



SAMEN VOOR RYAN

Trynke Keuning (Hogeschool KPZ)
Shirine Bousaid (Hogeschool KPZ)
Marco Algera (Hogeschool Viaa)

In samenwerking met:
Liset Bijsterbosch (Tintengroep – Sociaal Werk De Kop)
Petra Bleijenburg (Samen voor Ryan)

GRENSOVERSTIJGEND SAMENWERKEN VOOR EEN KANSRIJKE ONTWIKKELING

Onderzoek naar interprofessionele samenwerking rondom kinderen en jongeren
in Steenwijkerland en de rol van Samen voor Ryan



Colofon

Titel: Grensoverstijgend samenwerken voor een kansrijke ontwikkeling

Onderzoek naar interprofessionele samenwerking rondom kinderen en jongeren in Steenwijkerland en de rol van Samen voor Ryan

Auteurs: Trynke Keuning, Shirine Bousaid, Marco Algera

In samenwerking met: Liset Bijsterbosch, Petra Bleijenburg

Versie: opgemaakte definitieve versie

Datum: oktober 2024

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Samen voor Ryan: de Steenwijkerlandse Academie.

Dit werk valt onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie



Managementsamenvatting

Professionals werken steeds vaker samen over de grenzen van hun eigen vakgebieden heen om de leefwereld en ontwikkeling van kinderen en jongeren te verbeteren. Deze interprofessionele samenwerking brengt professionals uit verschillende disciplines, ouders en verzorgers samen, waarbij iedereen vanuit zijn eigen expertise bijdraagt aan een gezamenlijke missie: een kansrijke ontwikkeling voor elk kind. In Steenwijkerland is de afgelopen jaren met het initiatief 'Samen voor Ryan' (SvR) gericht ingezet op het versterken van deze interprofessionele samenwerking, met als doel de pedagogische basis van kinderen en jongeren te verstevigen.

In deze rapportage presenteren we de resultaten van een onderzoek, uitgevoerd binnen SvR via de Steenwijkerlandse Academie, dat inzicht biedt in de stand van zaken (2023-2024) van de interprofessionele samenwerking tussen professionals in Steenwijkerland en de invloed van SvR-activiteiten daarop. De volgende onderzoeksvragen stonden centraal:

- In hoeverre is er contact tussen de verschillende organisaties binnen SvR?
- In hoeverre voelen de professionals van de organisaties binnen SvR zich onderling verbonden?
- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor de interprofessionele samenwerking binnen SvR?
- In hoeverre nemen professionals binnen SvR deel aan de georganiseerde activiteiten?
- In hoeverre zijn professionals tevreden over het activiteitsaanbod binnen SvR?
- Wat levert de interprofessionele samenwerking binnen SvR op volgens de professionals?

Methode

Het onderzoek vond plaats in de periode april tot juni 2024. Er zijn verschillende onderzoeksmethoden ingezet om vanuit verschillende perspectieven antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Er werden drie focusgroepsessies gehouden: één met leidinggevend en twee met professionals, waarin onder meer belemmerende en bevorderende factoren van de samenwerking werden besproken. Daarnaast werd een online vragenlijst verspreid onder 155 professionals, waarvan 111 volledige reacties werden geanalyseerd. De vragenlijst bestond uit onderdelen die de samenwerkingsverbanden en de impact van SvR-activiteiten in kaart brachten, waaronder een vraag over het professionele (sociale) netwerk van de respondenten en vragen over de betrokkenheid gebaseerd op de Index for Interdisciplinary Collaboration (IIC). Verder zijn enkele individuele interviews afgenomen om dieper in te gaan op specifieke ervaringen en voorbeelden van goede praktijken. Tot slot werd een inventarisatie gemaakt van de deelname aan SvR-activiteiten om inzicht te krijgen in de betrokkenheid van professionals.

Resultaten

Uit het onderzoek blijkt dat er binnen SvR een actief netwerk is van professionals die regelmatig contact onderhouden met diverse organisaties, waaronder scholen, opvang sociaal werk en gemeente. De meeste professionals ervaren een sterke verbondenheid met collega's uit andere disciplines en maken vaak gebruik van elkaars expertise. De gelijkwaardigheid in de samenwerking wordt over het algemeen als positief ervaren. Bevorderende factoren voor de samenwerking zijn onder andere persoonlijke verbandingen en korte communicatielijnen, terwijl onduidelijke verantwoordelijkheden en gebrek aan gedeelde doelen als belemmeringen worden genoemd. Ook zijn er uitdagingen door regelgeving en personeelsverloop.

Deelnemers zijn overwegend positief over de SvR-activiteiten, hoewel tijdgebrek soms deelname belemmert. De inhoud van de activiteiten wordt als nuttig ervaren, maar er is behoefte aan een compacter programma en betere afstemming met drukke periodes.

Professionals zien dat door SvR de samenwerking met andere professionals verbeterd waardoor zorg en begeleiding van kinderen en jongeren beter kan worden ingericht. Er is echter ruimte voor verdere groei, vooral in de betrokkenheid van ouders en kwetsbare gezinnen.

Discussie en aanbevelingen

Deze rapportage sluit af met enkele discussiepunten en aanbevelingen, die we hieronder kort samenvatten:

Gebiedsgerichte samenwerking

Hoewel de samenwerking positief wordt beoordeeld, blijken niet alle professionals betrokken. Het is belangrijk om samenwerking te stimuleren waar dit logisch is, bijvoorbeeld binnen gebieden of rondom specifieke thema's. Een kern van actieve 'grensgangers' kan bruggen slaan tussen bredere samenwerkingen, zonder dat iedereen overal betrokken hoeft te zijn.

Bereik van SvR

Hoewel SvR bedoeld is voor alle kinderen, lijkt het in de praktijk vooral gericht op kinderen met extra ondersteuningsbehoeften, die niet altijd optimaal worden bereikt. Aanbevolen wordt om activiteiten beter af te stemmen op deze doelgroep, zonder de bredere missie uit het oog te verliezen.

Aanbod en communicatie

Professionals waarderen de activiteiten van SvR, maar ervaren soms een overload. Een compacter programma en gerichtere communicatie kan helpen. Ook wordt het aanbevolen om zowel gemeentebrede masterclasses als gebiedsgerichte activiteiten te blijven organiseren, om zowel kennisdeling als lokale samenwerking te bevorderen.

Betrekken van toekomstige professionals

Om toekomstige professionals beter voor te bereiden op interprofessionele samenwerking, wordt aanbevolen samen te werken met opleidingsinstituten. Studenten kunnen betrokken worden bij SvR-projecten voor praktijkervaring, wat bijdraagt aan sterkere samenwerking op lange termijn.

Vervolgonderzoek

Dit onderzoek kan dienen als een nulmeting voor verdere monitoring van samenwerking binnen SvR. Het wordt aanbevolen om de samenwerking en effecten regelmatig te meten en ook kinderen, jongeren en ouders bij toekomstig onderzoek te betrekken. Daarnaast is vervolgonderzoek naar de impact van interprofessionele samenwerking op de ontwikkeling van kinderen wenselijk.

Inhoud

Managementsamenvatting	3
Methode	3
Resultaten	3
Discussie en aanbevelingen.....	4
1. Introductie: Samenwerken voor een kansrijke ontwikkeling	6
1.1 Samen voor Ryan.....	6
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	6
1.3 Werkwijze	7
1.4 Respondenten	8
2. Interprofessionele samenwerking in Steenwijkerland	10
2.1 Netwerkrelaties tussen organisaties	10
2.2 Netwerkrelaties tussen sectoren	12
2.3 Onderlinge verbondenheid	14
3. Bevorderende en belemmerende factoren voor interprofessionele samenwerking in Steenwijkerland	16
3.1 Bevorderende factoren	16
3.2 Belemmerende factoren	17
4. Samen voor Ryan: deelname aan en waardering van activiteiten (2023-2024)	19
4.1 Inventarisatie deelname activiteiten.....	19
5. Opbrengsten interprofessioneel samenwerken en SvR.....	24
6. Conclusies, discussie en aanbevelingen	28
6.1 Conclusie	28
6.2 Discussie	29
6.3 Aanbevelingen voor Samen voor Ryan.....	31
Referenties	35
Bijlagen	37
Bijlage 1 – Achtergrondkenmerken respondenten op enquête	37
Bijlage 2 – Aantallen contacten met professionals van andere discipline	42

1. Introductie: Samenwerken voor een kansrijke ontwikkeling

In Nederland zien we steeds meer dat professionals met verschillende achtergronden samenwerken rondom kinderen en jongeren met als doel hun leefwereld te verbeteren en een kansrijke ontwikkeling te bevorderen (Nederlands Jeugd Instituut, z.d.). Deze *interprofessionele samenwerking* houdt in dat professionals uit diverse disciplines, ouders, verzorgers en vrijwilligers complementair aan elkaar werken, waarbij ieder vanuit zijn eigen expertise bijdraagt aan een gezamenlijke missie: de kansrijke ontwikkeling van kinderen en jongeren (Van Dongen & Fanchamps, 2021).

