



---

# Interprofessioneel samenwerken in de Proeftuin Ruwaard in Oss

---

Resultaten vragenlijstonderzoek

**Anders denken,  
doen en organiseren.**

*Proeftuin Ruwaard*

Nijmegen, juli 2019

José Peeters  
Saskia Sleijster  
Miranda Laurant





# Een Sterk Wijknetwerk

## Colofon

Het project 'Een sterk wijknetwerk' is een samenwerkingsproject van Stichting Kwaliteit Ontwikkeling Huisartsenzorg (KOH), Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN; lectoraat Organisatie van Zorg en Dienstverlening) en Radboudumc (de afdelingen IQ healthcare en Eerstelijns geneeskunde). Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft het project gefinancierd.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met José Peeters via [Jose.Peeters@radboudumc.nl](mailto:Jose.Peeters@radboudumc.nl)



# Een Sterk Wijknetwerk

## Inhoud

Samenvatting.....	3
1. Inleiding.....	4
<b>1.1 Interprofessioneel samenwerken</b> .....	4
<b>1.2 Doel van het vragenlijstonderzoek</b> .....	4
<b>1.3 Vraagstelling</b> .....	4
<b>1.4 Methode</b> .....	5
2. Resultaten .....	6
<b>2.1 Kenmerken respondenten</b> .....	6
<b>2.2 Wat verstaan professionals onder interprofessionele samenwerking?</b> .....	7
<b>2.3 Welke persoonlijke competenties bezitten professionals om interprofessioneel samen te werken?</b> .....	8
3. Bij welke zorgvraagcategorie of problematiek wordt interprofessioneel samengewerkt en met wie? .....	11
<b>3.1 Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om interprofessioneel met elkaar samen te werken?</b> .....	14
Bevorderende factoren .....	15
Belemmerende factoren.....	16
<b>3.2 Wat levert interprofessionele samenwerking op?</b> .....	17
Referentielijst .....	18



## Samenvatting

- Professionals vinden interprofessionele samenwerking belangrijk en geven dit een cijfer 9,2 variërend van het cijfer 8 tot en met 10 (op een schaal van 1 t/m 10, waarbij 10 zeer belangrijk is).
- Door interprofessioneel met elkaar samen te werken wordt er volgens de respondenten betere kwaliteit en dienstverlening geleverd (85%), kunnen professionals hun eigen werk beter doen (85%) en wordt de zorg beter op elkaar afgestemd (80%). Andere voordelen van het samenwerken met andere professionals is, volgens respondenten, dat ze meer plezier in het werk hebben (95%) en dat ze hun eigen werk beter kunnen doen (85%).
- Een verbeterpunt is de onderlinge afstemming: één op de tien (10%) zegt zelden te weten wat iedere professional heeft afgesproken met de zorgvrager (cliënt, patiënt).
- Professionals hebben over het algemeen voldoende tot zeer goed zicht op welke welzijns- en zorgprofessionals in de Proeftuin Ruwaard in Oss werkzaam zijn.
- Bijna de helft van de respondenten (45%) geeft aan dat de professional de belangrijkste sleutelfiguur is in het werkgebied., gevolgd door de burger (35%) en de vrijwilliger (20%).
- Professionals bezitten over het algemeen voldoende persoonlijke competenties om interprofessioneel in teamverband met elkaar samen te werken. Er zijn enkele verbeterpunten te noemen:
  - effectieve communicatie bevorderen tussen leden van een interprofessioneel team (35% kan dit redelijk);
  - herkennen hoe eigen vaardigheden bijdragen aan het interprofessionele team en deze kunnen beschrijven (39% kan dit redelijk);
  - bij vergelijkbare toepassingsgebieden de verschillende verantwoordelijkheden van de interprofessionele teamleden bespreken (31% kan dit matig tot redelijk).
- Er wordt het meest intensief met andere professionals samengewerkt bij psychiatrische problemen, gecombineerd met meerder hulpvragen op andere gebieden, psychische/psychosociale problemen, complexe situaties, multi probleem gezinnen, huisvesting en kwetsbare ouderen (eenzaamheid, dementie).



# Een Sterk Wijknetwerk

## 1. Inleiding

In deze rapportage treft u de resultaten aan van het vragenlijstonderzoek over *Interprofessioneel samenwerken* in de Proeftuin Ruwaard in Oss. Het vragenlijstonderzoek maakt onderdeel uit van het project 'Een Sterk Wijknetwerk: burgers, professionals en onderwijs SAMEN!<sup>1</sup>.

