

Praktijkgericht onderzoek

Samenwerken in een multidisciplinair team



(Hartman, 2017)

Naam student: Floor Heijerman
Studentnummer: 2186286
Opleiding: Master-Educational Needs
Studiebegeleider: Ilonka van der Sommen
Datum: 15 -08-2017

Inhoudsopgave

<i>Samenvatting</i>	<i>4</i>
<i>Hoofdstuk 1 Aanleiding en probleemstelling</i>	<i>5</i>
1.1 Aanleiding en persoonlijke motivatie	5
1.2 Probleemstelling	5
1.3 Doelstelling	6
1.4 eerder onderzoek	6
<i>Hoofdstuk 2: Theoretisch kader</i>	<i>7</i>
2.1 Professionalisering door samenwerking	7
2.1.1 samenwerken in een multidisciplinair team	8
2.2.1 Leiderschap in een multidisciplinair team	8
2.3 Intervisie	9
2.3.1 Betekenis verlenen aan het begrip intervisie	9
2.3.2 Verschillende aanpakken binnen de intervisie	9
2.4 Groepsdynamiek en voorwaarden binnen een peer-learning group	10
2.5 onderzoeksvraag en deelvragen	10
<i>Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie</i>	<i>11</i>
3.1 onderzoeksstrategie	11
3.1.1 Actie onderzoek	11
3.2 Respondenten	12
3.3 Onderzoeksmethoden	12-13
3.4 betrouwbaarheid en validiteit	14
3.5 Ethische aspecten	15
<i>Hoofdstuk 4 : Data analyse en resultaten</i>	<i>16</i>
4.1 vragenlijst en interview	16
4.2 intervisie gesprekken	17
4.2.1 intervisie gesprek 1	17
4.2.2Intervisie gesprek 2	18
4.3 Micro analyse	19
<i>Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen</i>	<i>20</i>
5.1. Deelvraag 1	20
5.2 Deelvraag 2	21
5.3 Deelvraag 3	21
5.4 Onderzoeksvraag	22
5.5 Aanbevelingen	23

Hoofdstuk 6: Evaluatie en aanbevelingen	24
Literatuurlijst	25-27
Bijlage 1 vragenlijst en interview	28-30
Bijlage 2 Intervisie gesprek 1	31
Bijlage 3 Intervisie gesprek 2	32

Samenvatting

Dit praktijkgericht onderzoek is gericht op de samenwerking binnen een multidisciplinair team in het speciaal onderwijs. De aanleiding voor dit onderzoek komt voort uit mijn ervaring als leerkracht in het cluster 3 onderwijs, waarbij ik de hypothese stel dat de opgestelde doelen omtrent het samenwerken in een multidisciplinair team nog onvoldoende tot stand komen sinds de invoering van de wet passend onderwijs (Rijksoverheid, 2014). Vanuit de gestelde hypothese komt de volgende onderzoeksvraag:

Op welke manier kan er geleerd worden van elkaars expertise om tot een bredere ontwikkeling te komen?

Met het opzetten van een peergroup (focusgroep) is er eerst gekeken naar de behoefte om kennis uit te wisselen binnen een multidisciplinair team. De uitkomst hiervan is dat de peergroup, bestaande uit verschillende disciplines die werkzaam zijn binnen het cluster 2,3 onderwijs, behoefte hebben aan het leren van een andere expertise en gezamenlijke doelen wilt opstellen. Hierna is onderzocht welke vorm van leren van elkaar wenselijk is om deze behoefte te kunnen realiseren. Er zijn twee vormen van intervisie uitgewerkt namelijk de traditionele en de oplossingsgerichte vorm. Er is gekozen voor deze twee vormen om te ervaren welke passend is bij de opgestelde peer-group en welke passend zijn bij de ingebrachte casussen. In het theoretisch kader staat beschreven welke voorwaarde aanwezig moeten zijn om tot samenwerking in een multidisciplinair team te komen (Boosten, 2017). Meegenomen is welke rol de begeleider in de gesprekken aan kan nemen om de gesprekken in goede banen te kunnen leiden.

Om tot beantwoording van de onderzoeksvraag en bijbehorende deelvragen te komen zijn er vier fasen doorlopen. Tijdens fase 1 en 2 is een vragenlijst en een groepsinterview afgenomen bij de peergroup om in kaart te brengen waar het samenwerken tot stand kan komen. Tijdens fase 3 heeft één traditioneel- en één oplossingsgerichte intervisie gesprek plaatsgevonden. Na de intervisie gesprekken hebben de peers in de peergroup hun ervaringen benoemd en is er een keuze gemaakt naar de beste vorm van intervisie, uitkomende op de oplossingsgerichte vorm (Bellersen, 2013). In fase 4 heeft er een micro evaluatie plaatsgevonden over de uitgevoerde interventies. Hierin is mijn rol als begeleider van het multidisciplinair team in meegenomen.

Dit onderzoek geeft een aanzet tot het implementeren van intervisiegesprekken binnen een multidisciplinair team. De aanbevelingen voor het inzetten op de intervisie gesprekken komen zowel vanuit de theorie als de uitgevoerde interventies.

De belangrijkste uitkomsten om de samenwerking in een multidisciplinair team goed te laten verlopen is het kaderen van de gesprekken, duidelijke doelen stellen, de peers meenemen in de opgezette doelen en mee te nemen in de genomen of te nemen stappen. Vier van de vijf peers vindt het belangrijk om een band te hebben om tot een goede samenwerking te komen.

Floor Heijerman
15-08-2017

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

In dit hoofdstuk staan de aanleiding, persoonlijke motivatie en de probleemstelling van het praktijkgericht onderzoek centraal. Daarnaast wordt nagegaan of er eerder onderzoek heeft plaatsgevonden rondom de kernbegrippen in dit onderzoek.

1.1 Aanleiding en persoonlijke motivatie

Sinds 1 maart 2017 ben ik werkzaam als ambulante begeleider(ab-er) in het cluster 2 onderwijs. Hiervoor ben ik 11 jaar leerkracht geweest binnen het cluster 3 onderwijs met leerlingen in de leeftijd van 4 tot 12 jaar met uiteenlopende onderwijs- zorgbehoeften. Dit praktijk gerichte onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met een multidisciplinair panel van professionals die allen werkzaam zijn binnen het speciaal onderwijs cluster 2 en 3. Zowel vanuit mijn persoonlijke als professionele rol ben ik een voorstander voor het samenwerken op multidisciplinair niveau. Deze visie is ontstaan doordat ik denk dat het delen van kennis en het opstellen van gezamenlijke doelen de leerlingen en betrokkenen verder kan brengen in ieders ontwikkeling. Vanuit dit onderzoek wil ik ontdekken of er op deze manier geleerd kan worden van elkaars expertise om tot een bredere ontwikkeling te komen. Het speciaal onderwijs kenmerkt zich onder andere door een verscheidenheid aan expertise binnen dezelfde organisatie. De samenwerking tussen de meerdere disciplines kan leiden tot versterking binnen een team. Door in gesprek te gaan met collega's binnen het cluster 2 en 3 onderwijs ondervind ik dat de samenwerking tussen de verschillende disciplines onvoldoende tot stand komt. Mede door het onderzoek extern te laten plaatsvinden waarbij ik een focusgroep opstart, kan ik erachter komen hoe de samenwerking in een multidisciplinair team vorm kan krijgen. Doordat ik mij richt op de inzichten van de mensen die werkzaam zijn binnen het onderwijs met verschillen in achtergronden, kan ik als onderzoeker ervaren of de deelnemers van het onderzoek vanuit een breder perspectief kijken naar de ingebrachte casussen en probleemstellingen. In mijn rol als ambulant begeleider buiten de schoolcontext, ervaar ik dat door organisatie overstijgend in gesprek te gaan met de verschillende disciplines, de gesprekken gekaderd kunnen worden en lijkt het kaderen een goed hulpmiddel om in te zetten met behulp van intervisie. Om de samenwerking te bevorderen wil ik ervaren wat de meerwaarde is van het inzetten van intervisiegesprekken op multidisciplinair team niveau.

1.2 Probleemstelling

In de wet passend onderwijs (Rijksoverheid, 2014) staat beschreven dat de onderwijsorganisaties de onderlinge kennisuitwisseling voor het passend onderwijs binnen het team stimuleren (PO-raad, 2014). Vanuit opgedane ervaring is mijn hypothese dat de opgestelde doelen omtrent het samenwerken nog onvoldoende tot stand komen sinds de invoering van de wet passend onderwijs (Rijksoverheid, 2014). Binnen het vooronderzoek waarbij ik verschillende collega's informeel heb gesproken, komen met name de volgende reacties op mijn hypothese:

- “Er wordt te weinig tijd besteed aan collegiale consultatie”.
- “Ik ervaar geen ruimte en tijd om doelgericht met elkaar in gesprek te gaan”.
- “Er wordt te veel vanuit eigen eilandjes gewerkt”.

Door verder in gesprek te gaan met de collega's in het cluster 2 en 3 onderwijs blijkt dat zij meer in gesprek willen met elkaar en dan met name met het doel te leren van elkaar en

gezamenlijke doelen op te stellen om aan te werken, op zowel leerling als team niveau. In de theorie wordt deze probleemstelling onderbouwd als dat er te weinig gebruik wordt gemaakt van de bestaande kennis en ervaringen die vaak al binnen een organisatie aanwezig zijn (Bekkers, 2011). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat het bij elkaar brengen van kennis die nodig is om van elkaar te leren nog te weinig wordt gestructureerd in gesprekken en dat het draagvlak van de meeste management teams nog onvoldoende is om mensen te laten verbinden met elkaar (Bekkers, 2011).

1.3 Doelstelling:

In dit onderzoek staat centraal welke vorm van samenwerking binnen een multidisciplinair team een verbrede kennis en nieuwe inzichten kan opleveren. Hierbij neem ik mijn eigen ontwikkeling als begeleider in een begeleidende rol naar het uitvoeren van overleg in mee. Middels het onderzoek wil ik erachter komen wat de gesprekken met behulp van verschillende intervisie modellen, oplossingsgerichte gesprekstechnieken en de verschillen in disciplines kan opleveren op team niveau. Bekeken wordt welke verschillende middelen ingezet kunnen worden ingezet bij het onderzoek met de focusgroep om tot het kaderen van gesprekken te komen binnen een multidisciplinair team. Bellersen en Kohlmann (Klifman, 2014) geven als definitie: *“Intervisie is een vorm van deskundigheidsbevordering, waarbij medewerkers een beroep doen op collega’s om mee te denken over persoons- en functiegebonden vraagstukken en knelpunten uit de eigen werksituatie”* (Klifman, 2014 P.1). Middels het opstarten van een Peer group (Bruijn, 2016), waar vijf verschillende disciplines vanuit het speciaal onderwijs aan deelnemen, wil ik onderzoeken wat de opbrengsten en ervaringen zijn van het leren van en met elkaar. Belangrijke kenmerken van een peergroup zijn de volgende punten: *We begrijpen elkaars taal, door samen te werken besparen we tijd, de samenwerking is effectief, we stellen heldere doelen, onze expertises vullen elkaar aan, samenwerking zorgt voor verbinding, open staan voor elkaars inbreng en er heerst een sfeer van vertrouwen* (Boosten, 2016 pp. 1-18).