Of het nu gaat om de individuele casus van een kind of jongere, of om bredere maatschappelijke opgaven zoals laaggeletterdheid, (generatie)armoede, onderwijsachterstanden en het welzijn van jongeren: de essentie van interprofessionele samenwerking is dat men samen meer kan bereiken dan alleen. Interprofessionele samenwerking draagt bijvoorbeeld bij aan betere toegang tot zorg (Gerdes, 2021), sterkere doorlopende lijnen tussen kinderopvang en primair onderwijs (Fukkink et al., 2024) of tussen primair en voortgezet onderwijs (Bochane et al., 2024).

Het idee dat samenwerking over de grenzen van verschillende disciplines heen, zowel bij individuele casuïstiek als bij maatschappelijke vraagstukken, kan leiden tot nieuwe en effectievere aanpakken, wordt ondersteund door de boundary crossing theorie (Akkerman & Bakker, 2011). Deze theorie stelt dat professionals elkaar beter leren begrijpen en elkaars perspectieven kunnen integreren door over de grenzen van hun eigen expertise te kijken. Dit proces helpt niet alleen om bestaande werkwijzen beter op elkaar af te stemmen, maar kan ook leiden tot geheel nieuwe, innovatieve oplossingen voor complexe vraagstukken (Dingshof et al., 2023). Het oversteken van deze grenzen vraagt echter om specifieke vaardigheden, zoals het vermogen om met verschillende perspectieven te werken en de bereidheid om te leren van collega's uit andere vakgebieden (Post et al., 2023).

1.1 Samen voor Ryan

In Steenwijkerland wordt actief gewerkt aan het stimuleren van professionals om deze grenzen over te steken en gezamenlijk te werken aan het vergroten van kansen voor kinderen. Samen voor Ryan (SvR) is een initiatief dat sinds 2019 actief is en zich richt op het bevorderen van kansrijke ontwikkelingen voor kinderen en jongeren. Het project omvat een samenwerking tussen 25 verschillende organisaties, waaronder kinderopvang, primair en voortgezet onderwijs, passend onderwijs, jeugdgezondheidszorg, sociaal werk en de gemeente. Ongeveer 1.200 professionals zijn betrokken bij deze gezamenlijke inspanningen (Pouw, 2024).

SvR richt zich op het versterken van de pedagogische basis voor kinderen door middel van diverse projecten, activiteiten en bijeenkomsten. In de afgelopen schooljaren zijn er verschillende projecten en 'verkenningprojecten' geïmplementeerd, waarbij projectgroepen verantwoordelijk zijn voor het organiseren van activiteiten en acties voor alle betrokken professionals. In het schooljaar 2023-2024 waren dat deze projecten:

- De eerste 2000 dagen
- Meertaligheid (bij anderstalige kinderen)
- Steenwijkerlandse academie
- Vaardigheden voor het leven
- (verkenningproject) Samenwerken op locatie
- (verkenningproject) Bewegen

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Dit onderzoek, uitgevoerd in het kader van SvR via de Steenwijkerlandse Academie, biedt inzicht in de huidige stand van zaken (2023-2024) van de interprofessionele samenwerking tussen professionals in

Steenwijkerland en de impact van SvR-activiteiten hierop. Daarbij identificeren we de werkzame elementen en formuleren we aanbevelingen voor verdere ontwikkeling.

De volgende onderzoeksvragen staan centraal:

- In hoeverre is er contact tussen de verschillende organisaties binnen SvR?
- In hoeverre voelen de professionals van de organisaties binnen SvR zich onderling verbonden?
- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor de interprofessionele samenwerking binnen SvR?
- In hoeverre nemen professionals binnen SvR deel aan de georganiseerde activiteiten?
- In hoeverre zijn professionals tevreden over het activiteitenaanbod binnen SvR?
- Wat levert de interprofessionele samenwerking binnen SvR op volgens de professionals?

In het vervolg van dit hoofdstuk (hoofdstuk 1) gaan we dieper in op de werkwijze van het onderzoek en de betrokken respondenten. Vervolgens richten we ons in hoofdstuk 2 op de interprofessionele samenwerking in Steenwijkerland: hoe ziet die samenwerking eruit, wie overlegt met wie en hoe is de onderlinge verbondenheid? Hoofdstuk 3 bespreekt de bevorderende en belemmerende factoren van deze samenwerking, terwijl hoofdstuk 4 specifiek ingaat op de activiteiten die door SvR worden geïnitieerd—hoe worden deze bezocht en gewaardeerd? In hoofdstuk 5 kijken we naar de ervaren opbrengsten van de samenwerking. In hoofdstuk 6 sluiten we af met conclusies en aanbevelingen.

1.3 Werkwijze

In de maanden april, mei en juni van 2024 is een 'Monitor interprofessionele samenwerking' uitgevoerd onder leidinggevend en professionals die betrokken zijn bij SvR. Met deze monitor werd de mate en de opbrengst van de interprofessionele samenwerking in kaart gebracht. De aandacht ging hierbij uit naar verschillende aspecten, zoals de huidige vormgeving van interprofessionele samenwerking, bevorderende en belemmerende factoren, ervaren en gewenste opbrengsten en het verzamelen van voorbeelden van goede samenwerkingsverbanden (good practices).

De Monitor bestond uit de volgende onderdelen:

1. **Focusgroepsessies:** Er zijn drie focusgroepsessies georganiseerd: een met leidinggevend en twee met professionals. In deze sessies werd de mate en invulling van interprofessionele samenwerking op verschillende dimensies verkend. Er werd gevraagd naar ervaren belemmerende en bevorderende factoren en naar de opbrengsten van interprofessioneel samenwerken. De focusgroepsessies zijn opgenomen en samengevat. Deze samenvattingen zijn vervolgens gecodeerd door middel van inductief coderen in Atlas.ti. Hierbij zijn quotes per thema geanalyseerd en voorzien van passende codes.
2. **Online vragenlijst:** Er werd een online vragenlijst opgesteld voor een brede groep betrokkenen. De vragenlijst richtte zich op de ervaren interprofessionele samenwerking en op de ervaring met SvR. De inhoud van de vragenlijst is zorgvuldig samengesteld op basis van meerdere bronnen en methodologische benaderingen:
 - a. Input uit de focusgroepsessies: de genoemde belemmerende en bevorderende factoren en de opbrengsten die werden genoemd in de focusgroepsessies zijn voorgelegd aan de respondenten in de online vragenlijsten.
 - b. Sociale netwerkanalyse: om de bestaande relaties in kaart te brengen en beeld te krijgen bij het netwerk van professionals van SvR is gebruik gemaakt van sociale netwerk vragen (Ooms et al., 2024; Keuning et al., 2016).
 - c. Index for Interdisciplinair Collaboration (IIC): tot slot is een selectie van vragen gebaseerd op de IIC (Bronstein, 2002) - waarmee de onderlinge verbondenheid tussen professionals wordt gemeten.

3. **Individuele interviews:** De resultaten van de vragenlijst werden met betrokken professionals nabesproken in een aantal individuele interviews. Deze interviews richtten zich op het verdiepen van de betekenis achter goede (en mogelijk minder goede) praktijken.
4. **Inventarisatie deelname professionals per activiteit:** Een inventarisatie werd gemaakt van de deelname van professionals aan verschillende activiteiten binnen SvR.

1.4 Respondenten

De **focusgroepsessies** bestonden uit verschillende groepen professionals:

- Eén sessie was met leidinggevendenden (n=6), zoals teamcoaches (sociaal werk), directeuren van basisscholen, middelbare scholen en speciaal onderwijs, en managers van kinderopvangorganisaties.
- Twee sessies waren met professionals (n=3 en n=4), waaronder een beleidsmedewerker, jeugdverpleegkundige, buurtmaatschappelijk werkers, specialistisch pedagogisch medewerkers, pedagogisch medewerkers, leraarondersteuners en vakdocenten lichamelijke opvoeding (LO)

De **online vragenlijst** werd verspreid onder alle professionals die betrokken zijn bij SvR. In totaal begonnen 155 personen aan de vragenlijst. Niet iedereen vulde deze volledig in en vragenlijsten waarin alleen de achtergrondkenmerken waren ingevuld, werden niet meegenomen in de analyse. Uiteindelijk zijn 111 vragenlijsten gebruikt voor de rapportage.