### 1.1 Interprofessioneel samenwerken

Met een *interprofessioneel team of net werk* bedoelen we een team of netwerk dat uit verschillende professionals bestaat die werkzaam zijn in welzijn en/of zorg. De professionals in dit team of netwerk kunnen binnen dezelfde organisatie of met anderen buiten de eigen organisatie samenwerken (Van Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018).

Interprofessioneel samenwerken gaat verder dan multidisciplinair samenwerken. Een belangrijk kenmerk van interprofessioneel samenwerken is één zorgplan dat zorg- en welzijnsprofessionals gezamenlijk met de burger opstellen (Cobben, van Dongen, van Bokhoven & Daniëls, 2016).

Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) leidt interprofessioneel samenwerken tot verbetering van vooral de kwaliteit van zorg en de tevredenheid van de zorgvrager (Van Zaalen, Deckers, & Schuman, 2018).

### 1.2 Doel van het vragenlijstonderzoek

Het doel van het vragenlijstonderzoek is om meer inzicht te krijgen in interprofessionele samenwerking van welzijns- en zorgprofessionals in de proeftuin Ruwaard in Oss.

### 1.3 Vraagstelling

Het vragenlijstonderzoek kent de volgende vraagstellingen:

1. Wat verstaan professionals onder interprofessionele samenwerking?
2. Welke persoonlijke competenties hebben professionals om in een interprofessioneel team samen te werken?
3. Bij welke zorgvraagcategorie of problematiek wordt interprofessioneel samengewerkt en met wie?
4. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om interprofessioneel met elkaar samen te werken?
5. Wat levert interprofessionele samenwerking op?

---

<sup>1</sup> <https://www.han.nl/onderzoek/werkveld/projecten/sterk-wijknetwerk-samen>



# Een Sterk Wijknetwerk

## 1.4 Methode

We hebben een vragenlijst ontwikkeld om na te gaan op welke wijze professionals in zorg en welzijn (interprofessioneel) samenwerken met elkaar en zorgvragers (cliënten, patiënten) en welke competenties daar voor nodig zijn.

Om competenties van interprofessionele (team)samenwerking vast te stellen hebben we het volgende gevalideerd meetinstrument gebruikt:

1. ©The Interprofessional Collaborative Competency Attainment Scale (ICCAS; Archibald et al., 2014; Schmitz et al., 2017).

Deze Engelstalige vragenlijst is via “forward-backward translation” vertaald vanuit het Engels naar het Nederlands. De vragenlijst is aangevuld met algemene vragen over de werksituatie, opleiding en het aantal jaren dat professionals in hun huidige functie werkzaam zijn. Verder hebben we vragen gesteld over opvattingen en meningen over interprofessioneel samenwerken in de praktijk.

De conceptvragenlijst is uitgetest in een pilot onder een 5-tal welzijns- en zorgprofessionals op begrijpelijkheid en lengte van de vragenlijst. De vragen waren begrijpelijk en het duurde circa 15 minuten om de vragenlijst in te vullen.

De digitale vragenlijst is in het voorjaar 2019 onder 39 zorg- en welzijnsprofessionals in de Proeftuin Ruwaard in Oss uitgezet. Uiteindelijk hebben 28 professionals de vragenlijst (grotendeels) ingevuld. Dit is een respons van 72%. Per vraag is het aantal respondenten dat de vraag heeft ingevuld vermeld. Het aantal respondenten per vraag varieert van 20 tot 28 professionals.



# Een Sterk Wijknetwerk

## 2. Resultaten

We beginnen met een overzicht van de achtergrondkenmerken van de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Let op: voor alle tabellen geldt dat, vanwege afronding, de percentages niet altijd tot 100% optellen.

### 2.1 Kenmerken respondenten

Tabel 1- Geslacht

Geslacht	% (N=28)
Man	29%
Vrouw	71%

#### Leeftijd

Gemiddeld 42 jaar, minimum 23 jaar, maximum 65 jaar

Tabel 2- Hoogst behaalde diploma

Hoogst behaalde diploma	% (N=28)
Lagere school	4%
MBO	25%
HBO	64%
Master	7%

#### Huidige functie

Wijkverpleegkundige, consultant Werk gemeente Oss, consultant Inkomen gemeente Oss, talentcoach, sociaal wijkbeheerder, sociaal werker, ambulante begeleider/hulpverlener/dienstverlener, wijkverpleegkundige Sociaal Team, casemanager thuisbegeleider, jeugdverpleegkundige, consultant Experiment regelluw, consultant Inkomen gemeente Oss, basisteam Jeugd en gezin, welzijnsorganisatie, maatschappelijk werker, kwartiermaker, regionaal arbeidsdeskundige, ervaringsdeskundige, GGZ verpleegkundig specialist, netwerker, aanjager, aandachtsfunctionaris, coach.

