdigen.

Vervolgens is er een systematische search gedaan binnen de HvA-publicaties die zijn opgenomen in de Pure-database. Hierbij zijn verschillende zoektermen gebruikt, zoals 'interprofessioneel samenwerken' en 'co-creation' in zowel het Nederlands als Engels. De search vond plaats na de zomer van 2023 en is afgerond op 1 oktober 2023. Na overleg met een medewerker van de bibliotheek hebben we de search gespecificeerd door alleen te zoeken naar onderzoeken van een selectie aan kenniscentra en faculteiten (namelijk FMR, FOO en FBSV), om zo de onderzoeken over design en de medische hoek uit te sluiten. We hebben besloten ons alleen te richten op de interprofessionele samenwerking in het domein jeugd (dat wil zeggen: alle professionals die zich bezighouden met het ondersteunen van kinderen en jongeren bij diverse opvoed- en opgroevraagstukken). Uiteindelijk heeft dit 57 publicaties opgeleverd, waar na kritische selectie op basis van de vooropgestelde selectiecriteria 14 artikelen zijn geïncludeerd (zie Figuur 1 hieronder).



Figuur 1: Prisma Flow Diagram



## 2.2 Thematische Analyse

Om thema's in de verzamelde literatuur te analyseren hebben we gebruik gemaakt van thematische analyse (Braun & Clark, 2006; Braun, Clarke, & Terry, 2014). Deze bestaat uit 5 fases: 1) lezen van de artikelen; 2) genereren van codes; 3) zoeken naar overkoepelende thema's; 4) de thema's heroverwegen; en 5) de definitieve thema's vaststellen en benoemen.

In de onderzochte publicaties was interprofessionele samenwerking soms een belangrijk en expliciet thema, soms was het een bescheiden en meer impliciet thema. In elke publicatie werden de tekstdelen geïdentificeerd waar interprofessionele samenwerking centraal stond.

De literatuur is systematisch gecodeerd met een codeerschema met codes die op basis van de literatuur zijn opgenomen (o.a. Fukkink & Lalihatu, 2020; Udo, Sondejker, Janssen, Beckers, & Weghorst, 2019). In totaal ging het om 21 codes, verdeeld in 3 hoofdcategorieën: auteur(s) van de publicatie, achtergrondvariabelen studie en de belemmerende en bevorderende factoren.

In de periode juli – november 2023 zijn alle geïnccludeerde artikelen grondig gelezen en vervolgens gecodeerd in MAXQDA (Verbi Software, 2022), een programma voor het coderen van teksten in kwalitatief onderzoek. Een deel van de codering werd maandelijks besproken met de onderzoekers. Vervolgens zijn alle gecodeerde segmenten door een andere onderzoeker opnieuw gelezen ter bevestiging. Ten slotte zijn in een laatste ronde alle codes opnieuw overwogen door tussen codes te zoeken naar raakvlakken en overlap; waar nodig zijn tekstsegmenten in onderling overleg verplaatst. Dat resulteerde uiteindelijk in 5 kernthema's: randvoorwaarden voor interprofessionele samenwerking, ontmoeting en afstemming, rollen in het partnerschap en eigenheid, betrekken van ouders en kinderen/jongeren, en effecten van samenwerking.

### 2.3 Achtergrond van de studies.

Voor het onderzoek zijn meerdere lectoraten (of samenwerkingen tussen lectoraten) gericht op opgroeien van kinderen/jongeren bekeken. Omdat de publicaties veelal tot stand zijn gekomen uit diverse samenwerkingen tussen lectoraten en externe partijen, telt onderstaande lijst publicaties niet op tot 14. Uiteindelijk hebben we publicaties geïnccludeerd van de volgende lectoraten:

- Lectoraat Jeugdzorg (4 publicaties)
- Lectoraat Youth Spot (2 publicaties)
- Lectoraat De pedagogische functie van onderwijs en opvoeding (2 publicaties)
- Lectoraat Bewegen in en om de school (2 publicaties)
- Lectoraat Management van cultuurverandering (1 publicatie)

Daarnaast zijn artikelen geïnccludeerd van verschillende Centre of Expertises en kenniscentra, waar verschillende lectoraten deel van uitmaken of mee samenwerken:

- Centre of Expertise: Urban Education (3 publicaties)
- Centre of Expertise: Urban Governance and Social Innovation (1 publicatie)
- Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding (1 publicatie)
- Kenniscentrum Bewegen, sport en voeding (1 publicatie)

Deze publicaties zijn veelal tot stand gekomen met diverse externe partijen, zoals andere hogescholen, de gemeente, diverse kenniswerkplaatsen/netwerken, scholen en jeugdhulp/jongerenorganisaties.

De publicaties richten zich op de samenwerking met andere professionals tussen organisaties (10 publicaties) of de samenwerking tussen verschillende type professionals binnen één organisatie (5 publicaties). Kijkend naar het type professionals zien we vooral dat er samengewerkt wordt tussen onderwijsprofessionals in zowel het basisonderwijs als het voortgezet onderwijs, vakleerkrachten, kinderopvang (BSO, peuterspeelzaal, kinderdagverblijf), jeugdhulpprofessionals (jongerenwerk, jeugdwerker in buurtteams, specialistische jeugdhulp), het OKT (jeugdarts en jeugdverpleegkundige) en voedings- en beweegprofessionals.