Omdat de vragenlijst via contactpersonen is verspreid, die deze konden doorsturen naar anderen, is het niet mogelijk om een responspercentage te berekenen. We weten namelijk niet precies hoeveel mensen de vragenlijst ontvangen hebben. Wel kunnen we iets zeggen over de aard van de respondenten die gereageerd hebben.

De respondenten kwamen uit diverse sectoren, zoals kindcentra, basisscholen, kinderopvangorganisaties, gemeentelijke diensten en het sociaal domein. De meeste deelnemers (39%) werken in Steenwijk, maar er waren ook respondenten uit omliggende plaatsen. Het grootste deel van de groep bestond uit leerkrachten (21%) en leidinggevendenden (16%), gevolgd door pedagogisch medewerkers (11%), jeugdconsulenten en sociaal werkers (beide 7%). Bijlage 1 bevat alle achtergrondkenmerken van de respondenten.

Bekendheid met Samen voor Ryan

In Tabel 1.1 wordt weergegeven hoe bekend de respondenten zijn met het project SvR. Uit de resultaten blijkt dat bijna alle respondenten bekend zijn met het project. Iets minder dan de helft (44%) geeft aan zelfs (zeer) actief deel te nemen.

Tabel 1.1 Mate (n en %) van bekendheid met 'Samen voor Ryan' (N=111)

Tabel 1.1 Mate (%) van bekendheid met 'Samen voor Ryan' (N=111)		
	Aantal	Percentage
Niet	1	0,9
Wel eens over gehoord	3	2,7
Bekend, maar geen actief deelnemer	58	52,3
Bekend en (zeer) actief deelnemer	49	44,1
Totaal	111	100,0

Tabel 1.2 laat zien of respondenten actief zijn in een werkgroep en, zo ja, in welke. Drie respondenten zaten in twee werkgroepen en één persoon gaf geen antwoord op deze vraag. Uit Tabel 1.2 blijkt dat driekwart (75%) van de respondenten geen deel uitmaakt van een werkgroep. De werkgroep die zich richt op de eerste 2000 dagen van kinderen is het sterkst vertegenwoordigd.

Tabel 1.2 Deelname aan werkgroep (N=110, meerdere antwoorden mogelijk)

Tabel 1.2 Deelname aan werkgroep (N=110, meerdere antwoorden mogelijk)		
	Aantal	Percentage
De Eerste 2000 Dagen	10	8,8
De Steenwijkerlandse Academie	5	4,4
Meertaligheid bij Anderstalige Kinderen	7	6,2
Vaardigheden voor het Leven	6	5,3
Geen deelname aan werkgroep	85	75,2
Totaal	113	100,0

Individuele interviews

Aan het einde van de online vragenlijst is gevraagd of we de respondent mochten benaderen voor een individueel interview. Uiteindelijk zijn er drie interviews afgenomen bij drie verschillende professionals: een leerkracht uit het primair onderwijs, een jeugdarts van de GGD en een adviseur die nauw betrokken was bij SvR. De opbrengsten van deze interviews zijn in deze rapportage toegevoegd als illustrerende citaten.

2. Interprofessionele samenwerking in Steenwijkerland

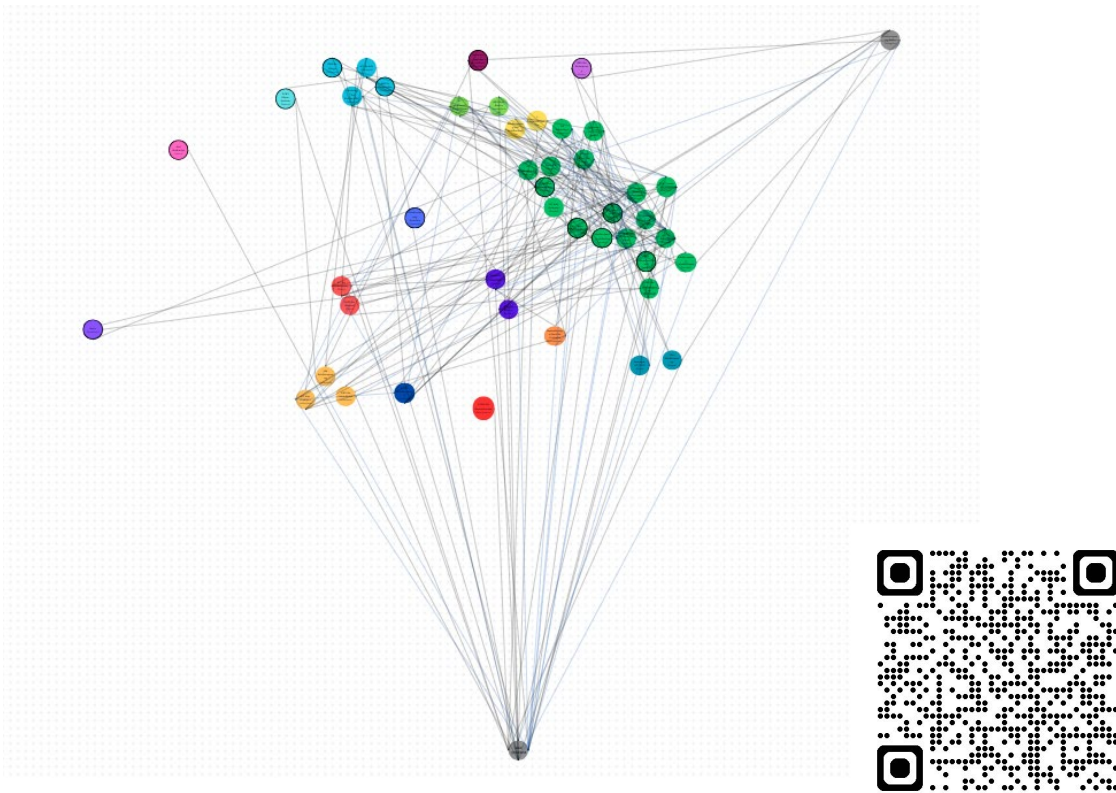
2.1 Netwerkrelaties tussen organisaties

In de vragenlijst is aan respondenten gevraagd met welke organisaties ze regelmatig (dagelijks, wekelijks of maandelijks) contact hadden in het afgelopen schooljaar. Ze konden een of meer van de 45 voorgedrukte organisaties aanvinken, plus een optie voor 'anders, namelijk'. De respondenten noemden het vaakst de Gemeente Steenwijkerland (52 keer), GGD IJsselland (49 keer) en Sociaal Werk De Kop (46 keer). Gemiddeld hadden respondenten regelmatig contact met ruim zes organisaties, met een variatie van één tot 23 organisaties in het afgelopen schooljaar. Het meest voorkomend was contact met één, twee of zes organisaties.

Met deze informatie is een sociaal netwerk gemaakt dat in Figuur 2.1 wordt weergegeven (scan de QR-code om in te zoomen). Iedere lijn staat voor eenzijdig (zwart) of wederzijds (blauw)¹ contact tussen een of meer professionals. Onderstaande figuur is geografisch geordend, waarbij elke stad of dorp een eigen kleur heeft. Belangrijke kanttekeningen bij het sociale netwerk zijn dat niet iedere organisatie de vragenlijst heeft ingevuld en niet iedereen van een organisatie de vragenlijst heeft ingevuld.

De meeste organisaties hebben Steenwijk (groen) als standplaats. De organisaties uit omliggende dorpen hebben contact met meer organisaties buiten hun eigen dorp dan binnen hun eigen dorp. De GGD (helemaal onderaan, grijs) is een belangrijke 'spin in het web' en heeft veel contacten met verschillende organisaties in de gemeente Steenwijkerland.

Figuur 2.1 Sociaal netwerk organisaties Samen voor Ryan, geordend op standplaats



¹ In de sociale netwerktheorie worden wederkerige relaties vaak beschouwd als indicatief voor sterkere en meer betrokken interacties (Moolenaar, et al., 2014). Het ontbreken van wederkerigheid in een netwerkrelatie kan echter verschillende oorzaken hebben. Zo kan de organisatie met inkomende relaties de vragenlijst mogelijk niet hebben ingevuld, of kan er sprake zijn van verschillende percepties over wat als contact wordt gezien. Andere mogelijke verklaringen zijn verschillen in macht en hiërarchie tussen organisaties, waarbij de ene partij het contact als minder significant ervaart, of simpelweg menselijke fouten zoals miscommunicatie of vergeten interacties.