1.4 Eerder onderzoek:

Er is divers onderzoek gedaan naar samenwerken in een multidisciplinair team middels intervisie en peer-learning (Boosten, 2016; Heesink, 2015; Eijck, 2013). Deze onderzoeken zijn met name gericht op docent -, school -, en teamniveau. Uit onderzoek blijkt dat binnen het (speciaal) onderwijs steeds meer leerkrachten werken in een multidisciplinair team (Bronstein, 2013). Deze samenwerking vraagt om capaciteiten van een ieder op het gebied van communicatie, coördinatie binnen de communicatie, nakomen van gemaakte afspraken en partnerschap (Boosten, 2017). De gemeenschappelijke deler die het multidisciplinair team heeft is het gelijke doel namelijk de leerling verder brengen (Bronstein, 2013). Tijdens deze studie heb ik een aantal interventies uitgevoerd op het gebied van samenwerken middels peer-learning en oplossingsgerichte communicatie (Kayser, 2010). Het resultaat hiervan is positief ontvangen door de organisatie binnen de cluster 3 school waar ik toen werkzaam was. De effecten waren dat de deelnemers het als leerzaam en prettig ervaren om te leren van elkaar in een informele sfeer maar wel met een gericht doel. Als toevoeging is de maatschappelijke relevantie binnen het onderzoek gebaseerd op een strategie om te ervaren waarin er geparticipeerd wordt op basis van de belanghebbenden (Eijck, 2013). De belanghebbenden in het onderzoek zijn de peergroup (het multidisciplinaire team) en van daaruit de leerlingen.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit onderzoek staan de begrippen, professionalisering, intervisie, peerlearning, en samenwerken in een multidisciplinair team centraal. De beschreven literatuur in dit hoofdstuk geeft een onderbouwing op de genoemde centrale begrippen, deze zijn een leidraad voor het onderzoek. Vanuit het theoretisch kader zijn de hoofd- en deelvragen geformuleerd.

2.1 Professionalisering door samenwerken:

Over het algemeen worden er doelgerichte interventies voor professionalisering ingezet door leerkrachten deel te laten nemen aan: Informatiebijeenkomsten, cursussen en trainingen, observatie bezoeken bij collega's van andere scholen, opleidingen in het kader van de lerarenbeurs en studiedagen (Veen, 2010).

De genoemde activiteiten waaraan leraren deelnemen zijn een traditionele vorm van nascholing (Veen, 2010). Deze activiteiten vinden over het algemeen niet op de werkplek plaats en zijn niet direct gericht op de specifieke problematiek in de eigen werkpraktijk (Veen, 2010). Om meer in te spelen op de complexe onderwijsleersituaties binnen een eigen werkplek en met het oog gericht op het passend onderwijs (Raad, 2014), kunnen de leerkrachten en de betrokken externen binnen het onderwijs hun kwaliteit en kennis vergroten door in te zetten op het samenwerken op een multidisciplinair niveau (Boosten, 2017).

2.1.1 Samenwerken in een multidisciplinair team:

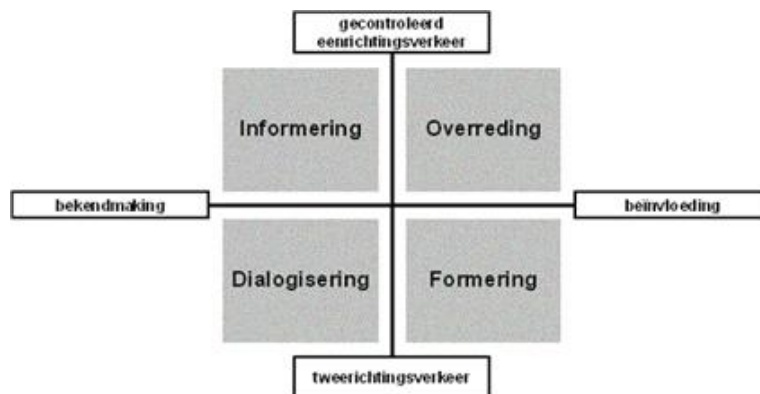
Bij het multidisciplinair samenwerken wisselen de betrokkenen vanuit hun eigen expertise kennis en informatie uit. Hierbij geeft ieder vanuit zijn eigen kennis, achtergrond, visie en begrippenkader inzichten aan elkaar (Boosten 2017). Middels het opzetten van een peergroup wordt er gezamenlijk onderzocht wat een werkbare vorm is om tot professionalisering te komen op multidisciplinair niveau (Gutknecht-Gmeiner, 2005). Binnen de peergroup staat het leren met en van elkaar binnen hetzelfde werkveld centraal. In de peergroup neemt ieder een gelijke rol aan. De interne begeleider staat gelijk aan de leerkracht en andersom. Deze vorm van leren heet: "Peer learning" (Gutknecht-Gmeiner, 2005). Binnen een multidisciplinaire samenwerking is het doel het uitwisselen van kennis, informatie en expertise delen met elkaar. Kenmerkend hierbij is dat elke discipline inzet toont vanuit zijn eigen visie, achtergrond en begrippenkader. Vanuit deze input doet ieder zijn aanbevelingen (Boosten, 2017). Van belang is dat het team bereidheid toont om elkaars taal te leren spreken, durf om eigen aannames en belangen los te laten en de grenzen van het eigen vakgebied te verleggen (Boosten, 2017). Het begrip "boundary crossing", geformuleerd door Akkerman en Bakker (2011), is hierbij passend (Akkerman, 2011). Zij benoemen een 'boundary' als een grens tussen de eigen expertise en dat van de ander. Het oversteken van de grens van het eigen vakgebied vraagt onder andere om het vinden van een balans in de samenwerking en de bijbehorende gesprekken. Mensen die aan bijvoorbeeld twee verschillende praktijken deelnemen en daardoor elementen van de ene praktijk in de andere meebrengen, worden ook wel boundary crossers of boundary workers genoemd (Akkerman 2011). Boundary workers kunnen goed schakelen, verbindingen leggen en zorgen voor een goede samenwerking tussen verschillende mensen binnen de verschillende werkvelden.

2.2.1 Leiderschap in een multidisciplinair team:

Tijdens de begeleiding van een multidisciplinair team is er gekeken naar passende theorie die hierbij handvatten geven.

Met het inrichten van een multidisciplinair team wordt er geadviseerd rekening te houden met de verschillen en belangen binnen het team (Vos, 2010). Wanneer dit niet gebeurt kunnen deze verschillen voor fricties zorgen en uiteindelijk leiden tot stagnatie in het leerproces (Vos, 2010). Een gedeelde visie, betrokkenheid en vertrouwen zijn belangrijk. Daarnaast is het van belang om duidelijke afspraken te maken (Delden, 2009). Een multidisciplinair team heeft duidelijke afspraken nodig om goed te kunnen functioneren en deze heeft behoefte aan duidelijke en stabiele kaders, concrete opdrachten, voldoende mandaat en steun van de leidinggevende in het team (Delden, 2009).

Om bovengenoemde te kunnen realiseren is het nodig dat er overeenstemming gaat ontstaan binnen het team over een gezamenlijk einddoel. Als middel om een team samen te stellen kan er vooraf een interview binnen een schoolteam afgenomen worden. Een vorm van interviewen is het afnemen van een narratieve interview (de Lange, 2011). Kenmerken van het narratieve interview zijn dat de interviewer de betreffende groep uitnodigt om zijn verhaal te vertellen (de Lange, 2011). Om terug te komen op het proces om samen tot een gezamenlijk doel te komen, wordt gesproken over de term 'framing' (Delden, 2009). Een frame is een "interpretatief schema" (zie figuur 1) dat het mogelijk maakt voor individuen om gebeurtenissen waar te nemen, te identificeren en te duiden (Goffman, 1974). Bij complexe problemen kan dit proces van "framing" alleen plaatsvinden door samen te werken. De bredere kijk zorgt ervoor dat de relevante aspecten van het probleem worden meegenomen. Het gezamenlijke frame kan tot stand komen als er sprake is van een open dialoog, waarbij het team in staat en bereid is om voor elkaar open te staan, naar elkaar te luisteren en samen op zoek te gaan naar oplossingen en het probleem achter het probleem te formuleren.



Figuur 1: Voorbeeld van framing (Goffman, 1974)

2.3. Intervisie

In mijn rol als begeleider binnen het multidisciplinair team, wordt ingezet op intervisie gesprekken om zo de gesprekken te “framen” oftewel te kaderen.

2.3.1 Betekenis verlenen aan het begrip intervisie:

Een van de definities van Stevens (2017) is onder andere: *“Intervisie in het kader van je persoonlijke ontwikkeling richt zich met name op jouw dilemma’s en ‘hoofdpijndossiers’.* *Jouw leerproces staat centraal bij intervisie en jij bepaalt uiteindelijk welke suggesties je van je collega’s gaat overnemen”* (Stevens, 2017 p.25).

Mensen leren op een verschillende manier, de verschillen in een groep kan een bijdrage leveren bij het leerproces binnen de intervisie. Met behulp van oplossingsgerichte communicatie kunnen de verschillen in leerstijlen en achtergronden binnen het lerende team de groep verder brengen in het leren leren (Hendriksen, 2016). De verschillen in de peergroep voor dit onderzoek liggen voornamelijk in de verschillen in expertise. Hierdoor kan een ingebrachte casus en het inzetten van collegiale consultatie breder belicht worden en kunnen wij als peergroep ervaren of de werkvorm intervisie in een multidisciplinair team de gewenste effecten oplevert.

2.3.2 Verschillende aanpakken binnen de intervisie:

Bellersen en Kohlmann (2013) noemen drie niveaus van intervisie:

1: Het bespreken van een casus in de vorm van het stellen van oplossingsgerichte vragen (Garner, 2008):

- wat zou effectiever kunnen zijn?
- Wat zou je kunnen doen?

2: Het bespreken van een casus in de vorm waarbij de vraagstelling van de casusinbrenger gericht is in naar een specifieke situatie:

- Wat is zijn stijl en welke werkwijze kiest hij en waarom?

3: Het bespreken van de casus in de vorm van algemeen professionele en persoonlijke opvattingen van de inbrenger:

- Welke opvattingen liggen bij de inbrenger ten grondslag aan de diagnose?
- Waaruit zijn die te verklaren? Wat is de betekenis en de werking van de uitgesproken opvattingen in de betreffende situatie?