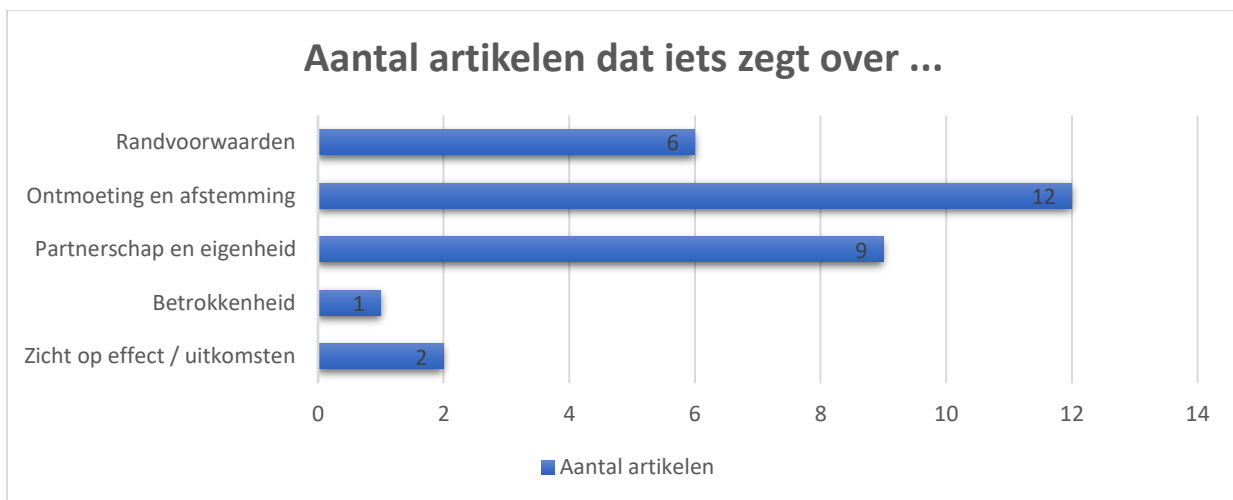
De doelgroep uit de publicaties zijn met name kinderen van 0 tot 12 jaar (9 publicaties) en jongeren tussen 12 en 18 jaar (6 publicaties). Daarnaast gaan 3 publicaties over jongvolwassenen (18+). De

samenwerking heeft verschillende doelen, zoals ondersteunen bij identiteitsontwikkeling, de (pedagogische) systemen rondom een kind beter laten aansluiten, participatie in de samenleving en bevordering van een gezonde leefstijl of het stimuleren van de motorische ontwikkeling.

### 3. Resultaten

Hieronder worden de resultaten gepresenteerd van de vijf beïnvloedende factoren op de interprofessionele samenwerking. Figuur 1 geeft weer hoe vaak een bepaalde factor genoemd is in de onderzochte publicaties.

Figuur 1: Frequentie van thema's in de onderzochte HvA-publicaties



#### 3.1 Randvoorwaarden voor interprofessionele samenwerking

Dit thema gaat over die factoren die de samenwerking in praktische zin beïnvloeden, namelijk facilitering, management en financiering.

##### Facilitering

Bij facilitering wordt met name de huisvesting benoemd: in hetzelfde gebouw werken wordt gezien als een belangrijke bevorderende factor. Zo kun je elkaar namelijk makkelijker vinden en dit zorgt ervoor dat er minder een wij/zij-cultuur heerst. Hierbij is het echter niet genoeg om als professionals simpelweg in hetzelfde gebouw te werken. Het is namelijk ook belangrijk dat professionals in hetzelfde gebouw een bepaalde gezamenlijkheid uit moeten stralen. Wanneer professionals in een bepaalde hoek/afdeling geplaatst worden, kan juist de afstand worden vergroot. Zo blijkt uit het onderzoek naar de samenwerking tussen het kinderdagverblijf en basisscholen in de peuter-kleutergroep dat de professionals zich voelen als een "*aparte groep binnen het bredere schoolteam, dat soms ook in een uithoek van het gebouw zit ('Dan is het "tot aan de klapdeur") (...). Daardoor missen ze wel de echte*

*betrokkenheid met school en zitten ze ook niet in dezelfde ruimte als de andere kinderdagverblijfgroepen'*(Fukkink, Slot, Bredeveld & Leistra, 2023).

Uit het onderzoek naar samenwerking tussen jongerenwerk en scholen komt naar voren dat de ruimte onderscheidend en centraal moet zijn: *"De ruimte is bij voorkeur onderscheidend van de andere ruimtes van school om het specifieke karakter van het jongerenwerk te benadrukken (...). Om de ruimte goed vindbaar en toegankelijk te laten zijn heeft deze een centrale ligging in de school."* (Rijnders, Manders & Metz, 2021). Op deze manier kan de locatie bijdragen aan interprofessionele samenwerking.

## **Management**

Naast huisvesting wordt onder facilitering ook het creëren van draagvlak bedoeld, met name door bestuurders of het management. Wanneer er ook op managementniveau draagvlak is voor de samenwerking, zal dat leiden tot betere structurele inzet op interprofessionele samenwerking bijvoorbeeld door het faciliteren van professionals in tijd en middelen. Door tijd vrij te maken, hebben professionals ruimte om elkaar te leren kennen.

Naast tijd vrijmaken voor de professionals, kan het management ook besluiten in te zetten op een sleutelfiguur binnen de samenwerking. De rol van zo'n sleutelfiguur is het leggen en onderhouden van contacten, zorgen voor ontmoetingen en uitwisselingen, bijvoorbeeld door een centraal aanspreekpunt te zijn en informatie mee te delen. Zo'n sleutelfiguur vergroot de kans op het slagen van de samenwerking.