Aantal contacten

In onderstaande tabellen is te zien welke organisaties de meeste contacten, de meeste wederzijdse contacten en procentueel de meeste wederzijdse contacten hebben.

OEC 't Ravelijn (speciaal (basis)onderwijs), GGD IJsselland, Gemeente Steenwijkerland, De Toegang Gemeente Steenwijkerland en Sociaal Werk De Kop hebben absoluut gezien de meeste relaties (zie Tabel 2.1). Dit houdt in dat bijvoorbeeld 31 professionals van andere organisaties hebben aangegeven contact te hebben met OEC 't Ravelijn.

Tabel 2.1 Totaal aantal contacten (hoe vaak gekozen door een andere organisatie)

Tabel 2.1 Totaal aantal contacten (hoe vaak gekozen door een andere organisatie)		
Organisatie	Standplaats	Aantal contacten
OEC 't Ravelijn	Steenwijk	31
GGD IJsselland	Zwolle	29
Gemeente Steenwijkerland	Steenwijk	25
De Toegang Gemeente Steenwijkerland	Steenwijk	23
Sociaal Werk De Kop	Steenwijk	19
KC Bernhard	Steenwijk	16
Het Kompas (Steenwijk)	Steenwijk	13
Chr. KC De Schutsluis	Blokzijl	13
Stichting "De Kindervilla"	Oldemarkt	13
t PuzzelsTuk	Tuk	12

Gemeente Steenwijkerland, GGD IJsselland en Sociaal Werk De Kop hebben absoluut gezien de meeste wederzijdse contacten (zie Tabel 2.2).

Tabel 2.2 Totaal aantal wederzijdse contacten

Tabel 2.2 Totaal aantal wederzijdse contacten		
Organisatie	Standplaats	Aantal contacten
Gemeente Steenwijkerland	Steenwijk	12
GGD IJsseland	Zwolle	12
Sociaal Werk De Kop	Steenwijk	10
OEC 't Ravelijn	Steenwijk	9
Chr. KC Het Kompas	Steenwijk	8
Chr. KC Bernhard	Steenwijk	7
SG Eekeringe	Steenwijk	6
Chr. KC Immanuël	Steenwijkerwold	6
t PuzzelsTuk	Tuk	5
De Toegang Gemeente Steenwijkerland	Steenwijk	5

Opvallend is dat geen van deze partijen procentueel de meeste wederzijdse contacten heeft (zie Tabel 2.3). In Tabel 2.3 is te zien dat het Samenwerkingsverband VO procentueel de meeste wederzijdse contacten heeft, namelijk 100%. Een kanttekening hierbij is dat deze resultaten mogelijk een vertekend beeld geven. Zoals eerder aangegeven in de voetnoot op pagina 10 kunnen professionals die contact hebben met een andere organisatie de vragenlijst niet hebben ingevuld, waardoor relaties onterecht als eenzijdig worden weergegeven.

Tabel 2.3 Percentage wederzijdse contacten

Tabel 2.2 Totaal aantal wederzijdse contacten			
Organisatie	Standplaats	Aantal contacten	Weder-zijds/totaal
Samenwerkingsverband VO	Meppel	100,0	3/3
SG Eekeringe	Steenwijk	75,0	6/8
Chr. KC Het Kompas	Steenwijk	61,5	8/13
KC Immanuël	Steenwijkerwold	54,5	6/11
Sociaal Werk De Kop	Steenwijk	52,6	10/19
Speel@Home	Steenwijk	50,0	1/2
RSG Tromp Meesters	Steenwijk	50,0	3/6
Gemeente Steenwijkerland	Steenwijk	48,0	12/25
Chr. KC De Wiedewereld	Sint Jansklooster	44,4	4/9
Chr. KC Bernhard	Steenwijk	43,8	7/9

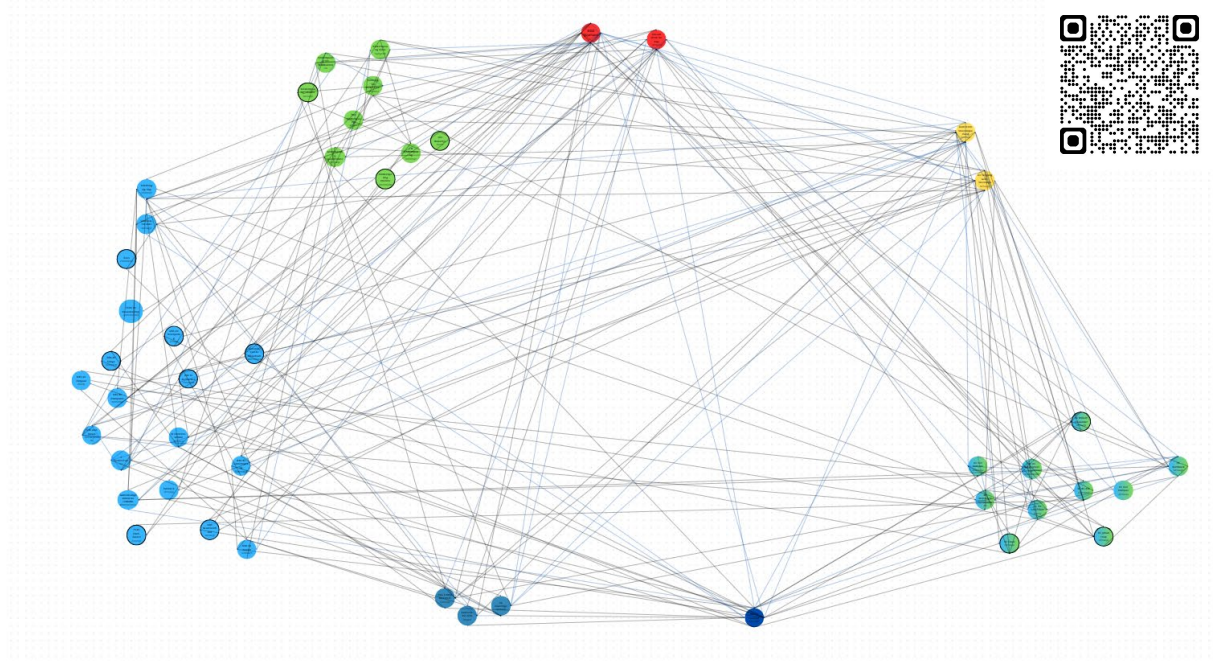
2.2 Netwerkrelaties tussen sectoren

Aanvullend is gevraagd met welke type professionals er contact is geweest. Er waren 25 opties, naast de categorie 'anders, namelijk'. Het aantal contacten varieerde van één tot 15 verschillende professionals, met een gemiddelde van ruim zes beroepsbeoefenaren. Het meest voorkomend was contact met vier of vijf professionals.

Het contact met de intern begeleider van een basisschool was het meest frequent (62 keer genoemd), gevolgd door de pedagogisch medewerker (53 keer), de directeur (51 keer) en een leerkracht van een basisschool (50 keer). Collega's uit het speciaal of voortgezet onderwijs werden veel minder vaak genoemd, net als professionals uit het zorgdomein. De top-3 van collega's uit het speciaal onderwijs bestond uit contacten met de logopedist (41 keer), de jeugdzorgmedewerker (38 keer) en de orthopedagoog (36 keer). Bijlage 2 bevat een overzicht van het aantal contacten per type professional.

In Figuur 2.2 zijn de organisaties op sector ingedeeld (scan de QR-code om in te zoomen), waarbij blauw onderwijs weergeeft, groen kinderopvang, groen-blauw kindcentra, rood zorg- en ondersteuning en geel overige organisaties, bijvoorbeeld de gemeente. De lijnen geven de contacten tussen de organisaties weer. Ook hier geldt dat zwarte lijnen eenzijdige contacten weergeven en blauwe lijnen wederzijdse contacten. In dit netwerk is de hoeveelheid interprofessionele contacten te zien. Tussen de verschillende sectoren lopen veel lijnen en samen vormen ze een dicht interprofessioneel netwerk.

Figuur 2.2 Sociaal netwerk Samen voor Ryan, geordend op sector



Noot. Blauw = onderwijs, groen = kinderopvang, groen-blauw = kindcentra, rood = zorg/ondersteuning, geel = overig. (Zie QR-code voor uitgebreide legenda)

2.3 Onderlinge verbondenheid

In de vragenlijst is ook gevraagd in hoeverre professionals zich verbonden voelen met professionals van andere disciplines. Respondenten kregen verschillende stellingen voorgelegd waarop ze konden antwoorden van helemaal eens (score 5) tot helemaal oneens (score 1). Op de vijfpuntschaal betekent een score van 3 een neutrale positie.

