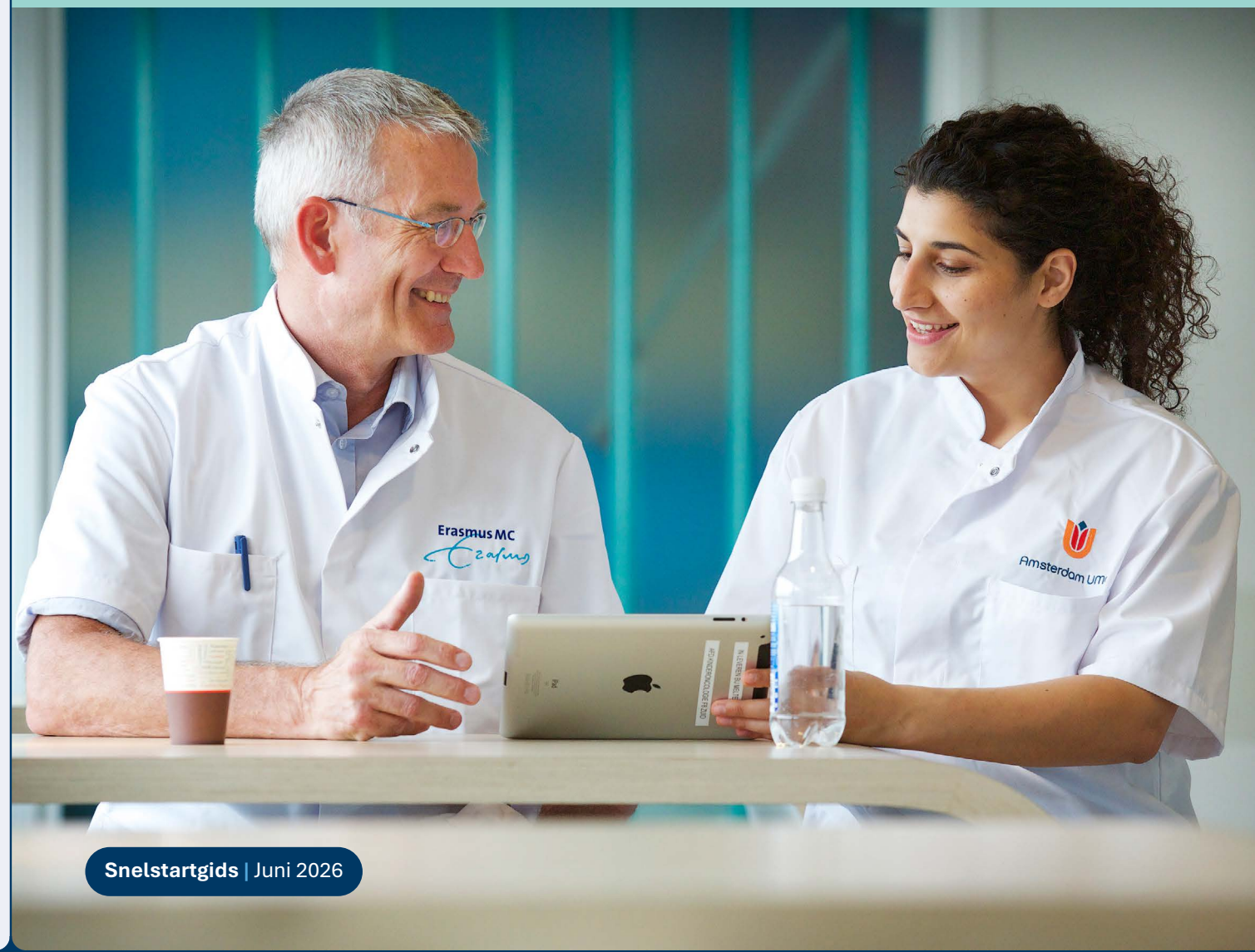
Snelstartgids interprofessioneel opleiden op de werkplek

Umc's van Nederland



Snelstartgids | Juni 2026

Introductie

Deze snelstartgids hoort bij de *UMCNL-Handreiking: Interprofessioneel opleiden op de werkplek* en is geschreven voor leidinggevenden, zorgprofessionals, opleiders en beleidsmakers in de ziekenhuiszorg. De gids biedt een actiegerichte samenvatting van de handreiking, zodat gebruikers direct aan de slag kunnen met het ontwikkelen en implementeren van interprofessioneel werkplekleren in ziekenhuis en umc.