Bij de samenwerking tussen jongerenwerk en scholen zien we dat een onderwijs- of opvoedprofessional een coördinerende rol op zich neemt, zoals de jongerenwerker, zorg- of ondersteuningscoördinator, leerjaarcoördinator, ouder-kind adviseur, manager onderwijsondersteunend personeel of pedagoog. Daarentegen is bij de samenwerking tussen kinderopvang en scholen vaker een directeur van de basisschool, de manager van de kinderopvang of de intern begeleider de verbindende persoon is. Er worden kanttekeningen geplaatst bij deze laatste groep als sleutelfiguur, omdat de professionals hierdoor te weinig worden bereikt, waardoor er geen aandacht is voor het leren kennen en de waardering van elkaars werk.

Hoewel een sleutelfiguur dus wordt gezien als belangrijk positieve factor die bijdraagt aan interprofessionele samenwerking, schuilt hier ook een gevaar in. Het kan de samenwerking namelijk te persoonsafhankelijk maken en het kan leiden tot vermindering van de samenwerking wanneer deze persoon vertrekt. De samenwerking zou structureler ingebed moeten worden in de organisaties.

In het onderzoek naar de peuter-kleutergroepen wordt ook benoemd dat gelijkwaardigheid (op gebied van opleidingsniveau) ook de samenwerking kan bevorderen. Op welke manier dat de samenwerking beïnvloedt wordt niet benoemd en in andere onderzoeken komt dit niet naar voren (mogelijk speelt dit niet, omdat het opleidingsniveau al gelijk is).

## Financiering

De hiervoor genoemde faciliteiten moeten ook gefinancierd worden. In de onderzoeken komt met name naar voren dat op dit moment in meerdere domeinen de interprofessionele samenwerking alleen incidenteel wordt gefinancierd. Er is geen structurele basis. Volgens de onderzoeken kan dat de samenwerking sterk belemmeren. Met name omdat interprofessionele samenwerking tijd vraagt van alle betrokkenen om tot goede samenwerking te komen én omdat het effect van de samenwerking op de kinderen/jongeren pas na enige tijd zichtbaar is. Ook voor de beeldvorming van elkaars professionaliteit kan een incidentele samenwerking een negatieve invloed hebben. Over het jongerenwerk wordt bijvoorbeeld gezegd: *“Wanneer de samenwerking stopt voordat de mogelijke opbrengsten van samenwerking zichtbaar zijn kan dit resulteren in een negatief imago van het jongerenwerk: samenwerking met jongerenwerk levert niks op.”*

Om dat te voorkomen komt uit de onderzoeken naar voren dat er ingezet moet worden op structurele financiering (of langdurige tijdelijke financiering), zodat er voldoende tijd genomen kan worden om een duurzame samenwerking op te bouwen en het effect van de samenwerking op de kinderen/jongeren over een langere periode te monitoren.

### 3.2 Ontmoeting en afstemming bij interprofessionele samenwerking

Dit thema gaat over de manier waarop de professionals elkaar ontmoeten en hoe zij hun werk onderling afstemmen. Dat kan gaan over zowel de vorm (bijvoorbeeld: hoe en hoe vaak ontmoeten zij elkaar?) als de inhoud van die ontmoeting (op welk thema richt de samenwerking zich?).

#### Formele en informele ontmoeting

In vrijwel alle artikelen wordt ingegaan op het belang van elkaar ontmoeten. De vorm en frequentie van deze ontmoeting zijn heel divers. Zo neemt de een deel aan lokale overlegstructuren, waar de ander deelneemt aan een werkgroep. Weer anderen hebben een-op-een contact over een kind, een jongere of gezin nemen deel aan elkaars teamvergaderingen. Ook wisselt de frequentie van de ontmoeting. Het lijkt erop dat structurele ontmoeting belangrijk is, in welke vorm of frequentie dan ook. Hoewel de vorm en frequentie per domein of organisatie wisselt, is het belangrijk dat er enige regelmaat in zit en dat het overleg gestructureerd plaatsvindt: *“Er zit voldoende structuur in het overleg, een goede afstemming met partners, en er is ruimte voor ieders expertise.”* (Nabben, 2020).

Naast de formele ontmoeting wordt in de interprofessionele samenwerking ook waarde gehecht aan informele ontmoeting. Formele ontmoeting vindt structureel plaats en is georganiseerd, terwijl de informele ontmoeting spontaan plaatsvindt (via email, telefoon, WhatsApp of fysiek). Door de informele en korte lijntjes kunnen professionals elkaar makkelijker vinden. Dit is nodig om de aanpak af te stemmen en trends, signalen en andere informatie te delen.

Ontmoeting zou idealiter op alle lagen van de organisatie moeten plaatsvinden. *“Dit geldt ook voor teamleiders, zij kunnen professionals aanmoedigen en hebben een positieve impact op hun motivatie om samen te werken.”* (Rumping, Boendermaker & de Ruyter, 2019).

Hoewel de structurele ontmoeting, zowel formeel als informeel, dus als belangrijk wordt ervaren, wijzen meerdere onderzoeken erop dat de overlegstructuren wel verbeterd zouden moeten worden: dit blijft een aandachtspunt in de samenwerking. *“De professionals lijken met enige regelmaat nog te zoeken naar kaders of richtlijnen voor de uitvoering van de taken”, aldus Timmers, Blom en Boendermaker (2018). “Professionals geven aan dat de samenwerkingsverbanden er wel zijn, maar verbeterd kunnen worden”, zo vullen Boendermaker, van Goor en Jonkman (2020) aan. Samenhangend hiermee, is het belangrijk dat professionals elkaar kennen om goed met elkaar af te kunnen stemmen.*

### **Informatie delen en succes vieren**

Binnen die ontmoeting en samenwerking wisselen de professionals informatie uit. Die informatie kan gaan over een kind, jongere of gezin in kwestie, maar ook over de samenwerking zelf. Het is belangrijk om een open gesprek te kunnen voeren en kennis te delen. Hoe die kennisdeling eruit ziet, wisselt per domein. Zo wordt in de samenwerking tussen jongerenwerk en onderwijs ingezet op een ‘tweerichtingsverkeer’: *“Tweerichtingsverkeer houdt in dat jongerenwerkers en schoolpersoneel elkaar op dagelijkse basis proactief betrekken bij hun werkzaamheden. Tweerichtingsverkeer vereist een doorgaande uitwisseling van informatie. Deze uitwisseling is een gedeelde verantwoordelijkheid van het jongerenwerk en de school.”* (Rijnders, Manders & Metz, 2021).