Figuur 2.3 toont de gemiddelde scores op deze stellingen. Negatief geformuleerde stellingen zijn al hercoordeerd, zodat een hogere score altijd een gunstig resultaat betekent.

Figuur 2.3 Samenwerking met professionals van andere disciplines (N=111)



Figuur 2.3 laat zien dat respondenten gemiddeld hoog scoren op de meeste aspecten. Bijna iedereen maakt gebruik van de specialistische kennis van anderen en is het eens met de stelling dat interprofessionele samenwerking belangrijk is voor hun werk met kinderen, gezinnen en vrijwilligers. Veel respondenten beschouwen deze samenwerking als een onderdeel van hun takenpakket en voelen zich verantwoordelijk voor het ondersteunen van andere professionals. Ze erkennen ook dat deze samenwerking leidt tot resultaten die ze alleen niet zouden kunnen bereiken, hoewel de score op de stelling over creatieve, onverwachte uitkomsten iets lager is.

In de individuele interviews stelt een leerkracht in het po: “Door Samen voor Ryan is de groep professionals op wie een beroep gedaan kan worden groter geworden. Het is heel mooi als je met alle partijen om tafel zit. Ik vind het heel fijn om kennis van andere professionals mee te krijgen. Zo was ik laatst betrokken bij een casus met meer professionals, omdat er zorgen waren over de moeder van het kind. School was in eerste instantie niet betrokken, terwijl ze uiteindelijk wel een waardevolle bijdrage konden leveren. De moeder wilde de zorg heel graag afschalen, maar dat zagen de instanties nog niet zitten. Nu konden wij laten zien dat deze moeder het eigenlijk heel goed deed”.

De meesten ervaren dat ze gelijkwaardig behandeld worden door andere professionals. Opvallend is dat respondenten aangeven dat zij zelf redelijk goed kunnen aangeven op welke terreinen hun professionele

rol zich onderscheidt van die van professionals uit andere disciplines (gemiddelde score van 4,4 op een vijf puntsschaal). Tegelijkertijd blijkt dat zij het idee hebben dat andere professionals het verschil tussen hun eigen rol en die van de respondent minder goed begrijpen (gemiddelde score van 3,6). Doorverwijzingen van kinderen, ouders of vrijwilligers verlopen over het algemeen goed en problemen worden interprofessioneel opgelost met regelmatig overleg.

Op de stelling dat interprofessionele consultatie vaak voorkomt, scoren respondenten gemiddeld neutraal. Dit is de laagste score van alle stellingen in Figuur 2.3, maar blijft nog steeds positief. Het aantal 'weet niet'-antwoorden is meestal klein; alleen op de vraag over correcte doorverwijzingen blijven 14 respondenten (13%) het antwoord schuldig.

Als geanalyseerd wordt of op één van deze samenwerkings-aspecten verschillen tussen subgroepen respondenten zijn, dan kan alleen een significant (boven toeval verheven) verschil aangetoond worden tussen Steenwijk versus omringende kernen. Het gaat hierbij om het door andere disciplines geraadpleegd worden en dat gebeurt bij Steenwijker professionals wezenlijk vaker dan bij hun collega's in het buitengebied. Voor het overige is er geen aantoonbaar verschil al naar gelang het gebied waar de respondent werkzaam is.

3. Bevorderende en belemmerende factoren voor interprofessionele samenwerking in Steenwijkerland

3.1 Bevorderende factoren

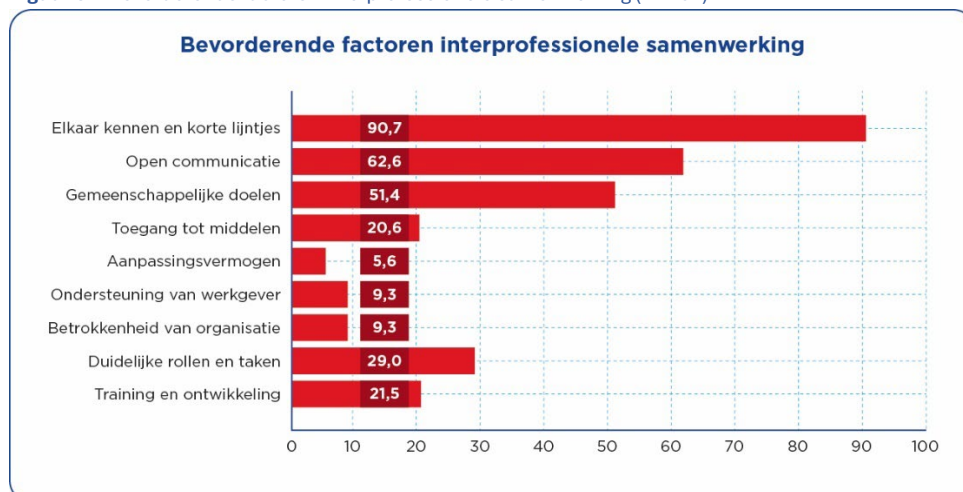
In de focusgroepsessies komen diverse bevorderende factoren naar voren voor interprofessionele samenwerking:

- **Elkaar kennen en korte lijntjes:** Het persoonlijk kennen van elkaar en hebben van ‘korte lijntjes’ maakt de samenwerking makkelijker;
- **Open communicatie en respectvolle relaties:** Eerlijk en open praten in vertrouwen over wat er speelt;
- **Gemeenschappelijke doelen:** Het hebben van gemeenschappelijke doelen en een visie op hoe je kijkt naar kinderen en hoe je samenwerkt;
- **Toegang tot informatie en middelen:** Beschikken over genoeg informatie, geld en tijd om samen te werken;
- **Flexibiliteit en aanpassingsvermogen:** Goed kunnen omgaan met veranderingen en nieuwe dingen proberen;
- **Ondersteuning vanuit de werkgever:** Hulp en steun krijgen van de leidinggevenden om samen te werken met andere disciplines;
- **Aanmoediging en betrokkenheid van de organisatie:** De organisatie stimuleert en moedigt samenwerking aan;
- **Duidelijke rollen en taken:** Weten wat iedereen moet doen en wie waarvoor verantwoordelijk is;
- **Training en ontwikkeling:** Het bieden van trainingen ondersteuning om professionals te helpen effectief samen te werken met andere disciplines.

Resultaten uit vragenlijst professionals

De bevorderende factoren genoemd in de focusgroepsessies hebben we aan de respondenten voorgelegd in de vragenlijst. De respondenten moesten steeds drie ‘meest bevorderende factoren’ kiezen uit de lijst of zelf iets invullen bij de optie ‘anders, namelijk’. De resultaten zijn te zien in Figuur 3.1.

Figuur 3.1 Bevorderende factoren interprofessionele samenwerking (N=107)



Figuur 3.1 laat zien dat de grootste bevorderende factor voor interprofessioneel samenwerken het kennen van elkaar is (91%). Dit zorgt voor persoonlijke verbinding en maakt korte lijntjes mogelijk, wat de samenwerking vergemakkelijkt. Een andere belangrijke factor is open communicatie en respectvolle relaties, wat bijdraagt aan vertrouwen en eerlijkheid in gesprekken over casussen (63%).

Iets meer dan de helft van de respondenten (51%) noemt gemeenschappelijke doelen en een gezamenlijke visie op de ontwikkeling van kinderen als succesfactor. Duidelijke rollen en taken, zodat iedereen weet wie wat moet doen, zijn ook belangrijk (29%). Voor ruim een op de vijf respondenten (22%) is training en ondersteuning cruciaal om effectief samen te werken, evenals voldoende informatie, tijd en geld (21%).

Flexibiliteit om nieuwe dingen te proberen, ondersteuning van leidinggevenden en stimulans tot samenwerking vanuit de organisatie lijken minder belangrijk te zijn voor een positieve samenwerking met professionals uit andere organisaties. Dit betekent echter niet dat deze respondenten deze factoren niet ook als belemmerend ervaren; de vraagstelling liet hen alleen toe om de drie belangrijkste factoren te benoemen.