Tabel 3- Werkzaam als zelfstandig ondernemer of in loondienst

Werkzaam als	Meer antwoorden mogelijk	% (N=28)
Zelfstandig ondernemer		11%
In loondienst		96%

#### Aantal jaren werkzaam in huidige functie

Gemiddeld 5 jaar, minimaal 0,5 jaar en maximaal 20 jaar  
32% heeft 2 of meer functies

#### Soort instelling werkzaam

Zorgorganisatie, gemeente Oss, leerwerkbedrijf, woningbouwcorporatie, welzijnsorganisatie ambulante begeleiding voor mensen met psychische of psychosociale problemen, Sociaal Team Ruwaard, thuiszorgorganisatie, GGD, overheid, basisteam Jeugd en gezin, Sociaal wijkteam, voor alle Proeftuinpartijen Ruwaard, UWV, verslavingszorg, GGZ-psychiatrie.

Tabel 4- Soort samenwerking

Soort samenwerking	Meer antwoorden mogelijk	% (N=28)
Monodisciplinair		43%
Multidisciplinair		93%



## Een Sterk Wijknetwerk

### 2.2 Wat verstaan professionals onder interprofessionele samenwerking?

Een selectie van de definities van interprofessionele samenwerking genoemd door respondenten:

*“Samenwerking met diverse disciplines; waarbij het belang van de cliënt voor op staat, en gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten en ervaringen.”*

*“Het plan van en met een inwoner volgen/vormen, de juiste expertise daarvoor gebruiken, en de inwoner zo min mogelijk in de weg lopen.”*

*“Professionals van verschillende organisatie/ disciplines in zorg en welzijn werken samen om de hulpvraag van de klant en met klant de vraag te verhelderen.”*

*“Het proces van samenwerking tussen verschillende disciplines, waarbij sprake is van gelijkheid tussen professionals, een gedeelde visie, en onderling vertrouwen.”*

*“Gebruikmaken van specialistische kennis en samenwerking met specialisten ten bevordering van een effectieve ondersteuning/hulpverlening op basis van maatwerk en waarbij (vraag van) de klant centraal staat. “*

*“Een team samengesteld uit verschillende professionals die zorg en welzijn bieden aan een zorgvrager (cliënt, patiënt). Deze professionals kunnen binnen en/of buiten uw organisatie werkzaam zijn. Het kan dus gaan om een wisselende teamsamenstelling.”*

*“Een samenwerking met collega's met verschillende expertise en achtergronden waarmee in samenspraak met de cliënt gekeken wordt na een mogelijke passende oplossing. Hierin blijft de cliënt wanneer mogelijk de regiehouder. “*

*“Samenwerking met expertise die ontstaan vanuit hulpvraag, die leiden tot verbeterde effecten en ten goede komt voor de burger met een hulpvraag, minder hulpverleners op eigen kracht verder kan”.*

*“Gezamenlijke verantwoordelijkheid delen vanuit een gedeelde visie. Luisteren naar de analyses van de anderen, samen kiezen voor de beste oplossing voor de klant, met de klant.”*

*“Samenwerking met alle verschillende zorgdisciplines en ook de wijkagent, woningbouwvereniging etc. waarbij de zorgvraag centraal staat en de burger de regie houdt over het proces met alle disciplines gelijkwaardig samenwerken.”*





## Een Sterk Wijknetwerk

**Tabel 5- Belang van zorg- en welzijnsprofessionals om interprofessioneel samen te werken**

Cijfer 1-10 (1=niet belangrijk 10= heel belangrijk)	% (N=21)
8	33%
9	14%
10	52%
Gemiddeld cijfer 1-10	9,2
Standaarddeviatie	0.93

**Respondenten hebben de volgende toelichting bij het cijfer gegeven:**

- welzijn van de cliënt staat voorop
- door interprofessioneel samen te werken, kun je sneller en beter het probleem aanpakken met de cliënt/burger laagdrempeliger bij elkaar terecht voor ondersteuning, waardoor de kosten ook lager zullen worden
- door samen met andere collega's het gesprek aan te gaan wordt een vraag vanuit meerdere visies bekeken; hierdoor komt er vaak een meer passend aanbod uit dan wanneer er alleen gekeken wordt vanuit de hulpvraag van de cliënt
- belangrijk om de juiste personen aan tafel te hebben, gezamenlijk plan van aanpak en gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen
- door een betere samenwerking wordt de kwaliteit van leven en kwaliteit van zorg verbeterd. Dit wordt verbeterd doordat alle organisaties benaderbaar zijn en elkaar ondersteunen
- interprofessioneel werken betekent dat mogelijke eigen blinde vlekken in het werk zichtbaar worden. Dit verhoogt de mogelijkheid om kwalitatief goede begeleiding te geven aan de klant
- door interprofessioneel samen te werken werk je efficiënter
- kruisbestuiving en complementair werken is effectief
- samen kom je veel verder en sneller tot een succes