De snelstartgids gaat ervan uit dat de lezer bekend is met de genoemde handreiking en inzicht heeft in de achtergronden, principes en doelen van interprofessioneel samen leren in het kader van opleiden en samenwerken op de werkplek.

Leeswijzer

Deze snelstartgids ondersteunt leidinggevenden, opleiders, zorgprofessionals en beleidsmakers bij het ontwikkelen en implementeren van interprofessioneel opleiden en daarbij behorende leren op de werkplek. De gids is opgebouwd rond drie logische stappen.

1. Waar te beginnen op de afdeling? 4

Handvatten om het innovatieklimaat te verkennen, draagvlak en leiderschap te creëren en te werken aan een veilige leeromgeving en interprofessionele cultuur.

2. Hoe ontwerp en organiseer je interprofessioneel leren? 8

Richt zich op het onderwijskundig ontwerp:
kerncompetenties, leerdoelen, leerfasen, organisatievormen, reflectie en toetsing.

3. Hoe implementeer je interprofessioneel opleiden in de praktijk? 14

Biedt concrete stappen voor implementatie en borging, en beschrijft de rol en competenties van interprofessionele opleiders en docenten.

De hoofdstukken kunnen in samenhang of afzonderlijk worden gebruikt, afhankelijk van de fase waarin een team of afdeling zich bevindt. Voor verdieping wordt verwezen naar de *UMCNL-Handreiking: Interprofessioneel opleiden op de werkplek*.

1. Waar te beginnen op de afdeling?

Interprofessioneel opleiden op de werkplek begint bij inzicht in de context waarin teams werken. Dit hoofdstuk helpt leidinggevenden en opleiders om te bepalen of de afdeling klaar is voor deze innovatieve vorm van leren en samenwerken, en welke randvoorwaarden nodig zijn om kansrijk te starten.

1.1. Hoe stelt de leidinggevende of opleider vast in welke mate het innovatieklimaat van het team geschikt is voor interprofessioneel werkplekleren?

Voordat interprofessioneel opleiden op de werkplek wordt ingevoerd, is het essentieel een realistisch beeld te hebben van het innovatieklimaat. In deze paragraaf wordt uitgewerkt hoe je systematisch de omgeving, stakeholders, het draagvlak en mogelijke belemmeringen in kaart brengt, zodat keuzes onderbouwd en haalbaar zijn.

Maak een omgevingsscan op vier niveaus

- Buiten de organisatie (bijvoorbeeld: wat vragen beroepsorganisaties?).
- Binnen de organisatie (bijvoorbeeld: wat vraagt/wil de Raad van Bestuur?).
- Afdeling/divisie (bijvoorbeeld: wat zijn wensen, verwachtingen en strategische keuzes van de afdeling?).
- Team (bijvoorbeeld: wat zijn wensen, verwachtingen, capaciteiten en leerpunten van het team?).

Identificeer stakeholders

- Formele besluitvormers (zorg, opleiding, financials, staf).
- Informele beïnvloeders (op teamcultuur en gedrag).
- Stel een implementatieteam samen met formele besluitvormers en informele beïnvloeders.

Bepaal het draagvlak bij de stakeholders

- Classificeer de mate van steun voor leren en samenwerken: weerstand, neutraal of stimulerend.
- Onderzoek in hoeverre interprofessioneel opleiden aansluit bij de bestaande waarden in het team.
- Bepaal of interprofessioneel opleiden een ‘nice to have’ of ‘need to have’ is.
- Onderzoek of er motivatie, tijd en kennis beschikbaar zijn.

Breng kansen en hindernissen in kaart

- Welke belemmeringen en ondersteunende factoren spelen op afdelings-, team- en individueel niveau? Denk aan: is het iedereen duidelijk waarom interprofessioneel opleiden belangrijk is en wat interprofessioneel samenwerken conceptueel betekent? Wat is de huidige cultuur, wat is de huidige wijze van samenwerken? In welke mate spelen middelen, tijd, geld en prioriteiten een rol?
- Kan de huidige werkwijze geleidelijk worden afgebouwd ten gunste van interprofessioneel werkplekleren?

Zorg voor een planning en concrete aanpak voor om de succeskans te vergroten

- Formuleer succescriteria en mijlpalen.
- Begin klein (pilotcyclus), evalueer regelmatig.
- Betrek zorgprofessionals er actief bij.
- Zorg voor borging, vermijd langdurige projectstructuren.