3.2 Belemmerende factoren

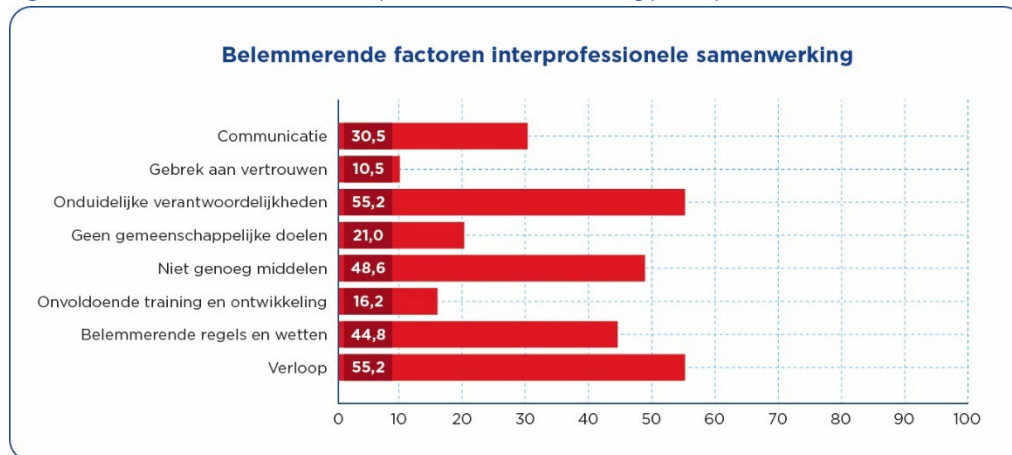
De volgende belemmerende factoren zijn op basis van de focusgroepsessies opgehaald:

- **Communicatie:** Het is lastig om goed met elkaar te communiceren en informatie te delen met verschillende professionals en organisaties;
- **Gebrek aan vertrouwen:** Mensen vertrouwen elkaar niet altijd, waardoor het lastig is om goed samen te werken;
- **Onduidelijke verantwoordelijkheden:** Het is niet altijd duidelijk wie wat moet doen en wie waarvoor verantwoordelijk is als we samenwerken;
- **Geen gemeenschappelijke doelen:** Gebrek aan gemeenschappelijke doelen of ideeën over hoe er het beste samengewerkt kan worden;
- **Niet genoeg middelen:** Onvoldoende middelen om goed met elkaar samen te werken, zoals gedeelde informatie, tijd of geld;
- **Onvoldoende training en ontwikkeling:** Niet iedereen heeft voldoende training of ondersteuning gehad om goed samen te kunnen werken met andere disciplines;
- **Belemmerende regels en wetten:** Er zijn regels en wetten die het moeilijk maken om samen te werken of informatie te delen;
- **Verloop:** Er is veel verloop, waardoor je steeds met een nieuw persoon te maken hebt en samenwerken lastig is.

Resultaten uit vragenlijst professionals

De belemmerende factoren die in de focusgroepen zijn genoemd, zijn ook voorgelegd aan de respondenten in de vragenlijst. Figuur 3.2 laat duidelijk zien welke belemmeringen er zijn in de interprofessionele samenwerking.

Figuur 3.2 Belemmerende factoren interprofessionele samenwerking (N=105)



Veel van deze belemmeringen zijn het tegenovergestelde van wat in Figuur 3.1 als bevorderend werd genoemd. Zo geeft 55% van de respondenten aan dat onduidelijke verantwoordelijkheden een probleem zijn. Ook onvoldoende middelen (49%), moeizame communicatie (31%), het ontbreken van gemeenschappelijke doelen (21%) en een gebrek aan training en ontwikkeling (16%) worden genoemd. Het is belangrijk om op te merken dat de negatieve invloed van deze factoren niet altijd even groot is als de positieve invloed wanneer deze aspecten goed zijn geregeld.

In de individuele interviews wordt toegelicht: 'Als er zoveel instanties zijn, is het belangrijk dat iemand de leiding neemt. Eigenlijk zouden dat de ouders moeten zijn, maar als zij hier niet toe in staat zijn, is het belangrijk dat een van de instanties de regie pakt.' Een geïnterviewde professional ziet een mogelijke oplossing in het direct aanwijzen van een professional die het overzicht bewaart zodra een kind in beeld komt en meerdere instanties betrokken raken.

Een andere belangrijke belemmering is het hoge verloop van personeel (55%). Als je steeds met nieuwe mensen te maken hebt, wordt het moeilijker om elkaar te leren kennen en samen te werken. In de individuele interviews wordt dit beaamd: "Nieuwe collega's moeten echt worden 'opgevoed' met het gedachtegoed van SvR. Dat lukt vaak niet door de waan van de dag. Je gaat een nieuwe collega eerst inwerken op het primaire proces en dan komt Samen voor Ryan. Vaak als 'o ja, dat moet je ook nog weten.' Het is fijn als collega's op introcursus kunnen, zodat ze weten waar het over gaat, maar dat schiet er nog wel eens bij in." (medewerker jeugdgezondheidszorg.).

Daarnaast ziet bijna de helft (45%) belemmeringen door regels en wetten die domein-overstijgend samenwerken moeilijk maken, zoals het delen van informatie. Enkele respondenten noemen ook uiteenlopende werkwijzen en jargon als factoren die de samenwerking kunnen bemoeilijken.

4. Samen voor Ryan: deelname aan en waardering van activiteiten (2023-2024)

4.1 Inventarisatie deelname activiteiten

In de afgelopen jaren zijn door SvR diverse initiatieven opgezet om de kansrijke ontwikkeling van jongeren te ondersteunen. In Tabel 4.1 is per initiatief weergegeven hoeveel deelnemers elke activiteit heeft gehad en wat hun functie is.

De activiteiten in het kader van Vaardigheden voor het leven werden door de meeste deelnemers bezocht, met in totaal 177 deelname-registraties. Dit aantal kan echter meerdere keren dezelfde mensen omvatten die aan verschillende activiteiten hebben deelgenomen. Onder de deelnemers waren leerkrachten het meest vertegenwoordigd, met 108 (61%) die aan deze activiteiten deelnamen. Pedagogisch medewerkers bezochten de activiteiten rondom de eerste 2000 dagen het vaakst, met 122 (71%) deelname-registraties.

Tabel 4.1. Deelname activiteiten Samen voor Ryan schooljaar 2023-2024

Tabel 4.1. Deelname activiteiten Samen voor Ryan schooljaar 2023-2024										
	Pedagogisch werker	Leerkracht	Jeugdverpleegkundige	Leidinggevende	Sociaal werker	Beleidsmedewerker	Jeugdconsulent	IB-er	Anders	Totaal
Steenwijkerlandse academie	21	1	2	32	5	14	4	3	7	89
Introductieavond september en januari	20	1	0	3	2	3	0	0	2	31
IPS Structuur en organisatieniveau	0	0	0	25	0	8	0	0	0	33
IPS Vollenhove	1	0	1	1	1	0	2	3	1	10
IPS Steenwijk West	0	0	1	1	2	0	2	0	1	7
Deelname Projectgroep	0	0	0	2	0	3	0	0	3	8
Vaardigheden voor het Leven	9	108	1	5	13	0	2	1	38	177
Themadag Sport/Bewegen en Mentaal welbevinden	0	12	0	0	3	0	0	0	7	22
Netwerkbijeenkomst 10-14 (1)	2	33	1	2	2	0	0	0	20	60
De 10-14 Markt	0	38	0	1	4	0	2	0	0	45
Netwerkbijeenkomst 10-14 (2)	0	15	0	0	0	0	0	0	7	22
Deelname Projectgroep*										
Werkgroep 10-14	0	4	0	2	2	0	0	1	0	9
Werkgroep Themaweek	3	6	0	0	2	0	0	0	2	13
Werkgroep WISclub	4	0	0	0	0	0	0	0	2	6

*Sommige personen zitten in meerdere werkgroepen!