Binnen de genoemde niveaus is een verschil te onderscheiden tussen oplossingsgerichte intervisie en probleem gerichte intervisie. Neeleman (2008) maakt een onderscheid tussen de twee vormen van intervisie. Zij maakt een vergelijking tussen de traditioneel probleemgerichte intervisie en de oplossingsgerichte intervisie. Bij probleemgerichte intervisie brengt de professional een hulpvraag in, wordt het probleem geanalyseerd en de oorzaken grondig onderzocht. Hierna komen collega’s met mogelijke oplossingen (Neeleman, 2008). De oplossingsgerichte intervisie gaat uit van een korte oplossingsgerichte therapie. Tjepkema en Verhijen (2012) hebben onderzoek gedaan naar “Appreciative Inquiry” (AI). Hierin komt duidelijk naar voren dat men kan leren op basis van successen en te groeien door te versterken wat al werkt. Daarnaast is AI gericht op het ontwikkelen van de toekomst die je graag zou willen zien. Oplossingsgerichte intervisie onderscheidt zich niet

alleen door het komen op oplossingen van problemen, maar ook door het feit dat collega's van de vraag inbrenger niet het probleem analyseren en geen ongevraagde adviezen geven. De oplossingsgerichte procedure van probleeminventarisatie bestaat uit de volgende fasen :

Appreciating: wat gaat goed, wat is al geprobeerd, wat hielp?

Envisioning: formulering van het doel en voorbeelden geven van hoe het kan worden.

Dialoging: vragen naar momenten waarop het "probleem" zich niet voordoet (uitzonderingen). Het stellen van schaalvragen, zodat de deelnemer zijn eigen situatie kan schatten en gaat evalueren.

Innovating: wat is er nodig om een stappen te kunnen maken?

Evaluating: feedback geven en afspraken maken voor de volgende keer (Tjepkema, 2012).

2.4 Groepsdynamiek en voorwaarden binnen de peerlearning group:

Om de intervisie gesprekken succesvol te laten verlopen is gezocht naar de voorwaarden en groepsdynamiek voor het starten van de interventies.

Hendriksen (2016) benoemt drie voorwaarden om te starten met een intervisie groep. De eerste voorwaarde gaat om de groep zelf. Binnen de groep is het een voorwaarde om gemotiveerd te zijn, vertrouwen te hebben in elkaar en bereidheid om te leren van elkaar. De tweede voorwaarde ligt bij de begeleider binnen de groep. Deze begeleidt de deelnemers in het luisteren naar elkaar, te werken aan een concreet resultaat en vooral het inzetten van verschillende intervisie modellen. De derde voorwaarde is dat de gemaakte afspraken binnen de intervisie groep nagekomen worden zoals het op tijd komen, geheimhouding en manier van vastlegging (Hendriksen, 2016). Om terug te komen op de peergroup, is het voor mijn onderzoek van belang dat de groep de benodigde verandering of vernieuwing vorm gaat geven. Uit het onderzoek over "Appreciative Inquiry" AI (Tjepkema, 2012) maakt deze vorm een sterk participatieve manier van organiseren en veranderen en geen hiërarchische manier van samenwerken.

2.5 Onderzoeksvraag en deelvragen:

Vanuit de beschreven theorie is er een hoofdvraag voor het onderzoek uitgekomen met drie bijbehorende deelvragen:

Onderzoeksvraag:

- **Op welke manier kan er geleerd worden van elkaars expertise om tot een bredere ontwikkeling te komen?**

Deelvragen:

- 1. Welke randvoorwaarden vindt de peergroup belangrijk om een werkbare vorm van samen leren in een multidisciplinair team te creëren?**
- 2. In hoeverre ligt binnen het multidisciplinair team het belang om het uitwisselen van kennis, informatie en expertise te delen met elkaar.**
- 3. Welke rol neem ik aan als begeleider binnen het multidisciplinair team?**

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk staat de onderzoeksstrategie voor het praktijkgerichte onderzoek centraal waarin met name de onderzoeksmethoden en onderzoeksbronnen aan bod komen. In dit hoofdstuk wordt tevens een verantwoording over de triangulatie, validiteit, betrouwbaarheid en ethiek weergegeven.

3.1 Onderzoeksstrategie:

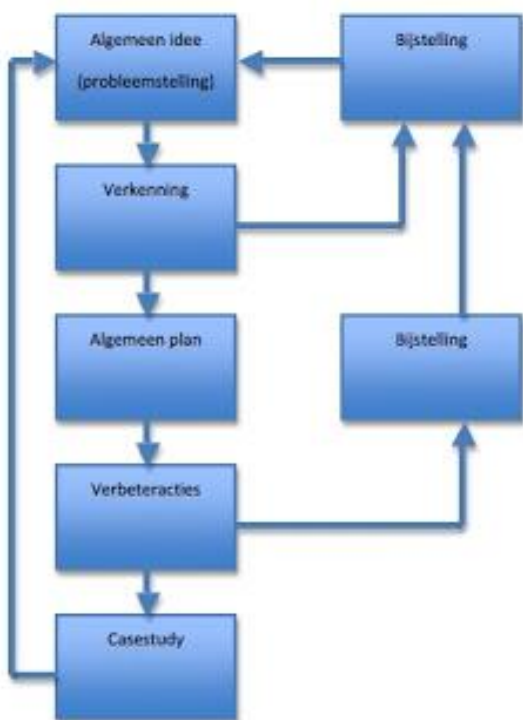
Als onderzoekstrategie is er gekozen voor een actieonderzoek (Ponte, 2010). Het doel voor dit onderzoek is het inzetten van interventies om binnen een multidisciplinair team samen te werken en op een semigestructureerde manier in gesprek te gaan met elkaar.

Het actieonderzoek levert een bruikbaar product op dat aan toont een bijdrage te leveren aan de beroepspraktijk (de Lange, 2011).

3.1.1 Actie onderzoek:

Kenmerkend voor een actieonderzoek is dat de opzet bestaat uit een onderzoeksdeel en een handelingsdeel (de Lange, 2011). Beide delen worden uitgevoerd middels een literatuuronderzoek zoals verwerkt in hoofdstuk 2 en het handelingsdeel waarin ik de uitgevoerde interventies kritisch reflecteer worden beschreven in hoofdstuk 4 en 5.

Door te experimenteren wat mijn rol als change agent kan bijdragen in het samenwerken binnen een multidisciplinair team kan ik antwoord krijgen op mijn onderzoeksvragen. Het kritisch reflecteren en evalueren zijn belangrijke onderdelen binnen dit onderzoek en daarom passend bij het kitschemancipatorische paradigma bij dit onderzoek (de Lange, 2011). Voor het opzetten en uitvoeren van een actieonderzoek heeft Ponte (Ponte, 2010) een paar elementen benoemd en deze in een schema weergegeven (figuur 2).



Figuur 2:
Schematisch model van actie onderzoek (Ponte, 2010)

3.2 Respondenten:

In deze alinea wordt toegelicht wie de betrokkenen zijn voor het onderzoek en mijn begeleidende rol als verbinder binnen het multidisciplinaire team (peergroup). De peergroup bestaat uit één kinderfysiotherapeut, één logopedist, één leerkracht, één onderwijsondersteuner en één interne begeleider. De groep is samengesteld met mensen met eenzelfde visie en hebben een vertrouwen met elkaar. Mijn eigen handelen en de uitkomsten van de gesprekken met de peergroup staat in het onderzoek centraal. Dit laat ik zien door een leidende rol aan te nemen in de onderzoeksmethoden en te peilen welke rollen de respondenten aannemen tijdens de ingezette interventies. Vragen die ik als onderzoeker aan mijzelf stel zijn: Laat de respondent durf zien om eigen aannames en belangen los te laten en de grenzen van het eigen vakgebied te verleggen (Boosten, 2016)? Durft men een kritische mening te geven binnen de peergroup over een aangedragen probleem? Kunnen wij als peergroup op een oplossingsgerichte manier tot samenwerking komen? Welke vragen kan ik stellen om deze samenwerking tot stand te laten komen? Verder is de rol van de betrokkenen het deelnemen aan de intervisie gesprekken, het interview en het beantwoorden van de vragenlijst. Alle betrokkenen kennen elkaar vanuit het werkveld. De deelnemers spelen een belangrijke rol bij dit onderzoek omdat zij mij input geven en een belangrijke deeler zijn voor de uitkomsten van het onderzoek. Naast de respondenten die actief deelnemen, vraag ik vier critical friends (CF's) vanuit de opleiding om feedback te geven op het ontwerp. Via deze weg wordt er vanuit meerdere inzichten gekeken naar het onderzoek.

3.3 Onderzoeksmethoden:

Om het onderzoek te kunnen uitvoeren, zijn verschillende onderzoeksmethoden ingezet. Het inzetten van verschillende onderzoeksmethoden valt onder de noemer triangulatie (de Lange, 2011). De methoden die in dit onderzoek ingezet worden zijn een literatuurstudie, een interview, een vragenlijst en twee intervisie gesprekken. Het interview, vragenlijst en intervisie gesprekken zijn uitgevoerd door mij als onderzoeker gericht op de peergroup. Deze groep levert een bijdrage aan het verzamelen van kwalitatieve data (de Lange, 2011). Doordat er gekeken wordt naar een werkzame manier om de samenwerking binnen een multidisciplinair team te waarborgen is het onderzoek een kwalitatief onderzoek (de Lange, 2011). Om de kwaliteit te vergroten is gekozen om gebruik te maken van meerdere onderzoeksmethoden in verschillende vormen. Het onderzoek is opgedeeld in 4 fasen. In fase 1 en 2 is er een vragenlijst verstuurd naar de peergroup gebaseerd op de het begrip samenwerking. Vanuit de vragenlijst is een narratieve interview (de Lange, 2011) opgezet met dezelfde peergroup. In fase 3 hebben er twee intervisie gesprekken plaatsgevonden. In fase 4 vindt de micro analyse plaats. (terug te vinden in tabel 1)

Tabel 1: overzicht fasen

Fasen:	Wie:	Interventie:	Aantal:
Fase 1	Peergroup	Vragenlijst	5
Fase 2	Peergroup	Interview	5
Fase 3	Peergroup	Twee intervisie gesprekken	6
Fase 4	onderzoeker	Micro evaluatie	1

Fasen 1 en 2

Vragenlijst en interview :

Het onderzoek start met het samenstellen van een peergroup bestaande uit deelnemers met verschillende disciplines. Na de samenstelling van de peergroup wordt er een vragenlijst naar de peers toegestuurd. Nadat deze de vragen hebben beantwoord komt er een narratieve interview (de Lange, 2011) met de gehele groep. De vragenlijst en de vragen voor het interview zijn gebaseerd op de samenwerking binnen een multidisciplinair team. Hierdoor kunnen respondenten hun ideeën, visie en ervaringen beter formuleren en nadenken over de interview vragen die komen gaan (de Lange, 2011). De vragenlijst is via de klassieke vorm aangeboden aan de peergroup. Deze hebben de vragen per mail beantwoord. Het doel van het interview is om bewustwording te ervaren over hoe samenwerking binnen het multidisciplinair team eruit kan zien en wat de behoeften zijn van de peergroup om deze samenwerking vorm te geven. Op deze manier probeer ik zicht te krijgen op de motivatie en meningen op het gebied van samenwerken van de peers. Het interview als methode is geschikt om te ontdekken wat er onder de ijsberg (Segers, 2012) speelt. Daarnaast kan ik als onderzoeker direct reageren wat er binnen de peergroup speelt op het gebied van samenwerken binnen een multidisciplinair team (de Lange, 2011). De interviews zijn semigestructureerd wat wil zeggen dat er een algemeen interviewschema met vooropgestelde, algemene en geformuleerde vragen zijn opgesteld echter kan ik afwijken van de opgestelde vragen. Zo kan ik doorvragen als een peer iets interessants zegt of ieder meer verduidelijking nodig heeft op een gegeven antwoord. Hiermee krijg ik meer en gedetailleerde informatie.