1.2. Hoe vergroot de opleider of leidinggevende het draagvlak?

Zorgprofessionals nemen makkelijker deel aan innovaties, zoals interprofessioneel werkplekleren, als de waarden ervan aansluiten bij hun beroepsethiek (zoals veiligheid, patiëntgerichtheid en samenwerking). Gedragsverandering lukt alleen als professionals er persoonlijk in geloven. Dagelijkse praktische obstakels (werkdruk, communicatieproblemen) bepalen uiteindelijk het draagvlak. Het is waardevol dat niet alleen de leidinggevende en/of opleider interprofessioneel werkplekleren en samenwerken actief uitdraagt, maar ook een zorgprofessional uit het team (of van een ander team) dit doet. Deze persoon noemen we een IP-ambassadeur.

Doel van een IP-ambassadeur

Professionals begeleiden bij het ontwikkelen van interprofessionele activiteiten op de werkplek.

Rol van een IP-ambassadeur

Cultuurverandering stimuleren, verbinden en voorbeeldgedrag tonen.

Taken van een IP-ambassadeur

- Creëert draagvlak, enthousiasme en bewustzijn.
- Verbindt mensen en afdelingen.
- Haalt feedback op en koppelt terug.
- Werkt informeel: overtuigt met intrinsieke motivatie.

Profiel van een IP-ambassadeur

- Verbindend en inspirerend leider.
- Ervaring met interprofessionele samenwerking.
- Organisatiesensitief.
- Sterk communicatief en reflectief vermogen.

1.3 Hoe versterkt de leidinggevende en/of opleider de cultuur van interprofessioneel opleiden?

Interprofessioneel opleiden en het daaraan verwante leren en samenwerken is voor het team vaak een innovatie: de term is bekend, maar meestal wordt nog niet op die manier gewerkt. Betrokkenen verstaan bovendien niet altijd hetzelfde onder interprofessioneel opleiden en samenwerken, waardoor snel wordt aangenomen dat het al gebeurt. Om succes te boeken, zijn twee zaken essentieel: conceptuele helderheid en erkenning door leidinggevende en opleiders dat interprofessioneel werkplekleren onderdeel is van de dagelijkse praktijk. Dan wordt het ook een cultuurverandering, die parallel loopt met de praktische implementatie van het interprofessionele werkplekleren. De drager van die cultuur is de interprofessionele identiteit: een gedeeld professioneel zelfbeeld waarin artsen, verpleegkundigen, paramedici en anderen rollen, verantwoordelijkheden en expertise met elkaar afstemmen, gebaseerd op respect, gedeelde besluitvorming en samenwerking voor hoogwaardige, geïntegreerde patiëntenzorg.

1. Maak een begin met interprofessionele cultuur

- Stel als leidinggevenden en opleiders vast waarom interprofessioneel (werkplek)leren belangrijk is voor betere kwaliteit en veiligheid van zorg.
- Benoem dat interprofessioneel opleiden een proces is voor verbetering van kwaliteit en veiligheid van zorg en dat het continue facilitering van teams en medewerkers door leidinggevenden nodig heeft.
- Zorg ervoor dat artsen, (regie)verpleegkundigen en andere zorgprofessionals interprofessioneel opleiden als aandachtsgebied hebben.
- De reden is:
  - Interprofessioneel opleiden wordt structureel geborgd als het een formeel aandachtsgebied is.
  - Het voorkomt dat interprofessioneel opleiden enkel afhankelijk is van individueel enthousiasme.
  - Het schept duidelijke verwachtingen en verantwoordelijkheden.
  - Het legitimeert dat tijd en aandacht worden besteed aan interprofessioneel opleiden.
- Zorg ervoor dat naast of in de zorgproductieprocessen tijd wordt vrijgemaakt voor interprofessioneel werkplekleren.
- Neem interprofessioneel opleiden op in opleidingsplannen.

2. Zorg voor een veilige leeromgeving

Organiseer daarvoor het volgende:

- Benoem het verbeteren van kwaliteit van zorg en het aanpakken en oplossen van fouten als een gedeelde verantwoordelijkheid.
- Bespreek fouten in een sfeer van gezamenlijkheid, op basis van wederzijds respect en met kennis van elkaars deskundigheid.
- Zorg ervoor dat alle betrokken medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen in overleggen, vergaderingen, op de operatiekamer, de afdeling, et cetera.
- Reflecteer en evalueer elkaars inbreng en beslissingen, met als doel om je als team steeds te verbeteren.

