



Interprofessionele Educatie  
Amsterdam

# Samen Leren in de Authentieke Zorgcontext

Onderwijskundige Randvoorwaarden voor  
Interprofessionele Leerwerk-stageplaatsen binnen het  
Amsterdam UMC

*6 mei 2024*

*Joy van Delft (stagiair onderwijskunde)*

*Lisa-Maria van Klaveren (stagebegeleider)*

*Vincent Geukers (opdrachtgever)*

*Rien de Vos (mede-opdrachtgever)*

*Amsterdam Universitair Medisch Centrum*

## INHOUDSOPGAVE

|  |    |
|--|----|
| Deel A: Evaluatie en Advies .....                                    | 3  |
| Deel B: Theoretische Onderbouwing en Bevindingen.....                | 10 |
| Achtergrond.....   | 12 |
| Methode.....   | 17 |
| Evaluatie Bestaande Interprofessionele Leerwerkplekken.....          | 20 |
| Conclusie.....   | 42 |
| Literatuurlijst.....   | 47 |
| Appendix A- Evaluatie Fauna .....                                    | 52 |
| Appendix B - Evaluatie Kraam.....                                    | 60 |
| Appendix C - Raamwerk Onderwijskundige Randvoorwaarden.....          | 65 |
| Appendix D – Verwachtingen.....                                      | 66 |
| Appendix E – Uitkomsten van de Interprofessionele Leerwerkplek ..... | 69 |
| Appendix F – IPE-metrolijn .....                                     | 71 |

## DEEL A: EVALUATIE EN ADVIES

In dit rapport wordt advies gegeven over onderwijskundige randvoorwaarden voor interprofessionele leerwerkplaatsen (IP-LWP's) binnen het Amsterdam Universitair Medisch Centrum (Amsterdam UMC). Onderwijskundige randvoorwaarden zijn randvoorwaarden voor het mogelijk maken van effectief onderwijs voor studenten op de IP-LWP's. Op basis van deze onderwijskundige randvoorwaarden kunnen IP-LWP's worden geëvalueerd, en kunnen nieuwe IP-LWP's opgezet worden. Sinds 2022 is het Amsterdam UMC bezig met het ontwikkelen en uitzetten van IP-LWP's binnen het Vrouw-Kindcentrum. Zo is er een IP-LWP geweest op afdeling Fauna binnen het Emma Kinderziekenhuis, en is er op dit moment een IP-LWP op de kraamafdeling. De wens is om uiteindelijk meer IP-LWP's op te zetten op de andere kinderafdelingen binnen het Vrouw-Kindcentrum. Op basis van kwantitatieve en kwalitatieve vragenlijstdata van evaluatievragenlijsten, semigestructureerde interviews, observaties, een analyse van het Werkboek Interprofessionele Leerwerk-stageplaatsen (IPE Amsterdam, 2024) en wetenschappelijke literatuur zijn de IP-LWP's op Fauna en de kraamafdeling geëvalueerd, en zijn aan de hand van deze data en de evaluatie onderwijskundige randvoorwaarden opgesteld. Vervolgens zijn suggesties gedaan over hoe deze onderwijskundige randvoorwaarden kunnen worden ingezet bij het evalueren van de IP-LWP's.

In dit deel van het adviesrapport, deel A, zal kort worden ingegaan op de belangrijkste bevindingen van de evaluatie, de onderwijskundige randvoorwaarden en de adviezen die op basis hiervan zijn opgesteld, en suggesties over het evalueren van de IP-LWP's aan de hand van deze randvoorwaarden. In deel B zal dieper ingegaan worden op de context en aanleiding van de opdracht, de theoretische achtergrond en de resultaten van het uitgevoerde onderzoek.

## BEVINDINGEN UIT DE EVALUATIE VAN DE KRAAMAFDELING

Uit observaties, interviews en kwalitatieve vragenlijsten blijkt dat zowel supervisors als studenten vaak onduidelijkheid ervaren over hun **rol en de verwachtingen**. Ze zijn ook niet altijd op de hoogte van de rollen en verwachtingen van anderen op de IP-LWP. Op de IP-LWP was dit terug te zien in beperkte begeleiding vanuit supervisors en betrokkenheid van de studenten.

- Zorg dat de eigen rol en de rol van de anderen duidelijk is voor studenten en supervisors vanaf het begin van hun deelname aan de IP-LWP.

Uit de bevindingen van de evaluatie op de kraamafdeling volgt dat de kwaliteit van de algemene **begeleiding** verschilt per supervisor. Dit is volgens geïnterviewde kartrekkers en supervisors afhankelijk van de *motivatie* van de supervisor om te begeleiden. Daarnaast waren supervisors niet altijd aanwezig op de momenten dat dit van hen verwacht werd. Over het algemeen hebben supervisors wel voldoende *tijd* om te begeleiden als ze ingeroosterd worden, maar kan het onverwachts druk zijn op de kraamafdeling waardoor ze bij moeten springen. Ook gaven supervisors die niet aanwezig waren op gezamenlijke leermomenten aan dat ze zich niet bewust waren dat ze aanwezig moesten zijn, wat aansluit op de onduidelijkheid in rollen en verwachtingen.

- Zorg dat supervisors gemotiveerd zijn om te begeleiden op de IP-LWP, zodat ze een positieve bijdrage kunnen leveren aan het leerproces van de studenten.
- Zorg dat supervisors voldoende tijd en ruimte hebben om beschikbaar te zijn voor de IP-LWP, zodat ze effectief de studenten kunnen begeleiden.

Met betrekking tot **voorlichting en training**, de voorlichting over de IP-LWP omvat duidelijke informatie over *de inhoud en de rollen*, verstrekt via

inwerkdocumenten en fact sheets. Echter, volgens de geïnterviewden worden deze vaak *niet gelezen* door zowel studenten als supervisors. Daarnaast bevatten ze weinig informatie over *onderwijs- en leerdoelen*. Verder wordt er op dit moment een *supervisorentraining* ontwikkeld, wat van belang kan zijn voor de verbetering van de begeleidingskwaliteit.

- Informeer studenten en supervisors over de aard van de IP-LWP, de rollen en verwachtingen en de leerdoelen op een manier waarop gewaarborgd kan worden dat ze deze informatie tot zich nemen.
- Train supervisors voor hun deelname aan de IP-LWP zodat ze zich bekwaam voelen om studenten van verschillende professies en het gehele studententeam te begeleiden.

De mate waarin **interprofessioneel leren** bevorderd wordt, verschilt ook per dag. Dit is afhankelijk van de *aandacht* van supervisors en studenten voor interprofessionele samenwerking (IPS), de beschikbare *tijd* voor gezamenlijke activiteiten, en de bekendheid met en toepassing van *interprofessionele leerdoelen*. Er is een gebrek aan bewustzijn over de onderwijsdoelen van de IP-LWP en interprofessionele leerdoelen, zowel bij supervisors als studenten. Ook zijn de *persoonlijke leerdoelen* van studenten vaak niet interprofessioneel. De *begeleiding* gericht op de ontwikkeling van interprofessionele competenties varieert dagelijks, met soms gebrek aan begeleiding van studenten van andere disciplines en het interprofessionele studententeam. Bovendien lijkt de aangewezen *teamcoach* op de kraamafdeling niet altijd zijn rol te vervullen.

- Stimuleer studenten om zoveel mogelijk als team te werken en samen te leren, om de ontwikkeling van samenwerkingsvaardigheden en interprofessionele competenties te bevorderen.
- Stimuleer studenten om kennis te delen vanuit hun eigen professie.

- Zorg ervoor dat studenten en supervisors voldoende tijd hebben voor interprofessionele leeractiviteiten.
- Zorg dat studenten en supervisors zich bewust zijn van de onderwijsdoelstellingen en leerdoelen van de IP-LWP die in het werkboek staan.
- Verwerk interprofessionele leerdoelen in de IP-LWP zodat studenten gericht kunnen werken aan het ontwikkelen van interprofessionele competenties.
- Stimuleer studenten om concrete interprofessionele leerdoelen voor zichzelf op te stellen zodat ze actief betrokken zijn in hun eigen leerproces en gericht kunnen werken aan hun interprofessionele competenties.
- Benoem dagelijks een IPS-coach en zorg dat deze zich bewust is van zijn rol en de verwachtingen die erbij horen.

Uit de evaluatie blijkt dat de IP-LWP over het algemeen goed inspelt op de **leerbehoeften van studenten**, zoals autonomie, eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en de mogelijkheid om te groeien in hun rol. De rol die de supervisors hierbij spelen is een *ondersteunende rol*. Deze ondersteunende rol van de supervisors en de mate van autonomie, eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van studenten sluiten aan op het beoogde in het werkboek.

- Sluit aan op de leerbehoeften van studenten door ze een bepaalde mate van autonomie, eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid te bieden.
- Geef studenten de ruimte om te groeien in hun rol op de IP-LWP.
- Bevorder dat supervisors een ondersteunende rol innemen, waarbij zij minder direct sturen en meer richten op faciliteren van de autonomie, eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de studenten.

Met betrekking tot de **beoordeling en resultaten** vindt op de IP-LWP op de kraamafdeling *feedback en reflectie* plaats over het geleerde. Er is daarentegen beperkte aandacht voor feedback en reflectie op IPS en bijbehorende leerdoelen. Zowel studenten als supervisoren ervaren soms *onzekerheid* bij het geven van feedback. Supervisoren zullen binnenkort feedbacktraining ontvangen tijdens de supervisorentraining, terwijl studenten feedbackvaardigheden ontwikkelen als onderdeel van hun opleiding. Het ontvangen en geven van feedback wordt volgens twee geïnterviewde kartrekkers van Fauna en de kraamafdeling nog niet altijd als standaard beschouwd voor zorgprofessionals. Studenten en supervisoren rapporteerden een groot aantal *leeruitkomsten* en andere uitkomsten.

- Bevorder studenten en supervisoren om feedback te geven en te reflecteren op vakinhoudelijk, professioneel en interprofessioneel vlak.
- Zorg ervoor dat studenten en supervisoren weten hoe ze effectief feedback moeten geven.
- Stimuleer dat supervisoren open staan om feedback te ontvangen van studenten en collega's om de begeleiding op de IP-LWP te blijven verbeteren.

In termen van **context** worden de leeromgeving en het leerklimaat op de IP-LWP op de kraamafdeling als positief ervaren. Zo voelen studenten en supervisoren zich over het algemeen *veilig om elkaar feedback* te geven. Daarnaast heerst er een *leercultuur* waarin het leerproces van studenten centraal staat, en er is een *IPE-ruimte* beschikbaar met leermiddelen en ruimte voor samenwerking. Ondanks deze faciliteiten wordt de ruimte niet altijd benut door studenten als supervisoren.

- Stimuleer een veilig leerklimaat waarin studenten durven vragen te stellen, feedback te geven, eigen gedachten in te brengen en fouten te maken.

- Stimuleer een leercultuur op de IP-LWP, waarbij expliciet aandacht besteed wordt aan het leerproces van studenten.
- Verzorg een IPE-ruimte op de afdeling waar de IP-LWP geïmplementeerd wordt, en stimuleer het gebruik hiervan door supervisors en studenten.

**Afdelingsbreed** zijn er een aantal factoren die meespelen in het ontwikkelen en in stand houden van de IP-LWP op de kraamafdeling. Er wordt ten eerste ervaren dat de *verantwoordelijkheid* om de IP-LWP te ontwikkelen en in stand te houden voornamelijk ligt bij één kartrekker, die hierdoor een hoge werklast ervaart. Zowel de kartrekker op de kraamafdeling als andere geïnterviewde katrekkers op Fauna ervaren moeilijkheden bij het *betrekken* van voldoende gemotiveerde mensen bij de IP-LWP en het vinden van meer katrekkers. Dit heeft mogelijk te maken met de ervaren uitdaging om voldoende *draagvlak* te creëren voor de IP-LWP op de afdeling. Dit komt volgens geïnterviewden onder andere doordat mensen op de afdeling niet *bekend* zijn met het principe van de IP-LWP.

- Stel een team van katrekkers aan die samen verantwoordelijk zijn voor het opzetten en verbeteren van de IP-LWP.
- Betrek mensen die interesse hebben voor de IP-LWP bij de ontwikkeling ervan om te draagvlak en motivatie te vergroten.
- Vergroot afdelingsbrede bekendheid met het principe van de IP-LWP om betrokkenheid en draagvlak te vergroten.



## EVALUATIE TOEKOMSTIGE INTERPROFESSIELE LEERWERKPLAATSEN

Het advies, in de vorm van de opgestelde onderwijskundige randvoorwaarden, kan gebruikt worden bij het opzetten van nieuwe IP-LWP's. Daarnaast kunnen deze randvoorwaarden worden geïntegreerd in de evaluatie van zowel de huidige als toekomstige IP-LWP's, bijvoorbeeld door ze op te nemen in de PDCA-cyclus. Bovendien is er behoefte vanuit de opdrachtgever om in de toekomst een evaluatieformat te ontwikkelen voor het beoordelen van de IP-LWP's, waarbij de onderwijskundige randvoorwaarden als basis kunnen dienen. Kortom, de resultaten van dit adviesrapport vormen een basis voor de verdere ontwikkeling en evaluatie van zowel de huidige IP-LWP op de kraamafdeling als toekomstige IP-LWP's.

## DEEL B: THEORETISCHE ONDERBOUWING EN BEVINDINGEN

In het volgende deel zal dieper ingegaan worden op de context van de opdracht, de opdracht, de theoretische achtergrond, het uitgevoerde onderzoek, de bevindingen en het advies. Dit vormt samen de basis en onderbouwing van de evaluatie en het advies in deel A.

### CONTEXT EN OPDRACHT

In het Amsterdams Universitair Medisch Centrum (Amsterdam UMC) is men sinds 2022 bezig met het ontwikkelen en opzetten van Interprofessionele Leerwerkplaatsen (IP-LWP's). Dit zijn leerwerk-stageplaatsen, waarbij studenten van verschillende zorgopleidingen leren interprofessioneel samen te werken door in een authentieke zorgomgeving, onder begeleiding van een interprofessioneel team van gekwalificeerde zorgprofessionals, patiëntenzorg uit te voeren (Havekes & Drenth, 2004; Oosterom et al., 2018; IPE Amsterdam, 2024). Aan het begin van het ontwikkelproces is begin 2022 een pilot opgezet in het Emma Kinderziekenhuis op de afdeling Emma Fauna (vanaf nu Fauna genoemd). Na deze pilot is eind 2022 op Fauna de eerste IP-LWP gestart. Deze heeft gelopen tot eind 2023, aangezien Fauna toen is opgeheven. Naast de IP-LWP op Fauna is in september 2023 een IP-LWP opgezet op de kraamafdeling, welke tot op heden bestaat. De wens is om in de toekomst meer IP-LWP's op te zetten op de andere afdelingen in het Vrouw-Kindcentrum van het Amsterdam UMC. Voor de verdere ontwikkeling en verbetering van de IP-LWP's is een projectgroep opgericht. De aanleiding voor de opdracht waar dit adviesrapport voor geschreven is, is dan ook de verdere ontwikkeling en evaluatie van de IP-LWP's binnen het Amsterdam UMC.

Vincent Geukers, de initiatiefnemer van dit project en *principal educator* Interprofessionele Educatie (IPE), heeft namens het divisiebestuur van Divisie 4

Vrouw-Kind de opdracht gegeven om onderwijskundige randvoorwaarden op te stellen voor IP-LWP's, op basis waarvan toekomstige IP-LWP's kunnen worden geëvalueerd. De resultaten van dit adviesrapport vormen een basis voor de projectgroep om IP-LWP's op andere kinderafdelingen in het Vrouw-Kindcentrum op te zetten en te evalueren. De opdracht is uiteindelijk geconcretiseerd tot de volgende onderzoeksvraag: wat zijn onderwijskundige randvoorwaarden voor IP-LWP's binnen het Amsterdam UMC op basis waarvan toekomstige IP-LWP's kunnen worden geëvalueerd? Onderwijskundige randvoorwaarden zijn hierbij omstandigheden die belangrijk zijn om effectief onderwijs voor de studenten op de IP-LWP mogelijk te maken.

Om onderwijskundige randvoorwaarden op te stellen wordt een evaluatieonderzoek uitgevoerd voor de IP-LWP's op de kraamafdeling en op Fauna. Op basis van dit onderzoek, de ervaringen van betrokkenen op de IP-LWP's, en wetenschappelijke literatuur worden onderwijskundige randvoorwaarden opgesteld. Vervolgens wordt het Werkboek Interprofessionele Leerwerk-stageplaatsen (IPE Amsterdam, 2024) geanalyseerd om te kijken in hoeverre de onderwijskundige randvoorwaarden hierop aansluiten. Tot slot worden er suggesties gedaan over hoe de onderwijskundige randvoorwaarden geëvalueerd kunnen worden.