**Tabel 6- Zicht op welzijns- en zorgprofessionals die in het werkgebied werkzaam zijn**

	% (N=21)				
	Onvoldoende	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Zeer goed
<b>Welijnsprofessionals</b>	5%	15%	35%	20%	25%
<b>Zorgprofessionals</b>	5%	10%	45%	20%	20%

Over het algemeen hebben welzijns- en zorgprofessionals voldoende tot zeer goed zicht op welke professionals in het werkgebied werkzaam zijn. De respondenten hebben minder vaak zicht op welzijnsprofessionals (20% onvoldoende tot matig) dan op zorgprofessionals (15% onvoldoende tot matig).

### 2.3 Welke persoonlijke competenties bezitten professionals om interprofessioneel samen te werken?

Voor de beantwoording van deze vraag zijn alleen de 26 respondenten meegenomen die hebben aangegeven dat ze in een multidisciplinair team werken. Competenties zijn in 5 domeinen in te



## Een Sterk Wijknetwerk

delen: 1) communicatie 2) samenwerking 3) rollen en verantwoordelijkheden 4) persoonsgerichte zorg 5) conflicthantering en team functioneren.

Er zijn enkele verbeterpunten te noemen:

- effectieve communicatie bevorderen tussen leden van een interprofessioneel team (35% kan dit redelijk);
- herkennen hoe eigen vaardigheden bijdragen aan het interprofessionele team en deze kunnen beschrijven (39% kan dit redelijk);
- bij vergelijkbare toepassingsgebieden de verschillende verantwoordelijkheden van de interprofessionele teamleden bespreken (31% kan dit matig tot redelijk)

**Tabel 7- Communicatie**

Item	% (N=26)				
	Matig	Redelijk	Goed	Ze er goed	Uitstekend
<b>1. Ik bevorder effectieve communicatie tussen leden van een interprofessioneel team.</b>	0%	35%	35%	4%	27%
<b>2. Ik luister actief naar de ideeën en zorgen van interprofessionele teamleden.</b>	0%	0%	46%	8%	46%
<b>3. Ik uit mijn ideeën en bezorgdheid zonder vooringenomen te zijn.</b>	0%	12%	54%	19%	15%
<b>4. Ik geef opbouwende feedback aan interprofessionele teamleden.</b>	0%	23%	54%	15%	8%
<b>5. Ik uit mijn ideeën en bezorgdheid op een duidelijke, bondige manier.</b>	0%	0%	27%	35%	39%

**Tabel 8- Samenwerking**

Item	% (N=26)				
	Matig	Redelijk	Goed	Ze er goed	Uitstekend
<b>6. Om problemen bespreekbaar te maken zoek ik interprofessionele teamleden op.</b>	0%	8%	35%	46%	12%
<b>7. Ik werk effectief samen met interprofessionele teamleden om de kwaliteit van de zorg te verbeteren.</b>	0%	8%	46%	39%	8%
<b>8. Ik leer met en van interprofessionele teamleden om de kwaliteit van zorg te verbeteren.</b>	4%	4%	39%	42%	12%



## Een Sterk Wijknetwerk

Tabel 9- Rollen en verantwoordelijkheden

Item	% (N=26)					
	<i>Rollen en verantwoordelijkheden</i>	Matig	Redelijk	Goed	Zeer goed	Uitstekend
9. Ik herken mijn vaardigheden en bijdragen aan het interprofessionele team en kan deze beschrijven.		0%	39%	27%	31%	4%
10. Ik neem mijn verantwoordelijkheid voor mijn bijdragen aan het interprofessionele team.		0%	15%	39%	35%	15%
11. Ik begrijp de deskundigheden en bijdragen van interprofessionele teamleden.		0%	12%	39%	35%	15%
12. Ik herken hoe de vaardigheden en kennis van anderen aanvullend en overlappend zijn met mijn kennis en vaardigheden.		0%	12%	31%	42%	15%