Fase 3: Intervisiegesprekken

Om in mijn rol als begeleider binnen het multidisciplinair team te peilen wat de rollen binnen het team zijn of hoe deze hun rol inzetten, zet ik in op intervisie gesprekken om de gesprekken te “framen” oftewel te kaderen (Goffman, 1974). Om te kunnen onderzoeken hoe de peergroup deze intervisie gesprekken ervaren en om het leerelement te kunnen waarborgen zijn de twee intervisie gesprekken gericht op leerling niveau. Een deelnemer brengt een casus in. De eerste casus wordt besproken met behulp van een intervisiespel (Bodien, 2014) om zo structuur in het gesprek te houden en het spel geeft hulp bij het stellen van vragen. Het spel heeft een gestructureerd karakter en bevat denk-, voel- en doekaarten.

De tweede casus wordt besproken volgens de vorm van algemeen professionele en persoonlijke opvattingen van de inbrenger (Monique Bellersen, 2013):

Doelstellingen van deze vorm van deze intervisie zijn:

- het bespreken van een werkprobleem op een eenvoudige manier
- vergelijken van de verschillen in leerstijlen in de groep en de uitwerking daarvan op het samen-leren en oplossen van problemen (Hendriksen, 2016).

Fase 4: Micro-evaluatie

Om de uitgevoerde interventies waaruit er een antwoord gegeven kan worden op de deelvragen, kan ik met behulp van een micro evaluatie de informatie vergaren over de gebreken en praktische kanten van het onderzoek (Van den Berg, 2008). Vanuit de evaluatie kan gekeken worden hoe de intervisiegesprekken ingezet kan worden binnen een schoolgerelateerde organisatie.

3.4 Betrouwbaarheid en validiteit:

Bij een kwalitatief onderzoek dient de onderzoeker vooral als een instrument (Van den Berg, 2008). De validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek worden duidelijk door de afbakening van de onderzoeksvraag, de opzet van het gebruik van de onderzoeksinstrumenten, de inzet van de respondenten, de wijze waarop de dataverzameling en data-analyse worden uitgezet (de Lange, 2011). Binnen dit onderzoek ligt de focus op de peergroup en de uitkomsten van de gesprekken. Als onderzoeker is het van belang om objectief te blijven en de garantie op betrouwbaarheid te garanderen (de Lange, 2011). Dit betekent voor mij onderzoeker dat ik mij moet houden bij de uitkomsten die dienen als feiten. Door de interviews en intervisie gesprekken op te nemen kan ik betrouwbaarheid garanderen. Daarnaast worden de uitkomsten besproken met peergroup en de gegevens geanalyseerd wat de validiteit waarborgt.

3.5 Ethische aspecten:

Als onderzoeksleider stel ik mij transparant op binnen de peergroup. Na elke ingezette interventie wordt de status van dit onderzoek binnen de peergroup besproken. Bij de opzet en uitvoering wordt er nagedacht over de soorten vragen bij de ingezette interview en intervisie gesprekken. Voorafgaand aan de gesprekken met de peergroups word er een vertrouwelijkheid en anonimiteit gewaarborgd. Afspraken worden gemaakt over het opnemen van de gesprekken en het delen met derden. De doelstelling van het onderzoek wordt bij aanvang van de peergroup bekend gemaakt.

Hieronder volgen de gevolgde richtlijnen volgens de ethische verantwoording van Andriessen (2010) :

- Het professionele en maatschappelijke belang dienen:

Het onderwerp van dit onderzoek is vanuit een professionele nieuwsgierigheid gekozen wat aansluit bij mij als change agent in de samenwerking binnen een multidisciplinair team.

- Respectvol zijn:

Alle respondenten die meewerken aan het onderzoek, hebben zich na vraag opgegeven. In de uitnodiging voor het opzetten van de peergroup is aangegeven dat anonimiteit binnen het onderzoek wordt gewaardeerd. De uitkomsten van het interview en van de intervisie gesprekken worden uitsluitend voor dit onderzoek gebruikt. Bij uitvoering van de gesprekken benoem ik wat er met de uitkomsten van de gesprekken gedaan wordt en of allen hiermee akkoord zijn.

- Zorgvuldig zijn:

Door te werken vanuit een onderzoeksmethode (de Lange, 2011) kan ik een transparant model inzetten. De theorieën die gebruikt zijn voor het onderzoek komen terug in de literatuurlijst. De adviezen uit de literatuur heb ik ingezet binnen de uitgevoerde interventies.

- Integer zijn:

Door openheid van over het doel van het onderzoek te geven stel ik mij integer op als onderzoeker richting de respondenten. Door aan te geven dat de verkregen informatie voor dit onderzoek gebruikt zal worden en niet voor andere doeleinden. Door de gebruikte literatuur te verantwoorden en deze te interpreteren zoals beschreven.

- Verantwoorden van gedrag en keuzes:

In mijn keuze voor dit onderzoek ben ik in overleg gegaan met studiebegeleider, de peers in de peergroup en de critical-friends. Allen geven aan dat het onderzoeksonderwerp een relevant onderwerp is om te onderzoeken. Gedurende het onderzoek ben ik met allen in gesprek gebleven over de keuzes die gemaakt zijn.

Hoofdstuk 4: Data analyse en resultaten

In dit hoofdstuk wordt een weergave gegeven van de uitgewerkte data behorende bij het onderzoek. De uitkomsten van het uitgevoerde interview en de twee intervisie gesprekken worden beschreven. Er wordt afgesloten met een micro evaluatie waarin een beschrijving wordt gegeven van mijn rol binnen de gesprekken en wat de intervisie gesprekken opleveren.

4.1 vragenlijst en interview:

Fase 1 en 2

In tabel 1 staat een overzicht van de vragen en antwoorden van de peergroup. Naar aanleiding van de antwoorden op de vragen is er in de groep een interview afgenomen. De relevante uitkomsten van de vragenlijst en het interview staan in de volgende paragrafen beschreven. De transcriptie van het interview met de peergroup is terug te vinden in bijlage 1. Het hoofddoel van de vragenlijst met het bijbehorende interview is het achterhalen hoe de peers het begrip samenwerking zien binnen een multidisciplinair team en hoe de peers een dergelijke samenwerking zouden willen inzetten. N=5 heeft als betekenis dat er 5 deelnemers zijn betrokken bij het onderzoek.

Fase 1:

Tabel 1: Uitkomsten vragen N=5

vragen peers	Wat versta jij onder samenwerken?	Welke voorwaarden zijn nodig bij het samen werken?	Welke interventies kunnen ingezet worden om tot samenwerking te komen?
fysiotherapeut	In overleg gaan	Zelfde doel stellen	Gesprekken voeren
logopedist	Samen doelen opstellen	Elkaar vertrouwen	Tijd voor overleg
Interne begeleider	Van elkaar leren	Open staan voor elkaars ideeën	Bij elkaar in de groepen en behandelingen kijken
onderwijsondersteuner	Elkaar helpen	Tijd inplannen	Elkaar uitleg geven waarom je wat doet met de leerlingen
leerkracht	Elkaar versterken	Op een lijn zitten met elkaar	Tijd om gesprekken te voeren

Uit de antwoorden op de vragen komt naar voren dat er meer tijd ingepland moet worden om in gesprek te gaan met elkaar. Zowel leren van elkaar als doelen stellen zijn voor de peers belangrijke punten. De gestelde vragen vanuit de vragenlijst zijn terug gekomen gedurende het interview. Na aanleiding van de antwoorden uit de vragenlijst komt er verdieping in het interview.

In tabel 2 staan de interview vragen en de kern van de antwoorden in een overzicht beschreven. De interview vragen gaan dieper in op het begrip samenwerken en de visie van peers op de samenwerking binnen een multidisciplinair team.

Fase 2:

Tabel 2: Interview N=5

Het interview is afgenomen binnen de groep. De relevante antwoorden staan in de matrix

Vraag Peers	1: welke woorden kan je benoemen bij het begrip samenwerking?	2: In hoeverre heb je een band nodig om tot samenwerking te komen?	3: wat zijn jullie ervaringen met het werken in de multidisciplinair team?	4: hoe zou het anders kunnen?	5: hoe ziet een goed samenwerking eruit volgens jullie?
Fysiotherapeut	Samen kwalitatief en kwantitatief zijn	Er is geen band nodig met elkaar als het doel maar duidelijk is	Te weinig overleg	Aansluiten bij elkaars overleggen op leerling niveau	Duidelijke afspraken maken
Logopedist	Elkaars kennis gebruiken en samen verantwoordelijk voelen	Professionele houding is belangrijker	Ieder werkt nu nog op eigen "eiland".	Gezamenlijke doelen opstellen	Geplande Intervisie gesprekken voeren
Interne begeleider	Elkaars kunde gebruiken	Wel een band in de zin van vertrouwen	Kaders zijn niet duidelijk	Duidelijke kaders en doelen stellen	Elkaar meenemen in de gestelde doelen
Onderwijsondersteuner	Professionaliteit vergroten	Snellere en betere resultaten als er een onderlinge band is	Weet niet altijd wat de doelen zijn	Aansluiten bij overleg	Doelen samenvoegen
Leerkracht	Grensverleggend bezig zijn	Werk harder aan het doel als er een band is	Weet niet bij wie wat te vragen	Vragen aan elkaar stellen	Bij elkaar kijken in de klas en therapieën

Tijdens het interview wordt duidelijk dat de peers doelen willen stellen binnen het team. Een ander punt dat naar voren komt is dat er kaders tijdens de overleggen worden aangegeven en dat vier van de vijf peers het als een belang zien dat het hebben van een band bijdraagt om tot een resultatieve samenwerking te komen.