## ACHTERGROND

### INTERPROFESSIONELE LEERWERKPLAATSEN

IP-LWP's zijn een vorm van IPE, waarbij studenten van zorgopleidingen voorbereid worden op interprofessionele patiëntenzorg (Oosterbaan-Lodder et al., 2023). Hierbij leren studenten van twee of meer professies van, met en over elkaar met als doel effectief samen te werken en op lange termijn de gezondheidszorg te verbeteren (WHO, 2010). Volgens de resultaten van verschillende onderzoeken hebben IPE-interventies, waaronder de IP-LWP, een positieve invloed op patiëntenzorg (Reeves et al., 2016; Guraya & Barr, 2018; Oosterom et al., 2019; Straub & Bode, 2019; Mette et al., 2021). Voor de ontwikkeling van interprofessionele competenties wordt in het Amsterdam UMC gebruikgemaakt van het *Canadian Interprofessional Health Collaboration*-raamwerk (CIHC, 2010). Dit raamwerk bestaat uit de volgende domeinen: interprofessionele communicatie, rolverduidelijking, functioneren in een team, samenwerkend leiden en conflicthantering.

De IP-LWP is onderdeel van een ziekenhuisafdeling, en is dus ingebed in de echte zorgomgeving (IPE Amsterdam, 2024). Onderwijs- en interprofessionele leeractiviteiten vinden plaats in een daarvoor bestemde ruimte, de zogenaamde IPE-ruimte. In de basis bestaat de IP-LWP uit studenten van de geneeskundeopleiding en verpleegkundeopleiding, die begeleid worden door gekwalificeerde zorgprofessionals uit hun eigen professie. Dit kan aangevuld worden met studenten en supervisors uit verschillende professies, zoals verloskunde, lactatiekunde, fysiotherapie, et cetera. Daarnaast wordt een van de supervisors aangewezen om extra aandacht te besteden aan het begeleiden van het interprofessionele studententeam in hun interprofessionele samenwerking en

teamdynamiek (teamcoach). Zie de IPE-metrolijn in [appendix F](#) voor een voorbeeld van een dag op de IP-LWP op de kraamafdeling.

## INTERPROFESSIONELE SAMENWERKING

Interprofessionele samenwerking (IPS) houdt in dat men samen met zorgprofessionals van verschillende professies een integraal zorgplan opstelt en uitvoert (Van Klaveren et al., 2024). Hierbij worden tevens de patiënten en hun families of verzorgers betrokken. Betrokken zorgprofessionals zijn doorgaans artsen van verschillende medische specialiteiten, verpleegkundigen en professionals van andere betrokken zorgberoepen (Van Klaveren et al., 2024). Bij samenwerking wordt onderscheid gemaakt tussen multidisciplinaire en interprofessionele samenwerking. Bij multidisciplinaire samenwerking stellen zorgprofessionals van verschillende professies een los zorgplan op, dat vervolgens samengevoegd wordt (IPE Amsterdam, 2024). Hierbij is dus sprake van een zorgplan dat bestaat uit losse onderdelen die niet op elkaar afgestemd zijn, wat kan leiden tot onduidelijkheid bij de patiënt. Bij interprofessionele samenwerking stellen zorgprofessionals samen een zorgplan op, waarin de perspectieven van de verschillende professies geïntegreerd worden tot één samenhangend plan. Hierin wordt ook de patiënt zelf meegenomen. Ter bevordering van het integreren van de verschillende perspectieven in een zorgplan wordt in het Amsterdam UMC gebruikgemaakt van het *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) om een gedeelde woordenschat binnen het interprofessionele team te ontwikkelen (WHO, 2001). Dit raamwerk kan gebruikt worden om een beter begrip te vormen van het functioneren van mensen en de invloed van de gezondheid hierop, inclusief persoonlijke en omgevingsfactoren.

## BOUNDARY CROSSING

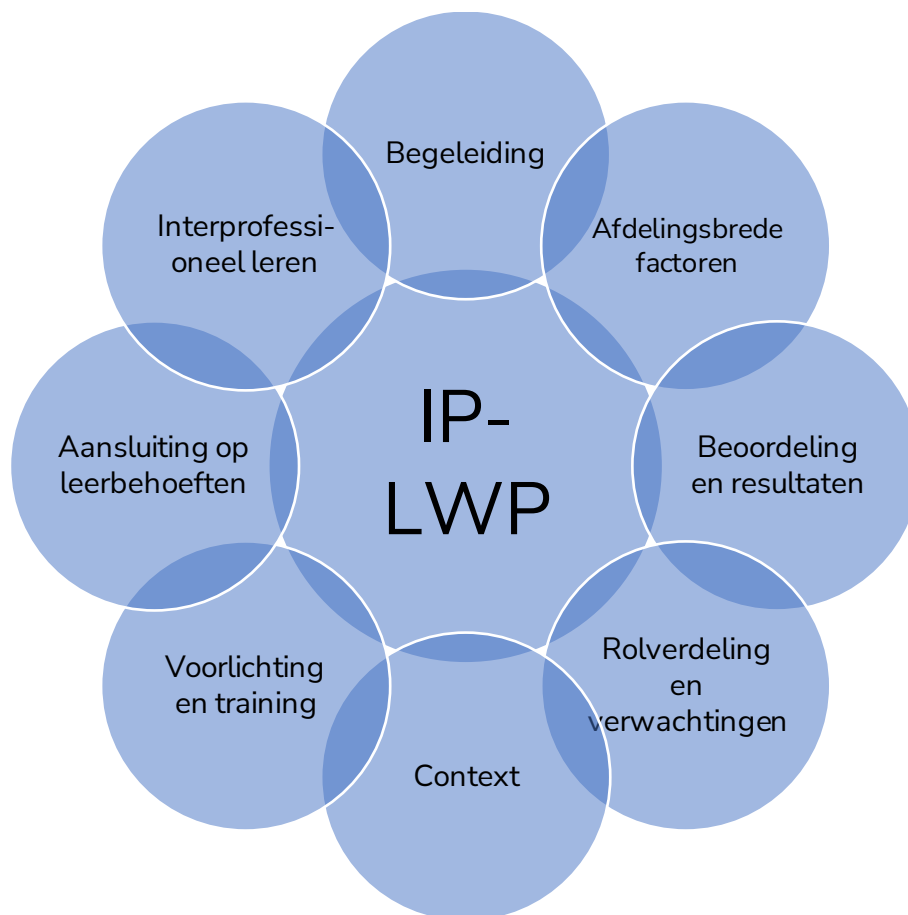
Belangrijk voor de ontwikkeling van interprofessionele competenties is dat studenten en supervisors doen aan *boundary crossing*. *Boundary crossing* is de interactie van een persoon met verschillende contexten, waarbij de persoon een brugfunctie krijgt tussen gemeenschappen (Akkerman, 2011; Star, 1989; Suchman, 1993). De grenzen (*boundaries*) van een gemeenschap geven vorm aan wat geldt als expertise of deelname in de gemeenschap. De grens is een sociocultureel verschil tussen gemeenschappen dat leidt tot tegenstrijdigheden in actie en interactie tussen de gemeenschappen (Akkerman, 2011). Op de IP-LWP vindt er dus *boundary crossing* plaats wanneer een supervisor of student van een bepaalde professie zich beweegt tussen en interactie heeft met andere professies, waarbij ze een brug vormen tussen hun eigen professie en andere professies. Om fragmentatie tussen verschillende zorgprofessies te voorkomen, is het belangrijk dat mensen zich kunnen bewegen tussen de sociale en culturele praktijken van hun eigen professie en die van anderen (Akkerman, 2011).

Daarnaast kan *boundary crossing* mogelijkheden bieden voor mensen binnen verschillende gemeenschappen om te leren van en over de sociale en culturele praktijken van andere gemeenschappen. Er zijn vier leermechanismen: identificatie, coördinatie, reflectie en transformatie (Akkerman, 2011). Identificatie omvat het ontwikkelen van inzicht in wat verschillende professies inhouden in relatie tot elkaar. Coördinatie betreft het bevorderen van regelmatige uitwisseling tussen verschillende professies. Reflectie is het verbreden van de eigen blik op de andere professies en omvat *perspective making* en *perspective taking*. *Perspective making* houdt in dat het eigen begrip van en kennis over een bepaalde kwestie expliciet wordt gemaakt, en *perspective taking* houdt in dat men de praktijken van de eigen professie bekijkt vanuit het perspectief van een andere professie. Ten slotte is

transformatie het gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe praktijken (Akkerman, 2011).

## ONDERWIJSKUNDIGE RANDVOORWAARDEN

In de literatuur is gezocht naar factoren die een belangrijke rol spelen bij het implementeren en in stand houden van een IP-LWP (zie bijvoorbeeld Krystallidou, 2024; Oosterbaan-Lodder et al., 2023). **Op basis hiervan is een raamwerk opgesteld dat als leidraad zal dienen voor de rest van het onderzoek (zie figuur 1 en appendix C).**



**Figuur 1. Raamwerk Onderwijskundige Randvoorwaarden IP-LWP.**

Bij **begeleiding** gaat het bijvoorbeeld om de rol die begeleiders spelen, de algemene kwaliteit van de begeleiding die supervisors bieden en de motivatie van

supervisoren om te begeleiden op de IP-LWP. **Rolverdelingen en verwachtingen** gaan over de rollen van supervisoren en studenten op de IP-LWP en de bijbehorende verwachtingen. Ook gaat het hierbij om de duidelijkheid van deze rollen en verwachtingen. **Voorlichting en training** hebben als eerste doel de studenten en supervisoren te informeren over wat de IP-LWP inhoudt en wat hun rol en verwachtingen zijn. Daarnaast gaat het over de manier waarop supervisoren worden voorbereid op hun rol als begeleider op de IP-LWP. **Interprofessioneel leren** omvat de interprofessionele onderwijs- en leerdoelen en de aandacht voor IPS en de ontwikkeling van interprofessionele competenties. **Beoordelingen en resultaten** omvatten de feedback en reflectie die plaatsvinden op de IP-LPW en de (leer)uitkomsten van de IP-LWP. **Aansluiting op leerbehoeften** gaat over het afstemmen op individuele leerdoelen, en de mate van autonomie, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid die studenten ervaren. **Context** verwijst naar de leeromgeving en het leerklimaat op de IP-LWP. **Afdelingsbrede factoren** zijn elementen die bijdragen aan het behoud van de IP-LWP, zoals voortrekkers, draagvlak en gedeelde verantwoordelijkheid.



## METHODE

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is een exploratief onderzoek uitgevoerd dat gericht was op het opstellen van onderwijskundige randvoorwaarden. Daarom wordt er bijvoorbeeld niet dieper ingegaan op mechanismen en hoe de randvoorwaarden geïmplementeerd en geëvalueerd kunnen worden. In het onderzoek is gebruikgemaakt van verschillende methoden. Kwantitatieve en kwalitatieve data van evaluatievragenlijsten zijn geanalyseerd (zie [appendix A en B](#)). Daarnaast zijn semigestructureerde interviews afgenomen, observaties uitgevoerd in de praktijk, en zijn het IP-LWP werkboek en wetenschappelijke literatuur geanalyseerd. De participanten van het onderzoek bestonden uit verschillende studenten die aan de IP-LWP hebben deelgenomen, supervisors die op de IP-LWP hebben begeleid en mensen die betrokken zijn (geweest) bij de ontwikkeling en verbetering van de IP-LWP op Fauna en op de kraamafdeling.

## PROCEDURE

---

### EVALUATIEVRAGENLIJSTEN

Op de IP-LWP van Fauna en op de kraamafdeling zijn vooraf aan dit onderzoek in het kader van kwaliteitszorg evaluatievragenlijsten afgenomen onder de supervisors en studenten door een andere onderzoeker. Deze vragenlijsten bestonden uit vragen met een Likertschaal en open vragen. Daarnaast was de *Interprofessional Collaborative Competencies Attainment Survey (ICCAS)* onderdeel van de vragenlijst op de kraamafdeling (Archibald, Trumpower & McDonald, 2014). De kwalitatieve data van deze vragenlijsten is geanalyseerd door verwerking in een codeerschema en de kwantitatieve data is geanalyseerd in RStudio (zie [appendix A en B](#) voor de resultaten). Op Fauna hebben 26 studenten

en supervisors de vragenlijst ingevuld, waaronder 9 arts-assistenten, 2 co-assistenten, 6 verpleegkundestudenten en 8 werkplekbegeleiders. Op de kraamafdeling hebben 25 studenten de vragenlijst ingevuld, waaronder 11 geneeskundestudenten, 2 verloskundestudenten en 12 verpleegkundestudenten.

---

## SEMIGESTRUCTUREERDE INTERVIEWS

Voor de interviews zijn op basis van het raamwerk voor onderwijskundige randvoorwaarden interviewleidraden opgesteld. Vervolgens zijn semigestructureerde interviews uitgevoerd met zeven participanten: een verpleegkundestudent die deelgenomen heeft aan de IP-LWP op Fauna en op de kraamafdeling, een medisch werkplekbegeleider van Fauna, een *physician assistant* van de kraamafdeling, drie verpleegkundig werkplekbegeleiders van Fauna en een kinderarts van het Emma Kinderziekenhuis. De werkplekbegeleiders en *physician assistant* zijn betrokken geweest bij de ontwikkeling en het draaiende houden van de IP-LWP's (de kartrekkers). De resultaten van de interviews zijn geanalyseerd aan de hand van een codeerschema.

---

## OBSERVATIES

Er is op drie dagen op de IP-LWP geobserveerd in de IPE-ruimte op de kraamafdeling. Eén van deze dagen kon niet volledig worden geobserveerd, aangezien de IP-LWP toen afgelast werd vanwege een roosteringsfout. Daarnaast is er een vergadering over de IP-LWP geobserveerd waarbij kartrekkers van de kraamafdeling aanwezig waren. De observatieaantekeningen zijn tevens geanalyseerd met een codeerschema.

---

## ANALYSE WETENSCHAPPELIJKE LITERATUUR

Ter voorbereiding op het onderzoek is gezocht naar relevante literatuur op Google Scholar en PubMed. Daarnaast is gezocht in de literatuur naar onderwerpen voor het raamwerk met onderwijskundige randvoorwaarden en is gekeken of er literatuur is die de opgestelde onderwijskundige randvoorwaarden ondersteunt.

---

## ANALYSE WERKBOEK INTERPROFESSIELE LEERWERK-STAGEPLAATSEN

Bij de evaluatie is, wanneer dit relevant was, gekeken per onderdeel uit het raamwerk met onderwijskundige randvoorwaarden wat er in de meest recente versie van het Werkboek Interprofessionele Leerwerk-Stageplaatsen (het IP-LWP werkboek) staat en of dit aansluit op de opgestelde onderwijskundige randvoorwaarden (IPE Amsterdam, 2024).

## EVALUATIE BESTAANDE INTERPROFESSIONELE LEERWERKPLEKKEN

In het volgende onderdeel zal een beeld worden geschetst van het functioneren van de IP-LWP's binnen het Amsterdam UMC op verschillende aspecten, op basis van de verzamelde data. Hiervoor zal per aspect uit het raamwerk worden ingegaan op de staat van de huidige IP-LWP op de kraamafdeling en zal dit aangevuld worden met bevindingen van de gesloten IP-LWP op Fauna (de evaluatie). Daarnaast zal wanneer dit van toepassing is het IP-LWP werkboek geanalyseerd worden om te kijken in welke mate het aspect hierin voorkomt en hoe. Vervolgens zullen op basis van deze evaluatie en de verzamelde data onderwijskundige randvoorwaarden worden geformuleerd (het advies). Deze randvoorwaarden worden zo algemeen mogelijk geformuleerd zodat ze ook toegepast kunnen worden op toekomstige IP-LWP's. Bepaalde aan bepaalde randvoorwaarden zal dus al voldaan worden op de IP-LWP van de kraamafdeling, en aan bepaalde randvoorwaarden wordt mogelijk nog niet voldaan. Tot slot zullen in de conclusie suggesties worden gedaan voor de evaluatie van de IP-LWP's aan de hand van de opgestelde onderwijskundige randvoorwaarden.