3. Schep een gemeenschappelijke basis voor de cultuur van samen leren en samenwerken

Organiseer daarvoor het volgende:

- Benoem en benadruk tijdens teamvergaderingen gedeelde doelen en waarden van interprofessioneel opleiden en werken.
- Zorg voor erkenning en waardering van de unieke expertise van elke beroepsgroep.
- Zorg voor regelmatig en positief contact tussen de zorgprofessies.

4. Benoem en beloon interprofessionele cultuurkenmerken en laat voorbeeldgedrag zien

Interprofessioneel gedrag is te herkennen aan:

- *Effectieve communicatie.* Zorgprofessionals communiceren duidelijk en respectvol met elkaar. Ze luisteren actief naar elkaars input, geven constructieve feedback en delen informatie op een transparante manier.
- *Respect voor deskundigheden.* Elk teamlid waardeert en respecteert de expertise van anderen. De teamleden erkennen elkaars rollen en hebben vertrouwen in de kennis en ervaring van anderen om de zorg te verbeteren.
- *Duidelijke rollen en verantwoordelijkheden.* Zorgprofessionals hebben een duidelijk begrip van hun rol binnen het team, maar zijn ook flexibel in het overnemen van verantwoordelijkheden wanneer dat nodig is. Dit maakt het mogelijk om samen te werken zonder dat verwarring of conflicten ontstaan.
- *Samenwerking en teamgeest.* Zorgprofessionals zijn bereid om samen te werken, ongeacht hun discipline, functie of specialisme. Ze leveren gezamenlijk patiëntenzorg en helpen elkaar wanneer dat nodig is. Het draait om een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de zorg.
- *Gezamenlijke besluitvorming.* Zorgprofessionals betrekken iedere relevante partij in het team bij beslissingen. Ze streven naar een gezamenlijke aanpak, waarbij verschillende perspectieven worden overwogen om te komen tot de beste zorgbeslissing voor de patiënt.
- *Focussen op gemeenschappelijke doelen.* Zorgprofessionals streven naar een gedeeld en gezamenlijk doel: het leveren van de best mogelijke zorg voor de patiënt. Zorg ervoor dat alle teamleden samenwerken om het gemeenschappelijke doel te bereiken, en zorg ervoor dat zij de waarde van elkaar bijdragen erkennen.

5. Versterk interprofessionele identiteit via selectiebeleid

Een interprofessionele cultuur begint al bij de instroom van nieuwe professionals op de afdeling. Het selectiebeleid en de samenstelling van sollicitatiecommissies spelen daarom een belangrijke rol in het bevorderen van interprofessionele identiteit en samenwerking. Drie aanbevelingen voor selectiebeleid:

- Selecteer professionals op basis van hun motivatie en openheid om interprofessioneel te leren en samen te werken. Onderzoek toont aan dat de context waarin professionals worden opgeleid – inclusief de selectieprocedure – invloed heeft op hun interprofessionele identiteitsvorming.
- Zorg ervoor dat leden van sollicitatiecommissies bekend zijn met interprofessionele waarden en deze actief uitdragen. Hiernaar is nog beperkt expliciet onderzoek verricht, maar praktijkervaringen en literatuur wijzen erop dat commissieleden met een sterke interprofessionele houding bijdragen aan het selecteren van kandidaten die passen binnen een interprofessionele leeromgeving.
- Integreer interprofessionele competenties als expliciete selectiecriteria in sollicitatieprocedures. Denk hierbij aan het vermogen tot samenwerken, communicatie over beroepsgrenzen heen en het tonen van respect voor andere disciplines.

2. Hoe ontwerp en organiseer je interprofessioneel opleiden en leren?

Een doordacht onderwijskundig ontwerp helpt om het leren dat past bij interprofessioneel opleiden op de werkplek doelgericht en effectief te organiseren. Dit hoofdstuk biedt handvatten voor het bepalen van leerdoelen, leeractiviteiten en structuren die aansluiten bij die werkplek.

2.1 Wat te organiseren voor het ontwerp van interprofessioneel werkplekleren?

Heldere verantwoordelijkheidsverdeling en regie zijn nodig om interprofessioneel opleiden duurzaam vorm te geven. Deze paragraaf beschrijft welke rol een procesverantwoordelijke speelt en welke competenties daarbij van belang zijn.

Benoem een procesverantwoordelijke voor de ontwikkeling van interprofessioneel leren en opleiden

Deze persoon:

- heeft affiniteit met en kennis over leren en opleiden;
- heeft een onafhankelijke rol (geen aanspreekpunt voor eigen professie);
- heeft tijd, mandaat en middelen;
- kan verbinden, doorzetten en heeft ervaring met projecten;
- is creatief, flexibel en nieuwsgierig naar andere disciplines.

