**Bijlage 8. Procesevaluaties interprofessioneel opleiden en samenwerken.**

**Observaties betreffende interprofessioneel opleiden en samenwerken**

De observaties en analyse: L. van der Meij; promovendus interprofessionele educatie van het Amsterdam UMC.

In het project Wijk-Up Call! ontwikkelen we een interprofessionele academische leerwerkplaats.

Het interprofessioneel opleiden in de praktijk is voor studenten, betrokken professionals en projectleden een nieuwe vaardigheid. Daarom willen we in de voortgang en de procesevaluatie op verschillende manieren reflecteren. Drie kernvragen staan centraal in dit verslag: Hoe werken de opleidingen samen? Hoe werken de professionals samen en hoe is de samenwerking tussen onderwijs en praktijk?

1. Hoe werken verschillende *opleidingen* samen in de Wijk-Up Call?

Nauw betrokken bij de interprofessionele leerwerkplaats Amsterdam Zuidoost (I-ALWP Amsterdam Zuidoost) zijn de verpleegkunde opleidingen van HvA en ROC Amsterdam. Binnen Eben Haezer, de wijkkliniek en wijkteams zijn stagiaires én begeleiders van beide opleidingen op dezelfde afdeling werkzaam. Uitgangspunt in interprofessioneel samenwerken is gelijkwaardigheid en vervolgens het erkennen van ieders expertise én de grenzen aan die expertise. Voor mbo- en hbo-verpleegkundigen (in opleiding) is dat dus iets anders dan het uitgaan van een hiërarchisch verschil. Gesignaleerd wordt dat overeenkomsten en verschillen tussen de opleidingen bestaan en dat aandacht hiervoor niet vanzelfsprekend is.

Bij het bezoeken van patiënten thuis en het daarvan verslag doen, tijdens de themadag ‘Beter thuis’, valt vooral de betrokkenheid bij de patiënt op, van beide groepen verpleegkundestudenten.

Naast verpleegkundigen en hun opleiders zijn er ook fysio- en ergotherapiestudenten (HvA) betrokken.

Zowel leernetwerk- als themabijeenkomst worden afgesloten met concrete werkafspraken en delen van contactgegevens tussen zowel professionals/opleiders als studenten van verschillende achtergrond.

Nog niet alle optionele zorgopleidingen zijn aanwezig/betrokken.

2. Hoe werken *professionals* samen in de Wijk-Up Call?

De betrokkenheid van professionals vanuit opleidingen is op de leernetwerk- en themabijeenkomsten groot. Niet alleen de faculteit Gezondheidszorg, ook opleidingen in het sociale domein en diëtetiek zijn waar mogelijk aanwezig. Veelal zijn patiënten van de wijkkliniek met dergelijke hulpverleners of vrijwilligers in aanraking (geweest). Daarnaast zijn er vertegenwoordigers van de ouderenraad. Duidelijk is dat de aanwezige professionals hun samenwerking willen realiseren met concrete werkafspraken rondom thema’s, waarbij de relatie met het opleiden in de praktijk ook steeds wordt gelegd. Minder zichtbaar is of en hoe de samenwerking tussen professionals op de werkvloer in de Wijkkliniek en binnen de wijkteams eruit ziet. Vanuit de verslaglegging van huisbezoeken door de studenten is wel duidelijk dat er verbetering mogelijk is in de transfer van patiënten van het ene naar het andere (zorg)instituut, waarbij de overgang van (derde- of tweedelijns) ziekenhuis naar thuis het meest problematisch lijkt. Een vraagstuk dat hierbij een grote rol speelt is de mate waarin de patiënt in staat is om zelf regie te voeren op de verschillende verstrekkers van de benodigde zorg.

3. Hoe werken *onderwijs en praktijk* samen in de Wijk-Up Call?

De patiënt staat centraal in de Wijk-Up Call. De oudere patiënt die zorg behoeft, maar ook dicht bij huis wil en kan zijn, is het uitgangspunt. De zorg is daarmee per definitie gebaseerd op afstemming: wie is deze patiënt, wat heeft hij recent meegemaakt aan medische perikelen en hoe ondervangen we huidige en nabij-toekomstige zorgbehoeften? Studenten leren dan ook hun rol te spelen in dit proces van afstemming en vervolgens afgestemde zorg te bieden. Zorgonderwijs, op dit moment verpleegkunde en fysio- en ergotherapie, zullen dit proces van afstemming in de toekomst (meer) faciliteren en bekrachtigen. Begeleiders op de I-ALWP nemen hun ervaringen mee naar het onderwijsinstituut waarvan zij komen, naast het feit dat zij de stageprotocollen van het instituut zullen volgen.

**Evaluatie online-training Interprofessioneel Samenwerken projectteam van Wijk-up Call!**

Trainer: Dr. Annette Linden, LindenLink

Aantal deelnemers: 6 - 8 deelnemers

Data online bijeenkomsten: december 2020, januari 2021, maart 2021, april 2021

**Achtergrond**

De training interprofessioneel samenwerken, gebaseerd op klassiek interventiekundige benaderingen over processen in taakgerichte groepen (Gibb, 1964) en de krachtenveldanalyse (Lewin, 1951), is een op maat gemaakte training, opgedeeld in vier bijeenkomsten. Deze vier bijeenkomsten, oorspronkelijk gepland en ontworpen als (fysieke) groepstrainingen op locatie, behandelden vier verschillende aspecten van samenwerken.