4.2 fase 3: Twee intervisie gesprekken

In deze fase staat de uitwerking beschreven van de twee intervisiegesprekken die met de peers bestaande uit één fysiotherapeut, één logopedist, één interne begeleider, één onderwijsondersteuner en één leerkracht, zijn uitgevoerd.

4.2.1 Intervisie gesprek 1:

Het doel van het inzetten van intervisie is om te ervaren of binnen het multidisciplinair team de gesprekken een uitkomst bieden om tot samengestelde doelen te komen.

Het eerste intervisie gesprek is gevoerd met behulp van een intervisie spel (Bodien, 2014) en is een traditionele probleemgerichte vorm (Neeleman, 2008).

Het spel is opgedeeld in vijf fasen namelijk:

Fase 1: wat is het probleem; hier geeft de inbrenger aanvullende informatie over de ingebrachte casus

Fase 2: de peers stellen verhelderingsvragen met behulp van de doe-, denk- en voelkaarten;

Fase 3: een paar minuten nadenken over wat er opvalt. Wat hebben we gehoord?

Fase 4: advies geven; vragen stellen aan logopedisten (betrokkenen), ouders inzetten en mee laten denken

Fase 5: laatste woord van deelnemers en casus inbrenger;

Voor elke fase stellen de peers beurtelings een vraag. De vragen zijn onderverdeeld in denk-, voel- en doekaarten. De peers mogen zelf kiezen welke kaart zij pakken.

Vooraf aan het gesprek heeft de leerkracht binnen de peergroup een casus op leerling niveau mondeling ingebracht.

Om te kunnen bepalen of de genoemde manier van intervisie gesprekken voeren binnen de peergroup een passende is voor de groep, is er samen met hen een min- en pluspunten overzicht samengesteld (zie schema 1). De uitgewerkte casus staat beschreven in bijlage 2.

Schema 1:

Intervisie spel	Minpunten	pluspunten
Peers N=5		
Fysiotherapeut	Zweverig	Iedereen komt aan het woord
Logopedist	Vragen niet altijd passend bij de casus	Casus wordt goed verduidelijkt
Interne begeleider	Duurt lang	Brengt structuur in het gesprek
Onderwijsondersteuner	Zweverig door vraagstelling	Geeft duidelijkheid
Leerkracht (casus inbrenger)	Vragen niet altijd passend bij de casus	Maakt het voeren van het gesprek leuk door spelelement

Het eerste intervisie gesprek wordt ervaren als zweverig door de vraagstelling en de bedachte vragen vanuit het spel zijn niet altijd passend bij de casus. Het spel houdt wel de structuur in het gesprek en biedt kaders.

4.2.2 Intervisie gesprek 2:

Voor het tweede intervisie gesprek brengt de onderwijsondersteuner de casus in. Deze wordt besproken volgens de vorm van algemeen professionele en persoonlijke opvattingen van de inbrenger zoals besproken in hoofdstuk 3.3 (Bellersen, 2013).

Het gesprek wordt in de volgende vier fasen opgedeeld (Hendriksen, 2016):

Fase 1: actie en ervaring> het probleem wordt geformuleerd met feiten, concrete gebeurtenissen. De emoties en gevoelens worden samengehangen in de formulering.

Fase 2: resultaten zien> Hier wordt dieper ingegaan op het probleem. De feiten worden geanalyseerd en er wordt een resultaat geformuleerd.

Fase 3: nadenken over de ervaringen> aan de hand van de analyse resultaten wordt door de inbrenger als de andere deelnemers nagedacht over de ervaringen. Hier worden de deelnemers geconfronteerd met de consequenties en conclusies op het reflectie niveau.

Fase 4: plan van actie > hier komen helpende adviezen voor concrete handelingen op het reflectieve denken naar voren. De inbrenger krijgt ondersteuning van de peers gericht op eigen oplossingen.

In het onderstaande schema (schema 2) staan de min- en pluspunten beschreven vanuit de ervaringen van de peergroup:

Schema 2:

Intervisiegesprek 2	Minpunten	pluspunten
Peers N=5		
fysiotherapeut	Moeite met reflectie, het verwoorden ervan.	fijn om het gesprek zo te kaderen
logopedist	kan confronterend zijn	werkt resultatief
interne begeleider	geen	handelingsgericht
onderwijsondersteuner(casus inbrenger)	moeite met formuleren van het probleem (de casus).	inbreng van anderen disciplines werkt verhelderend
leerkracht	moeite met analyseren	oplossingsgericht/ concreet

Het tweede intervisie gesprek wordt door de peers beschreven als een oplossingsgerichte en resultatieve manier van intervisie gesprekken voeren. De voorkeur binnen de groep ligt bij de tweede vorm van intervisie.

4.3. Fase 4: Micro evaluatie

Uit de ingezette interventies doelend op de vragenlijst, het interview en twee intervisie gesprekken, komt naar voren dat het kaderen (framen) van gesprekvoering, in gesprek gaan met elkaar over elkaars werkzaamheden, samen doelen formuleren en een band met elkaar hebben belangrijke items zijn om tot samenwerking te komen.

Het uitvoeren van de intervisie gesprekken wordt ervaren door de peergroup, als een concrete en gerichte manier om in gesprek te gaan met elkaar. Het eerste intervisie gesprek wordt ervaren als een manier waarbij je vooraf naar de invulling van de casus moet kijken of deze past bij het kaartspel. Het tweede intervisie gesprek wordt ervaren als een actieve en oplossingsgerichte manier van gesprek voeren, waarbij gezien de samenstelling van een multidisciplinair team veel baat heeft (Delden, 2009). Er kan vanuit de verschillende expertise en kennis gereageerd worden. De peergroup heeft op de gestelde vraag; “wat voor type gespreksleider heeft bij jullie de voorkeur om de gesprekken voor te zitten?” aangegeven dat de gespreksleider een rol aan dient te nemen waarbij het team ondersteund wordt door de gesprekken te “framen” en duidelijke doelen te stellen. Daarnaast ervaren de peers het als zinvol om tijdens de gesprekken even terug te pakken wat er besproken is. Doordat de peergroup vooraf geïnformeerd is over de theorie van de intervisie en vooraf er een uitleg is gegeven waar het onderzoek over gaat, is de wil om zich positief in te zetten aanwezig. Hier komt de wil om doelen te stellen binnen de groep ook naar voren.

Hoofdstuk 5: Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen beschreven naar aanleiding van de data die zijn verzameld en geanalyseerd in hoofdstuk 4. Deze conclusies en aanbevelingen worden onderbouwd met het theoretisch kader uit hoofdstuk 2. Zo wordt er antwoord gegeven op de drie deelvragen en de uiteindelijke onderzoeksvraag.

5.1 Deelvraag 1:

Welke randvoorwaarden vindt de peergroup belangrijk om een werkbare vorm van samen leren in een multidisciplinair team te creëren?

Belangrijkste uitkomsten vanuit de uitgevoerde interventies:

- Een band hebben
- Grensoverstijgend durven zijn
- Doelen moet duidelijk gesteld worden

Uit de vragenlijst en het interview komt naar voren dat de peers het van belang achten dat er een band is binnen het multidisciplinair team. Een band draagt bij aan expertise uitwisseling. Volgens Hendriksen (2005) is een van de randvoorwaarden om samen te leren, het vertrouwen hebben in elkaar. Één van de peers spreekt uit dat voor hem de band minder belangrijk is maar dat het doel een voorwaarde is. De anderen zijn het hier gedeeltelijk mee eens. Volgens hen moet het doel inderdaad duidelijk zijn maar wordt deze sneller en efficiënter bereikt als er een band is onderling. Vos (2006) stelt dat bij het inrichten van een multidisciplinair team er rekening gehouden dient te worden met de verschillen en belangen binnen het team (Vos, 2006). Bij het opstellen van het multidisciplinair team is er rekening gehouden of de peers elkaar vertrouwen en gelijk gestemd zijn, kunnen zij direct op elkaar reageren bij punten waar ze het wel of niet mee eens zijn. Dat ik van te voren wist dat de peers in het team elkaar vertrouwen komt voort uit het feit dat deze al voor een langere periode in contact staan met elkaar op werkgebied als privé. In het interview is dit te zien wanneer één peer aangeeft zoals bovengenoemd, geen band nodig te hebben als het doel maar duidelijk is. De rest van de peers reageren adrem dat zij het daar gedeeltelijk niet mee eens zijn en benoemen voorbeelden. Er ontstaat een discussie zonder verwijtend naar elkaar te zijn. Een andere voorwaarde die is genoemd, is het kijken bij elkaar, weten van elkaar waar je mee bezig bent. De beschrijving en theoretische onderbouwing in hoofdstuk 2 waar staat beschreven dat het van belang is wanneer het team bereidheid toont om elkaars taal te leren spreken, durf om eigen aannames en belangen los te laten en de grenzen van het eigen vakgebied te verleggen (Boosten, 2017), onderbouwt genoemde voorwaarden. Vanuit het interview en de intervisie gesprekken komt het los laten van eigen belangen, grenzen van het eigen vakgebied te verleggen en elkaars taal te durven spreken naar voren doordat de peers mee denken met de belangen van de andere discipline. Het gans overstijgend bezig zijn zoals Akkermann en Bakker (2011) benoemen als boundary crossing waarbij de peers de durf hebben om van de eigen expertise over te steken naar een andere, heeft tijdens het onderzoek plaats gevonden waardoor er nieuwe inzichten zijn ontstaan bij een ieder. In hoofdstuk 2 wordt beschreven dat een multidisciplinair team duidelijke afspraken nodig heeft om goed te kunnen functioneren en deze een behoefte heeft aan duidelijke en stabiele kaders en concrete

opdrachten (Delden, 2009). Deze theorie komt naar voren door de uitspraak van een van de peers die benoemd dat opstellen van een gezamenlijk doel en het maken duidelijke afspraken belangrijker zijn dan het hebben van een band.

Conclusie: grensoverstijgend durven zijn, luisteren, een band hebben met elkaar en duidelijke gezamenlijke doelen opstellen zijn conclusies die vanuit de peergroup naar voren komen. Eveneens het opstellen van duidelijke kaders en het maken van concrete afspraken met elkaar wordt zowel vanuit de theorie als vanuit de peers als voorwaarden gesteld.

5.2. Deelvraag 2:

In hoeverre ligt binnen het multidisciplinair team het belang om het uitwisselen van kennis, informatie en expertise te delen met elkaar.