Binnen andere samenwerkingsverbanden is het uitwisselen van informatie niet vanzelfsprekend. Met name omdat er geen beleid is rondom het mogen uitwisselen van informatie en op welke manier zich dat verhoudt tot privacy wetgeving. *“Met name het beleid rond het uitwisselen van informatie over cliënten werkt belemmerend, het is onduidelijk tot op welke hoogte informatie mag worden opgevraagd en worden uitgewisseld volgens de wet.”* (Boendermaker, Abrahamse, Ruitenbergh & Stals, 2016). Ook wettelijke kaders kunnen in de weg staan bij het uitwisselen van informatie: *“Een minpunt volgens sommige professionals is de nieuwe privacywet, die samenwerking soms bemoeilijkt waardoor mensen weer op een ‘eiland’ gaan werken”* (Nabben, 2020).

Het is bij de samenwerking ook belangrijk om samen stil te staan bij wat er bereikt is (*“het vieren van successen, het waarderen van de resultaten die behaald zijn en het met elkaar reflecteren.”*, in Balledux, Doornenbal, Fukkink, Spoelstra, van Verseveld, & van Yperen, 2018).

### **Feedback geven en ontvangen**

Informatie delen hoeft niet alleen te gaan over de kinderen/jongeren, maar kan ook gaan over de samenwerking zelf. Hiermee wordt bedoeld dat professionals elkaar feedback kunnen geven op het handelen en dat er samen gereflecteerd wordt op elkaars houding en het proces. *“Wanneer professionals feedback geven en krijgen, reflecteren op hun eigen houding t.o.v. samenwerking, of het proces evalueren, kan dat op positieve wijze het samenwerkingsproces beïnvloeden. Wanneer er op open wijze gediscussieerd wordt over de verschillende belangen die een rol spelen in de samenwerking, kan dat leiden tot een meer empathische houding.”* (Rumping, Boendermaker & de Ruyter, 2019).

### 3.3 Rollen en eigenheid bij interprofessionele samenwerking

Waarom werken professionals uit verschillende disciplines samen? Hoe kunnen zij elkaar versterken, maar ook hun eigenheid van de eigen professie behouden? Daarover gaat het thema 'rollen en eigenheid'.

#### Expertise

Om goed samen te werken is het belangrijk om op de hoogte te zijn van elkaars expertise. Door te ontdekken wat ieders taken zijn en waar verantwoordelijkheden liggen, wordt duidelijk wat professionals aan elkaar hebben. Zo voorkom je dat mensen elkaar niet weten te vinden: *“De vraag ‘wie waar over gaat’ en wie er nodig is en kan worden gevraagd om het proces een stap verder te brengen bleef meerdere malen hangen door gebrek aan kennis of actiebereidheid voor ‘de ander’ binnen dezelfde samenwerkingsorganisatie.”* (HvA – Urban Management en Gemeente Amsterdam, 2019).

Miscommunicatie ligt soms op de loer. Elkaars expertise echt kennen lijkt daarin het sleutelwoord: *“Begrip van elkaars expertise, perspectief, rol, doel en taken is fundamenteel voor samenwerking. Wanneer professionals op de hoogte zijn van elkaars taken, voelen ze zich meer verbonden en verantwoordelijker en dat beïnvloedt samenwerking op positieve wijze.”* (Rumping, Boendermaker & de Ruyter, 2019).

Wanneer professionals op de hoogte zijn van elkaars expertise, kunnen zij binnen de samenwerking beter afstemmen wat de rol- en taakverdeling is. Hieronder verstaan we het begrip van elkaars expertise, perspectief, rol, doel en taken. Wanneer taken en rollen duidelijk zijn, ontstaat er geen rolverwarring en blijft het eigen karakter van de professionals gewaarborgd. Zij kunnen dan vanuit hun eigen professionaliteit elkaar aanvullen, waarbij men ook waardering geeft en uitspreekt voor elkaars professionaliteit. *“In de praktijk van de =peuter-kleutergroep betekent dit dat ieder moet wennen aan elkaars professionele rol, de eigen rol soms deels moet loslaten ('role release') en samen een nieuwe balans moet vinden.* (Fukkink, Slot, Bredeveld & Leistra, 2023).

Wanneer helder is wie waar verantwoordelijk voor is en wat ieders expertise is, moeten samenwerkende professionals elkaar de ruimte geven en vertrouwen op elkaar. *“Wederzijds vertrouwen tussen professionals kan de effectiviteit van een team positief beïnvloeden. (...) Dit kan helpen bij het beter laten begrijpen van elkaars identiteit, bij het versterken van hun eigen identiteit en het bouwen van een vertrouwensrelatie.”* (Rumping, Boendermaker & de Ruyter, 2019). Tot slot is een gevoel van gelijkwaardigheid hierbij belangrijk.