## VOORLICHTING EN TRAINING

---

### EVALUATIE

Uit de observaties en interviews van de kraamafdeling bleek dat veel docenten en supervisors niet goed weten wat de IP-LWP is, wat er van hen verwacht wordt en wat de leerdoelen zijn. Ook uit de vragenlijstdata van Fauna en de kraamafdeling bleek dat er verschillen bestaan tussen de studenten en supervisors in hoe duidelijk men de eigen rol en de rol van anderen op de IP-LWP vindt (zie [appendix A en B](#)). Studenten en supervisors worden voor hun deelname

aan de IP-LWP ingelicht over wat het inhoudt, de opbouw van de dag en wat er van hen verwacht wordt via **informatiedocumenten** en fact sheets via de mail. Echter, volgens geïnterviewde kartrekkers van Fauna en de kraamafdeling worden deze documenten vaak niet gelezen. Daarnaast staan hier niet concreet de interprofessionele leerdoelen in. Dit kan bijdragen aan de onduidelijkheid rond de IP-LWP. Het IP-LWP werkboek kan ingezet worden als een vorm van informatievoorziening voor de studenten en supervisors, maar dit wordt (nog) niet gedaan. In het **IP-LWP werkboek** staat duidelijk uitgelegd wat de IP-LWP inhoudt, wat de rol en verwachtingen van studenten en supervisors zijn en wat de leerdoelen zijn.

Naast de informatievoorziening via documenten, wordt er op dit moment een **supervisorentraining** ontwikkeld om supervisors voor te bereiden op het begeleiden van studenten op de IP-LWP. Hierbij leren supervisors bijvoorbeeld hoe ze feedback kunnen geven. Vanuit een *physician assistant* (PA), een medische supervisor en kartrekker op de kraamafdeling, werd in een interview de behoefte geuit om nieuwe supervisors **in te werken** op de werkvloer zodat ze konden zien hoe een ervaren supervisor begeleidt en zodat ze een concreet beeld hebben van wat hun rol is en wat er van hen verwacht wordt. Op Fauna werden de supervisors ingewerkt door de projectleider, wat volgens een geïnterviewde verpleegkundig werkplekbegeleider hielp om ervoor te zorgen dat supervisors weten binnen welke kaders hun begeleiding moet vallen zodat ze het IPE-principe goed uitdragen en aansluiten op hoe de IP-LWP beoogd is.

---

## ADVIES

Uit de bovenstaande evaluatie volgt ten eerste het advies om studenten en supervisors te **informer** over de aard van de IP-LWP, de rollen en verwachtingen en de leerdoelen op een manier waarop gewaarborgd kan worden

dat ze deze informatie tot zich nemen. Het kan bijdragen aan de duidelijkheid rond de IP-LWP, rollen en verwachtingen en leerdoelen om een andere manier van informatievoorziening in te zetten, waarbij het minder vrijblijvend is voor studenten en supervisors om zichzelf te informeren. Zo gaf de eerdergenoemde PA aan dat er een verplichte *e-learning* ontwikkeld kan worden die studenten en supervisors doen voor hun deelname aan de IP-LWP. Het tweede advies dat volgt uit de evaluatie, is om **supervisors te trainen** voordat ze gaan begeleiden op de IP-LWP, zodat ze bekwaam zijn om studenten van verschillende professies en het volledige studententeam te begeleiden.

Het bieden van ondersteunende materialen zoals inwerkdocumenten en het trainen van supervisors voor hun deelname aan de IP-LWP, sluit aan op praktijken die ingezet worden bij andere IPE-interventies (Krystallidoua et al., 2024). Het kan het gevoel van competentie vergroten, wat kan bijdragen aan de motivatie om deel te nemen aan de IP-LWP (Ryan & Deci, 2000). Daarnaast krijgen studenten en supervisors meer inzicht in het nut en de voordelen van de IP-LWP. Voorlichting aan studenten en supervisors wordt bij andere IPE-interventies vaak gegeven via presentaties, kleine groepsdiscussies of via filmpjes (Krystallidoua et al., 2024).

## ROLVERDELING EN VERWACHTINGEN

---

### EVALUATIE

Zoals hierboven werd aangegeven, weten studenten en supervisors op de kraamafdeling vaak niet goed wat hun **rol** op de IP-LWP is en wat er van hen **verwacht** wordt. Uit de observaties en de vragenlijst bleek dat voor **supervisors** een aantal verwachtingen duidelijker zijn dan andere verwachtingen. Zo wisten ze dat ze studenten van hun eigen professie vakinhoudelijk moeten begeleiden, dat ze een ondersteunende rol hebben als begeleider en dat ze studenten moeten stimuleren om zelfstandig te denken en te werken. Echter, uit de observaties en de

antwoorden op de open vragen van de vragenlijst bleek dat supervisors minder bekend zijn met verwachtingen die betrekking hebben op IPS en het begeleiden van studenten in de ontwikkeling van interprofessionele competenties.

**Studenten** verschilden ook in de mate waarin ze bekend waren met wat van hen verwacht wordt. Ze weten dat ze onder begeleiding van de supervisor verantwoordelijk zijn voor een deel van de zorg en dat ze de taken van hun eigen professie moeten uitvoeren, maar weten niet altijd wat er van hen verwacht wordt met betrekking tot IPS. Studenten en supervisors die langer deelnemen aan de IP-LWP weten over het algemeen beter wat er van hen verwacht wordt. Zo liepen verpleegkundestudenten een langere periode mee, en waren er supervisors die regelmatig begeleiding gaven. Op basis van de verzamelde data uit de interviews en de kwalitatieve data uit de vragenlijsten van Fauna en de kraamafdeling zijn in [appendix D](#) de verwachtingen voor de supervisors en de studenten op de IP-LWP uiteengezet zoals die door hen zijn aangegeven.

---

## ADVIES

Het advies dat volgt uit deze evaluatie is om ervoor te zorgen dat **de eigen rol en de rol van anderen duidelijk is** voor studenten en supervisors vanaf het begin van hun deelname aan de IP-LWP. Dit zorgt ervoor dat iedereen weet wat er van hen verwacht wordt en wat zij van anderen kunnen verwachten. De lijst met verwachtingen in [appendix D](#) kan helpen om een concreet beeld te vormen van alle verwachtingen op de IP-LWP. Wanneer de rollen en verwachtingen duidelijk zijn, kunnen supervisors effectiever begeleiden en kunnen studenten beter meedraaien met de IP-LWP. Het belang van duidelijk geformuleerde rollen en verwachtingen komt ook naar voren uit de literatuur (Krystallidou et al., 2024; Oosterbaan-Lodder et al., 2024). Ten eerste kan het bijdragen aan het enthousiasme en de motivatie van studenten en supervisors om deel te nemen aan de IP-LWP via het vergroten

van het gevoel van competentie (Oosterbaan-Lodder et al., 2024; Ryan & Deci, 2000). Daarnaast kan het helpen om de intrinsieke waarde en het nut ervan in te zien en draagt het bij aan het veilig genoeg voelen om risico's te durven nemen bij studenten (Krystallidoua et al., 2024).

## BEGELEIDING

### EVALUATIE

Uit de interviews en observaties op de kraamafdeling bleek dat de **kwaliteit van de algemene begeleiding** verschilt per supervisor. Uit de interviews volgden een aantal redenen hiervoor. Ten eerste, en de meest genoemde factor, zorgen gemotiveerde en enthousiaste supervisoren voor betere begeleiding op de IP-LWP en zijn ze meer betrokken en aanwezig. Ten tweede, als supervisoren niet weten wat hun rol is en wat er van hen verwacht wordt, geven ze vaak minder goede begeleiding en zijn ze niet altijd aanwezig op de IP-LWP op de momenten dat dit van belang is. Ten derde, wanneer supervisoren het druk hebben met patiëntenzorg buiten de IP-LWP, is er minder tijd voor het begeleiden. Tot slot, een supervisor kan minder ervaring hebben met het begeleiden aan het begin van zijn of haar deelname aan de IP-LWP. In de interviews van Fauna en de kraamafdeling werd aangegeven dat supervisoren zich vaak meer bekwaam voelen om te begeleiden wanneer ze dat regelmatig doen. Uit de observaties en interviews op de kraamafdeling blijkt dat een gebrek aan begeleiding nadelig kan zijn voor de aandacht die IPS krijgt, gezamenlijke leermomenten zoals de papieren visite kan beperken, en voor minder uitdaging kan zorgen.

Door alle geïnterviewde supervisoren en kartrekkers op Fauna en de kraamafdeling werd aangegeven dat de **motivatie** van supervisoren om te begeleiden op de IP-LWP een belangrijke factor is in de kwaliteit van de begeleiding. De geïnterviewden noemden verschillende mogelijke verklaringen voor



een lage motivatie bij supervisors. Zo wordt deelname aan de IP-LWP vaak door een leidinggevende opgelegd, waardoor individuen die niet willen begeleiden of niet achter het principe staan, verplicht worden. Hierdoor staan er ongemotiveerde supervisors op de IP-LWP, en zijn er volgens een medische supervisor van de kraamafdeling zelfs zorgprofessionals die niet meer willen werken op de afdeling waar de IP-LWP geïmplementeerd is. Andere redenen die genoemd worden door de geïnterviewden zijn dat men een te hoge werkdruk ervaart door de extra taken als supervisor, of dat ze niet weten wat ze moeten doen. Wanneer begeleiders zichtbaar ongemotiveerd zijn om deel te nemen aan de IP-LWP, demotiveert dit volgens de geïnterviewde supervisors de studenten.

Tot slot bleek uit de vragenlijsten en interviews op Fauna en de kraamafdeling, en uit de observaties dat supervisors niet altijd **aanwezig** zijn op de IP-LWP wanneer van hen verwacht wordt dat ze dat zouden zijn. Supervisors op de kraamafdeling benoemden tijdgebrek door drukte op de afdeling, en het niet bewust zijn van de verwachting dat ze aanwezig moesten zijn, als redenen hiervoor.

---

## ADVIES

Uit de bovenstaande evaluatie volgt een aantal adviezen. Ten eerste is het belangrijk voor de **kwaliteit van de begeleiding** en de ervaring van de studenten dat supervisors gemotiveerd zijn om te begeleiden. Het belang van het **motiveren** van de supervisors op de IP-LWP blijkt ook uit het artikel van Oosterbaan-Lodder (2024). Daar wordt met behulp van de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci (2000) ingegaan op hoe alle betrokkenen van de IP-LWP gemotiveerd kunnen worden om deel te nemen. Ten tweede wordt geadviseerd om ervoor te zorgen dat supervisors voldoende **tijd en ruimte** hebben om beschikbaar te zijn voor de IP-LWP, zodat ze effectief de studenten kunnen begeleiden. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat ze minder of geen patiënten buiten de IP-LWP hebben, zodat ze de

tijd hebben om bij de papieren visite aanwezig te zijn. Een derde advies is om supervisors die willen begeleiden regelmatig in te roosteren op de IP-LWP, zodat supervisors meer ervaring op kunnen doen in het begeleiden en ze zich bekwaamer voelen.

## AANSLUITING OP LEERBEHOEFTE

### EVALUATIE

Uit de vragenlijstdata, de interviews en de observaties bleek dat studenten over het algemeen een grote mate van **autonomie** en eigen verantwoordelijkheid ervaren op de IP-LWP's. Zo vonden co-assistenten en verpleegkundestudenten dat ze veel verantwoordelijkheid hadden in het uitvoeren van de patiëntenzorg. Dit zorgt volgens hen voor meer zelfvertrouwen. Daarnaast zorgt het leren in een authentieke leeromgeving waarbij gewerkt wordt met echte patiënten volgens hen voor veel leermomenten. Verder gaven ze aan dat ze veel **zelfstandigheid** ervaren in het denken en werken. Dit sluit aan op de verwachtingen die respondenten van de vragenlijst hadden van de supervisors. Zo werd verwacht dat supervisors een **ondersteunende rol** innamen, waarbij ze begeleiden van een afstand en de studenten niet te veel sturen. Daarnaast werd verwacht dat ze kritische vragen stellen om het zelfstandig denken van de studenten te stimuleren, en om niet overal direct antwoord op te geven maar studenten dingen zelf uit te laten zoeken. Tot slot kwam uit de interviews op de kraamafdeling naar voren dat supervisors zich inzetten om studenten die langer op de IP-LWP meelopen aan te moedigen om te **groeien in hun rol** en optimaal te profiteren van hun tijd op de IP-LWP. Zo liep er bijvoorbeeld een vierdejaars verpleegkundestudent gedurende meerdere weken stage op de IP-LWP, waarbij de geïnterviewde supervisor haar stimuleerde om een meer leidende rol op zich te nemen.

De bovenstaande omschrijving van de rol van de supervisors om aan te sluiten op de leerbehoeften van studenten komt overeen met het werkboek. Hierin staat namelijk dat het supervisiemodel gebaseerd is op *scaffolding*, een begeleidingsmethode waarbij de ondersteuning van de supervisor bij een taak steeds meer afbouwt, aansluitend op het niveau van de student (Van Velzen et al., 2014). Daarnaast staat in het werkboek dat supervisors aan moeten sluiten op de taakvolwassenheid en het bekwaamheidsniveau van de student. Volgens het werkboek wordt de begeleiding van supervisors dus afgestemd op het niveau van de student, waaruit zou volgen dat de student ook de mate van autonomie krijgt die hij aankan.

---

#### ADVIES

Uit bovenstaande evaluatie volgt dat het belangrijk is voor studenten om een mate van **autonomie** en eigen **verantwoordelijkheid** te ervaren. Dit sluit aan op de literatuur, waarin benadrukt wordt dat het belangrijk is voor de motivatie van studenten om een mate van autonomie te ervaren bij het samenwerken aan een gemeenschappelijk doel met studenten van andere professies (Krystallidou et al., 2024; Ryan & Deci, 2000). Daarnaast kan een gevoel van verantwoordelijkheid bijdragen aan het nemen van verantwoordelijkheid in hun eigen leerproces en een toepassing van de kennis en vaardigheden in een interprofessioneel studententeam (Aein, 2018; Brewer & Flavell, 2018; Hallin & Kiessling, 2016; Reese et al., 2010; Teuwen et al., 2022). Het gevoel van autonomie kan volgens Oosterbaan-Lodder et al. (2024) vergroot worden door studenten de leiding te laten nemen bij de uitwisseling van informatie over de patiënt, en in het opstellen van het integrale zorgplan. Naast een mate van autonomie en eigen verantwoordelijkheid is het belangrijk om studenten de ruimte te bieden om **zelfstandig** te werken en na te denken. Dit vergroot het gevoel van verantwoordelijkheid bij studenten (Ericson et

al., 2012; Hallin & Kiessling, 2016). Hierbij is het belangrijk dat supervisors een **ondersteunende rol** innemen, waarbij zij minder direct sturen en meer richten op faciliteren van het leerproces van de studenten (Ericson et al., 2012; Hallin and Kiessling, 2016; Krystallidoua et al., 2024; Oosterbaan-Lodder et al., 2024).

## INTERPROFESSIONEEL LEREN

---

### EVALUATIE

---

#### INTERPROFESSIONELE SAMENWERKING

Uit de observaties op de kraamafdeling bleek dat het per dag sterk kan verschillen in welke mate er **aandacht is voor IPS**. Op de ene observatiedag was er veel aandacht voor IPS. Dit was zichtbaar in het feit dat studenten zoveel mogelijk samenededen, meekeken bij de uitvoering van taken van studenten uit andere professies, veel overlegden met studenten van andere professies, samen naar patiënten gingen en veel kennis vanuit hun eigen professie deelden. Daarnaast was er vanuit de supervisors veel aandacht voor IPS. Supervisors stimuleerden studenten actief om samen te werken en er werd veel tijd besteed aan gezamenlijke leermomenten. Op de andere observatiedag was sprake van het tegenovergestelde. Studenten zaten vaak niet in dezelfde ruimte, en als ze in deze lfde ruimte zaten was er weinig sprake van overleg en IPS. Supervisors besteedden bovendien weinig aandacht aan IPS en begeleidden voornamelijk studenten van hun eigen professie. Hierdoor werden veel interprofessionele leermomenten gemist.

Uit de interviews, observaties en vragenlijsten volgden verschillende **interprofessionele leeractiviteiten** die op Fauna en op de kraamafdeling ingezet werden om IPS en interprofessionele competenties te ontwikkelen. Ten eerste het geven van **feedback** door studenten aan elkaar. Volgens een geïnterviewde medische supervisor op de kraamafdeling is het belangrijk dat studenten elkaar

feedback geven op interprofessioneel en professioneel niveau om IPS te bevorderen. Daarnaast werden verschillende **gezamenlijke activiteiten** benoemd en geobserveerd waarbij studenten hun interprofessionele vaardigheden konden ontwikkelen, zoals het opstellen van een integraal zorgplan, samen dingen opzoeken in het protocol, klinisch redeneren, het ICF-model invullen, samen naar de patiënt gaan, meekijken bij taken van andere studenten en samen het ontslag voorbereiden. Deze activiteiten worden bijna allemaal beschreven in het werkboek. Bij sommige omschreven activiteiten ligt de nadruk nog niet op het samen uitvoeren ervan, waardoor het mogelijk door supervisors niet gekoppeld wordt aan de ontwikkeling van interprofessionele competenties. Uit de interviews en de vragenlijst op de kraamafdeling bleek dat er niet altijd **voldoende tijd** is om aan deze gezamenlijke activiteiten te besteden.