Belangrijkste uitkomsten vanuit de uitgevoerde interventies:

- Willen leren van een ander
- Nieuwe inzichten krijgen
- Samen doelen opzetten voor de leerlingen
- Op de hoogte zijn van elkaars werkzaamheden.

Vanuit het interview komt onder andere naar voren dat de peergroup, intervisie in een multidisciplinair team, wil inzetten binnen hun eigen organisatie. De peergroup geeft aan dat zij het als een meerwaarde zien om te leren van elkaars expertise en zo ook nieuwe inzichten in hun manier van werken kunnen ervaren. Het inzetten van de oplossingsgerichte intervisie (Neeleman, 2008), wordt ervaren als een resultatieve manier van gesprek voering bij de peers. Zoals beschreven in hoofdstuk 2.3.2 waarin staat dat de oplossingsgerichte manier van gesprekken aansluit bij het leren op basis van successen en te groeien door te versterken wat al werkt (Tjepkema, 2012), ervaart de peergroup te willen leren van elkaar en kennis te willen uitwisselen, mits deze een oplossinggerichte insteek heeft.

Conclusie: zolang het uitwisselen van kennis, delen van informatie en expertise een oplossingsgerichte insteek heeft, ziet de peergroup bestaande uit een multidisciplinair team, het als een grote meerwaarde om kennis uit te wisselen.

5.3. Deelvraag 3:

Welke rol neem ik aan als begeleider binnen het multidisciplinair team?

Belangrijkste uitkomsten vanuit de uitgevoerde interventies:

- Gesprekken kaderen
- Duidelijke doelen stellen
- Leiding nemen
- De deelnemers meenemen in de stappen die de begeleider wilt gaan maken

Vanuit deelvraag 1 komt naar voren dat het stellen van duidelijke doelen belangrijk zijn om te kunnen functioneren als een multidisciplinair team. Om antwoord te kunnen geven op deelvraag 3 ga ik terug naar de uitgevoerde intervisie gesprekken. Binnen de intervisie gesprekken die gevoerd zijn heb ik ervaren dat “framen” kan bijdragen aan sturing binnen de

gesprekken. Om de mandaat en steun te kunnen waarborgen ben ik de gesprekken gaan “framen” (Goffman, 1974). Dit wordt gedaan door de gesprekken te kaderen door vooraf te bespreken wat het doel is van de gesprekken (*informing*), vervolgens de probleemstelling in kaart te brengen (*overeding*) waarop ik daarna de vorm aangeef (*forming*) hoe het gesprek gaat verlopen namelijk met behulp van het intervisie spel en de bijbehorende fases aangeven. Als laatste door in dialoog te gaan met elkaar (*dialoging*) (Goffman, 1974) . Tijdens de intervisie gesprekken heb ik gekeken naar mijn rol als begeleider en de gesprekken voorgezeten. Vooraf heb ik de peers na laten denken over een casus. Twee peers hebben een casus ingediend. Deze hebben we ingezet bij de twee verschillende vormen van intervisie. De informatie over de vormen van intervisie heb ik gedeeld met het team zodat zij duidelijk weten wat het doel is van de gesprekken. Door de vorm van intervisie kan de peergroup met behulp van mijn aansturing eerst de casus aanhoren, door vragen te stellen om tot verdieping te komen, zijn er vanuit verschillende hoeken nieuwe inzichten gekomen voor de inbrenger van de casus. Daarnaast benoemen de mede peers dat zij niet eerder nagedacht hebben over het probleem van de inbrenger waardoor deze anders gaan kijken naar hun handelen. Vanuit hoofdstuk twee komt hier terug: De bredere kijk zorgt ervoor dat de relevante aspecten van het probleem worden meegenomen (Delden, 2009). Het team laat zien in staat en bereid te zijn om voor elkaar open te staan, naar elkaar te luisteren en samen op zoek te gaan naar oplossingen. Mijn rol is voornamelijk een overkoepelende. Dit uit zich door geregeld het gesprek bij het onderwerp te houden en terug te koppelen wat er besproken is (Kayser, 2010).

Conclusie : het belang bij mijn rol als begeleider ligt bij het voorbereiden van de gesprekken, het team meenemen in de stappen die je gaat nemen en het kaderen van de gesprekken.

5.4 onderzoeksvraag:

Op welke manier kan er geleerd worden van elkaars expertise om tot een bredere ontwikkeling te komen?

Belangrijkste uitkomsten vanuit de uitgevoerde interventies:

- Inzetten van intervisiegesprekken
- Inzetten van collegiale consultatie
- Kennis delen en uitwisselen
- Gezamenlijke doelen opstellen
- Vragen stellen aan elkaar
- Meedenken met de ander en luisteren naar elkaar

Tot slot wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. Middels het opzetten van een multidisciplinaire peergroup is te samen met de peers onderzocht, wat een werkbare vorm is om binnen een multidisciplinair team tot het leren van elkaar te komen. De peers hebben bij het interview aangegeven samen te willen leren met behulp van de inzet van intervisie. Door het inzetten van de interventies waarbij er twee verschillende vormen van intervisie gesprekken zijn ingezet, komen we er gezamenlijk achter dat er per casus gekeken moet worden welke vorm van intervisie er toegepast kan worden. De oplossingsgerichte manier van intervisie spreekt het meeste aan bij de gehele groep. Bij het onderzoek in hoofdstuk 2

wordt er gesproken over boundary crossing (Akkerman, 2011). Wat de peer-group heeft ervaren op het gebied van boundary crossing is het luisteren en meedenken met een andere discipline en gezamenlijk tot verruimende inzichten komen. Zij zijn over hun eigen grenzen (boundaries) gegaan door zich te verdiepen in een andere discipline met behulp van de intervisie. In hoofdstuk 2.1 staat beschreven dat bij het samenwerken binnen een multidisciplinair team het van belang is om het uitwisselen van ideeën vanuit ieder zijn eigen expertise zodat er zo kennis en informatie gedeeld kan worden om een duidelijke visie en begrippenkader door te geven aan elkaar (Boosten 2017). De peergroep ervaart genoemde als een verrijking en een drijfveer om tot professionalisering te komen. Vanuit het interview komt naar voren dat de peergroep het belang inziet om op de hoogte te zijn van elkaars bezigheden, dat elkaars doelen duidelijk zijn en aan kunnen sluiten bij elkaars doelen. Door het opzetten van een peergroep waarin iedereen een gelijke rol aanneemt blijkt het een goede manier om de eigen visie en kennis over te dragen en te delen (Gutknecht-Gmeiner, 2005). Om een vorm te geven aan het overdragen van kennis, op de hoogte te zijn van elkaars bezigheden en aan te sluiten op elkaars gestelde doelen, kan er ingezet worden op geplande collegiale consultatie en het op jaar basis inplannen van maandelijkse intervisie gesprekken.

Conclusie: binnen een peergroep kan je leren van elkaars expertise. De begeleider kan het team ondersteunen door de gesprekken te “framen” en doelen duidelijk te stellen. Het inzetten van intervisie binnen een multidisciplinair team draagt bij aan het opdoen van kennis en aan een bredere ontwikkeling.

5.5 Aanbevelingen:

Dit onderzoek is gestart vanuit een persoonlijke observatie die is ontstaan bij het werken in het cluster 3 onderwijs. Binnen het cluster 3 onderwijs is het samenwerken in een multidisciplinair team aan de orde. Door met collega's in gesprek te gaan voor de start van het onderzoek en vanuit mijn eigen ervaring kom ik erachter dat ieder op zijn eigen eiland werkt. Er is een gemis aan het delen van ervaringen met elkaar ontstaan. Na de ervaringen opgedaan door de uitgevoerde interventies voor het onderzoek, komt de uitkomst naar voren dat er een grote wil is om samen te werken net als het delen van kennis en expertise. De aanbeveling is dat binnen een school, waar verschillende disciplines werkzaam zijn, vaste intervisie groepen worden samengesteld. Bij de samenstelling kan gekeken worden naar de verschillen in disciplines, er kan nagedacht worden welke mensen enigszins een band hebben met elkaar. Mocht er frictie tussen de deelnemers ontstaan zal het leerproces tot stagnatie kunnen leiden (Vos, 2006). De leidinggevende binnen de intervisie groep heeft als taak de gesprekken te kaderen en de uitkomsten van de gesprekken over te brengen naar andere leidinggevende om te kijken waar zij een rol in kunnen spelen (dit in samenspraak met de peergroup). Als tweede aanbeveling komt vanuit de wens om gebruik te maken van elkaars expertise, is het inzetten van collegiale consultatie (Klifman, 2014). Het maken van een planning aan het begin van het schooljaar om collegiale consultatie in te zetten, zodat de deelnemers van te voren observatie vragen kunnen opstellen voor zichzelf, draagt bij aan een productieve vorm om tot professionalisering binnen de organisatie te komen. Als laatste aanbeveling is het elkaar op de hoogte stellen van de opgetelde doelen. Advies om dit te bewerkstelligen is om twee keer per schooljaar met de betrokkenen een overleg te plannen waarbij gekeken wordt of de doelen bij elkaar aansluiten en zo een geheel vormen.

Hoofdstuk 6. Evaluatie en Reflectie

Het schrijven van dit onderzoek is de laatste te nemen stap voor het afronden van de master-EN. Het (af)studeren naast een nieuwe baan en een sociaal leven is een uitdaging. De ervaring leert mij dat ik moeite heb om een balans te vinden in mijn werk en privé leven die ervoor zorgen dat er minder stappen genomen hoeven te worden en ik mij beter kan focussen op het onderzoek wat ik nu aan het afronden ben. De master-EN studie kan ik bijna loslaten. Wat er over blijft is veel kennis op het gebied van begeleiden van collega's, communicatie en een professionele ontwikkeling in mijn werk en als persoon. Deze kennis zet ik in op mijn werk en biedt mogelijkheden in mijn toekomstige professionele ontwikkeling. Korthagen (2012) geeft een beschrijving over het feit dat leerkrachten zich vaak helemaal niet bewust zijn van hun eigen handelen en de oorzaken daarvan, en vindt dat je wel van professionals mag verlangen dat zij hun handelen kunnen overdenken en verantwoorden (Korthagen, 2012). Dit maakt onder andere het uitvoeren van reflectie voor mij tot een onmisbaar onderdeel van professioneel functioneren. Dat ik mijn praktijk gericht onderzoek heb geschreven over samenwerking in een multidisciplinair team is voor mij een heldere keuze. Het onderwerp interesseert mij omdat ik vanuit mijn hypothese, er in de beroepspraktijk te weinig samenwerking tussen de verschillende disciplines tot stand komt. Vanuit mijn eigen ervaring waarin ik gewerkt heb in een multidisciplinair team, heeft deze samenwerking mij veel opgeleverd aan kennis en geholpen in hoe te handelen in de praktijk. De theorie die over deze onderwerpen zijn geschreven vullen dit aan. Tijdens het starten van het praktijkgericht onderzoek merk ik al snel dat zowel het theoretisch kader en de onderzoeksmethodologie meer gericht moesten worden op de inhoud van het verdere onderzoek, dit betekent onder andere nieuwe theorie toevoegen en niet relevante theorie verwijderen. Tot het laatste moment voor het inleveren van het onderzoek twijfel ik over het houden van overzicht in mijn verslaglegging, genoeg data te hebben verwerkt en of de onderbouwing voldoende is. Doordat ik in de meeste toetsen die ik tot nu toe heb afgerond, eerst bedenk wat ik wil vertellen en van daaruit de theorie ga zoeken kan ik mij verliezen in alle beschreven stukken die er te vinden zijn over de vele beschreven onderwerpen in deze studie. De hulp van de Critical friends, Joni Waagmeester en mijn onderzoeksbegeleider Ilonka van der Sommen hebben bijgedragen dat ik beter bij het gekozen onderwerp kan blijven betreffende mijn toetsen en het onderzoek. Mijn grote valkuil is tot nu toe geweest het op papier krijgen van wat ik doe en bedenk. De ideeën en de kennis zijn aanwezig en ik kan verbaal enorm enthousiast over samenwerken en verbinden spreken. Echter het uitvoeren en het verwerken van dit onderzoeken heeft aardig wat frustratie en (gezonde)spanning opgeleverd. Waar ik sterker in ben geworden is het verbinden van de praktijk aan de theorie en het inzetten op mijn reflectief vermogen (Swet, 2012).