#### Doelen

Naast de rol- en taakverdeling is het belangrijk om te realiseren dat interprofessionele samenwerking alleen een middel is om een doel te bereiken, namelijk een zo optimaal mogelijke ontwikkeling en ondersteuning van de kinderen en jongeren. Dit gedeelde doel betekent ook een gedeelde verantwoordelijkheid. Het doel dat wordt nagestreefd moet wel passen bij een ieders expertise. Hierbij moet gewaakt worden voor 'te hoge doelen', die niet passend zijn bij de expertise van een van de samenwerkende partijen. Wanneer een gemeenschappelijk doel centraal staat, kan dit de samenwerking ten goede komen: *“Het zorgt ervoor dat de doorgaande ontwikkeling van het kind in de*

*samenwerking centraal komt te staan en ieder daarin zijn rol duidelijker bepaalt.*" (Balledux, Doornenbal, Fukkink, Spoelstra, van Verseveld & van Yperen, 2018). Ook kan vanuit samenwerking een gedeeld doel ontstaan: *"Partnerschap draagt eraan bij dat beide partijen een gedeeld doel hebben en kunnen profiteren van elkaars expertise en ervaring."* (Rijnders, Manders & Metz, 2021).

Kanttekening is dat er soms tegenstrijdige belangen zijn, wat de samenwerking tegenwerkt, en daarmee ook niet bijdraagt aan het bereiken van het doel: *"De wisselende belangen van gemeente, politie, BOA en het jongerenwerk willen nog weleens botsen (rondhangende groepen, drugsgebruik). De kruisbestuiving met de BOA's keert zich soms tegen de werkwijze van het jongerenwerk waardoor het vertrouwen met de jongeren geschaad wordt."* (Nabben, 2020).

### 3.4 Betrokkenheid van ouders en jongeren/kinderen bij interprofessionele samenwerking

Binnen de onderzochte publicaties van de HvA wordt nauwelijks iets gezegd over de betrokkenheid van ouders en kinderen in de samenwerking tussen professionals. Dit thema wordt wel genoemd in het literatuuronderzoek van Udo et al. (2019), waarin wordt benadrukt dat het betrekken van cliënten bij het (opstellen van) beleid als meerwaarde gezien werd. Echter, Udo en collega's merken ook op dat hier nog niet veel over bekend is.

In het kader van beleid over interprofessionele samenwerking komt het betrekken van de kinderen, jongeren en ouders nauwelijks aan bod. Dat betekent niet dat er geen belang wordt gehecht aan de stem van de doelgroep in de samenwerking, maar het onderzoek heeft zich hier (nog) niet op gericht.

In één onderzoek wordt wel benoemd dat het belangrijk is dat de jongeren bekend zijn met dat de jongerenwerker die op school aanwezig is (Rijnders, Manders & Metz, 2021). Met name gaan zij in op het belang dat jongeren weten waar in de school de jongerenwerker te vinden is, hoe ze hen kunnen herkennen en waarvoor zij hen kunnen benaderen. Deze publicatie erkent indirect het belang van de stem van de jongeren op de samenwerking (zijn de jongerenwerkers te vinden, en weten jongeren waarbij zij kunnen helpen?).

### 3.5 Zicht op effecten en uitkomsten in een interprofessionele context

Tot slot is het belangrijk om te weten of de interprofessionele samenwerking ook daadwerkelijk effect heeft gehad. Zoals gezegd is interprofessionele samenwerking geen doel op zich maar een middel om de ontwikkeling en/of ondersteuning van kinderen, jongeren of gezinnen te optimaliseren. De vraag is dan ook of de samenwerking bijdraagt aan het behalen van dit doel.

In de onderzochte artikelen wordt nauwelijks ingegaan op de effecten van de samenwerking. Twee artikelen benoemen iets over de effecten van de samenwerking, maar dit gaat alleen over de ervaren effecten van de samenwerking volgens de professionals: *"On average, the staff members at all sites have a positive opinion regarding the effectiveness of the cooperation between school and childcare out of school hours"* (Fukkink & Ploeger, 2021). Een ander onderzoek geeft wel aan dat de verschillen op casusniveau groot zijn: *"Op basis van de ervaringen van de geïnterviewde CZV's en ketenpartners kan geconcludeerd worden dat het over het algemeen goed gaat, maar dat er verschillen merkbaar zijn per CZV en per casus"* (Timmers, Blom & Boendermaker, 2018).



Kortom, het is niet eenvoudig op casusniveau conclusies te trekken over de bijdrage van de interprofessionele samenwerking aan het welbevinden van de jeugdigen. Dit thema is onderbelicht in de onderzochte literatuur.

## 4. Conclusies

Professionals die met kinderen, jongeren en/of gezinnen werken worden gestimuleerd om meer interprofessioneel samen te werken ten behoeve van hun cliënt. De analyse van verschillende HvA-publicaties biedt hen inzichten in de beïnvloedende factoren van dit proces voor het brede domein jeugd. Er blijken vijf factoren invloed te hebben op de interprofessionele samenwerking: 1) Randvoorwaarden voor interprofessionele samenwerking, 2) Ontmoeting en afstemming, 3) Rollen in het partnerschap en eigenheid, 4) Betrekken van kinderen en jongeren en 5) Zicht op effecten en uitkomsten.

De onderzochte HvA-publicaties richten zich echter voornamelijk op de eerste 3 factoren. Over de factoren 'betrekken van kinderen en jongeren' en 'zicht op effecten en uitkomsten', lijkt minder vaak onderzoek naar gedaan te zijn, terwijl uit gesprekken met de betrokken lectoraten als uit eerder onderzoek wel blijkt dat deze factoren belangrijk worden bevonden ter bevordering van de interprofessionele samenwerking. Om die reden zijn deze wel opgenomen als (mogelijk) beïnvloedende factor.