Tabel 10- Persoonsgerichte zorg

Item	% (N=26)					
	<i>Persoonsgerichte zorg</i>	Matig	Redelijk	Goed	Zeer goed	Uitstekend
13. Ik gebruik een interprofessionele teambenadering samen met de zorgvrager (cliënt, patiënt) om de gezondheidssituatie te verbeteren.		4%	0%	46%	50%	0%
14. Ik gebruik een interprofessionele teambenadering met de zorgvrager (cliënt, patiënt) om de zorg voor de persoon als geheel te bieden.		0%	8%	50%	35%	8%
15. Ik betrek de zorgvrager (cliënt, patiënt) en familie in de besluitvorming.		0%	4%	46%	27%	23%



**Tabel 11- Conflicthantering en team functioneren**

Item	% (N=26)				
	Matig	Redelijk	Goed	Zeer goed	Uitstekend
<b>16. Ik luister actief naar de perspectieven van interprofessionele teamleden.</b>	0%	4%	42%	39%	15%
<b>17. Ik houd rekening met de ideeën van interprofessionele teamleden.</b>	0%	12%	46%	27%	15%
<b>18. Ik breng teamconflicten op een respectvolle manier ter sprake.</b>	12%	12%	50%	15%	12%
<b>19. Samen met interprofessionele teamleden ontwikkel ik een effectief zorgplan.</b>	4%	23%	31%	39%	4%
<b>20. Bij vergelijkbare toepassingsgebieden bespreek ik de verschillende verantwoordelijkheden van de interprofessionele teamleden.</b>	12%	19%	39%	23%	8%

### 3. Bij welke zorgvraagcategorie of problematiek wordt interprofessioneel samengewerkt en met wie?

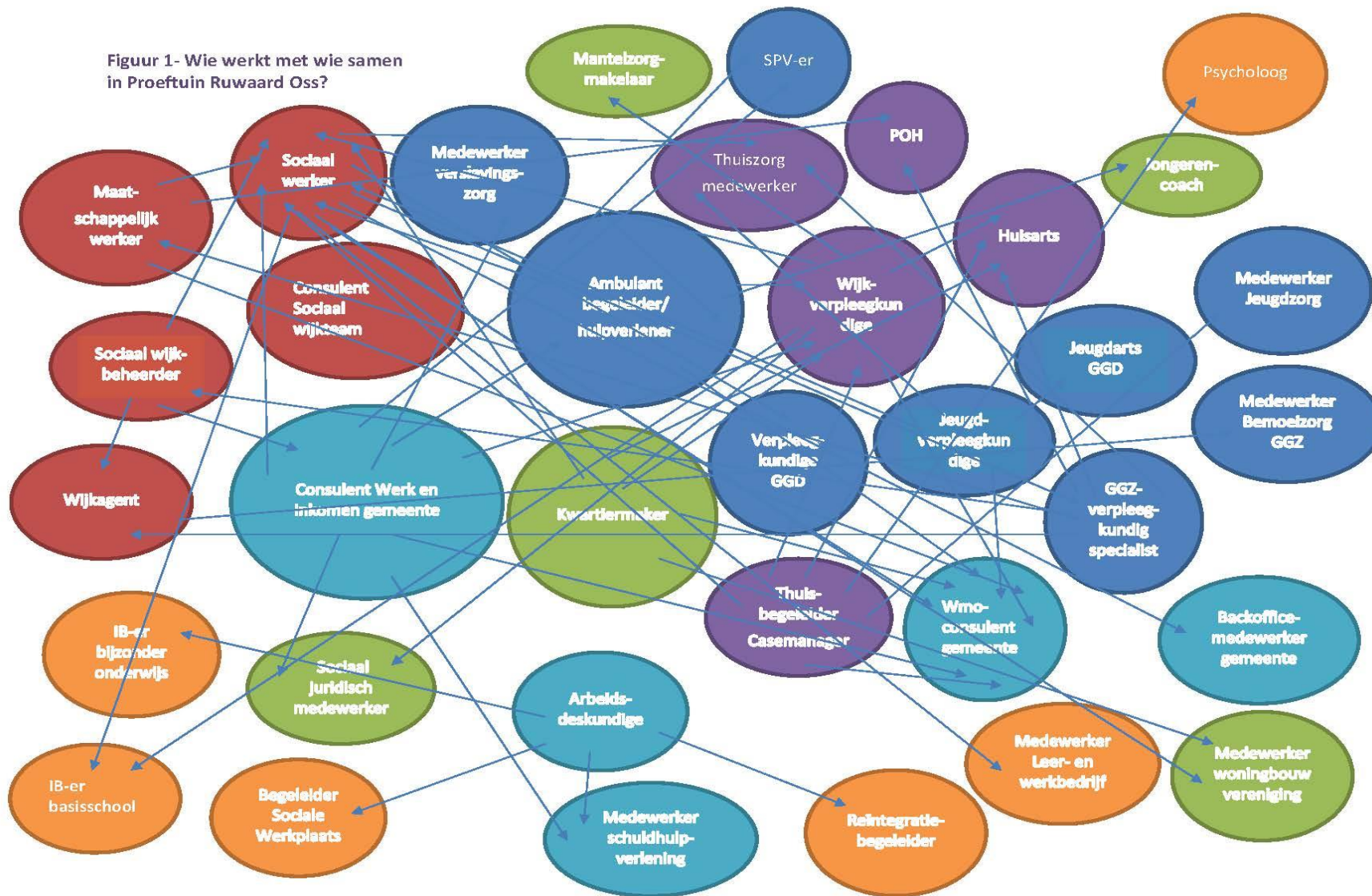
Met wie werken professionals in de Proeftuin Ruwaard in Oss het intensiefst samen? Deze vraag is beantwoord door 20 professionals: consulenten werk/werk en inkomen/inkomen gemeente Oss (n=4), ambulante begeleiders/hulpverleners (n=3), sociaal werkers (n=3), thuisbegeleider, casemanager (n=2), wijkverpleegkundige (n=2), GGZ verpleegkundig specialist (n=1), jeugdverpleegkundige (n=1), kwartiermaker (n=1), maatschappelijk werker (n=1), arbeidsdeskundige (n=1), sociaal wijkbeheerder (n=1).