6.1 Tot slot:

Tot slot wil ik mijn onderzoeksbegeleider Ilonka van der Sommen bedanken voor de kritische feedback, het meedenken en aansturen van het onderzoek. Daarnaast wil de Peers uit het opgezette multidisciplinaire team bedanken voor hun inzet, medewerking en enthousiasme. Zonder hun bijdrage kan er geen inhoud worden gegeven aan het uitgevoerde praktische onderzoek. De gesprekken en de gegeven kritische feedback van mijn critical friends Joni, Laura, Ilse, Rozemarijn en Sharon hebben mij enorm geholpen om door te zetten, mijn gedachten op papier te krijgen en bij de kern te blijven.

Literatuurlijst

- A. Garner, F. O. (2008). *Goede vragen stellen. Communiceren, contact maken, houden en verdiepen*. Den Haag: Boom.
- Bodien, L. S. (2014). *Intervisi spel. Leren en inspireren*. Gouda, Zuid-Holland, Nederland: OnderwijsAdvies.
- Boosten, A. (2016). Passie voor gelijkwaardige samenwerking. *Profesioneel eigenleiderschap en begeleiden* (pp. 1 -18). Den Bosch: Fontys.
- Boosten, A. (2017). Leraren en interprofessioneel samenwerken: Van moeilijkheden naar mogelijkheden. *tijdschrift voor orthopedagogiek*, 28-38.
- Bronstein, L. R. (2013). *A model for interdisciplinary collaboration*.
- David.A.Kolb. (1983).
- Delden, P. (2009). *Sterke netwerken - ketensamenwerking in de publieke dienstverlening*. Amsterdam: van Gennep.
- Dr. Daan Andriessen, D. J. (2010). *Gedragscode praktijkgerichtonderzoek voor het HBO*. HBO raad vereniging van hogescholen.
- E. Van den Berg, W. K. (2008). Ontwerponderzoek in vogelvlucht. *tijdschrift voor lerarenopleiders*, 22-26.
- Eefke Heesink, C. d. (2015, juni 26). Een Kwalitatief Onderzoek naar de Opvattingen van Docenten over passend onderwijs. *bachelorthesis passend onderwijs*. Utrecht.
- Eijck, B. L. (2013). *De school in transitie. De maatschappelijke waarde creatie door bundelen van krachten en onderhandelen*. Amsterdam: VU zijlstrareeks.
- Gillham, B. (2000). *case study Research methods*. londen: continuum.
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis*. Cambridge: Harvard University Press. .
- Gutknecht-Gmeiner, M. (2005). *Peer review in education*. Vienna: öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Harm Klifman, G. H. (2014, juni 1). <http://wij-leren.nl/peer-learning-intervisie.php>. Opgehaald van [www.wij-leren.nl](http://wij-leren.nl): <http://wij-leren.nl/peer-learning-intervisie.php>
- Hartman, W. (2017, augustus 8). <http://mectraining.nl/trainingsaanbod/team-training/>. Opgehaald van [www.mectraining.nl](http://mectraining.nl): <http://mectraining.nl/trainingsaanbod/team-training/>
- Hendriksen, J. (2005). *Cirkelen rond Kolb, begeleiden van leerprocessen*. soest: Nelissen.

- Hendriksen, J. (2016). *Werkboek Intervisie*. amsterdam: Boom uitgevers.
- Houten, D. v. (2004). Samen naar school. In D. v. Houten, *De gevarieerde samenleving over gelijkwaardigheid en diversiteit* (p. 116 t/m 139). Utrecht: De Tijdstroom.
- Jacobs, D. G. (2010). *Professionele waarden in kritische dialoog omgaan met onzekerheid in educatieve praktijken*. Tilburg: Fontys.
- Kayser, D. (2010). *Oplossingsgericht begeleiden*. Bussum: Coutinho.
- Klaas van Veen, R. Z. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Groningen: ICON experticeentrum leren van docenten.
- Klifman, H. (2014, juni 1). <http://wij-leren.nl/peer-learning-artikel.php>. Opgehaald van www.Wij-leren.nl.
- Korthagen, F. (2012). Over opleiden en reflecteren: ongemakkelijke waarheden en wenkbare perspectieven. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 4 t/m 11.
- Martin A.Riesen, B.-B. (2002). *Kollegiale Unterrichtshospitation*. Dokumentation Schulen mit Profil.
- Monique Bellersen, I. K. (2013). *Praktijkboek intervisie: Proces en methoden*. Soest, Gorichem: vakmedianet.
- Monique Bellersen, I. K. (2013). *Praktijkboek intervisie: Meer vermogen door collegiale blik*. Deventer: Kluwer.
- N.Bayley. (2004). Bayley scales of infant development manuel. Sant Antonio: Harcourt Test publishers.
- Neeleman, M. (2008). Oplossingsgerichte intervisie vergroot profesionaliteit: empowerment als kern van hulpverlening en intervisie. *Jeugd en Co*, 30-31.
- P.J.Palmer. (2005). Leraar met hart en ziel: over persoonlijke en professionele groei. In P.J.Palmer, *Leren in de onderwijsgemeenschap in gesprek met collega's* (pp. 212-137). Groningen/Houten: WoltersNoordhoff.
- P.Ponte. (2010). Gedrag en onderzoek in de educatieve praxis. *tijdschrift voor orthopedagogiek*, 16-22.
- Plooi, F. (2011). *Onderzoek doen: Een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*. Benelux: Pearson education.
- Prof. dr. Victor Bekkers, P. d. (2011). *PASSEND ONDERWIJS – PASSEND BELEID? Drie visies op beleidsvorming rondom Passend onderwijs*. Den Haag: ECPO.
- Raad, P. (2014, januari 1). <https://www.passendonderwijs.nl/in-en-om-de-school/leraren-en-passend-onderwijs/>. Opgehaald van www.passendonderwijs.nl.

- Rijksoverheid. (2014). *passendonderwijs*. Opgehaald van [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs):
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs>
- Rob de Lange, H. S. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen - Apeldoorn: Gatant.
- Robert Palisano, P. R. (2001). *VERKORTE HANDLEIDING GMFCS GROSS MOTOR FUNCTION CLASSIFICATION SYSTEM*. Utrecht: Revalidatiecentrum De Hoogstraat Utrecht.
- Runhaar, P. (2008). *Proffesionele ontwikkeling in lerende scholen: een bundeling van essays over vormgeving en stimuleren van professionle ontwikkeling in scholen*. Den Bosch: KPC groep.
- Saskia Tjepkema, L. V. (2012). Appreciative Inquiry. *canon van het leren*, 77-89.
- Schippers, R. (2006). *www.intervisie.nl*. Opgehaald van www.intervisie.nl/ intervisie.
- Segers, R. (2012, februari 22). *McClelland - iceberg model*. Opgehaald van [robsegers.blogspot.nl](http://robsegers.blogspot.nl/2012/02/mcclelland.html):
<http://robsegers.blogspot.nl/2012/02/mcclelland.html>
- Sf Akkerman en A, B. (2011). *Boundary Crossing and bondary objects*. review of educational research.
- stevens, L. (1997). een pedagogische bijdrage aan adaptief onderwijs. In L. stevens, *Overdenken en doen* (pp. 24-25). Den Haag: proces management primair onderwijs.
- stevens, L. (2014). <http://wij-leren.nl/zelfvertrouwen.php>. Opgehaald van www.wij-leren.nl.
- Stevens, L. (2017, juli 9). <http://wij-leren.nl/over-denken-en-doen.php>. Opgehaald van www.wij-leren.nl: <http://wij-leren.nl/over-denken-en-doen.php>
- Swet, J. v. (2012). De triade en de reflectief onderzoekende houding in de Master SEN. In J. v. Swet, *Praktijkgericht onderzoek in de lerarenopleidingen: inspireren en samen kennis delen* (pp. 21-26). Tilburg: Fontys.
- Vos, M. d. (2006). lichaamstaal, spiegel van de competentiebeleving. In M. d. Vos.
- W.Smith, M. d. (2010). *Meerdere wegen naar profesionalisering. Validering en certificering van informeel leren door leraren*. Heerlen: Ruud de moor centrum- Open universiteit.

Bijlage 1: Vragenlijst en interview vragen

Bij de start van het onderzoek zijn er vijf mensen benaderd met de vraag mee te werken aan een onderzoek naar samenwerking binnen een multidisciplinair team deze mensen hebben zich bereid gevonden om mee te werken.

Om een beeld te kunnen krijgen hoe het interview op te stellen heb ik eerst een vragenlijst(je) gestuurd naar de respondenten.

Vragenlijst:

Wat versta jij onder samenwerken?

Welke voorwaarden zijn nodig bij het samen werken?

Welke interventies kunnen ingezet worden om tot samenwerking te komen?

De antwoorden gegeven op de vragenlijst komen ook terug in het interview.

Interview:

Welkom allemaal. Fijn dat jullie tijd konden vrij maken om bij elkaar te komen voor dit interview. Zoals jullie hebben kunnen lezen, gaat het interview over samenwerking en wat jullie ideeën hierover zijn. De Hoofdvragen heb ik jullie toegestuurd. Vanuit de gegeven antwoorden op de vragenlijst ga ik nu dieper in op het begrip samenwerking. Voel je vrij om te antwoorden niks is fout. Tussendoor zal ik verdiepvragen stellen om tot verduidelijking te komen. Zullen we beginnen?