De vijf factoren die de interprofessionele samenwerking beïnvloeden zijn:

1. Randvoorwaarden voor interprofessionele samenwerking
  - Ondersteuning van de interprofessionele samenwerking vraagt ondersteuning van het management van (alle) betrokken professionals en hun organisaties. Tijd moet worden vrijgemaakt in de agenda's en hiervoor moet ook een financiële basis zijn ('tijd is geld'). Een professional met een verbindende rol voor de betrokken professionals kan als trekker fungeren voor de beoogde samenwerking.
  - Huisvesting en nabijheid zijn gunstige maar geen afdoende voorwaarden voor samenwerking
2. Ontmoeting en afstemming
  - Regelmatige en gestructureerde ontmoetingen tussen de professionals, eventueel aangevuld met informeel en meer spontaan contact. In het contact is tweerichtingsverkeer belangrijk. Reflectie op de samenwerking en het geven van constructieve feedback op elkaar is belangrijk, zowel bij knelpunten als stappen die men succesvol samen heeft gezet. Bij het uitwisselen van informatie moeten alle partijen rekening houden met de geldende AVG-richtlijnen.
3. Rollen en eigenheid
  - Om goed samen te werken is het belangrijk om op de hoogte te zijn van elkaars expertise. Wanneer professionals op de hoogte zijn van elkaars expertise, kunnen zij binnen de samenwerking beter afstemmen wat de rol- en taakverdeling is. Wanneer

helder is wie waar verantwoordelijk voor is, moeten samenwerkende professionals elkaar de ruimte geven en vertrouwen op elkaar.

- Het is ook belangrijk om te realiseren dat interprofessionele samenwerking alleen een middel is om een doel te bereiken, namelijk een zo optimaal mogelijke ontwikkeling en ondersteuning van de kinderen en jongeren. Dit gedeelde doel betekent ook een gedeelde verantwoordelijkheid. Belangen van verschillende partijen kunnen wel eens botsen.

#### 4. Betrekken van ouders en kinderen/jongeren

- Professionals zouden aandacht besteden aan de betekenis van de samenwerking voor jeugdigen en gezinnen.
- In het kader van beleid over interprofessionele samenwerking komt het betrekken van de kinderen, jongeren en ouders nauwelijks aan bod. Het belang wordt erkend, maar het onderzoek heeft zich hier (nog) niet op gericht.

#### 5. Zicht op effecten en uitkomsten

- Tot slot wijzen de bevindingen op een tekort aan onderzoek naar de effecten van interprofessionele samenwerking, vooral op casusniveau (met andere woorden: wat levert deze samenwerking op voor een specifiek kind, jongere of gezin?). Hoewel professionals over het algemeen positief zijn over de effectiviteit van samenwerking, ontbreekt onderzoek naar de concrete impact ervan op het welzijn van jeugdigen. Dit benadrukt de noodzaak van verder onderzoek om een dieper inzicht te krijgen in de daadwerkelijke effecten van interprofessionele samenwerking in de praktijk

Hoewel er bredere kaders zijn, geven deze 5 factoren aan waar de zwaartepunten liggen onderzochte beroepspraktijken in de HvA publicaties. Professionals voor de toekomst zouden meer aandacht kunnen besteden aan de betekenis en de opbrengsten van de samenwerking voor jeugdigen en gezinnen.

### 4.1 Implicaties voor toegepast onderzoek

Hoewel professionals in het domein jeugd steeds meer worden gestimuleerd om interprofessioneel samen te werken (dit is bijvoorbeeld een belangrijke punt in de Hervormingsagenda Jeugd 2023 – 2028, 2023), wordt op basis van de bestaande HvA-publicaties niet duidelijk of professionals hier nu ook systematisch mee bezig zijn. Maar ook de samenwerking tussen verschillende type jeugd-professionals blijft nog onderbelicht. Het lijkt erop dat in sommige sectoren al meer/systematischer wordt samengewerkt dan in andere sectoren. Mogelijk is hier al meer over bekend, maar in de meeste (geëxcludeerde) publicaties wordt de interprofessionele samenwerking onderbelicht en de kennis hierover blijft daardoor verstopt. Uit dit gegeven formuleren wij de volgende implicaties.

Implicatie 1: Belicht de samenwerking tussen professionals explicieter in lopend onderzoek.

Implicatie 2: Breng ook in kaart welke (jeugd)professionals met elkaar samenwerken.

Op basis van de bestaande HvA-publicaties blijkt er nog te weinig aandacht te zijn voor de factoren 'betrekken van ouders en kinderen/jongeren' en 'zicht op effecten en uitkomsten'. Kijkend naar het betrekken van ouders en kinderen/jongeren, zien we dat in de beroepspraktijk (met name de jeugdhulp) professionals steeds vaker gestimuleerd worden om de hulp samen met ouders en kinderen/jongeren af

te stemmen. Bijvoorbeeld via de richtlijn 'Samen met ouders en jongeren beslissen over passende hulp' (Richtlijnen Jeugdhulp en jeugdbescherming, 2022). Op welke manier de interprofessionele samenwerking bewust wordt ingezet in samenspraak met ouders en kinderen/jongeren is op dit moment niet bekend. Hier zouden de betrokken lectoraten en center of expertise meer aandacht voor kunnen hebben. Met name door kinderen en jongeren zelf ook een stem te geven in het onderzoek. Mogelijk hebben cliënten niet altijd direct zicht op deze samenwerking omdat professionals dit onderling afstemmen met elkaar zonder dat een kind of gezin hier inzicht in heeft. Dit is echter ook iets wat nu nog onvoldoende weten.

Implicatie 3: Meer aandacht voor hoe kinderen, jongeren en/of gezinnen worden betrokken bij de samenwerking.