---

#### INTERPROFESSIELE LEERDOELEN

Uit de interviews met supervisors en studenten op de kraamafdeling en uit de observaties bleek dat studenten en supervisors vaak niet bewust zijn van het bestaan van de **interprofessionele leerdoelen** die voor de IP-LWP zijn opgesteld in het werkboek (zie tabel 1). Dit zijn leerdoelen die specifiek gericht zijn op bijvoorbeeld het ontwikkelen van kennis over andere professies en het ontwikkelen van IPS-vaardigheden (Oosterom et al., 2019). Tijdens het onderzoek waren de interprofessionele leerdoelen in het werkboek niet concreet geformuleerd. In de laatste versie van het werkboek is dit verbeterd. Daarnaast blijkt uit de observaties en een interview met een verpleegkundestudent dat de **individuele leerdoelen** die studenten zelf opstellen vaak niet interprofessioneel zijn. Verder lijken studenten en supervisors zich niet altijd bewust van de **onderwijsdoelen** van de IP-LWP. Dit zijn de algemene doelen van de IP-LWP, zoals dat studenten over, van en met elkaar leren, dat studenten samen interprofessionele competenties ontwikkelen via interprofessionele leeractiviteiten en dat studenten interprofessioneel

samenwerken (IPE Amsterdam, 2024). Uit de interviews met studenten en supervisors op de kraamafdeling bleek bijvoorbeeld dat verpleegkundig werkplekbegeleiders hun verpleegkundestudenten vaak zelf patiënten laten selecteren voor de IP-LWP, omdat ze denken dat de verpleegkundestudenten anders te weinig uitdaging krijgen. Hierbij gaan ze ervan uit dat het doel van de IP-LWP is om zoveel mogelijk uitdagende patiënten te kunnen behandelen om de werklust van de verpleegkundestudenten te vergroten. Echter, de selectiecriteria voor patiënten zijn zo opgesteld dat studenten geen complexe patiënten behandelen, zodat ze voldoende tijd en ruimte hebben om te werken aan de ontwikkeling van hun interprofessionele competenties.

| <b>De student kan aan het einde van de leerwerkstage:</b>  |                           |
|--|---------------------------|
| <i>Leerdoel</i>  | <i>Competentie (CIHC)</i> |
| 1. Het verschil tussen multidisciplinaire- en interprofessionele samenwerking benoemen.  | Rolverduidelijking        |
| 2. Het identificeren van de eigen rol en competenties binnen de interprofessionele samenwerking.   | Rolverduidelijking        |
| 3. Het begrijpen van de mogelijkheden en grenzen van de eigen rol en competenties binnen de interprofessionele samenwerking.                                     | Rolverduidelijking        |
| 4. Het identificeren van de rollen en competenties van andere disciplines die betrokken zijn bij de interprofessionele samenwerking.                             | Rolverduidelijking        |
| 5. Het begrijpen van de mogelijkheden en grenzen van de rollen en competenties van andere disciplines die betrokken zijn bij de interprofessionele samenwerking. | Rolverduidelijking        |
| 6. Het begrijpen van de consequenties van interprofessionele samenwerking voor het eigen professionele handelen.   | Teamfunctioneren          |

|   |   |
|---|---|
| 7. Het begrijpen van de betekenis van deze consequenties voor de zorgvrager.  | Patiëntgerichte zorg                        |
| 8. Het toepassen van effectieve interprofessionele communicatievaardigheden.  | Interprofessionele communicatie             |
| 9. Het waarderen van het belang van het delen van de eigen positie in interprofessionele communicatie.  | Interprofessionele communicatie             |
| 10. Het organiseren van interprofessioneel samenwerken met andere disciplines, waarbij de behoeften van de zorgvrager centraal staan.   | Teamfunctioneren, patiëntgerichte zorg      |
| 11. Het begrijpen van situaties die kunnen leiden tot rolonduidelijkheden, conflicten, machtsverschillen of verschil in belangen tussen zorgprofessionals van verschillende beroepsgroepen.     | Conflicthantering                           |
| 12. Het toepassen van oplossingsgerichte benaderingen bij rolonduidelijkheden, conflicten, machtsverschillen of verschil in belangen tussen zorgprofessionals van verschillende beroepsgroepen. | Conflicthantering, samenwerkend leiderschap |
| 13. Het integreren van het belang van de zorgvrager bij het oplossen van bovengenoemde situaties.   | Patiëntgerichte zorg                        |

Tabel 1. Interprofessionele leerdoelen gekoppeld aan de CIHC-competenties.

Noot. Overgenomen uit "Werkboek Interprofessionele Leerwerk-stageplaatsen", door IPE Amsterdam, 2024. Geraadpleegd op 30 april 2024, van <https://ipe-amsterdam.nl/uncategorized/ipe-lwp-kraam-werkboek/>

---

## BEGELEIDING VOOR INTERPROFESSIELE SAMENWERKING

Uit de observaties op de kraamafdeling bleek dat supervisors over het algemeen studenten van hun eigen professie op vakinhoudelijk en professioneel vlak goed konden begeleiden, maar ze niet altijd **studenten van andere professies** en het **interprofessionele studententeam** begeleiding boden. Zo kwam uit het interview met de kartrekker op de kraamafdeling dat supervisors vaak niet het volledige studententeam aanspreken, maar voornamelijk studenten van hun eigen

professie. Dit sluit aan op de resultaten van de evaluatievragenlijst op Fauna. Hieruit bleek dat supervisoren zich het meest **bekwaam** voelden om studenten van hun eigen professie te begeleiden, maar dat ze zich minder bekwaam voelden om studenten buiten hun professie en het interprofessionele studententeam als geheel te begeleiden. Mogelijk kan dit deels verklaard worden doordat de verwachtingen van supervisoren rond IPS-begeleiding niet altijd duidelijk zijn (zie rolverdeling en verwachtingen). Naast de IPS-begeleiding van supervisoren in het algemeen, was er op de kraamafdeling altijd een verpleegkundig werkplekbegeleider die de rol van **teamcoach** had. Uit de observaties en de interviews op de kraamafdeling blijkt dat er in de praktijk niet merkbaar een teamcoach aanwezig is. Zo gaf een medisch supervisor en kartrekker van de kraamafdeling aan dat zij vaak deze rol op zich moet nemen omdat de aangewezen verpleegkundig werkplekbegeleider deze niet uitvoert. Daarnaast bleek uit de observaties dat op de dag waarop deze kartrekker niet aanwezig was, er geen teamcoach aanwezig leek te zijn. Mogelijk heeft dit te maken met onduidelijkheid over de rol en verwachtingen van de teamcoach.

---

## ADVIES

---

### INTERPROFESSIONELE SAMENWERKING

Uit de bovenstaande evaluatie volgt een aantal adviezen met betrekking tot IPS. Ten eerste wordt geadviseerd om studenten zoveel mogelijk te stimuleren om als **interprofessioneel team** te werken en samen te leren, om de ontwikkeling van samenwerkingsvaardigheden en interprofessionele competenties te bevorderen. Aansluitend daarop is het belangrijk om studenten te stimuleren om **kennis** vanuit hun eigen professie in te brengen om medestudenten inzicht te geven in andere perspectieven dan die van henzelf. Dit sluit aan op de theorie van *boundary crossing* (Akkerman et al., 2011). Tot slot is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de studenten en supervisoren voldoende **tijd** hebben om te besteden aan



interprofessionele leeractiviteiten zodat er expliciet ruimte is voor interactie tussen studenten van verschillende professies (Krystallidoua et al., 2024).

---

#### INTERPROFESSIONELE LEERDOELEN

Aangeraden wordt om meer **bekendheid** met de onderwijsdoelstellingen en interprofessionele leerdoelen uit het IP-LWP werkboek te creëren onder de supervisors en studenten. Dit kan door ze duidelijker naar voren te laten komen in de voorlichting en training van studenten en supervisors vooraf aan hun deelname aan de IP-LWP, zodat studenten en supervisors een duidelijk beeld hebben van de doelen (zie ook voorlichting en training). Het belang van concreet geformuleerde leerdoelen die duidelijk worden gecommuniceerd naar de studenten en supervisors komt ook naar voren uit de literatuur (Krystallidoua et al., 2024; Oosterom et al., 2019). Wanneer studenten en supervisors zich bewust zijn van de doelen, is de volgende stap om de **interprofessionele leerdoelen in de IP-LWP** te verwerken, bijvoorbeeld door de leerdoelen te bespreken aan het begin van de dag en door er aan het eind van de dag expliciet op te reflecteren en feedback uit te wisselen. Het bewust bezig zijn met de leerdoelen kan studenten helpen gericht te werken aan het ontwikkelen van hun interprofessionele competenties. Daarnaast kan het supervisors helpen om gericht begeleiding te geven wanneer ze zich bewust zijn van de interprofessionele leerdoelen. Tot slot is het belangrijk om studenten te stimuleren **individuele interprofessionele leerdoelen** op te stellen en deze met elkaar en met de supervisors te delen aan het begin van de dag. Het zelf opstellen van leerdoelen betreft studenten in hun eigen leerproces en draagt bij aan hun zelfregulatie van het leerproces (Zimmerman, 2002). Zelfregulatie omvat de gedachten, gevoelens en gedragingen die studenten hebben gericht op het behalen van leerdoelen (Zimmerman, 2000). Door persoonlijke leerdoelen op te stellen en te delen met het team, kunnen supervisors en studenten in de loop van de dag hun leermomenten, feedback en reflectie hierop afstemmen (Biggs, 1996,

Oosterbaan-Lodder et al., 2024). Het belang van het opstellen van individuele interprofessionele leerdoelen door studenten en deze delen met elkaar komt nog niet duidelijk naar voren in het werkboek. Nu wordt enkel benoemd in de dagplanning dat het gedaan moet worden.

---

#### BEGELEIDING VOOR INTERPROFESSIELE SAMENWERKING

Met betrekking tot de begeleiding van IPS is het belangrijk dat supervisorsen zich **bekwaam** voelen om studenten van andere professies en het interprofessionele studententeam te begeleiden. Zo kan ervoor gezorgd worden dat supervisorsen niet alleen studenten binnen hun eigen professie begeleiden. Hierin ligt dus ook een rol voor de voorlichting en training van supervisorsen, bijvoorbeeld door de supervisorentraining hierop te richten. Daarnaast is het belangrijk dat supervisorsen weten dat ze het **volledige interprofessionele studententeam** moeten aanspreken als ze begeleiden voor IPS. Ook is het belangrijk om dagelijks een **teamcoach** te benoemen die extra aandacht besteedt aan IPS.

## BEOORDELING EN RESULTATEN

---

### EVALUATIE

---

#### FEEDBACK EN REFLECTIE

Uit de interviews en observaties op de kraamafdeling bleek dat er regelmatig **feedback** gegeven wordt. Dit wordt vaak expliciet gedaan tijdens dagelijkse en wekelijkse evaluatiemomenten door studenten onderling, supervisorsen aan studenten, studenten aan supervisorsen en door supervisorsen aan hun collega's. Tijdens de observaties werd echter **beperkt feedback gegeven op IPS**. Studenten en supervisorsen van Fauna gaven daarnaast in de vragenlijst aan dat ze zich niet **bekwaam** voelden om feedback te geven aan iedereen op de IP-LWP. De studenten en supervisorsen voelden zich minder bekwaam om feedback te geven

aan (mede)supervisors dan aan studenten. Daarnaast voelden ze zich meer bekwaam om feedback te geven aan verpleegkundestudenten dan aan coassistenten. Tijdens de interviews is niets gezegd over het feedback geven op (individuele) interprofessionele leerdoelen. Daarnaast is dit tijdens de observaties ook niet teruggezien. Gezien de algemene onbekendheid met de interprofessionele leerdoelen, is het waarschijnlijk dat supervisors en studenten geen feedback geven op basis van **interprofessionele leerdoelen**. In het werkboek wordt het uitwisselen van feedback tussen studenten gezien als leervorm om interprofessionele competenties te ontwikkelen, en wordt feedback vanuit de supervisors gezien als een vorm van evaluatie en beoordeling. Hoe en wanneer feedback moet worden geïmplementeerd op de IP-LWP wordt niet concreet toegelicht. Daarentegen wordt het geven van feedback door supervisors wel een onderdeel van de supervisorentraining.

Uit de interviews op de kraamafdeling volgde tevens dat er tijdens de evaluatiemomenten **gereflecteerd** wordt door de supervisors en studenten op hoe de IP-LWP gelopen is en wat ze geleerd hebben. Echter, net als bij het feedback geven lijkt uit de interviews en de observaties opgemaakt te kunnen worden dat er niet expliciet gereflecteerd wordt op (individuele) **interprofessionele leerdoelen**. Het belang van reflectie wordt in het werkboek wel benadrukt omdat het gezien wordt als onderdeel van *boundary crossing*, maar hoe en wanneer dit moet worden geïmplementeerd op de IP-LWP wordt niet concreet toegelicht.

---

#### (LEER)UITKOMSTEN

Uit de interviews en vragenlijsten van Fauna en de kraamafdeling volgen een groot aantal **leeruitkomsten en andere uitkomsten** die supervisors en studenten hebben ervaren. Een aantal voorbeelden van genoemde leeruitkomsten zijn het leren over en van andere professies, ontwikkeling van klinisch redeneren, samenwerken met studenten van andere professies en het samen opstellen van

een integraal zorgplan. Voorbeelden van andere uitkomsten zijn het plezier en enthousiasme dat studenten en supervisors ervaren op de IP-LWP en het belang dat ze hechten aan de IP-LWP voor de ontwikkeling van de studenten. Voor een complete lijst van alle (leer)uitkomsten, zie [appendix E](#). Op basis van dit deel van de evaluatie zullen geen onderwijskundige randvoorwaarden worden opgesteld.

---

## ADVIES

---

### FEEDBACK EN REFLECTIE

Uit de bovenstaande evaluatie volgt ten eerste het advies om te bevorderen dat studenten en supervisors feedback geven en reflecteren op **vakinhoudelijk, professioneel en interprofessioneel vlak** (Krystallidoua et al., 2024).

Interprofessionele feedback en reflectie richt zich op de samenwerking tussen verschillende studenten van verschillende professies, professionele feedback en reflectie op algemeen professioneel functioneren van de student (bijvoorbeeld een professionele houding), en vakinhoudelijke feedback en reflectie op specifieke kennis en vaardigheden binnen een vakgebied (bijvoorbeeld de uitvoering van medische procedures). Reflectie biedt studenten en supervisors de mogelijkheid om kennis te delen uit hun eigen professie, wat een vorm is van *boundary crossing*, en dus kan bijdragen aan de ontwikkeling van interprofessionele competenties (Akkerman et al., 2011; Krystallidoua et al., 2024). Aansluitend hierop is het belangrijk om ook feedback te geven en te reflecteren op **interprofessionele leerdoelen**. Dit kan studenten helpen bij het behalen van deze leerdoelen door meer bewustzijn te creëren over het leerproces en de leerstrategieën aan te passen waar nodig (Butler & Winne, 1995). De dataverzameling bood geen volledig beeld van de mate waarin er feedback wordt gegeven en gereflecteerd wordt op de verschillende gebieden. Desondanks is het aan te bevelen hierop te focussen,

aangezien feedback een positief effect kan hebben op het leerproces van studenten (Wisniewski et al., 2020)

Het tweede advies is om supervisors en studenten te **trainen in het feedback** geven aan alle deelnemers van de IP-LWP, zodat ze zich bekwaam voelen om dit te doen. Hierbij gaat het volgens geïnterviewde supervisors op de kraamafdeling bijvoorbeeld om het geven van concrete constructieve feedback waarmee de ontvanger zich kan verbeteren, en het benoemen van positieve en verbeterpunten. Tot slot is het belangrijk dat **supervisors openstaan** voor het geven van feedback aan en het ontvangen van feedback van elkaar en studenten. Volgens geïnterviewde verpleegkundig werkplekbegeleiders en medisch supervisors op Fauna en op de kraamafdeling, wordt het geven en ontvangen van feedback door zorgprofessionals niet altijd als normaal beschouwd, en zijn ze hier niet altijd voor open. Dit terwijl supervisors zich hiermee kunnen ontwikkelen in hun rol als begeleider.