Figuur 1 geeft een beeld welke type professional in de Proeftuin Ruwaard in Oss het intensiefst met elkaar samenwerken. Dit beeld is enigszins gekleurd omdat de antwoorden vooral afkomstig zijn van consulenten werk/werk en inkomen/inkomen van de gemeente Oss, ambulante begeleiders/hulpverleners en sociaal werkers. In de legenda onder de figuur is te lezen met welke professionals deze disciplines samenwerken.



# Een Sterk Wijknetwerk

Figuur 1- Wie werkt met wie samen in Proeftuin Ruwaard Oss?







Legenda bij Figuur 1: Meest voorkomende samenwerking tussen professionals

**Consulenten Werk/Werk en inkomen/Inkomen van de gemeente Oss (n=4) werken samen met:** ambulante begeleider, sociaal werker, sociaal psychiatisch verpleegkundige, Wmo consulent, wijkbeheerder, sociaal juridisch medewerker, wijkverpleegkundige, hulpverlener verslavingszorg, medewerker schuldhulpverlening

**Ambulant begeleiders/hulpverleners (n=3) werken samen met:** sociaal psychiatisch verpleegkundige (SPV), sociaal werker, wijkverpleegkundige, Wmo-consulent, jongerencoach

**Sociaal werkers (n=3) werken samen met:** Individueel Begeleider basisschool (IB-er), verpleegkundige GGD, backoffice medewerkers gemeente Oss, thuiszorgmedewerker, Wmo-consulent, medewerker woningbouwvereniging, GGZ verpleegkundige, medewerker leer- en werkbedrijf

**Thuisbegeleiders, casemanagers (n=2) werken samen met:** psycholoog, thuiszorgmedewerker, huisarts, sociaal werker, medewerker Jeugdzorg, wijkverpleegkundige, Wmo-consulent, medewerker GGZ

**Wijkverpleegkundigen (n=2) werken samen met:** Individueel Begeleider school (IB-er), sociaal werker, Wmo-consulent, wijkverpleegkundige, huisarts, mantelzorgmakelaar, sociaal juridisch medewerker

Top 5 van zorgvraagcategorie, patiëntencategorie of problematiek waarbij het intensiefst met andere professionals wordt samengewerkt:

- psychiatrische problemen, gecombineerd met meerder hulpvragen op andere gebieden
- psychische/psychosociale problemen
- complexe situaties, multi problem gezinnen
- huisvesting
- kwetsbare ouderen (eenzaamheid, dementie)

Top 3 meest voorkomende problemen die met welzijn of gezondheid te maken hebben in de Ruwaard in Oss, waar professionals mee te maken hebben?

1. psychiatrische/psychische problematiek van zorgvragers, cliënten en patiënten
2. eenzaamheid
3. financiële problematiek

Bijna de helft van de respondenten (45%) geeft aan dat de professional de belangrijkste sleutelfiguur is in het werkgebied (tabel 12). Voor ruim een derde (35%) is een burger de sleutelfiguur.