Eerste 2000 dagen	122	18	3	23	1	0	0	4	0	171
Intensieve cursus waardevolle relaties en basisvertrouwen voor kinderen	14	2	0	0	0	0	0	1	0	17
Peter de Vries	24	1	0	4	0	0	0	1	0	30
Hanneke Poot Lezing	29	7	1	7	0	0	0	0	0	44
Hanneke Poot training	27	6	0	4	0	0	0	0	0	37
Anna Verwaal	28	2	1	5	0	0	0	2	0	38
Baby en Peutermarkt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Het intekenbord	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Deelname Projectgroep	0	0	1	3	1	0	0	0	0	5
Meertaligheid bij anderstalige kinderen	9	66	16	7	3	11	0	4	13	129
Training interculturele communicatie	8	57	0	0	0	0	0	0	0	65
Adviesgesprekken	0	6	1	3	0	1	0	4	9	24
Netwerkgesprekken adviseur meertaligheid en beleidsondersteuner meertaligheid	1	2	15	4	2	7	0	0	3	34
Deelname Projectgroep	0	1	0	0	1	3	0	0	1	6
Verkenningproject Samenwerken op locatie	1	1	3	10	4	12	3	4	13	51
Interview	1	1	2	7	3	7	2	4	3	30
Focusgroep	0	0	1	3	1	5	1	0	2	13
Focusgroep bestuurders	0	0	0	0	0	0	0	0	8	8
Verkenningproject Bewegen	0	4	2	11	3	5	0	0	0	25
Interview	0	4	1	6	2	5	0	0	0	18
Focusgroep	0	0	1	5	1	0	0	0	0	7

Resultaten uit vragenlijst professionals

Uit de vragenlijst blijkt dat 17% van de respondenten het afgelopen jaar niet deelnam aan activiteiten van SvR, zoals masterclasses, cursussen of het festival. De meest genoemde reden hiervoor was tijdgebrek (7 van de 17 respondenten). Slechts een paar professionals gaven aan dat hun werkgever het niet faciliteerde, dat de activiteiten niet relevant waren voor hun werk of dat ze niet op de hoogte waren van het aanbod. Acht personen kozen voor de optie 'Anders, namelijk...' en noemden redenen als het stellen van andere prioriteiten of persoonlijke omstandigheden. Degenen die wel deelnamen, deden dat meestal een of twee keer. Een op de negen respondenten nam deel aan minstens vijf activiteiten in één jaar. Tabel 4.2 geeft een overzicht van deze cijfers.

Tabel 4.2 Deelname aan activiteiten van Samen voor Ryan (N=102)

Tabel 4.2 Deelname aan activiteiten van Samen voor Ryan (N=102)		
	Aantal	Percentage
Nooit	17	16,7
1-2 keer	46	45,1
3-5 keer	28	27,5
5 keer of vaker	11	10,8
Totaal	102	100,0

De 85 respondenten die aangaven wel eens te hebben deelgenomen aan activiteiten van SvR kregen nog enkele vervolgvragen. Een van de vragen ging over of ze door hun werkgever verplicht waren om deel te nemen. Tabel 4.3 laat zien dat voor ongeveer drie op de vijf (58%) deelname volledig vrijwillig was. Bijna alle andere respondenten (39%) voelden zich in enige mate verplicht door hun werkgever.

Tabel 4.3 Deelname aan activiteiten van Samen voor Ryan wel/niet verplicht (N=84)

Tabel 4.3 Deelname aan activiteiten van Samen voor Ryan wel/niet verplicht (N=84)		
	Aantal	Percentage
Geheel vrijwillig	49	58,3
Deels vrijwillig	33	39,3
Geheel verplicht	2	2,4
Totaal	84	100,0

Uit nadere analyses blijkt dat professionals werkzaam in Steenwijk wezenlijk vaker verplicht werden deel te nemen dan professionals die in de omliggende dorpen hun werkgebied hebben.

4.2 Waardering activiteiten Samen voor Ryan

In de focusgroepsessies over SvR kwamen de activiteiten van het programma veel ter sprake. Deze activiteiten zijn waardevol voor het opbouwen van een netwerk. Een deelnemer verwoordde het als volgt: “Het informele moment is echt heel waardevol. De kracht zit hem in het elkaar ontmoeten, zien en spreken. De mooiste plannen komen uit de kroeg en niet uit de vergaderzaal.” Tegelijkertijd werd benadrukt dat niet iedereen zo gemakkelijk op een onbekende professional afstapt: “Je moet wel op elkaar durven afstappen, dat vraagt ook sociale vaardigheden en intrinsieke motivatie.” Het persoonlijk leren kennen van elkaar is nodig om goed met elkaar samen te werken, wordt ook genoemd in de individuele interviews: “Als ze eenmaal weten wie ik ben en wat ik doe, weten ze me eerder te vinden.”

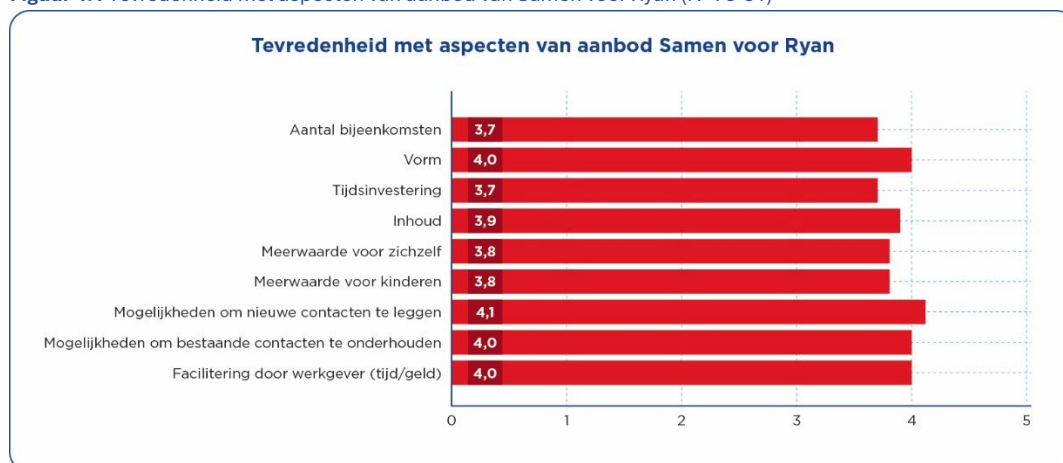
De deelnemers aan de focusgroepsessies waarderen ook de kwaliteit van de lezingen en workshops. Over de omvang van het aanbod zijn de focusgroepdeelnemers minder tevreden. “Ik vind Samen voor Ryan heel erg leuk, maar drie avonden voor één onderwerp is echt heel veel. Ik zie bij mijn collega’s dat het met hangen en wurgen gaat. Dan heb je al van alles gedaan en dan moet je ook nog naar een bijeenkomst van Samen voor Ryan.” Vooral voor professionals die in hun vrije tijd naar dergelijke bijeenkomsten gaan, is dit veel: “Dus doorgaan met activiteiten, maar een, maximaal twee avonden. SvR is in eigen tijd, daarvoor krijgen we niet betaald. Daarom zeggen mensen sneller: ja, ik heb ook nog een gezin thuis.” Een andere professional voegde toe: “Ik ontvang bijna wekelijks uitnodigingen van Samen voor Ryan, dat is wel veel.” Sommige instellingen verdelen de activiteiten om het behapbaar te maken: “Iedereen wordt gekoppeld aan een werkgroep, maar daardoor weet ik niet wat er in de andere werkgroepen gebeurt.” Professionals adviseren om het aanbod te compacten of een selectie te maken, en dit op te nemen in de jaarplanningen: “Zorg ervoor dat dit heel erg op tijd gebeurt.”

Tijdens de focusgroepsessies werd ook gesproken over de rol van kartrekkers of ‘verbinders’. Enerzijds wordt dit gezien als een noodzaak; je hebt enkele kartrekkers nodig in je organisatie om betrokken te blijven bij SvR. Tegelijkertijd is dit een uitdaging: “Ik heb een collega die heel actief is in SvR. Zij heeft veel informatie, maar als zij afwezig is, gaat er veel kennis verloren.” In de individuele gesprekken wordt ook aangegeven dat niet alle professionals bekend zijn met SvR: “Iedereen die zich actief inzet voor het samenwerkingsverband ziet echt de meerwaarde ervan. De rest van de professionals, die niet actief betrokken zijn bij Samen voor Ryan, is er niet echt mee bezig.”

Resultaten uit vragenlijst professionals

Figuur 4.1 laat de gemiddelde scores zien op aspecten van de vraag hoe tevreden de respondenten zijn over verschillende aspecten van het aanbod binnen SvR. Hiervoor werd een vijfpuntsschaal gebruikt, variërend van 'heel erg ontevreden' (score 1) tot 'heel erg tevreden' (score 5).

Figuur 4.1 Tevredenheid met aspecten van aanbod van Samen voor Ryan (N=78-81)



Uit Figuur 4.1 blijkt dat alle tien aspecten vrij positief beoordeeld worden, met gemiddelden rond de 4. Respondenten zijn vooral tevreden over de mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen, gevolgd door de ondersteuning van werkgevers in tijd en geld voor deelname aan activiteiten. Ook de meerwaarde voor henzelf en voor de kinderen wordt hoog gewaardeerd, net als de vorm, inhoud, frequentie en tijdsbesteding van de bijeenkomsten.

Als open antwoord op de vraag naar de tevredenheid met de activiteiten noemden respondenten vooral diverse lezingen (van Hanneke Poot en Anna Verwaal), bijeenkomsten over onderwerpen zoals interprofessioneel samenwerken, De Eerste 2000 Dagen, ouderbetrokkenheid en meertaligheid, de cursus 'Waardevolle relaties en basisvertrouwen', en het Festival. Netwerkmogelijkheden en ontmoetingen spelen hierbij een grote rol.