## CONTEXT

---

### EVALUATIE

---

### LEERKLIMAAT

Uit de interviews, vragenlijstdata en observaties op de kraamafdeling bleek dat het leerklimaat op de IP-LWP verschilt per dag, afhankelijk van de aanwezige supervisors en studenten. Over het algemeen is er een **veilig leerklimaat** waar studenten vragen durven te stellen, fouten durven te maken en om feedback durven te vragen. Daarnaast bleek uit de vragenlijst dat studenten zich over het algemeen veilig voelen om studenten van de andere professies en supervisors **feedback** te geven. Daarnaast is **er aandacht voor het leerproces** van de studenten en voelen studenten de ruimte om zelf ideeën in te brengen. Dit werd door een geïnterviewde van het Emma Kinderziekenhuis vergeleken voor coassistenten met reguliere

coschappen. Volgens hem was hierbij weinig sprake van aandacht voor het leerproces van coassistenten en moesten ze voornamelijk meelopen en ondersteunende taken uitvoeren. Het feit dat er op de IP-LWP wel sprake is van expliciete aandacht voor het leerproces, bijvoorbeeld door feedback en reflectie, is voor coassistenten van grote toegevoegde waarde.

In het werkboek wordt niet heel expliciet ingegaan op bovengenoemde factoren van het leerklimaat. Er staat dat studenten een open, veilige en constructieve werkomgeving moeten faciliteren als onderdeel van de interprofessionele competenties, maar er wordt niet ingegaan op de rol van de supervisors hierbij. Daarnaast wordt met 'veilig' in het werkboek doorgaans geduid op veilig voor de patiënt, en niet een veilig leerklimaat. Om welke vorm van veiligheid het gaat bij de bovengenoemde interprofessionele competentie wordt niet duidelijk. Verder kan uit de tekst in het werkboek opgemaakt worden dat er aandacht op de IP-LWP moet zijn voor het leerproces. Dit wordt echter niet expliciet benoemd en wordt niet gekoppeld aan het vormen van een goed leerklimaat. Mogelijk zou er een onderdeel aan het werkboek kunnen worden toegevoegd waar wordt ingegaan op het gewenste leerklimaat op de IP-LWP en de rollen die studenten en supervisors hierbij kunnen spelen.

---

## LEEROMGEVING

Op de IP-LWP van de kraamafdeling en op de IP-LWP van Fauna was een speciaal ingerichte ruimte opgezet voor de IP-LWP, de **IPE-ruimte**. Deze ruimte bevond zich op de afdeling waar de patiënten lagen, en bevond zich dus in de authentieke zorgomgeving. In de ruimte waren computers, *whiteboards* en ondersteunende materialen. Er was ruimte om met het volledige interprofessionele team samen te werken. Volgens een geïnterviewde verpleegkundestudent die op de IP-LWP van Fauna en de kraamafdeling had stagegelopen, zorgt het voor meer interprofessionele samenwerking als studenten zoveel mogelijk in een ruimte zitten.

Zij zag dat studenten op Fauna regelmatig niet op de IP-LWP in dezelfde ruimte zaten, waardoor er in haar ervaring minder sprake was van IPS dan nu op de kraamafdeling, waar studenten meer samen in dezelfde ruimte zitten. Uit de observaties op de kraamafdeling bleek dat het per dag verschilt hoeveel tijd de studenten samen in de IPE-ruimte doorbrengen. Op de ene observatiedag zaten studenten veel samen in de IPE-ruimte, en op de andere observatiedag brachten ze minder tijd samen door in de IPE-ruimte.

---

## ADVIES

---

### LEERKLIMAAT

Het advies dat volgt uit bovenstaande evaluatie is ten eerste om een **veilig leerklimaat** te stimuleren waarin studenten elkaar durven feedback te geven, vragen durven te stellen en fouten durven te maken (Krystallidoua et al., 2024). Supervisoren kunnen hieraan bijdragen door wederzijdse respect en gelijkheid te stimuleren tussen supervisoren en studenten van verschillende professies en door een voorbeeldrol in te nemen in de IPS. Daarnaast is het voor een veilige leeromgeving belangrijk dat supervisoren zichtbaar aanwezig zijn op de IP-LWP, zodat de drempel om hulp te vragen lager is (Halling & Kiessling, 2016). Ten tweede wordt aangeraden om een **leercultuur** op te stellen op de IP-LWP, waarbij expliciet aandacht besteed wordt aan het leerproces van studenten.

---

### LEEROMGEVING

Met betrekking tot de leeromgeving is het advies om een **IPE-ruimte** op te zetten op de afdeling waar de IP-LWP geïmplementeerd wordt, en om te stimuleren dat deze gebruikt wordt. Dit helpt studenten en supervisoren om samen te werken en zorgt ervoor dat studenten makkelijker interprofessionele competenties kunnen ontwikkelen.

## AFDELINGSBREDE FACTOREN

---

### EVALUATIE

Uit het interview met de kartrekker van de kraamafdeling, een medisch supervisor, blijkt dat ervaren wordt dat de meeste **verantwoordelijkheid** om de IP-LWP in stand te houden bij haar ligt. Kartrekkers zijn mensen die een leidende rol spelen en het voortouw nemen bij het ontwikkelen en draaiende houden van de IP-LWP. Ook blijkt uit de interviews op Fauna en de kraamafdeling dat men het lastig vond om meer mensen te **betrekken** bij de IP-LWP, meer **kartrekkers** te vinden en om voldoende **draagvlak** te creëren voor de IP-LWP. Het lage draagvlak kwam volgens geïnterviewde supervisoren doordat de deelname van bovenaf opgelegd werd door een leidinggevende, wat bij mensen weerstand kan oproepen. Daarnaast waren veel supervisoren vooraf aan hun deelname niet bekend met de IP-LWP en de voordelen van IPS. Dit laatste droeg volgens de geïnterviewden van Fauna ook bij aan de moeilijkheid in het betrekken van arts-assistenten op de IP-LWP. Door de geïnterviewden werd benadrukt dat het voor instandhouding van de IP-LWP zeer belangrijk is om voldoende gemotiveerde betrokkenen en kartrekkers te hebben.

---

### ADVIES

Uit bovenstaande volgen een aantal adviezen om de IP-LW in stand te houden. Ten eerste is het belangrijk om bij de implementatie van de IP-LWP een team van **kartrekkers** aan te stellen die samen **verantwoordelijk** zijn voor het opzetten en verbeteren van de IP-LWP (Krystallidoua et al., 2024). Hierbij werd door de geïnterviewde kartrekker van de kraamafdeling de behoefte uitgesproken om minimaal één kartrekker per deelnemende professie te hebben. Zo zouden er bij de kraamafdeling bijvoorbeeld een verloskundige, een medische en een verpleegkundige kartrekker zijn omdat er studenten van deze opleidingen



deelnemen. Dit team deelt de verantwoordelijkheid voor het draaiende houden van de IP-LWP, waardoor de ervaren werklast van de kartrekkers minder hoog zal zijn. Ten tweede wordt geadviseerd om **bekendheid met het principe** van de IP-LWP op afdelingsniveau te vergroten om zo de betrokkenheid van individuen te vergroten. Volgens geïnterviewden van Fauna en de kraamafdeling is het belangrijk om het onderwerp regelmatig terug te laten komen in vergaderingen zodat mensen meer bekend raken met het concept en de voordelen. Daarnaast werd aangegeven dat het belangrijk is dat het concept uitgedragen wordt door het afdelingshoofd om het draagvlak te vergroten. Een ander advies dat de kartrekker van de kraamafdeling gaf, is om mensen die interesse hebben in de IP-LWP te **betrekken bij het ontwikkelen** ervan. Dit zou bijdragen aan het draagvlak en de motivatie onder supervisors. Dit wordt ook ondersteund door de literatuur. Door samen onderwijsdoelen te formuleren en het curriculum vorm te geven, kan gezorgd worden voor gedeeld eigenaarschap (Lawlis et al., 2014).

## CONCLUSIE

### EVALUATIE KRAAMAFDELING

Uit de bevindingen van de evaluatie volgt dat de kwaliteit van de algemene **begeleiding** verschilt per supervisor. Dit is volgens geïnterviewde kartrekkers en supervisors afhankelijk van de motivatie van de supervisor om te begeleiden. Daarnaast waren supervisors niet altijd aanwezig op de momenten dat dit van hen verwacht werd. Over het algemeen hebben supervisors wel voldoende tijd om te begeleiden als ze ingeroosterd worden, maar kan het onverwachts druk zijn op de kraamafdeling waardoor ze bij moeten springen. Ook gaven supervisors die niet aanwezig waren op gezamenlijke leermomenten aan dat ze zich niet bewust waren dat ze aanwezig moesten zijn, wat aansluit op de onduidelijkheid in rollen en verwachtingen.

Met betrekking tot **voorlichting en training**, de voorlichting over de IP-LWP omvat duidelijke informatie over de inhoud en de rollen, verstrekt via inwerkdocumenten en *fact sheets*. Echter, volgens de geïnterviewden worden deze vaak niet gelezen door zowel studenten als supervisors. Daarnaast bevatten ze weinig informatie over onderwijs- en leerdoelen. Verder wordt er op dit moment een supervisorentraining ontwikkeld, wat van belang kan zijn voor de verbetering van de begeleidingskwaliteit.

Uit observaties, interviews en kwalitatieve vragenlijsten blijkt dat zowel supervisors als studenten vaak onduidelijkheid ervaren over hun **rol en de verwachtingen**. Ze zijn ook niet altijd op de hoogte van de rollen en verwachtingen van anderen op de IP-LWP. Op de IP-LWP was dit terug te zien in beperkte begeleiding vanuit supervisors en betrokkenheid van de studenten. De opgestelde lijst met verwachtingen die de studenten en supervisors hebben geuit, kan mogelijk helpen bij het informeren en concretiseren van de verwachtingen.

De mate waarin **interprofessioneel leren** plaatsvindt, verschilt ook per dag. Dit is afhankelijk van de aandacht van supervisoren en studenten voor IPS, de beschikbare tijd voor gezamenlijke activiteiten, en de bekendheid met en toepassing van interprofessionele leerdoelen. Er is een gebrek aan bewustzijn over de onderwijsdoelen van de IP-LWP en interprofessionele leerdoelen, zowel bij supervisoren als studenten. Ook zijn de persoonlijke leerdoelen van studenten vaak niet interprofessioneel. De begeleiding gericht op de ontwikkeling van interprofessionele competenties varieert dagelijks, met soms gebrek aan begeleiding van studenten van andere disciplines en het interprofessionele studententeam. Bovendien lijkt de aangewezen teamcoach op de kraamafdeling niet altijd zijn rol te vervullen.

Uit de evaluatie blijkt dat de IP-LWP over het algemeen goed inspeelt op de **leerbehoefte van studenten**, zoals autonomie, eigen verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en de mogelijkheid om te groeien in hun rol. De rol die de supervisoren hierbij spelen is een ondersteunende rol. Deze ondersteunende rol van de supervisoren en de mate van autonomie, eigen verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van studenten sluiten aan op het beoogde in het werkboek.

Met betrekking tot de **beoordeling en resultaten** vindt op de IP-LWP op de kraamafdeling feedback en reflectie plaats over het geleerde. Er is daarentegen beperkte aandacht voor feedback en reflectie op IPS en bijbehorende leerdoelen. Zowel studenten als supervisoren ervaren soms onzekerheid bij het geven van feedback. Supervisoren zullen binnenkort feedbacktraining ontvangen tijdens de supervisorentraining, terwijl studenten feedbackvaardigheden ontwikkelen als onderdeel van hun opleiding. Het ontvangen en geven van feedback wordt volgens twee geïnterviewde kartrekkers van Fauna en de kraamafdeling nog niet altijd als standaard beschouwd voor zorgprofessionals. Studenten en supervisoren

rapporteerden een groot aantal leeruitkomsten en andere uitkomsten (zie [appendix E](#)).

In termen van **context** worden de leeromgeving en het leerklimaat op de IP-LWP op de kraamafdeling als positief ervaren. Zo voelen studenten en supervisors zich over het algemeen veilig om elkaar feedback te geven. Daarnaast heerst er een leercultuur waarin het leerproces van studenten centraal staat, en er is een IPE-ruimte beschikbaar met leermiddelen en ruimte voor samenwerking. Ondanks deze faciliteiten wordt de ruimte niet altijd benut door studenten als supervisors.

**Afdelingsbreed** zijn er een aantal factoren die meespelen in het ontwikkelen en in stand houden van de IP-LWP op de kraamafdeling. Er wordt ten eerste ervaren dat de verantwoordelijkheid om de IP-LWP te ontwikkelen en in stand te houden voornamelijk ligt bij één kartrekker, die hierdoor een hoge werklast ervaart. Zowel de kartrekker op de kraamafdeling als andere geïnterviewde kartrekkers op Fauna ervaren moeilijkheden bij het betrekken van voldoende gemotiveerde mensen bij de IP-LWP en het vinden van meer kartrekkers. Dit heeft mogelijk te maken met de ervaren uitdaging om voldoende draagvlak te creëren voor de IP-LWP op de afdeling. Dit komt volgens geïnterviewden onder andere doordat mensen op de afdeling niet bekend zijn met het principe van de IP-LWP.

## ADVIES KRAAMAFDELING

Op basis van de bovenstaande evaluatie worden een aantal hoofdadviesen gegeven ter verbetering van de IP-LWP op de kraamafdeling. Ten eerste wordt aangeraden om in te zetten op gemotiveerde supervisors die willen **begeleiden** op de IP-LWP, zodat ze een positieve bijdragen kunnen leveren aan het leerproces van de studenten. Ten tweede wordt aangeraden om te zorgen voor een **voorlichtingsmethode** over de aard van de IP-LWP, de rollen en verwachtingen en interprofessionele leerdoelen, op een manier waarop gewaarborgd kan worden dat studenten en supervisors deze informatie tot zich nemen. Een wens die door de

kartrekker op de kraamafdeling werd uitgesproken, was om een verplichte e-*learning* te ontwikkelen. Ten derde wordt geadviseerd om ervoor te zorgen dat de eigen **rol** en de rol van de anderen duidelijk is voor studenten en supervisors vanaf het begin van hun deelname aan de IP-LWP. Dit kan bijvoorbeeld gedaan worden door de studenten en supervisors hier aan het begin van de IP-LWP samen afspraken over te laten maken, en door de rollen en verwachtingen duidelijk en concreet te vermelden in het voorlichtingsmateriaal. Dit zorgt ervoor dat supervisors beter kunnen begeleiden en dat studenten beter weten wat van hen verwacht wordt rond IPS. Ten vierde wordt aangeraden om ervoor te zorgen dat studenten en supervisors zich bewust zijn van de **onderwijsdoelstellingen en leerdoelen** van de IP-LWP die in het werkboek staan, dat studenten individuele interprofessionele leerdoelen opstellen en dat studenten en supervisors actief aan de slag gaan met de interprofessionele leerdoelen op de IP-LWP. Ten vijfde, zorg dat supervisors en studenten **feedback geven en reflecteren** op zowel interprofessioneel vlak, als professioneel en vakinhoudelijk, en stimuleer een cultuur van **feedbackuitwisseling onder de supervisors**. Tot slot, stel een team van kartrekkers aan die samen verantwoordelijk zijn voor het opzetten en verbeteren van de IP-LWP op de **afdeling**, en betrek mensen die interesse hebben in de IP-LWP bij de ontwikkeling ervan om draagvlak en motivatie te vergroten.

## EVALUATIE TOEKOMSTIGE INTERPROFESSIONELE LEERWERKPLAATSEN

Het advies, in de vorm van de opgestelde onderwijskundige randvoorwaarden, kan gebruikt worden bij het opzetten van nieuwe IP-LWP's. Daarnaast kunnen deze randvoorwaarden worden geïntegreerd in de evaluatie van zowel de huidige als toekomstige IP-LWP's, bijvoorbeeld door ze op te nemen in de PDCA-cyclus. Bovendien is er behoefte vanuit de opdrachtgever om in de toekomst een evaluatieformat te ontwikkelen voor het beoordelen van de IP-LWP's, waarbij

de onderwijskundige randvoorwaarden als basis kunnen dienen. Kortom, de resultaten van dit adviesrapport vormen een basis voor de verdere ontwikkeling en evaluatie van zowel de huidige IP-LWP op de kraamafdeling als toekomstige IP-LWP's.