**Tabel 12- Welk type persoon is voor professionals een sleutelfiguur in de Proeftuin Ruwaard in Oss?**

	% (N=20)
Professional	45%
Vrijwilliger	20%
Burger	35%

**Respondenten geven de volgende toelichting op het type sleutelfiguur:**

- basisteams werken niet wijkgericht. Hierdoor is het makkelijker om te kijken welke collega's van de sociaal wijkteams wel binnen de wijk actief zijn om zo te kijken welke stappen of acties er kunnen worden ondernomen.



## Een Sterk Wijknetwerk

- vrijwilligers en burgers staan het meest in de nabijheid van de klant en signaleren waarschijnlijk eerder dat er mogelijk een hulpvraag is. Van belang is hier een goede schakel tussen deze mensen en professionals in de proeftuin de Ruwaard.
- zonder vraag vanuit de burger zelf kan er niet gewerkt worden aan een plan; de burger heeft regie over zijn eigen leven.
- als professional heb je niet alle vrijwilligers en burgers in beeld.
- de professional, vrijwilliger én burger zijn sleutelfiguren zijn binnen de Ruwaard. Maar de professional heeft directe contacten met andere organisaties.
- het draait allemaal om de burger. Als de burger geen vragen meer heeft is er "geen" professional meer nodig.
- gastheer, gastvrouw en vrijwilligers van Ons Huis van de Wijk

Het merendeel van de respondenten mist niemand in de proeftuin Ruwaard in Oss. Een kwart van de respondenten mist een 'andere professional' (tabel 13).

**Tabel 13- Welk type professional mist u in de Proeftuin Ruwaard in Oss?**

<i>Meer antwoorden mogelijk</i>	% (N=26)
Welzijnsprofessional	0%
Zorgprofessional	0%
Andere professional	23%
Ik mis niemand	46%

### Respondenten geven de volgende toelichting bij het missen van een type professional:

- iemand met een helicopterview
- een vertrouwenspersoon zonder belangen elders
- een structurele persoon vanuit de GGZ
- professional vrij inzetbaar bij verslavingsproblematiek
- professional bij problematiek jeugd
- meer gebruik van ervaringsdeskundigen
- iedereen is beschikbaar
- bijna overkill aan disciplines
- inmiddels weten veel professionals elkaar te vinden; ik ben er nog niet tegenaan gelopen dat ik hierin iets mis
- op dit moment zijn er al veel professionals, van wie ik nog niet helemaal een duidelijk overzicht heb.
- er zijn professionals genoeg; nu nog goed communiceren en agenda's goed afstemmen, dan zijn er nog minder nodig.

### 3.1 Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om interprofessioneel met elkaar samen te werken?

De genoemde bevorderende en belemmerende factoren zijn ingedeeld op 3 niveaus: persoonlijk niveau, teamniveau en organisatieniveau.



# Een Sterk Wijknetwerk

## Bevorderende factoren

### *Persoonlijk niveau*

- autonomie in het handelen
- betrokkenheid
- nieuwsgierig zijn
- out of the box handelen/vinden van oplossingen waar je zelf in eerste instantie niet aan zou hebben gedacht
- luisteren naar de klant
- respect
- humor

### *Teamniveau*

- onderling vertrouwen/openheid
- laagdrempeligheid/snelle acties
- goede communicatie/regelmatig in gesprek blijven met elkaar/naar elkaar luisteren
- elkaar kennen en zien/van elkaar leren
- elkaar kunnen vinden/korte lijnen
- ruimte en tijd om elkaar te benaderen
- het netwerk kennen/elkaars competenties kennen
- de burger/inwoner samen zien
- eenduidigheid
- wie doet wat/goede afspraken maken/nakomen van afspraken
- verantwoordelijkheid delen/gezamenlijke verantwoordelijkheid
- ieder werkt vanuit zijn eigen expertise en zit niet in elkaars vaarwater
- open en eerlijk naar elkaar kunnen en mogen zijn
- gelijkheid

### *Organisatieniveau*

- efficiëntie
- effectief inzetbaar op behoefte op dat moment
- één aanspreekpunt voor de klant
- transparantie
- integraal plan met zorgvrager
- gedeelde visie
- toegankelijkheid richting andere organisaties
- verschillende invalshoeken
- één totaal plan, met alle disciplines
- geen overlappend werk
- voorkomen van verkokering, door goede onderlinge afstemming
- kruisbestuiving
- uitbreiding van netwerk van dienstverleners