De bijeenkomsten werden op maat ontworpen op basis van behoeften van alle deelnemers. Die behoeften werden door de trainer tijdens individueel afgenomen intakegesprekken (telefonisch) in kaart gebracht, voorafgaand aan de training.

Vanwege de maatregelen mbt de Corona-pandemie werden de bijeenkomsten online, via Microsoft teams, uitgevoerd. Dat had als direct gevolg dat er minder tijd was per bijeenkomst dan oorspronkelijk de bedoeling was. En daardoor was er beperktere tijd voor en interactie tussen de deelnemers dan doorgaans wenselijk is om tot een kwalitatief goed eindresultaat te komen .

Beperkte tijd en middelen heeft ook impact op de groepsdynamische processen die normaal gesproken van grote toegevoegde waarde zijn in teamtrainingen. De ervaring van deelnemers was dan ook dat het slechts via schermen kunnen communiceren niet de opbrengst had waar op gehoopt was bij aanvang van het project Wijk Up Call. Nadeel van achter schermen met elkaar communiceren is dat een groot deel van de non-verbale communicatie ontbreekt, wat ook het samenwerken bemoeilijkt..

**Hoofdconclusie**

Als eindresultaat is van belang te benoemen dat de werklust en het commitment van het gehele team, ondanks alle beperkingen, tijdens alle bijeenkomsten onverminderd bleef. Bijeenkomsten werden als motiverend en waardevol beschouwd. De variatie aan perspectieven leverde inspirerende en waardevolle gesprekken en initiatieven en steun op. Ook als het af en toe botste in samenwerking of gesprekken, vanwege verschil in belangen en vanwege grote werkdruk, bleven deelnemers met elkaar in gesprek. En tenslotte werd het waarderend evalueren van elkaars aanvullende talenten binnen het team, als zeer prettig ervaren.

**Conclusies op basis van intake en per bijeenkomst**

Procesuitkomst na de intake : Op basis van de intake is de hoofdconclusie vanuit het perspectief van de trainer dat er voorafgaande aan de training veel behoefte bestaat om elkaar beter te leren kennen, vooral als het gaat om wat de leden van het team elkaar precies te bieden hebben gezien vanuit de verschillende disciplines. Dat ze de deelnemers elkaar niet fysiek op ieders locatie kunnen bezoeken ervaren zij als zeer nadelig.

Procesuitkomst na de eerste online bijeenkomst: delen van perspectieven op het project. *Hoofdconclusie: Er is een enorme gedeelde werklust in het team en het team krijgt van alles voor elkaar maar tegelijkertijd is het moeilijk om elkaar te kunnen bereiken en informatie uit te wisselen, deels ook als gevolg van de RIVM-maatregelen tav deCorona- pandemie.*

Procesuitkomst na de tweede online bijeenkomst: herkennen, erkennen en het benoemen van de kwaliteiten en de kernwaarden van het project.

*Hoofdconclusie: De deelnemers delen de kernwaarden van het project, maar zien hun rol als teamlid vaak heel verschillend. Hoofdreden daarvoor is dat er een groot verschil is tussen de teamleden als het gaat om hoeveel tijd zij vrij kunnen maken om daadwerkelijk een bijdrage te kunnen leveren aan het behalen van de projectdoelen. Bij een aantal teamleden speelt mee dat zij het gevoel hebben dat vooral de teamleden van verpleegkunde de kar trekken, terwijl zij zelf ook graag bijdragen leveren, maar nog niet goed weten in welke vorm dat kan.*

Procesuitkomst na de derde online bijeenkomst: waarde-creatie en samenwerken met gedeelde waarden.

*Hoofdconclusie: er is veel behoefte om samen aan projecten te werken.* *Daarom hebben de deelnemers na de eerste twee online bijeenkomsten van de training besloten, de derde bijeenkomst te gebruiken om heel praktisch te werk te gaan. Er wordt onder leiding van de trainer aan twee onderdelen van het project gewerkt. Zo zetten de deelnemers als de team de schaarse tijd die ze hebben georganiseerd voor hun training meteen om in een zelfbedachte werkvorm/opdracht: het als team verder uitwerken van de in bijeenkomst 2 benoemde projectdoelen van de Wijk up Call.*

Procesuitkomst na de vierde online bijeenkomst: verbeterslag maken in presentatie project en waarderend evalueren.

*Hoofdconclusie: het online samenwerken als team, heeft een productieve vorm gekregen. De verschillende teamleden leveren vanuit hun achtergrond en/of werkveld ieder een bijdrage. Naast het inhoudelijk samenwerken wordt er door de groep ook tijd gemaakt om naar elkaars ervaringen over het samenwerking te luisteren. Tenslotte wordt er ook benoemd welke successen er geboekt zijn en krijgt iedere deelnemer van de anderen te horen op welke manier zij waarde toevoegt aan het proces van samenwerken en aan het bereiken van de doelen van het project van de Wijk Up Call !*

**Tot slot**

De training zoals die ontworpen is voor (fysieke) groepstrainingen op locatie, behandelden vier verschillende aspecten van samenwerken. In de training zoals die nu online uitgevoerd is, zijn slechts twee van de vier aspecten eenmalig behandeld tijdens de bijeenkomsten. Om meer diepgang te ontwikkelen in het begrip en het ervaren van samenwerken in een projectteam, verdient het de aanbeveling om in de toekomst het projectteam dit soort trainingen altijd fysiek op locatie te laten plaatsvinden.