## LITERATUURLIJST

- Aein, F. (2018). Midwifery students' experiences of problem solving based interprofessional learning: A qualitative study. *Women And Birth*, 31(6), e374–e379. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2018.02.006>
- Akkerman, S., & Bakker, A. (2011). Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review Of Educational Research*, 81(2), 132–169. <https://doi.org/10.3102/0034654311404435>
- Archibald, D., Trumpower, D. L., & MacDonald, C. J. (2014). Validation of the interprofessional collaborative competency attainment survey (ICCAS). *Journal Of Interprofessional Care*, 28(6), 553–558. <https://doi.org/10.3109/13561820.2014.917407>
- Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. *Higher Education*, 32(3), 347–364. <https://doi.org/10.1007/bf00138871>
- Brewer, M., & Flavell, H. (2018). *Facilitating collaborative capabilities for future work: What can be learnt from interprofessional fieldwork in health*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Facilitating-collaborative-capabilities-for-future-Brewer-Flavell/6f8dd7703e09896e85c4ffd36de49e9885f0c3fe>
- Butler, D. L., & Winne, P. H. (1995). Feedback and Self-Regulated Learning: A Theoretical Synthesis. *Review Of Educational Research*, 65(3), 245–281. <https://doi.org/10.3102/00346543065003245>
- Canadian Interprofessional Health Collaborative [CIHC]. (2010). *A national interprofessional competency framework*. <https://phabc.org/wp-content/uploads/2015/07/CIHC-National-Interprofessional-Competency-Framework.pdf>

- Ericson, A., Masiello, I., & Bolinder, G. (2012). Interprofessional clinical training for undergraduate students in an emergency department setting. *Journal Of Interprofessional Care*, 26(4), 319–325.  
<https://doi.org/10.3109/13561820.2012.676109>
- Guraya, S. Y., & Barr, H. (2018). The effectiveness of interprofessional education in healthcare: A systematic review and meta-analysis. *The Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 34(3), 160–165.  
<https://doi.org/10.1016/j.kjms.2017.12.009>
- Hallin, K., & Kiessling, A. (2016). A safe place with space for learning: Experiences from an interprofessional training ward. *Journal Of Interprofessional Care*, 30(2), 141–148. <https://doi.org/10.3109/13561820.2015.1113164>
- Havekes, M. E., & Drenth, H. (2004). *De leerwerkplaats: Samen leren in de praktijk*. Bohn Stafleu van Loghum.
- IPE Amsterdam. (2024). IPE-LWP Metrolijn. In *IPE Amsterdam*. Universiteit van Amsterdam & Hogeschool van Amsterdam. Geraadpleegd op 30 april 2024, van <https://ipe-amsterdam.nl/uncategorized/ipe-lwp-metrolijn/>
- IPE Amsterdam. (2024). Werkboek Interprofessionele Leerwerk-stageplaatsen. In *IPE Amsterdam*. Universiteit van Amsterdam & Hogeschool van Amsterdam. Geraadpleegd op 30 april 2024, van <https://ipe-amsterdam.nl/uncategorized/ipe-lwp-kraam-werkboek/>
- Krystallidou, D., Kersbergen, M. J., De Groot, E., Fluit, C., Kuijjer-Siebelink, W., Mertens, F., Oosterbaan-Lodder, S. C. M., Haan, N. S., Versluis, M., & Pype, P. (2024). Interprofessional education for healthcare professionals. A BEME realist review of what works, why, for whom and in what circumstances in undergraduate health sciences education: BEME Guide No. 83. *Medical Teacher*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/0142159x.2024.2314203>



- Lawlis, T., Anson, J., & Greenfield, D. (2014). Barriers and enablers that influence sustainable interprofessional education: a literature review. *Journal Of Interprofessional Care*, 28(4), 305–310.  
<https://doi.org/10.3109/13561820.2014.895977>
- Mette, M., Baur, C., Hinrichs, J., & Narciß, E. (2021). Gaining interprofessional knowledge and interprofessional competence on a training ward. *Medical Teacher*, 43(5), 583–589. <https://doi.org/10.1080/0142159x.2021.1885638>
- Oosterbaan-Lodder, S. C. M., Kors, J., Visser, C. L. F., Kvist, B., Kusrkar, R. A., & Scheele, F. (2023). Twelve tips for designing, implementing and sustaining interprofessional training units on hospital wards. *Medical Teacher*, 46(3), 323–329. <https://doi.org/10.1080/0142159x.2023.2252591>
- Oosterom, N., Floren, L. C., Cate, O. T., & Westerveld, H. E. (2019). A review of interprofessional training wards: Enhancing student learning and patient outcomes. *Medical Teacher*, 41(5), 547–554.  
<https://doi.org/10.1080/0142159x.2018.1503410>
- Reese, C. E., Jeffries, P. R., & Engum, S. A. (2010). *Learning together: Using simulations to develop nursing and medical student collaboration*. PubMed.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20397478/>
- Reeves, S., Fletcher, S., Barr, H., Birch, I., Boet, S., Davies, N., McFadyen, A., Rivera, J., & Kitto, S. (2016). A BEME systematic review of the effects of interprofessional education: BEME Guide No. 39. *Medical Teacher*, 38(7), 656–668. <https://doi.org/10.3109/0142159x.2016.1173663>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Star, S. L. (1989). The structure of ill-structured solutions: Boundary objects and heterogeneous distributed problem solving. In L. Gasser & M. N. Huhns

- (Reds.), *Distributed Artificial Intelligence* (pp. 37–54). Elsevier.  
<https://doi.org/10.1016/b978-1-55860-092-8.50006-x>
- Straub, C., & Bode, S. (2019). Patients' and parents' perception of care on a paediatric interprofessional training ward. *BMC Medical Education*, 19(1).  
<https://doi.org/10.1186/s12909-019-1813-6>
- Suchman, L. (1993). Working relations of technology production and use. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)/Computer Supported Cooperative Work*, 2, 21–39. <https://doi.org/10.1007/bf00749282>
- Teuwen, C. J., Van Der Burgt, S., Kusurkar, R. A., Schreurs, H., Daelmans, H. H., & Peerdeman, S. (2022). How does interprofessional education influence students' perceptions of collaboration in the clinical setting? A qualitative study. *BMC Medical Education*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03372-0>
- Van Klaveren, L., Geukers, V. G., & De Vos, R. (2024). Care complexity, perceptions of complexity and preferences for interprofessional collaboration: an analysis of relationships and social networks in paediatrics. *BMC Medical Education*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05304-6>
- Van Velzen, C., Volman, M., & Brekelmans, M. (2014). *Modelling en scaffolding als begeleidingsinstrumenten tijdens het samen lesgeven door vakbegeleiders en leraren in opleiding*. Vrije Universiteit Amsterdam.  
<https://hdl.handle.net/1871.1/6b628e92-63be-4f7e-9220-939c0e7c1af9>
- Wisniewski, B., Zierer, K., & Hattie, J. (2020). The Power of Feedback Revisited: A Meta-Analysis of Educational Feedback Research. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03087>
- World Health Organization [WHO]. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*.

<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>

World Health Organization [WHO]. (2010). Framework for action on interprofessional education & collaborative practice. In *World Health Organization* (WHO/HRH/HPN/10.3).

<https://www.who.int/publications/i/item/framework-for-action-on-interprofessional-education-collaborative-practice>

Zimmerman, B. J. (2000). Attainment of self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts, P.R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13–39). Academic Press <https://doi.org/10.1016/b978-012109890-2/50031-7>

Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a Self-Regulated Learner: An Overview. *Theory Into Practice, Digital/Theory into Practice*, 41(2), 64–70.

[https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2)

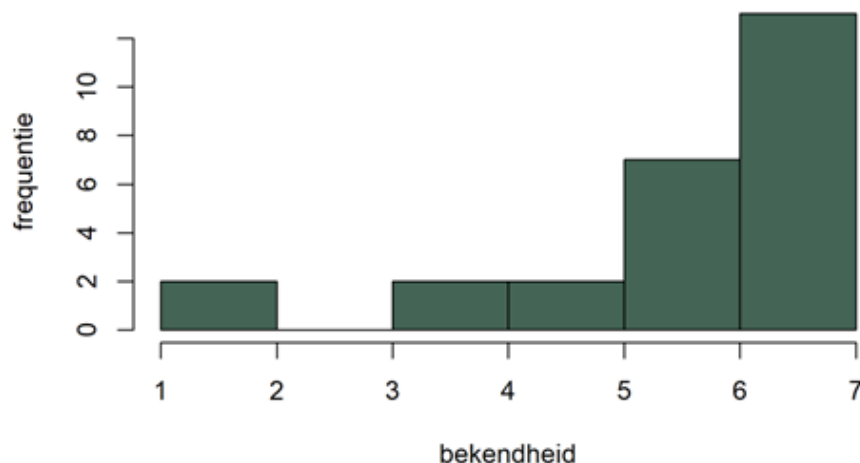
## APPENDIX A- EVALUATIE FAUNA

In het kader van een PDCA-cyclus is er in de zomer van 2023 een evaluatievragenlijst op de IP-LWP Fauna uitgezet. In totaal hebben 26 (toekomstige) professionals de evaluatievragenlijst ingevuld waaronder negen arts-assistenten, twee coassistenten, zes verpleegkunde studenten en acht werkplekbegeleiders.

### Bekendheid van de IP-LWP

De bekendheid van de IP-LWP onder de respondent was hoog (gemiddelde = 5.96 op een schaal van 1 tot 7) waarbij de bekendheid varieerde tussen de 2 en 7. De arts-assistenten waren in de groep respondenten het minst bekend met de leerwerkplaats.

**Figuur 1.** Bekendheid van de IP-LWP voor alle respondenten (op een schaal van 1 tot 7).

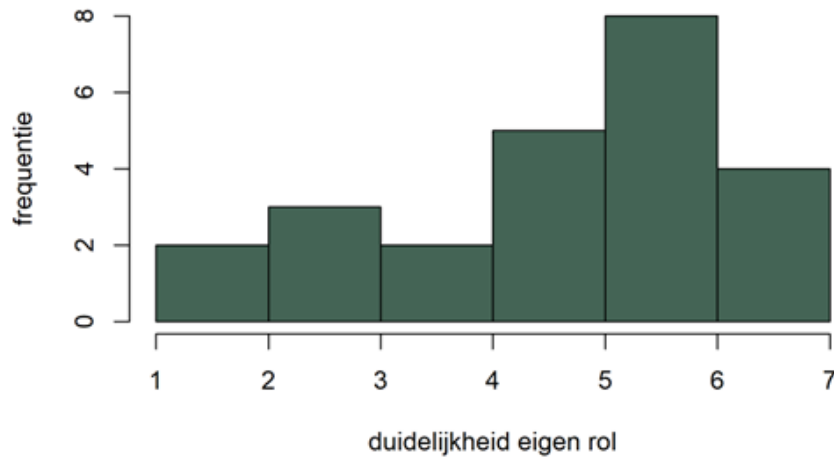


### Duidelijkheid eigen rol

Het merendeel van de respondenten gaf aan dat hun eigen rol in de IP-LWP helder was. Voor de verpleegkundestudenten was hun rol het meest helder

(gemiddelde = 6.04). Onder de arts-assistenten bleek er het meeste onduidelijkheid te zijn (gemiddelde = 3.67).

**Figuur 2.** Duidelijkheid van de eigen rol voor alle respondenten (op een schaal van 1 tot 7).



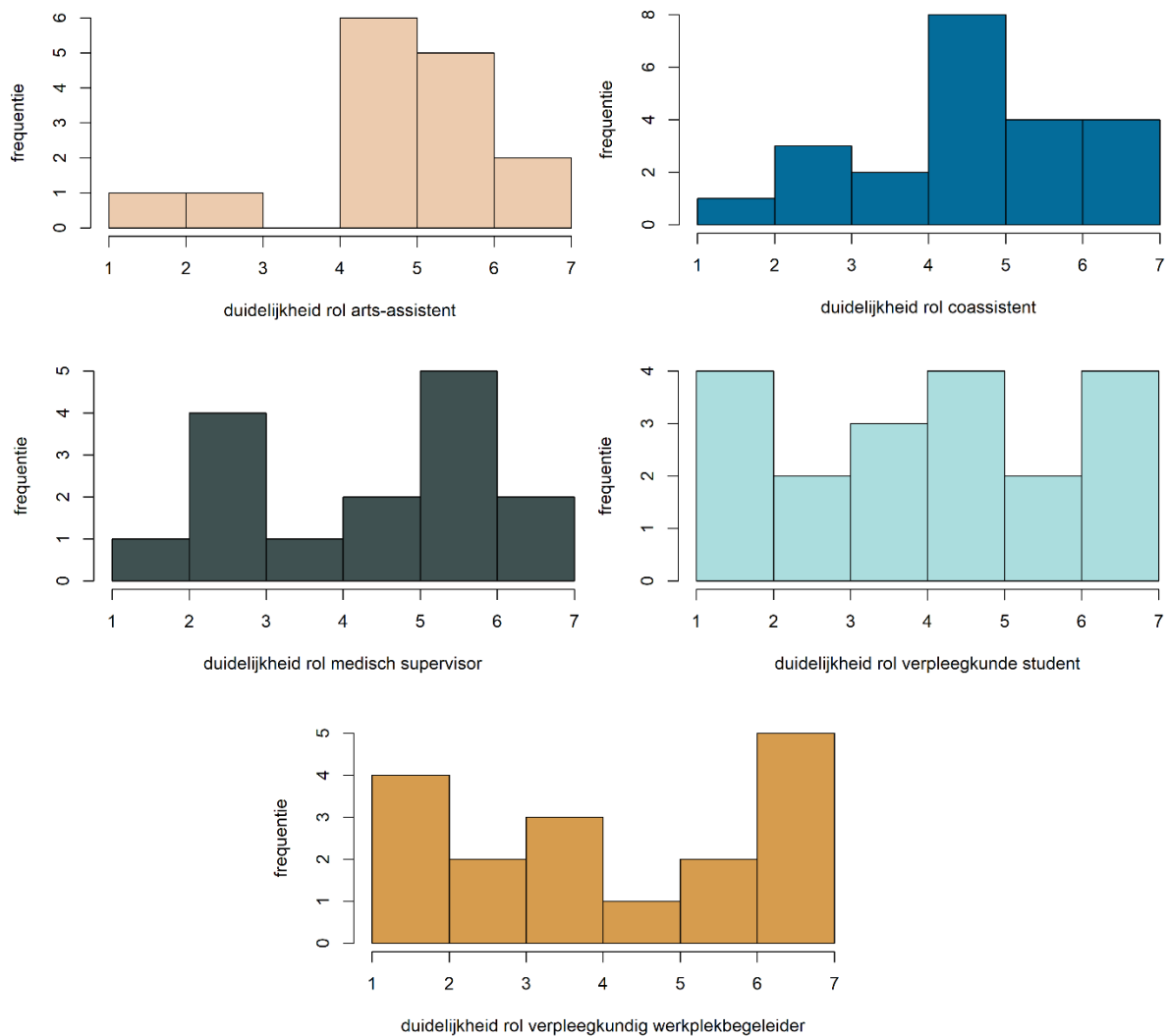
De studenten legden in hun beschrijving van hun eigen rol de nadruk op het nemen van eigen verantwoordelijkheid en het uitoefenen van autonomie, het samenwerken met studenten van andere professies, het gezamenlijk verlenen van zorg aan de patiënten, en het proces van leren van en met studenten uit verschillende professies.

Supervisoren beschreven hun rol als het verstrekken van inhoudelijke begeleiding, het toekennen van autonomie en verantwoordelijkheid aan de studenten, het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de zorg van de IP-LWP-patiënten, het begeleiden van het volledige interprofessionele studententeam en het samenwerken met collega's van andere professies.

### **Duidelijkheid rol andere teamleden**

De rollen van andere teamleden bleek voor respondenten niet altijd helder te zijn (gemiddeld tussen de 4.53 voor de verpleegkundestudent en 5.37 voor de arts-assistent).

**Figuur 3.** Duidelijkheid van de rol van de andere teamleden door alle respondenten (op een schaal van 1 tot 7).



Respondenten verwachten dat de studenten in het team samenwerken met studenten van andere professies, patiëntenzorg verlenen, terugkoppeling geven aan de supervisor, een goede houding (proactief, assertief, actief lerend, betrokken) hebben en zelfstandig zijn.