Inhoud van interprofessioneel leren: de vier kerncompetenties van interprofessioneel samenwerken

Hiernaast worden de vier kerncompetenties en concrete leerdoelen (wat leren?) voor zorgprofessionals benoemd die helpen bij het ontwerp van de leeractiviteit en de evaluatie ervan. Vervolgens worden de vier fasen van interprofessioneel leren (hoe leren?) beschreven, met daarbij passende leeractiviteiten zoals interprofessionele leergemeenschappen.

Competentie	Leerdoel
1. Rolduidelijkheid (role clarification) Begrijpt de expertrol van samenwerkingspartners, hun taken, bevoegdheden en grenzen. Erkent de rol van de patiënt en benut de inzichten van samenwerkingspartners en patiënten voor een gezamenlijk behandelplan.	Zorgprofessional kan de rollen en verantwoordelijkheden van de interprofessionele teamleden (inclusief de belangen van de patiënt) beschrijven en een houding aannemen die past bij de situatie.
2. Team-functioneren (team functioning) Herkent de voordelen van teamwerk bij complexe zorgvraagstukken. Kan professionele relaties opbouwen, onderhouden en verbeteren, en reflecteert op het functioneren van het team.	Zorgprofessional kan tijdens de interprofessionele samenwerking kennis, vaardigheden en attitude gericht inzetten om te komen tot een gezamenlijk besluit. Zorgprofessional kan communicatiemodellen en gesprekstechnieken inzetten die passen bij de interprofessionele situatie.
3. Samenwerkend leiderschap (collaborative leadership) Neemt verantwoordelijkheid binnen een team en draagt deze over als het nodig is. Erkent wederzijdse afhankelijkheid	Zorgprofessional kan reflecteren op zijn aandeel in de samenwerking en communicatie van het interprofessionele team. Neemt hierin de rollen, verantwoordelijkheden en machtsdynamieken mee. Zorgprofessional kan deze reflectie toepassen ter ontwikkeling van zichzelf.
4. Belangenafweging en conflictoplossing (conflict resolution) Signaleert barrières en kansen voor samenwerking, weegt conflicterende belangen en vraagt waar nodig hulp om de samenwerking te verbeteren.	Zorgprofessional herkent spanningen en/of meningsverschillen in een interprofessioneel team en draagt bij aan de bespreking hiervan.

Let op: leerdoelen zijn contextgebonden. Stem ze af op de fase van ontwikkeling van het team en de klinische situatie. Interprofessionele leerdoelen bij een CRM-training kunnen bijvoorbeeld anders zijn dan voor een MDO.

Proces van interprofessioneel leren: de vier fasen van interprofessioneel leren

Interprofessioneel leren ontwikkelt zich stapsgewijs. Dit onderdeel beschrijft de vier fasen die zorgprofessionals doorlopen, van monodisciplinair denken naar interprofessioneel samenwerken, en hoe deze fasen kunnen worden benut in het ontwerp van leeractiviteiten. Neem de fasen mee in het ontwerp van de leeractiviteit en het werkplekleren.

Fase 1. Verkenning en begripsvorming (disciplinary grounding)

Doel: oriëntatie op het probleem en vertrouwd raken met de relevante professies.

In deze fase wordt basiskennis opgedaan over het probleem en de betrokken professies. Zorgprofessionals onderzoeken in hun eerste leerfase hoe verschillende vakgebieden het probleem benaderen. Belangrijk hierbij is het begrijpen van de concepten, methoden en taal van elke professie. Belangrijk is ook het vermogen om in deze fase het eigen beroepsperspectief zichtbaar en begrijpelijk te maken voor anderen.

Fase 2. Perspectieven innemen (perspective taking)

Doel: inzicht krijgen in de verschillende perspectieven en hoe deze het zorgprobleem beïnvloeden.

Zorgprofessionals onderzoeken in hun tweede leerfase hoe zij bewust kunnen kijken door de bril van elk ander vakgebied. Zij proberen de unieke invalshoeken, waarden en aannames van elk vakgebied te begrijpen. Dit vraagt om kritische reflectie en het waarderen van andere zienswijzen.

Fase 3. Overeenkomsten vinden (finding common ground)

Doel: een gedeelde basis creëren van waaruit integratie van kennis mogelijk wordt.

Zorgprofessionals zoeken in hun leerfase naar overlappingen en aansluitende begrippen of doelen tussen professies. Ze proberen tegenstrijdigheden te overbruggen en een gemeenschappelijk kader te vormen. Dit vereist dialoog, samenwerking en onderhandeling.