## Belemmerende factoren

### *Persoonlijk niveau*

- afspraken niet nakomen
- geen vertrouwen/wantrouwen
- niet flexibel zijn
- niet luisteren/vooringenomenheid
- ongelijkheid
- manipulatie door klanten
- aanvangsverwachting van burgers
- angst voor verandering

### *Teamniveau*

- onvoldoende communicatie/elkaar niet weten te vinden
- kantoortijden/parttimers/ soms lastig om agenda's op korte termijn te laten matchen/bereikbaarheid
- taakafstemming
- verslappen/verzanden om met elkaar afstemming te vinden
- elkaar niet kunnen vinden
- onrealistische verwachtingen van elkaar
- te veel disciplines: wie doet wat?
- onkunde over wat organisaties te bieden hebben
- problemen/belemmeringen niet naar elkaar benoemen
- klant niet centraal stellen
- waken voor te veel overleg
- elkaar onvoldoende informeren over stappen die je neemt met de klant/niet transparant zijn

### *Organisatieniveau*

- organisatiebelangen/belang van eigen organisatie voorop stellen
- veel verschillende organisaties/veelheid aan organisaties
- verdeelde visie
- bureaucratie/regels binnen verschillende organisaties
- de grootte van de sociale kaart
- macht
- beschikbare tijd
- financiën/budgetten
- te veel bezig met eigen vakgebied/behoud
- ego's in alle lagen van de organisaties
- verantwoordelijkheid
- procesregisseur is essentieel; de kans bestaat dat gezamenlijke verantwoordelijkheid wegebt
- discussies over het gebruik van persoonsgegevens
- rapportagesystemen die niet op elkaar aansluiten



### 3.2 Wat levert interprofessionele samenwerking op?

Voor de beantwoording van deze vraag zijn alleen de 26 respondenten meegenomen die hebben aangegeven dat ze in een multidisciplinair team werken. Van deze respondenten hebben er 20 antwoord gegeven.

**Tabel 14 - Opbrengst van interprofessionele samenwerking**

Dankzij de samenwerking met andere professionals in de Proeftuin Ruwaard in Oss... % (N=20)	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
<b>verwacht ik dat welzijn en gezondheid van de zorgvrager (cliënt, patiënt) zal verbeteren</b>	0%	0%	5%	85%	10%
<b>kan ik mijn eigen werk beter doen</b>	0%	0%	10%	70%	15%
<b>heb ik meer plezier in mijn werk</b>	0%	0%	5%	65%	30%
<b>lever ik betere kwaliteit van zorg- en dienstverlening</b>	0%	0%	15%	70%	15%
<b>is de zorgverlening beter op elkaar afgestemd</b>	0%	5%	15%	70%	10%
<b>ben ik minder tijd kwijt aan de organisatie van mijn werk</b>	0%	15%	40%	40%	5%
<b>weet ik wat iedere professional heeft afgesproken met de zorgvrager (cliënt, patiënt)</b>	0%	10%	25%	55%	10%

Bijna alle respondenten verwachten dat het welzijn en de gezondheid van de zorgvrager (cliënt, patiënt) zal verbeteren dankzij de samenwerking met andere professionals in de Proeftuin Ruwaard is Oss en dat de kwaliteit van zorg- en dienstverlening beter is (tabel 14). Andere voordelen van het samenwerken met andere professionals dat ze meer plezier in het werk hebben (95%) en dat ze hun eigen werk beter kunnen doen (85%).

Een verbeterpunt is de onderlinge afstemming: één op de tien (10%) zegt zelden te weten wat iedere professional heeft afgesproken met de zorgvrager (cliënt, patiënt).



### Referentielijst

Archibald, D., Trumpower, D., MacDonald, C.J. Validation of the Interprofessional collaborative competency attainment survey (ICCAS), *Journal of Interprofessional Care*, 2017, Vol. 28 (6): 553-558, DOI: 10.3109/1356182012.917407.

Cobben C., van Dongen J., van Bokhoven L., Daniëls R. Best practices interprofessionele samenwerking. *Tijdschrift voor Praktijkondersteuning*. 2016, (1):6-11.

Schmitz, C., Radosevich D.M., Jardine P., MacDonald, C.J., Trumpower D, Archibald D. The Interprofessional Collaborative Competency Attainment Scale (ICCAS): A replication validation study, *Journal of of Interprofessional Care*, 2017, Vol. 31 (1): 28-34, DOI: 10.1080-/13561820.2016.1233096.

Zaalen, Y. Deckers, S, Schuman H. *Handboek interprofessioneel samenwerken in zorg en welzijn*, 1<sup>e</sup> druk, 2018, Bussum: Uitgeverij Coutinho.