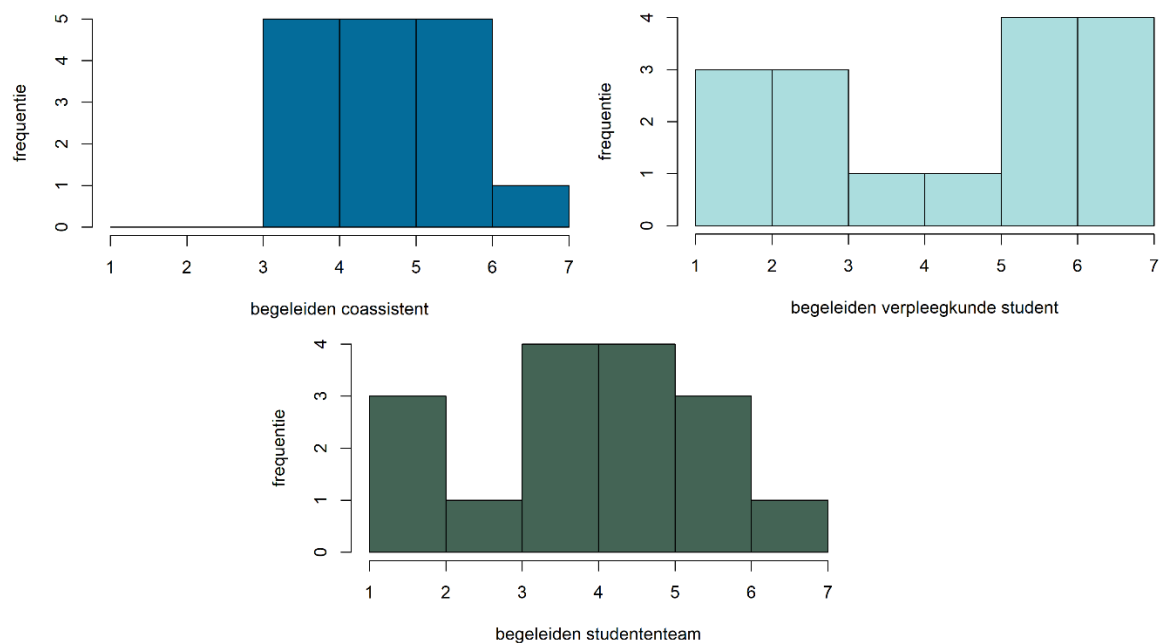
Respondenten verwachten van de supervisors dat zij vakinhoudelijke begeleiding bieden en op de achtergrond de studenten ondersteunen en sturen. Daarnaast moeten ze beschikbaar zijn, houden zij toezicht, stellen zij vragen aan

studenten, beantwoorden ze vragen van studenten, en nemen zij een rol op zich bij het geven van scholing aan studenten.

### Eigen bekwaamheid begeleiden van studenten

Arts-assistenten en verpleegkundig werkplekbegeleiders voelden zich bekwaam in het begeleiden van studenten binnen hun eigen professie (arts-assistenten = 5.44; verpleegkundig werkplekbegeleiders = 6.29). Met oog op de begeleiding van studenten van de andere professie (arts-assistenten = 3.56; verpleegkundig werkplekbegeleiders = 4.71) en het interprofessionele studententeam (arts-assistenten = 3.78; verpleegkundig werkplekbegeleiders = 5.00) voelden arts-assistenten zich minder bekwaam dan hun verpleegkundig mede-supervisoren.

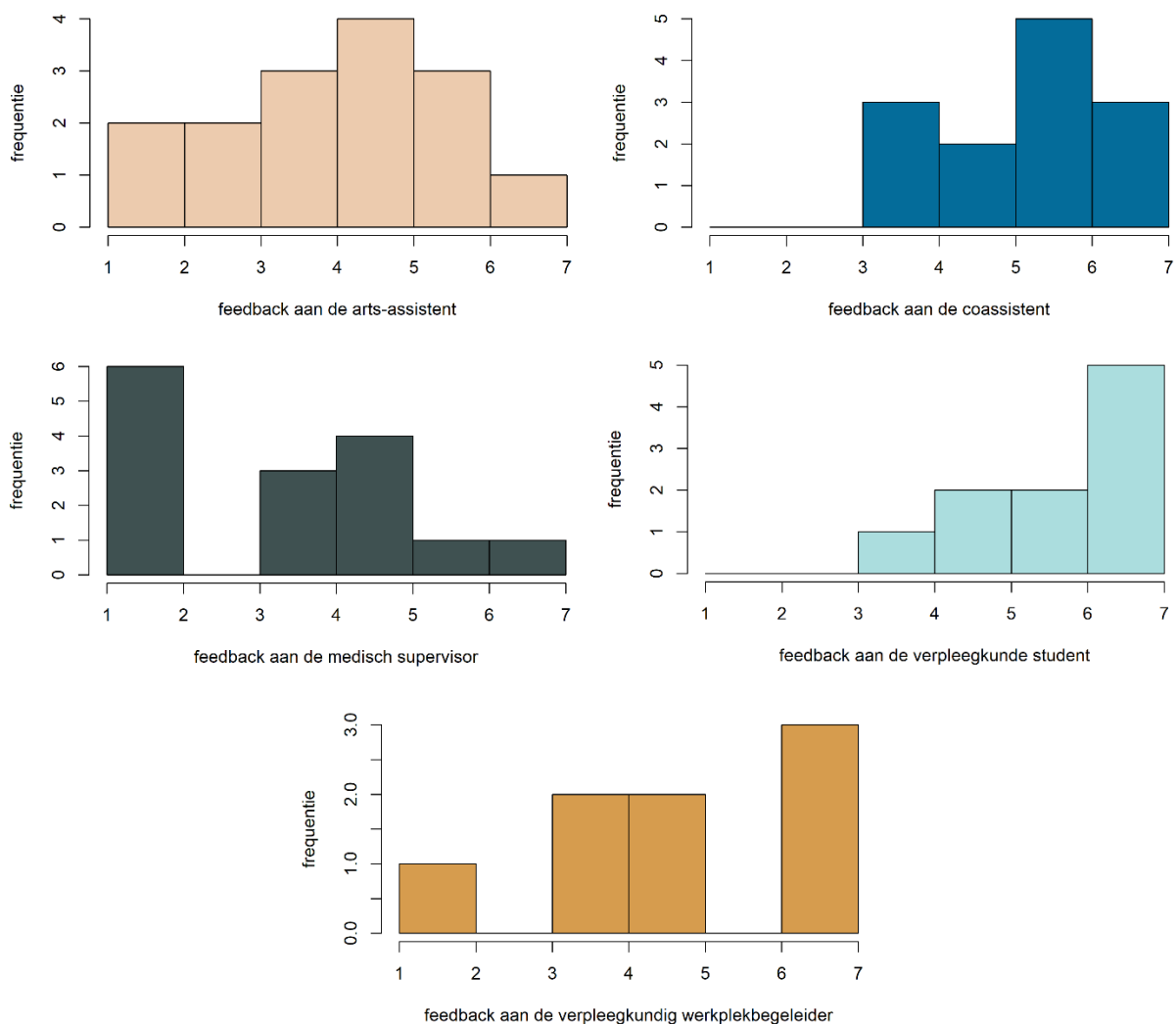
**Figuur 4.** Bekwaamheid in het begeleiden van studenten op de IP-LWP (op een schaal van 1 tot 7).



## Bekwaamheid in het geven van feedback

Over het algemeen voelden respondenten zich het meest bekwaam in het geven van feedback aan studenten (coassistenten = 5.17, verpleegkunde studenten = 6.10). Binnen het supervisorenteam was de verpleegkundig werkplekbegeleider (gemiddeld = 5.00) makkelijker benaderbaar dan de arts-assistent (gemiddeld = 4.40) en de medisch supervisor (gemiddeld = 3.60).

**Figuur 5.** Bekwaamheid in het geven van feedback (op een schaal van 1 tot 7).



Voor het verder ontwikkelen van hun vaardigheden in het geven van feedback gaven de respondenten aan behoefte te hebben aan training in feedback geven, duidelijke criteria waarop studenten worden beoordeeld, een cultuur waarin



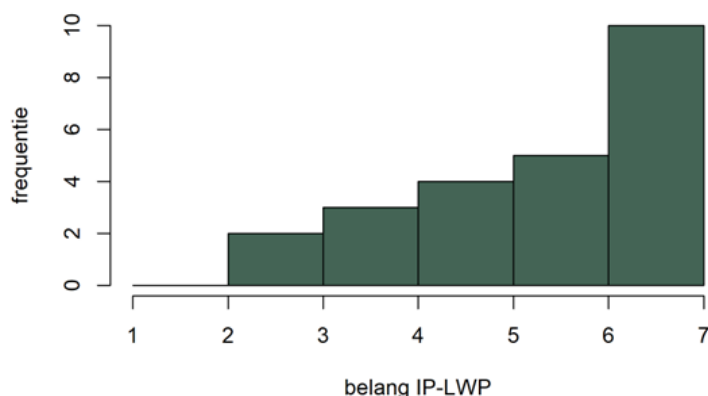
openstaan voor feedback wordt gestimuleerd, open communicatie, heldere rollen en taken voor zowel studenten als supervisors, een goed begrip van wat IPE inhoudt, en zichtbaarheid van supervisors binnen de IP-LWP.

Gevraagd aan welke specifieke hulpbronnen de respondenten behoefte hebben om zich te bekwamen, gaven de meeste respondenten aan behoefte te hebben aan een presentatie met uitleg over IPE. Extra informatie over IPE via e-mail of op papier, trainingen (bijvoorbeeld over feedback geven of IPE), en intervisie werden tevens als belangrijk beschouwd. Bovendien gaven supervisors aan behoefte te hebben aan een evaluatiemoment om samen te kunnen overleggen over de prestaties van de studenten.

### **Belang van de IP-LWP**

Zowel studenten als ook supervisors gaven aan de IP-LWP belangrijk te vinden voor de ontwikkeling van studenten waarbij coassistenten (gemiddeld = 6.50) en verpleegkundig werkplekbeleiders (gemiddeld = 6.43) het belang iets hoger leken te scoren dan arts-assistenten (gemiddeld = 5.00) en verpleegkundestudenten (gemiddeld = 5.80).

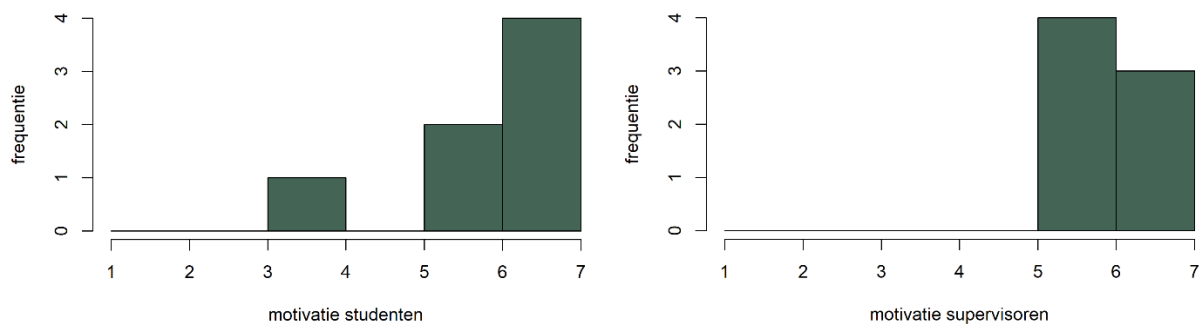
**Figuur 6.** Belang van de IP-LWP voor de ontwikkeling van studenten (op een schaal van 1 tot 7).



## Motivatie van studenten en supervisors

Zowel studenten als ook supervisors gaven aan gemotiveerd te zijn om de IP-LWP te volgen en te begeleiden (studenten = 6.29, supervisors = 6.43).

**Figuur 7.** Motivatie van studenten en supervisors (op een schaal van 1 tot 7).



## Leeruitkomsten

De studenten gaven aan dat ze door deelname aan de IP-LWP een beter begrip hadden gekregen van de rol van andere professies en de interactie tussen deze professies. Daarnaast hadden ze inzicht gekregen in het belang van samenwerking tussen professies voor de kwaliteit van de patiëntenzorg en hebben ze geleerd zelfstandig te werken en na te denken. Bovendien merkten studenten verbeteringen in hun gespreksvaardigheden en klinisch redeneren.

## Ontwikkelingsmogelijkheden

Volgens de respondenten lagen de belangrijkste ontwikkelingsmogelijkheden in een verbeterde samenwerking tussen studenten van verschillende professies en in de selectie van patiënten. Met betrekking tot de patiëntselectie vond een aantal respondenten dat de geselecteerde patiënten te weinig uitdaging boden voor het creëren van leermomenten voor de studenten, en pleitten ze ervoor dat artsen meer betrokken zouden moeten zijn bij deze selectie. Bovendien wezen ze op situaties waarin er geen geschikte patiënten beschikbaar waren voor IPE. Verder benadrukten de respondenten het belang van een grotere

betrokkenheid van artsen en arts-assistenten bij IPE, evenals het belang van meer duidelijkheid over de rolverdeling (verwachtingen en taken).

### **Bedreigingen**

Respondenten gaven aan de grootste bedreiging voor de IPE Fauna te zien in de sluiting van de afdeling. Verder werd opgemerkt dat de frequente rotatie van arts-assistenten en co-assistenten het lastig maakt om hen goed in te werken, wat vaak resulteert in verminderde motivatie en betrokkenheid. Andere genoemde bedreigingen omvatten het gebrek aan bekendheid met IPE onder supervisors, evenals onduidelijkheid over de rol die supervisors geacht worden te spelen binnen het IPE-programma. Daarnaast werd aangegeven dat er vaak te weinig tijd is voor nevenactiviteiten die goed zijn voor interprofessioneel leren en klinisch redeneren, zoals het samen invullen van een ICF-model of het bespreken van een casus.

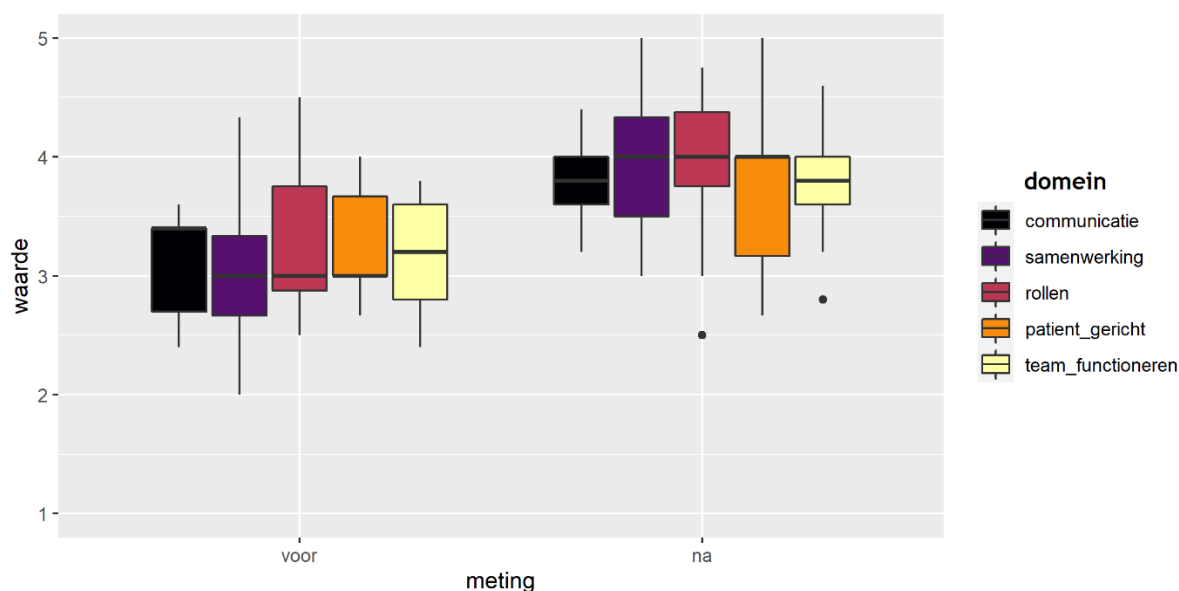
## APPENDIX B - EVALUATIE KRAAM

In het kader van een PDCA-cyclus is er vanaf de start van de IP-LWP op Kraam een wekelijkse vragenlijst uitgezet. De vragenlijst bestond voor een deel uit de gevalideerde Interprofessional Collaborative Competencies Attainment Survey (ICCAS; Archibald, Trumpower & McDonald, 2014) en een evaluatiedeel. In totaal hebben 25 toekomstige professionals de vragenlijst ingevuld, waaronder elf geneeskunde (Ma jaar 2 = 11), twee verloskunde (Ba jaar 3 = 2) en twaalf verpleegkunde (Ba jaar 3 = 6, Ba jaar 4 = 6) studenten.

### Uitkomsten ICCAS

Studenten rapporteerden een toename van interprofessionele competenties aan van gemiddeld 3.19 (SD = .43) naar 3.83 (SD = .45) op een schaal van 1 tot 5. De toename was voor studenten van de verschillende professie ongeveer gelijk (geneeskunde = .67, verloskunde = .50, verpleegkunde = .63).