Fase 4. Integratie (integration)

Doel: een geïntegreerd begrip of zorgplan dat individuele professies overstijgt.

De inzichten uit de vorige stappen worden samengebracht in een nieuw, samenhangend geheel. Er ontstaat een vernieuwde kijk op het probleem, die rijker is dan een kijk vanuit één discipline. Vanuit het leren over, van en met elkaar wordt een interprofessioneel antwoord of interprofessionele oplossing ontwikkeld.

Organisatievorm van interprofessioneel leren: interprofessionele leergemeenschappen

Een Interprofessionele Leergemeenschap (IPLG) is een vaste groep zorgprofessionals uit meerdere disciplines (bijvoorbeeld verpleegkundigen, artsen, paramedici of sociaal werkers) die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor:

- leren van, met en over elkaar;
- verbeteren van de interprofessionele samenwerking;
- verhogen van de kwaliteit en veiligheid van zorg;
- verbeteren van het team-functioneren.

Wat is bij een IPLG de taak van de leidinggevende of opleider?

- Kies een geschikt thema (bijvoorbeeld veilgheidssituatie, overdracht of complexe casussen).
- Gebruik of sluit aan bij bestaande afdelingsstructuren of processen (zoals MDO of visite lopen) bij het oprichten van een IPLG.
- Zorg dat de vier kenmerken van interprofessioneel samenwerken (rolduidelijkheid, team-functioneren, gedeelde verantwoordelijkheid en conflict oplossen) aan bod komen.
- Zet het leerproces centraal – gebruik de vier interprofessionele kerncompetenties als leidraad.
- Zorg voor reflectie op het interprofessionele proces als een essentieel onderdeel van het interprofessioneel leren en het verbeteren van interprofessionele samenwerking.
- Start met kleine en diverse teams – laat het zich als ‘olievlek’ uitbreiden.

Reflectie als onderdeel van interprofessioneel leren

Reflectie is een sleutelmechanisme voor verdiepend leren en samenwerking. In dit onderdeel wordt uitgewerkt hoe teams gericht kunnen reflecteren op het samenwerkingsproces en het interprofessionele karakter daarvan.

Reflecteren op de samenwerking in zijn algemeenheid: bespreek eerst het totale proces.

- Wat ging goed in de samenwerking?
- Waar wrikte het?
- Hoe werden rollen opgepakt (of niet)?
- Hoe is gezamenlijk tot besluiten gekomen?
- Wat zijn leerpunten voor volgende keren?

Reflecteren op de specifieke samenwerking: bespreek het interprofessionele karakter.

Gebruik als kader de vier kerncompetenties als vaste leidraad voor de diepere reflectiegesprekken en leerdoelen. Hieronder staan voorbeelden.

- Rolduidelijkheid
  - Welke verschillen en/of overeenkomsten tussen de rollen en verantwoordelijkheden van beroepsgroepen zijn jullie opgevallen tijdens de activiteit?
  - Hoe beïnvloedt dit het beeld dat jullie van elkaar hebben?
- Team-functioneren
  - Welke verschillen en/of overeenkomsten in de communicatie tussen professies zijn jullie opgevallen?
  - Hoe beïnvloedt dit jullie samenwerking?

2.2 Hoe weet de opleider wanneer interprofessionele competenties en leerdoelen zijn bereikt?

Met toetsing wordt expliciet gemaakt wanneer interprofessionele competenties en leerdoelen zijn bereikt. Toetsing van interprofessioneel leren vraagt andere accenten dan monodisciplinaire toetsing. Het gaat in eerste instantie om het team en in tweede instantie om het individu. Toetsing is belangrijk om vast te stellen of en in welke mate de doelen zijn bereikt. Maar het routinematig en frequent toetsen van interprofessionele leeractiviteiten wordt als bureaucratisch en belastend gezien, zeker voor zorgprofessionals die niet in opleiding zijn. Toetsen is bovendien een middel en geen doel.

Toetsing van interprofessioneel opleiden is alleen zinvol wanneer het bijdraagt aan:

- Inzicht in het leerproces en de voortgang van het team of individu tijdens het (leven lang) werkplekleren van professionals (formatief toetsen).
- Beoordeling van kennis en vaardigheden in opleidingssituaties, zoals bij aios (summatief toetsen).

Wat is te toetsen?