Implicatie 4: Haal de ervaringen van de kinderen en jongeren en/of gezinnen meer naar boven in lopend onderzoek.

Ook bleek er weinig onderzoek gedaan te zijn naar de effecten en uitkomsten van de interprofessionele samenwerking. Hierbij gaat het vooral over kennis op casusniveau: worden de gestelde doelen behaald door de interprofessionele samenwerking? Hierbij gaat het ook over **hoe** er wordt samengewerkt. Wat betekent de samenwerking voor een kind of jongere, ouder of andere opvoeder? Er werd bijvoorbeeld benoemd dat een zorgvuldige teamsamenstelling en het aanstellen van een sleutelfiguur die een regisseurfunctie heeft, belangrijk is. Heeft deze manier van samenwerken ook invloed op de uitkomsten?

Implicatie 5: Onderzoek ook meer de effecten van de samenwerking.

## 4.2 Implicaties voor het beroepsonderwijs

Binnen de HvA worden verschillende beroepsopleidingen aangeboden die jeugdprofessionals van de toekomst opleiden. Dit onderzoek doet ook aanbevelingen voor deze beroepsopleidingen.

Voor professionals van de toekomst wordt interprofessionele samenwerking meer gevraagd. In de huidige curricula zou daarom meer aandacht mogen komen voor deze vijf factoren/aandachtsgebieden voor interprofessionele samenwerking. Daarbij is het niet alleen belangrijk om aandacht te hebben voor wat deze factoren inhouden, maar ook hoe studenten als toekomstige professionals invloed kunnen uitoefenen op deze factoren. Bijvoorbeeld door in het eerste jaar het onderwerp kort benoemen bij de oriëntatie op het werkveld en de positionering van de eigen studie. In een latere fase in de bachelor kunnen studenten, die nu meer kennis hebben van hun eigen discipline, de interdisciplinaire samenwerking opzoeken en ervaren waar andere professionals en professionals-in-opleiding hen aanvullen in de verschillende beroepspraktijken.

Implicatie 1: Meer aandacht voor interprofessionele samenwerking in huidige curricula van de beroepsopleidingen voor toekomstige jeugdprofessionals.

Een van de vijf genoemde factoren die invloed heeft op de interprofessionele samenwerking is ontmoeting en eigenheid. Binnen de HvA zijn er verschillende beroepsopleidingen die ieder vanuit de eigen discipline studenten opleiden. Het is voor studenten belangrijk om elkaar al tijdens de studie te

ontmoeten, zodat zij elkaars discipline en expertise leren kennen. Dit helpt om studenten al vroeg te laten ontdekken wat de eigenheid van de eigen opleiding is, maar ook wat zij t.b.v. hun cliënten kunnen hebben aan andere professionals.

Implicatie 2: Zorg ervoor dat studenten van verschillende opleidingen elkaar ontmoeten.

Implicatie 3: Kijk daarbij ook over de grenzen van de eigen faculteit.

Die ontmoeting kan op verschillende manieren worden vormgegeven. Op dit moment wordt er al nagedacht over opleidingsoverstijgende initiatieven (zoals binnen de propedeuse-opleidingen binnen FOO of een Interdisciplinaire FMR-minor). Gezien de uitkomsten van dit onderzoek, zou ons advies zijn bij deze initiatieven altijd te werken vanuit een gemeenschappelijk doel ten behoeve van een casus. Interprofessionele samenwerking is geen doel op zich, maar staat altijd in het belang van een kind, jongere of gezin. Door te werken vanuit een casus, kun je op zich gaan naar een gezamenlijke visie, doelen e.d., maar ook naar de eigenheid van ieders professionaliteit: wie heeft welke rol en waarom?

Implicatie 4: Ga op zoek naar initiatieven voor interprofessionele samenwerking t.b.v. een cliënt.

## Referenties

- Balledux, M., Doornenbal, J., Fukkink, R., Spoelstra, J., van Verseveld, M., & van Yperen, T. (2017). *Inclusie door interprofessionele samenwerking; Resultaten van de proeftuinen van PACT samen werken voor jonge kinderen*. PACT.
- Barr, H., Low, H., & Gray, R. (2013). *Introducing interprofessional Education*. Centre for the advancement of interprofessional education (CAIPE).
- Braun, V., Clarke, V., & Terry, G. (2014). Thematic analysis. In P. Rohleder & A. Lyons (Eds.), *Qualitative research in clinical and health psychology* (pp. 95-113). Palgrave MacMillan.
- Boomkens, C. (2020). *Supporting vulnerable girls in shaping their lives; Towards a substantiated method for Girls Work* (doctoral thesis). Tilburg University.
- Braakman-Borgdorff, V., Damoiseaux, V., Kieft, W., Strikwerda, J., & Tielbeek-Bertels, M. (z.j.). *Inspiratie voor docenten mbo en hbo; Leren interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie*. Innovatiecluster Kind en Educatie.
- Cardol, G. (2015). Van verzorgingsstaat naar participatiesamenleving. De veranderende rol van ouders in de jeugdzorg. In C. Gravesteyn, & M. Aartsma (Red.), *Meer dan opvoeden, perspectieven op het werken met ouders* (pp. 37–51). Coutinho.
- CBS (2016). *Jaarrapport Jeugdhulp 2015*. CBS.
- CBS (2021). *Jaarrapport Jeugdhulp 2021*. CBS.
- Clarijs, R. (2014). *Jeugdhulp en jeugdbeleid*. SWP.
- Cattaneo, L.B. & Chapman, A.R. (2010). The process of empowerment: A model for use in research and practice. *American Psychologist*, 65(7), 646-659.
- Collignon, D. & Ex, C.T.G.M. (2022). Empowerment in complex dynamische systemen. *Journal of Social Intervention, Theory and Practice*, 31(1), 43-61.
- De Suter, E., Arndt, J., Arthur, N., Parboosing, J., Taylor, E., & Deutslander, S. (2009). Role understanding and effective communication as core competencies for collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care*, 23, 41-51.
- De Waal, V. (2023). *Interprofessioneel werken en innoveren in teams*. Coutinho.
- Ducheyne (2016). *Duurzaam leiderschap; Hoe leiden we op in een VUCA-wereld*. Die Keure Publishing.
- Fukkink, R., & Lalihatu, E. S. (2020). A realist synthesis of interprofessional collaboration in the early years; Becoming familiar with other professionals. *International Journal of Integrated Care*, 20(3), article 16.
- Fukkink, R., & Ploeger, S. (2021). *Interprofessional cooperation between childcare and education in four European cities*. Centre of Expertise Urban Education.