**Figuur 1.** Uitkomsten ICCAS per domein (op een schaal van 1 tot 5).

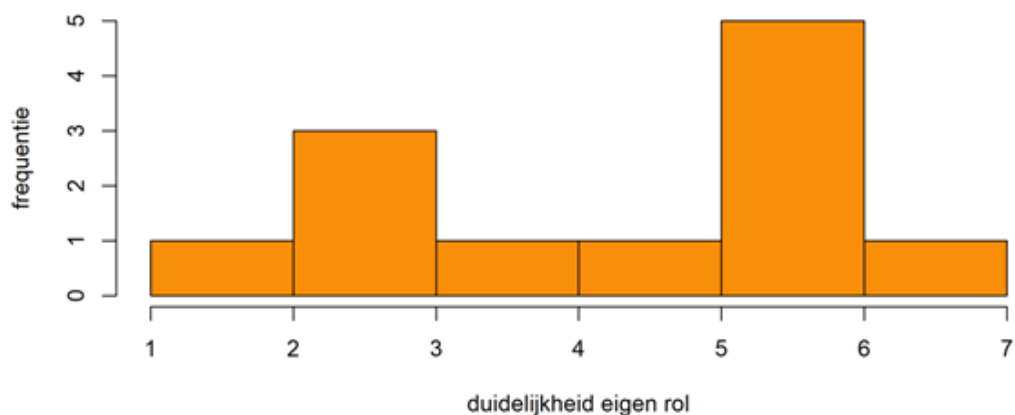


### Duidelijkheid eigen rol

De eigen rol was niet voor alle studenten even duidelijk. Voor verpleegkundestudenten (gemiddeld = 5.33) was de rol duidelijker dan voor hun teamgenoten van geneeskunde (gemiddeld = 4.75) en verloskunde (gemiddeld = 3.00).

Studenten meldden dat van hen wordt verwacht dat ze professie-specifieke taken uitvoeren en betrokken zijn bij patiëntenzorg. Bovendien gaven ze aan dat ze worden verwacht mee te kijken met studenten van andere professies, terugkoppeling te geven aan hun supervisors, beleid op te stellen en uit te voeren, samen te werken met studenten van andere professies, en zelfstandig te werken.

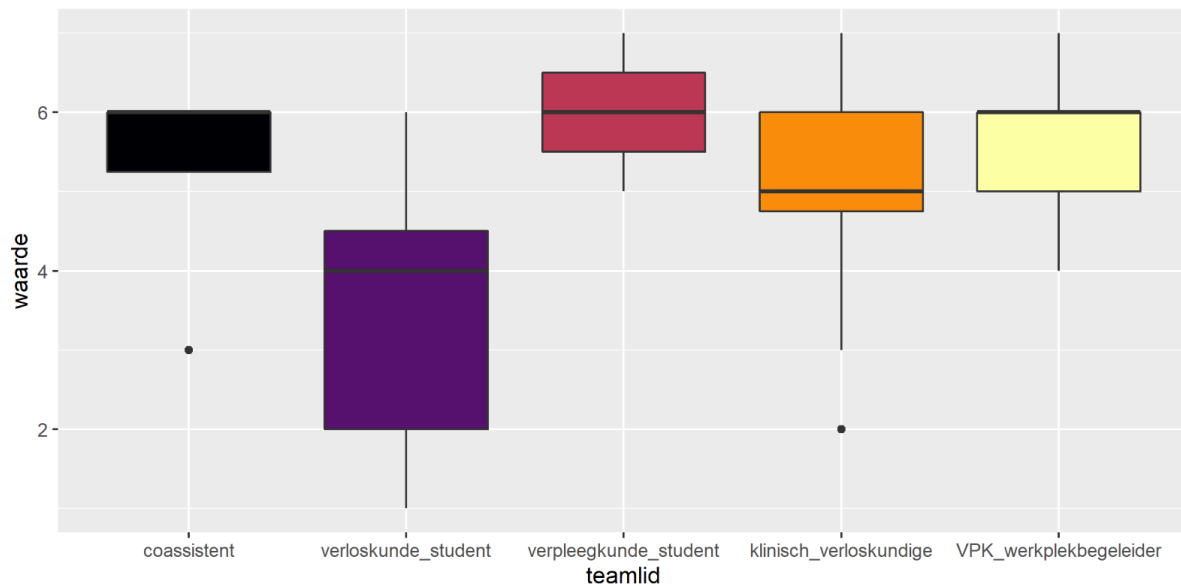
**Figuur 3.** Duidelijkheid over de eigen rol in de IP-LWP (op een schaal van 1 tot 7).



### Duidelijkheid rol andere professies

De rollen van de andere aanwezige professies van zowel collega studenten als ook supervisors bleek duidelijk met uitzondering van de rol van de verloskundige studenten op de IP-LWP.

**Figuur 2.** Duidelijkheid van de rol van andere professies (op een schaal van 1 tot 7).



Respondenten verwachten van studenten in het team dat zij professioneel specifieke taken uitvoeren, kennis en vaardigheden vanuit hun eigen professioneel inbrengen, meekijken bij het werk van studenten uit andere professioneel, overleggen met andere studenten, samenwerken met studenten van andere professioneel, betrokken zijn bij patiëntenzorg, beleid ontwikkelen en implementeren, en een proactieve houding tonen.

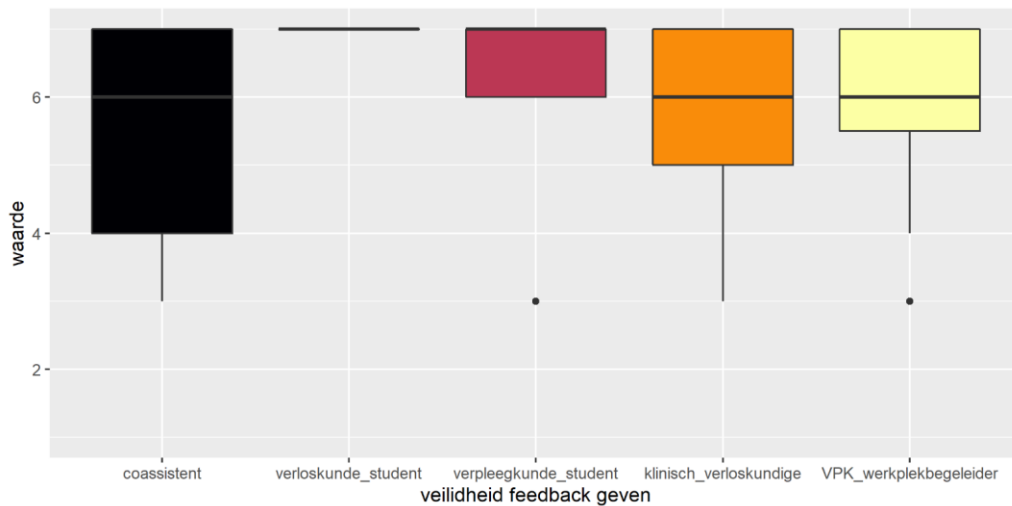
Respondenten verwachten van de supervisors dat zij vakinhoudelijke begeleiding aan studenten en algemene begeleiding aan het team bieden, studenten ondersteunen en sturen, en toezicht houden. Tevens wordt van hen verwacht dat ze studenten begeleiden in het proces van klinisch redeneren, vragen stellen aan de studenten, feedback geven, en overleg plegen.

### **Veiligheid feedback geven**

Studenten voelden zich over het algemeen veilig om een student van een andere professioneel en de supervisors feedback te geven. Verloskunde- en verpleegkundestudenten gaven aan zich iets minder veilig te voelen in het geven van feedback aan een coassistent (gemiddeld = 5.40) dan studenten van andere

professies aan de verpleegkundestudent (gemiddeld = 6.27) of verloskundestudent (gemiddeld = 7.00). Studenten voelden zich redelijk veilig om feedback te geven aan hun supervisors (gemiddeld = 5.75).

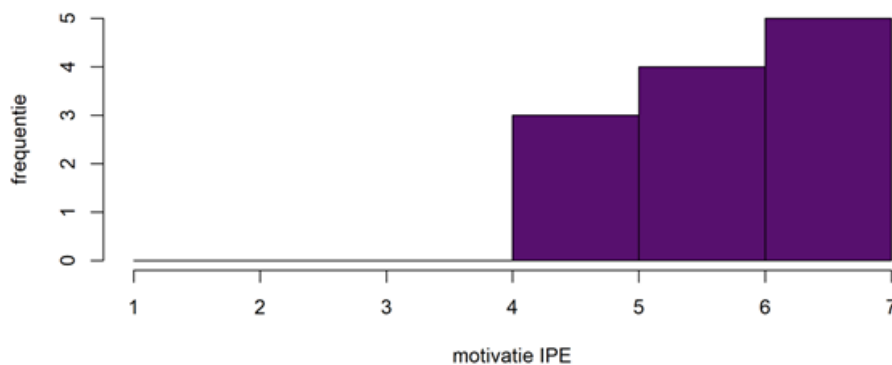
**Figuur 4.** Veiligheid feedback geven aan een student met andere professie en de supervisors (op een schaal van 1 tot 7).



### Belang van de IP-LWP

Coassistenten, verloskunde- en verpleegkundestudenten vinden interprofessionele educatie (IPE) tijdens hun coschappen of stage belangrijk voor hun eigen ontwikkeling (gemiddeld = 6.17, SD = .84).

**Figuur 5.** Het belang van interprofessionele educatie (IPE) voor studenten (op een schaal van 1 tot 7).



## **Leeruitkomsten**

De studenten gaven aan dat ze door deelname aan de IP-LWP hebben geleerd hoe het werk van hun eigen professie er in de praktijk uitziet, hoe ze effectief kunnen samenwerken met studenten van andere professies, en wat de andere professies inhouden. Verder benoemden studenten dat ze hebben geleerd om zelfstandig te werken, een beter begrip hebben ontwikkeld van de praktische aspecten van patiëntenzorg, en verbeterde vaardigheden hebben verworven in klinisch redeneren.

## **Ontwikkelingsmogelijkheden**

De meest genoemde ontwikkelmogelijkheden volgens de respondenten betreffen een duidelijkere rolverdeling, waarbij verwachtingen en taken expliciet op papier worden vastgelegd, meer aandacht voor gezamenlijke overlegmomenten tussen studenten en supervisors, en het maken van duidelijke afspraken.

## **Bedreigingen**

Studenten identificeerden voornamelijk bedreigingen voor de IP-LWP in de begeleiding ervan. Zo benoemden zij beperkte motivatie van supervisors, beperkte kennis over IPE, supervisors met een negatieve houding, of het ontbreken van beschikbare supervisors als valkuilen. Verder werd aangegeven dat er voldoende tijd en ruimte moet zijn om mee te lopen met studenten van verschillende professies en voor interprofessionele leermomenten.



## APPENDIX C - RAAMWERK ONDERWIJSKUNDIGE RANDVOORWAARDEN

### Voorlichting en training

- Informatievoorziening
- Supervisorentraining

### Rolverdeling en verwachtingen

### Algemene begeleiding

- Kwaliteit
- Motivatie

### Interprofessioneel leren

- Interprofessionele leerdoelen
- Interprofessionele samenwerking
  - Aandacht voor IPS
  - Leeractiviteiten
  - Begeleiding voor IPS

### Beoordeling en resultaten

- Feedback en reflectie
- (leer)uitkomsten

### Aansluiting op leerbehoeften

### Context

- Leeromgeving
- Leerklimaat

### Afdelingsbrede factoren

- Gedeelde verantwoordelijkheid
- Kartrekkers
- draagvlak

## APPENDIX D – VERWACHTINGEN

Hieronder staan de verwachtingen die mensen die betrokken zijn op de IP-LWP genoemd hebben voor de supervisors en studenten.

Er wordt verwacht dat de supervisor

- Weet wat het IPE-principe is, wat er van hen verwacht wordt op de IP-LWP en waarom.
- Studenten als team aanspreekt en niet voornamelijk studenten van de eigen professie begeleidt
- Studenten begeleidt in het interprofessioneel samenwerken
- Studenten stimuleert om zelf na te denken en dingen uit te zoeken
- Vragen stelt die de gedachtegang en klinisch redeneren stimuleren.
- Studenten ondersteunt en begeleidt bij het opstellen van een integraal zorgplan
- Een ondersteunende en sturende rol aanneemt
- Communiceert met collega's op de IPE
- Duidelijke afspraken maakt met studenten en collega's
- Studenten ruimte geeft om zelfstandig te werken en te denken
- Studenten betreft bij leeractiviteiten op de IP-LWP
- Collega's en studenten feedback geeft
- Studenten stimuleert om elkaar feedback te geven
- Rolmodel is op de IP-LWP
- Studenten een mate van autonomie en verantwoordelijkheid geeft
- Samenwerkt met collega's van andere professies
- Zichtbaar aanwezig is op de IP-LWP
- Niet te veel patiënten heeft naast de IP-LWP

- Aanwezig is bij de vaste gezamenlijke momenten (zoals de papieren visite, dagevaluatie)
- Vakinhoudelijke vragen beantwoordt
- Een veilig leerklimaat stimuleert
- Structuur in de dag aanbrengt (bv door de planning aan het begin van de dag door te nemen)
- Samen met de studenten en collega's evalueert
- Studenten stimuleert om zoveel mogelijk samen te doen (bv samen naar de patiënt gaan)
- Eindverantwoordelijk zijn voor patiëntenzorg en het goed verlopen van de IP-LWP

Er wordt verwacht dat de student

- Aanwezig is op de IP-LWP
- Patiënten behandelt met een lage complexiteit zodat ze zich kunnen richten op het ontwikkelen van IP-vaardigheden (CICH-raamwerk)
- Welwillend en gemotiveerd is om deel te nemen aan de IP-LWP
- Zelfstandig nadenkt en werkt
- Samen dingen uitzoekt met studenten van andere professies
- Vragen aan andere studenten en de supervisors stelt
- Feedback geeft aan supervisors
- Feedback geeft aan andere studenten
- Zich ontwikkelt in zijn/haar rol op de IP-LWP
- Individuele (interprofessionele) leerdoelen opstelt
- Professie-specifieke taken uitvoert
- Initiatief/proactiviteit toont
- Kennis en vaardigheden vanuit eigen professie inbrengt

- Samen met andere studenten een integraal zorgplan opstelt
- Communiceert met supervisoren en medestudenten
- Betrokken is bij de leeractiviteiten op de IP-LWP
- Zoveel mogelijk samendoet met andere studenten (zoals samen naar de patiënt gaan)
- Verantwoordelijk is voor een deel van de patiëntenzorg
- Meegaat en meekijkt met taken van andere studenten
- Autonomie uitoefent en verantwoordelijkheid neemt

## APPENDIX E – UITKOMSTEN VAN DE INTERPROFESSIONELE LEERWERKPLEK

### Leeruitkomsten

- Leren over en van andere professies
  - o Beter beeld van hun kennis en vaardigheden
  - o Beter beeld van het werk dat ze doen en welke gevolgen dit heeft voor het eigen werk.
  - o Je leert meer rekening houden met het werk en de verwachtingen van de andere professies
  - o Inzicht in hoe het werk van verschillende professies verschilt
- Inzicht opdoen over hoe patiëntenzorg er in de praktijk uitziet en deze zorg leren uit te voeren.
- Je kan meer stilstaan bij patiënten doordat je er niet veel hebt en ze van lage complexiteit zijn
- Ontwikkeling van klinisch redeneren
- Leren samenwerken met studenten van andere professies
- Leren zelfstandig werken en nadenken
- Leren verantwoordelijk te zijn voor een deel van de patiëntenzorg
- Ontwikkeling van zelfvertrouwen
- Samen een integraal zorgplan opstellen
- Samen ontslaggesprekken voorbereiden
- Algemene toename in IPS-competenties (ICCAS)
- Inzicht in de communicatie tussen verschillende professies in de praktijk
- Inzicht in belang van samenwerking voor de kwaliteit van de patiëntenzorg
- Verdere ontwikkeling gespreksvaardigheden

## Andere opbrengsten

- Coassistenten en HBOV studenten vinden het leuk en leerzaam
  - o Coassistenten vinden het leuker en leerzamer dan normale coschappen omdat ze zelfstandigheid en vrijheid hebben en er aandacht is voor hun leerproces.
- Supervisoren die het leuk vinden om te begeleiden vinden het voor hunzelf ook leerzaam.
  - o Supervisoren ontwikkelen hun IPS-competenties door van en over collega's uit andere professies te leren en ermee samen te werken.
- Uit de vragenlijst volgde dat studenten en supervisoren de IP-LWP belangrijk vinden voor de ontwikkeling van de studenten.
- Betere zorg voor de patiënt

## APPENDIX F – IPE-METROLIJN