Niet alles hoeft te worden getoetst of kan worden getoetst met een vorm van examinering. Hieronder wordt toegelicht welke interprofessionele vaardigheden en houdingen relevant zijn om te evalueren, en welke toetsvormen passend zijn voor individuen en teams.

Doelen om te toetsen

- Elkaars rollen, domeinen en verantwoordelijkheden begrijpen en respecteren.
- Reflectievaardigheden op de professionele identiteit als teamlid.
- Effectief samenwerken, communiceren en beslissen in teams.
- Gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor behandelbeleid.
- Herkennen en hanteren van conflicten tussen disciplines.

Toetsmiddelen voor individuele toetsing (binnen opleidingen)

- 360° feedback.
- Individueel Opleidingsplan met IPE-leerdoelen.
- Korte Praktijk Beoordeling (KPB) met focus op samenwerking en communicatie (CanMEDS).
- Reflectie-essays (bijvoorbeeld (Inter)professional Identity Essay).

Toetsmiddelen voor het toetsen van teams

- Peer assessment en groepsopdrachten.
- Rollenspellen en simulaties (TOSCE).
- Beoordeling van het groepsproces.
- Reflectiegesprekken met rubrics.

Voorbeelden van gevalideerde instrumenten om te gebruiken bij toetsing

Instrument	Focusgebied
ICCAS	Samenwerkingscompetenties (pre-post)
TeamSTEPPS	Teamperceptie en gedrag
RIPLS	Attitudes en bereidheid tot IPL
SBAR-tool	Klinische communicatie tussen disciplines
ICAR	Interprofessionele communicatie
TOSCE	Teamwork in simulaties
Case-based assessment	Toepassen van kennis in interprofessionele context
EPAs met IPE-component	Samenwerken binnen professionele activiteiten

Evaluatiemiddelen voor na de opleiding

Gebruik bijvoorbeeld IFMS (functioneringsgesprekken) als evaluatiemoment voor interprofessionele samenwerking en professionele groei.

3. Hoe implementeer je interprofessioneel opleiden in de praktijk?

Interprofessioneel opleiden is te implementeren door een positief implementatieklimaat te creëren waarin zorgprofessionals ervaren dat samenwerken over beroepsgrenzen heen wordt verwacht, ondersteund en gewaardeerd. Dit vraagt om een sterke 'innovation values fit': het interprofessionele werkplekleren-concept moet aansluiten bij professionele waarden zoals gezamenlijke patiëntgerichtheid, kwaliteit en veiligheid van de zorg. De ondersteuning door de leidinggevende is mogelijk door het middelen en tijd vrij te maken en door training. Daarnaast vergroten stimulerende maatregelen, coaching en voorbeeldgedrag de implementatie-effectiviteit.

3.1 Interprofessionele leerinterventie ontwikkelen en beoordelen op relevantie en kwaliteit

Een effectieve leerinterventie sluit aan bij de praktijk en het team. Dit onderdeel beschrijft de stappen om interprofessionele leeractiviteiten te ontwikkelen en te beoordelen. Daarnaast omschrijft het kwalificaties van een interprofessionele docent of opleider.

Stappen voor het ontwikkelen van een passende interprofessionele leeractiviteit op de werkplek

- Benoem een procesverantwoordelijke.
- Inventariseer de betrokken professionele disciplines.
- Organiseer brainstormsessies over het interprofessionele werkplekleren.
  - Formuleer samen doelen en ideeën.
- Werk voorstellen voor interprofessioneel werkplekleren uit en leg ze voor.
  - Toets aan leerdoelen.
  - Bespreek en reflecteer in groepjes, zorg voor besluitvorming met draagvlak.
- Werk het gekozen voorstel uit.
  - Stem af met aanspreekpunten per professie.
  - Leg data, tijdsinvestering en materialen vast.
  - Regel communicatie, evaluatie, roosters en overdracht.
- Implementeer en evalueer.
  - Organiseer een startbijeenkomst voor de eerste leeractiviteit met de aanspreekpunten per professie. Maak daarbij duidelijke afspraken over:
    - supervisoren, roostering;
    - introductie van nieuwe lerenden;
    - handleidingen en ruimtes;
    - evaluatiemomenten die worden vastgesteld.

Hoe beoordeelt de leidinggevende of opleider snel of een interprofessionele leeractiviteit goed is opgezet?

Deze checklist is een praktisch hulpmiddel om snel te beoordelen of een leeractiviteit inhoudelijk sterk, haalbaar en duurzaam is ingericht, en of deze bijdraagt aan leren en samenwerking op de werkplek.