- Vraag 1 : Wat verstaan jullie onder het begrip samenwerking? Welke woorden kan je voor het begrip samenwerken gebruiken?

Antwoorden:

Een gezamenlijke manier van werken

Samen tot een doel komen

Leren van elkaars kunde en kennis

Samen ervaringen uitwisselen

samen met elkaar iets of iemand op een hoger/ander plan krijgen om vooruitgang te creëren.

Iets te creëren wat je alleen niet voor elkaar krijgt.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen.

- Vraag 2: In hoeverre heb je een band nodig om tot samenwerking te komen?

Je hebt een band nodig om samen te kunnen werken.

- Subvraag:Waarom dan?

Nee hoor ik niet, resultaat gericht bezig zijn moet de insteek zijn.

- Subvraag: Kan dat zonder een band te hebben?

Als het doel maar duidelijk is.

Niet mee eens, als er een basis van vertrouwen is en een gezamenlijk doel duidelijk is dan wordt het doel sneller en effectiever bereikt omdat je wat makkelijker in gesprek gaat met elkaar.

Je werkt harder voor elkaar als je een band hebt

Toch moet het doel duidelijk zijn en dit is makkelijk als je overlegt met elkaar en vertrouwen hebt dat de ander net zo hard werkt om het doel te bereiken.

Maar dan is doel hebben belangrijker dan een band.

Laten we zeggen dat beide voorwaarden aanwezig moeten zijn. Voor de een is een band belangrijker dan voor de ander.

- Vraag 3: Hoe ervaren jullie de samenwerking in jullie eigen organisatie nu?

Op dit moment weten veel collega's niet waar wat te vragen.

Er lijkt ook een stukje "wil" te missen, mensen voelen zich niet betrokken buiten hun eigen team om.

Om meer mensen te betrekken bij de bezigheden die ieder doet is het een idee om elkaar bij elkaar te kijken ook bij de therapieën.

Van hoger af wordt er nog te weinig aangestuurd lijkt het. Mis draagkracht vanuit management team.

Per afdeling is het verschillend ..het ene team staat meer open voor samenwerking en de anderen reageren als dat er weer wat moet..(binnen het onderwijs team)

Kaders zijn niet duidelijk.

Nu heerst er een klaagcultuur.

Te weinig kennis van elkaars expertise

Niet iedereen weet waar wat te vragen.

Als intern begeleider (Ab)is het soms moeilijk om samen met de leerkracht te werken. De doelen wil ik samen opstellen maar wordt soms ervaren als nog meer werk. Krijg weerstand.

- Subvraag: Hoe zou het anders kunnen?

Er zou vanuit onderwijs meer gedeeld moeten worden naar het revalidatie team. Zoals de leerling-besprekingen waarbij de leerdoelen worden opgesteld. De betrokkenen vanuit revalidatie moeten daar eigenlijk ook bij zitten.

Belang uitleggen van het opstellen van gezamenlijke doelen?

Het aansluiten van onderwijs bij de revalidatie gesprekken is nu te vrijblijvend. Dit zou verplicht moeten worden vanuit het management team en er moet duidelijk gemaakt worden waarom het belangrijk is om bij deze gesprekken aanwezig te zijn.

- Subvraag:Wie moet dat duidelijk maken?

Het management team van zowel revalidatie als onderwijs.

Maar de collega's moeten ook eigen verantwoordelijkheid kunnen dragen. Het gaat tenslotte om de leerling en ieder zijn eigen ontwikkeling

- Even weer terug naar hoe het anders zou kunnen met betrekking op de samenwerking.

Nou..bijvoorbeeld: soms weet het onderwijs niet waarom de therapie gestopt is bij een leerling of als wij(onderwijs)denken dat er toch weer bijvoorbeeld logopedie nodig is weet ik niet waar ik moet zijn. Hier valt dus nog wat te behalen..het stoppen met therapieën moet dus gemeld worden bij het onderwijs en als onderwijs een duidelijke hulpvraag is kan revalidatie het herzien of de leerling inderdaad nog therapie nodig heeft

Bij elkaar kijken

Intervisie gesprekken voeren

Overleg op gestelde tijden met voorop gestelde doelen

- Vraag 4: Hoe belangrijk zijn de verschillen in de rollen van de mensen binnen een team?

Mensen hebben een minder goede professionele houding en lijken te blijven op hun eigen eilandje Er kan geleerd worden van de verschillende rollen als men kennis wilt delen.

4x Ik wil graag meer samen werken met verschillende disciplines om meer kennis op te doen.

- Vraag 5: valt er meer kennis te behalen met behulp van scholing?

Er is te weinig kennis over elkaars bezigheden.

Ja, wil je niet verder leren dan moet je na gaan denken over een andere baan vind ik.

De trend is dat men in het onderwijs en revalidatie niet worden uitgedaagd om nieuwe kennis op te doen.

Ik denk dat er al veel kennis in huis is maar nog te weinig gedeeld wordt.

- Kun je mensen hiertoe verplichten?

Je zou uren kunnen inzetten voor scholing en zo de scholing verplichten.

Door gesprekken met behulp van intervisie kan je leren van elkaars expertise maar ook nieuwe inzichten vanuit een andere hoek krijgen.

- Vraag 6: hoe ziet een goede samenwerking eruit volgens jullie?

Meer overleg

Kijken bij elkaar in de klas en bij de therapieën. (collegiale consultatie?)

*Elkaar op de hoogte houden van elkaars bezigheden.
Durven elkaar aan te spreken maar ook hulp te vragen.
Gezamenlijke doelen opstellen
Weten bij wie wat te kunnen vragen
Weten waar de gesprekken naar toe gaan leiden
Inzetten van intervisie met verschillende disciplines bij elkaar.*

Belangrijkste uitkomsten die ik gehoord heb is dat er bij jullie de wil ligt om meer samen te werken. Er is uitgesproken de wens om meer in gesprek met elkaar te gaan en op de hoogte blijven van elkaars bezigheden, gezamenlijke doelen op te stellen en ook te weten waar en wat bij wie te vragen. Een band hebben om tot een betere samenwerking te komen is ook een belangrijk punt. Maar ook het niet hebben van een band maar een duidelijk doel voorop stellen en verantwoordelijkheid nemen in de opgestelde doelen wordt genoemd. Vanuit de antwoorden op het interview en eerdere gesprekken wil ik in gaan zetten op twee verschillende vormen van intervisiegesprekken. Is dit iets wat jullie met mij willen gaan onderzoeken om te kijken of het een start kan zijn om tot meerdere inzichten vanuit onze verschillen in expertise te komen? De uitleg en uitnodiging stuur ik jullie toe via de mail.

Bijlage 2: Intervisie gesprek 1

De uitkomsten van het intervisie gesprek zijn op aanvraag verkrijgbaar deze zijn niet uitgeschreven in verband met privacy redenen.

Uitnodiging aan de peergroup:

Beste deelnemers,

Voor ons volgende gesprek 18 mei, staat een intervisie gesprek gepland.

Het intervisie gesprek zal ingevuld worden met een intervisie spel waarbij wij het gesprek voeren met behulp van doe-, denk-, en voelkaarten. Wie wilt er een casus inbrengen?

onderstaande staat een korte toelichting wat te verwachten van de intervisie en een korte uitleg over intervisie.

Fase 1: wat is het probleem; hier geeft de inbrenger aanvullende informatie over de ingebrachte casus

Fase 2: De peers stellen verhelderingvragen met behulp van de doe-, denk- en voelkaarten;

Fase 3: een paar minuten nadenken over wat er opvalt. Wat hebben we gehoord?

Fase 4: advies geven; vragen stellen aan logopedisten (betrokkenen), ouders inzetten en mee laten denken

Fase 5: laatste woord van deelnemers en casus inbrenger;

Intervisie is een op leren gerichte en daartoe gestructureerde vorm van systematische uitwisseling van werkervaring en van gezamenlijke reflectie daarop door professionelen, met het oog op een beter functioneren in hun beroepsrol, ten bate van hun cliënten. Een andere definitie is ook: "Intervisie in het kader van je persoonlijke ontwikkeling richt zich met name op jouw dilemma's en 'hoofdpijndossiers'. Jouw leerproces staat centraal bij intervisie en jij bepaalt uiteindelijk welke suggesties je van je collega's gaat overnemen" (stevens, 1997 pp. 24-25).

Groeten Floor

Casus: spraakcomputer

ingebracht door leerkracht

Leerling X heeft een spraakcomputer. Deze heeft de leerling nodig om zich te kunnen verwoorden en te kunnen communiceren met haar omgeving. In de klas wordt de computer gebruikt tijdens de kringlessen en verder bij de logopedie behandelingen. Het is uiteindelijk de bedoeling dat de leerling het gebruik van computer vaker gaat inzetten. Hiervoor moet zij veel oefenen en het gebruik van de computer eigen maken. Op dit moment wordt de computer te weinig ingezet; Hoe kunnen wij, als betrokkenen, haar de computer meer laten gebruiken? Wat is daar voor nodig?

Bijlage 3: Intervisie gesprek 2

De uitkomsten van het intervisie gesprek zijn op aanvraag verkrijgbaar deze zijn niet uitgeschreven in verband met privacy redenen.

Het tweede gesprek heeft twee weken na het eerste gesprek plaatsgevonden. De afspraak is gemaakt na het eerste intervisie gesprek. De vorm is via de mail toegelicht.

De casus is ingebracht door de onderwijsondersteuner.

Casus: leerling X is 16 jaar oud en wilt de hele dag met mij knuffelen. Ik leer haar wanneer dit gepast is wanneer niet. Nu is het zo dat andere betrokkenen in de school wel met haar knuffelen wanneer zij dit wil. Ook de buschauffeurs. Persoonlijk maak ik mij zorgen over het feit dat zij contact zoekt met anderen door het knuffelen en aanraken. Hoe leer ik haar op een ander manier contact maken met anderen en hoe neem ik de betrokkenen hier in mee.

Fase 1: actie en ervaring> het probleem wordt geformuleerd met feiten, concrete gebeurtenissen. De emoties en gevoelens worden samengehangen in de formulering

Fase 2: resultaten zien> Hier wordt dieper ingegaan op het probleem. De feiten worden geanalyseerd en er wordt een resultaat geformuleerd

Fase 3: nadenken over de ervaringen> aan de hand van de analyse resultaten wordt door de inbrenger als de andere deelnemers nagedacht over de ervaringen hier worden allen geconfronteerd met de consequenties en conclusies op het reflectie niveau.

Fase 4: plan van actie > hier komen helpende adviezen voor concrete handelingen of het reflectieve denken naar voren. De inbrenger krijgt ondersteuning van de peers gericht op eigen oplossingen.