- Fukkink, R., Slot, P., Breedevelde, M. & Leistra, L. (2023). *De peuter-kleuter-groep: Peuters, kleuters, leerkrachten en pedagogisch medewerkers in beeld*. Universiteit van Amsterdam/Universiteit Utrecht.
- Geveke, C., Van Veen-Schleuholts, H., & Steenbeek, H. (2023). Succesfactoren en knelpunten in de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp in de klas. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 62(2), 88-100.
- Gilsing, R., Jansma, A., & Schöne, J. (2017). *Eigen kracht ontleed; Een praktijk-gerichte verheldering*. Verwey Jonker Instituut.
- Hervorming van de Jeugdzorg & het Stelsel: *Hervormingsagenda Jeugd, beleidsmaatregelen 2023-2028*. VNG.
- Onderzoekskader voor het toezicht op het voortgezet onderwijs* (2021). Inspectie van het onderwijs.
- Ince, D., & Schmidt, A. (2017). *Eigen Kracht versterken jeugd en ouders; Wat weten we? Literatuuronderzoek naar de stand van zaken*. Nederlands Jeugdinstituut.
- Leenders, H., Delsing, M., Haasen, M., & Scholte, R. (2023). Interprofessionele samenwerking tussen leraren en jeugdhulpverleners op school en de relatie met leraar competenties; Een verkenning van de perceptie van professionals. *Pedagogiek*, 43(2), 109-131.
- Middelkoop, D. (2022). *Samen goed werken, pleidooi voor een herwaardering van professionaliteit en vakmanschap* (lectorale rede). Hogeschool van Amsterdam.
- Pauw, I. (2021). Leiderschap met Lef; In gesprek met Anne Looijenga. *Veerkracht*, 18(2).
- Putters, K. (2023). *De toekomst zal het leren* (Kohnstammlezing). Vossiuspers.
- Rijsdijk, L.E., Hofhuis, J., De Bot, M., & De Vries, S. (2015). Succesfactoren voor interprofessionele samenwerken; Een verkenning van de internationale literatuur en implicaties voor onderwijs. In V. de Waal (Red.), *Interprofessioneel samenwerken en innoveren in teams*. Coutinho.
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) & Raad voor de Volksgezondheid & Zorg (RVZ) (2008). *Versterking voor gezinnen: versterken van de village. Pre-advies over gezinnen en hun sociale omgeving*. RMO/RVZ.
- Rutte, F., Pijpers, F., & Timmermans, M. (2014). *Literatuuronderzoek Samenwerken aan het gezond en veilig laten opgroeien van kinderen*. Nederlands Centrum Jeugdgezondheid.
- SER (2019). [www.kansenkaart.nl](http://www.kansenkaart.nl).
- Sieckelinck, S. (2022). *Professioneel Jongerenwerk; Een love tori*. Eburon.
- Stellaard, S. (2023). *Boemerangbeleid; Over de aanhoudende tragiek in passend onderwijs- en jeugdzorgbeleid*. Boom Bestuurskunde.
- Suter, E., Arendt, J., Arthur, N., Parboosingh, J., Taylor, E., & Deutslander, S. (2009). Role understanding and effective communication as core competencies for collaborative practice. *Journal of Interprofessional Care*, 23, 41-51.

- Udo, N., Soneijker, F., Janssen, E., Beckers, M., & Weghorst, M. (2019). *De sterkste schakels. Wat werkt in de samenwerking tussen jeugdgezondheidszorg, wijkteams en onderwijs?* Nederlands Centrum Jeugdgezondheid/Nederlands Jeugdinstituut/Verwey Jonker Instituut.
- Van de Weijenberg, A. (2020). Interprofessionele samenwerking; geen vanzelfsprekendheid. *Management Kinderopvang*, 38-40.
- Van Dongen, J. (2023). *Samen maken we het verschil! Interprofessionele samenwerking in de wijk, een samenspel tussen zorg en welzijn* (inaugurale rede). MIK & PIW Groep.
- Van Yperen, T., Hofstede, K., Hageraats, R., & Van de Maat, A. (2023). *Andere Kijk op groeiend Jeugdzorggebruik*. Nederlands Jeugdinstituut.
- Van Zalen, Y., Deckers, S., & Schuman, H. (2023). *Interprofessioneel samenwerken in Zorg, Welzijn en Onderwijs* (2<sup>de</sup> editie). Coutinho.
- VERBI Software (2021). *MAXQDA 2022*. VERBI Software.
- Vereniging Hogescholen (2023). *Empowerment van de sociaal professional; Om het verschil te maken in de veranderende wereld*. Sectorplan Hogere Sociale Studies.
- World Health Organization (2010). *Framework for action on interprofessional education & collaborative practice*. World Health Organisation.