De leerinterventie:

- is relevant;
  - sluit aan bij praktijk, casuïstiek, richtlijnen en beroepsontwikkeling;
- is haalbaar;
  - passend bij tijd, inzet en middelen;
- is geïntegreerd;
  - verweven met werkprocessen, geen extra last;
- is activerend en begeleidend;
  - begeleiding is vakinhoudelijk én didactisch sterk;
  - aandacht voor zelfreflectie, kennisdeling, actieve werkvormen;
- is veilig;
  - voldoet aan gelijkwaardigheid tussen deelnemers, ruimte voor fouten en vragen;
- is doelgericht;
  - heeft heldere leerdoelen en evaluatiecriteria;
- is duurzaam;
  - is onderdeel van een cyclisch leerklimaat, met borging en evaluatie.

3.2 Kenmerken van een interprofessionele opleider/docent

Interprofessioneel opleiden en het daaraan verbonden leren vraagt specifieke kwaliteiten van opleiders en docenten. Deze paragraaf beschrijft welke rollen, taken en competenties nodig zijn om teams effectief te begeleiden in leren over, van en met elkaar. Deze kenmerken zijn behulpzaam bij werving en selectie, teamsamenstelling, opleiding en scholing, alsook bij organisatie van het werk.

Doel van een IP-opleider / docent

- Professionals begeleiden in leren met, van en over elkaar.

Rol van een IP-opleider

- Expert;
- Begeleider;
- Beoordelaar;
- Coach.

Taken van een IP-opleider

- Ontwikkelt leeractiviteiten;
- Coacht individuen en teams;
- Ondersteunt werkbegeleiders;
- Signaleert leerbehoeften;
- Stimuleert een veilig leerklimaat.

Kwalificaties van een IP-opleider

- Didactisch vaardig (individueel en groep);
- Kennis van interprofessioneel leren;
- Coachend en faciliterend leider;
- Organisatiesensitief;
- Herkent cultuurverschillen en hiërarchie.

Wat moeten IP-opleiders/docenten weten en kunnen?

- Beroepsrollen en perspectieven;
- Begrijpt hoe disciplines elkaar aanvullen;
- Stimuleert kennisdeling en respect;
- Bouwt vertrouwen;
- Bevordert open feedbackcultuur;
- Leidt teams naar gezamenlijke besluitvorming;
- Begeleidt bij professionele conflicten;
- Getraind in bemiddeling en gezamenlijke oplossingen.

Slot

Interprofessioneel opleiden vraagt om een gefaseerde aanpak met inzicht in context, draagvlak en cultuur, een doelgericht onderwijskundig ontwerp en een zorgvuldige implementatie en borging in de praktijk. Onderstaande adviezen bieden houvast om dit te verankeren in de dagelijkse praktijk.

Slotadvies

- Begin klein en bouw uit.
- Begeleid het team actief met rolmodellen en ambassadeurs.
- Sluit aan bij waarden en erken werkdruk.
- Zorg dat opleiders getraind zijn in IP-vaardigheden.
- Reflectie is de sleutel tot duurzame samenwerking.

Disclaimer:
Deze Snelstartgids Interprofessioneel Opleiden is tot stand gekomen in opdracht van UMCNL. Hiervoor is samengewerkt met meerdere auteurs uit de umc's: elk met een eigen expertise en professionele achtergrond. Zij hebben actuele wetenschappelijke literatuur, praktijkervaring en inzichten uit relevante vakgebieden gebruikt. In de handreiking is een overzicht van de literatuur opgenomen waarop de snelstartgids mede is gebaseerd. Daarnaast is ChatGPT – een AI-ondersteunde teksttool, ontwikkeld door OpenAI, geraadpleegd ter ondersteuning bij het herformuleren en herstructureren van teksten. UMCNL – alle rechten voorbehouden. De inhoud van dit materiaal is eigendom van UMCNL en mag niet worden gekopieerd, verspreid of op enige wijze worden hergebruikt zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Het gebruik van deze inhoud door of in AI-systemen is uitdrukkelijk niet toegestaan.

Deze publicatie hoort bij de UMCNL-Handreiking: interprofessioneel opleiden op de werkplek 26.00456
https://www.umcnl.nl/projecten/interprofessioneel-opleiden/

umcnl

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht

E-mail: umcnl@umcnl.nl
Bel: 030 273 98 80

UMCNL is de koepel van de zeven umc's van Nederland

Amsterdam UMC · Erasmus MC · LUMC Leids Universitair Medisch Centrum · Maastricht UMC+ · Radboudumc · UMCG · UMC Utrecht