Respondenten geven aan dat deze activiteiten hen concrete handvatten bieden voor interprofessionele samenwerking, mogelijkheden bieden om te netwerken en helpen bij het leren kennen van de regionale sociale kaart. De spin-off, in contacten die uit deze activiteiten voortvloeien en weer nieuwe initiatieven opleveren, wordt ook als waardevol gezien. De informatieve waarde en de mogelijkheid om te oefenen met casuïstiek worden ook zeer gewaardeerd, evenals de verrijking van hun eigen werk die deze activiteiten bieden.

De laatste vraag betrof welk type activiteit de voorkeur van de respondent heeft. Tabel 4.4 toont de details van de antwoorden op deze vraag.

Tabel 4.4 Voorkeursactiviteit Samen voor Ryan (N=84) [meerdere antwoorden mogelijk]

Tabel 4.4 Voorkeursactiviteit Samen voor Ryan (N=84) [meerdere antwoorden mogelijk]		
	Aantal	Percentage
Masterclass	34	40,5
Cursus	30	35,7
Training	36	42,9
Bijeenkomst	45	53,6
Intervisie	23	27,4
Markt	16	19,0
Anders, namelijk...	9	10,7

Uit Tabel 4.4 blijkt dat een bijeenkomst het type activiteit van SvR is dat de meeste voorkeur geniet, gevolgd door trainingen, masterclasses en cursussen. Hoewel intervisie en markten relatief minder vaak als voorkeursactiviteit werden genoemd, moet hierbij worden opgemerkt dat intervisie slechts aan een beperkt aantal respondenten is aangeboden. Het is daarom mogelijk dat intervisie, verhoudingsgewijs, favoriet is

bij degenen die eraan hebben deelgenomen. Degenen die de optie 'Anders, namelijk...' kozen, gaven meestal een toelichting op hun gemaakte keuze in plaats van een geheel nieuwe activiteit voor te stellen. Bij de waardering van de activiteiten van SvR is gekeken naar verschillende subgroepen. Ten aanzien van de vergelijking tussen zorgprofessionals en onderwijsprofessionals zijn er geen significante verschillen gevonden. Bij de vergelijking tussen professionals werkzaam in Steenwijk versus professionals werkzaam buiten Steenwijk werden een aantal (kleine) significante verschillen te vinden: professionals in Steenwijk vinden SvR minder van meerwaarde voor henzelf ($p=.041$); ze zijn *meer* tevreden over de mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen ($p=.046$) én te onderhouden ($p=.010$), en zijn *meer* tevreden over de facilitering (tijd/geld) door werkgever om deel te nemen aan activiteiten ($p=.038$).

Aanbevelingen vanuit respondenten

In de ruimte voor vragen of opmerkingen uiten respondenten overwegend dankbaarheid, positieve verwachtingen en aanmoedigingen om door te gaan op de ingeslagen weg. Soms wordt echter ook kritiek geuit, zoals dat het project SvR overlap vertoont met andere initiatieven. Dit wordt als inefficiënt gezien. Respondenten geven ook concrete suggesties, zoals het opzetten van een digitale sociale kaart of beter plannen van activiteiten om drukke periodes en dure avonduren te vermijden. Ook wordt voorgesteld om eerstelijns zorg meer te betrekken en een casemanager in te zetten bij complexe casussen met meerdere disciplines. Het belang van financiering voor overlegmomenten (declarabiliteit) wordt benadrukt. Tot slot pleit een respondent voor blijvende betrokkenheid van scholen of kindcentra nadat een casus is aangemeld door professionals aldaar.

5. Opbrengsten interprofessioneel samenwerken en SvR

De deelnemers van de focusgroepsessie benadrukten dat de samenwerking tussen professionals betrokken bij SvR op verschillende vlakken verbeterd is en dit zowel professionals als de doelgroep ten goede komt.

Een belangrijk thema dat naar voren kwam, is de versterkte samenwerking en netwerken tussen verschillende professionals door de activiteiten van SvR. De informele ontmoetingen en netwerkmomenten blijken essentieel voor het bevorderen van de samenwerking en het opbouwen van sterke professionele relaties. Door regelmatig contact en persoonlijke interacties wordt het makkelijker om snel en effectief samen te werken.

Daarnaast werd in de focusgroepsessie benadrukt dat de kennis en vaardigheden van professionals zijn verdiept door SvR. Door trainingen en scholingen hebben zij meer kennis opgedaan, wat de kwaliteit van de zorg en begeleiding ten goede komt. Een voorbeeld hiervan is: "Ik denk echt wel dat we al best veel verdieping en verrijking hebben gegeven wat betreft kennis over het jonge kind, de baby's. Ook bij het onderwijs. Twintig jaar geleden werden we gezien als 'oppasjuffie', maar nu denken ze van nee, die rekenprikels beginnen al bij de opvang met voorzetsels als voor, na, achter. Juist een taalrijke omgeving en een leuke spelomgeving zijn belangrijk. Het onderwijs kan wel degelijk een verschil merken als een kind drie dagen per week in de opvang is geweest of nog nooit ergens is geweest."

Een ander belangrijk aspect is de directe impact van SvR op kinderen en ouders. Door de verbeterde samenwerking kunnen problemen sneller en adequater worden aangepakt. Dit werd onderstreept door een focusgroepe deelnemer: "Voor het kind levert het op dat we snel kunnen handelen en de best mogelijke zorg kunnen leveren. Voor ouders/verzorgers: positieve hulp, handvatten, dat je iemand kunt vinden die je kunt gebruiken op verschillende momenten."

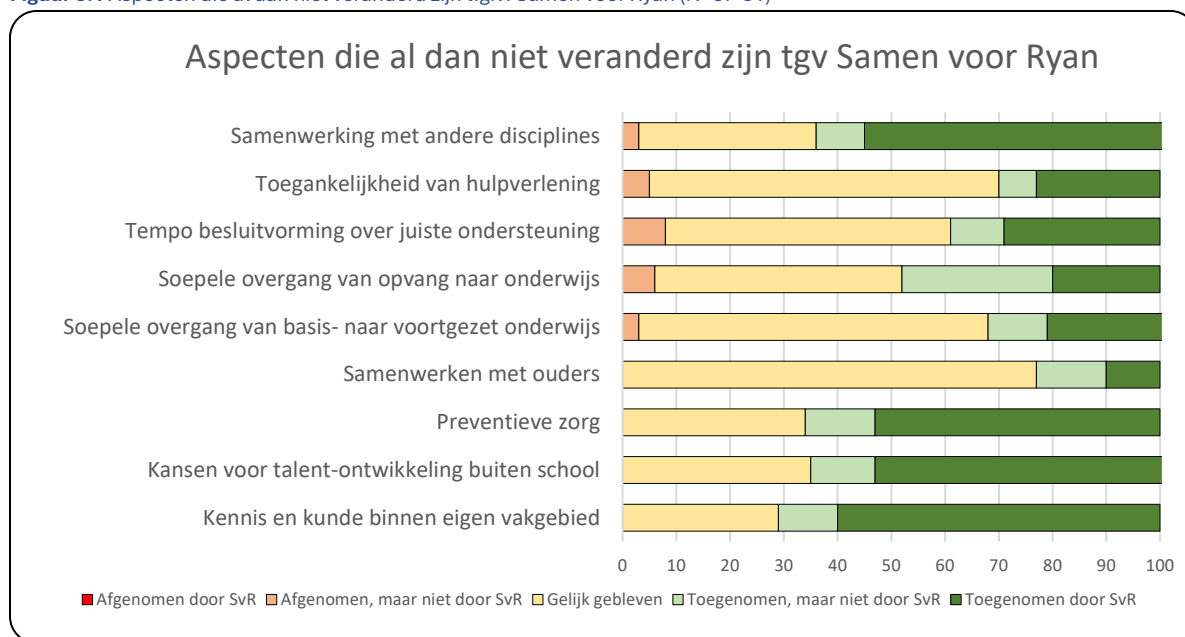
Tegelijkertijd vraagt men zich hardop af of de juiste kinderen en gezinnen worden bereikt. Deelnemers uit de focusgroepen benadrukten de noodzaak om ook kwetsbare gezinnen beter te betrekken en te ondersteunen. Een aandachtspunt is de samenwerking met ouders. Enerzijds is er behoefte om ouders meer te betrekken bij de activiteiten van SvR: "Ik mis de ouders echt. Zij zijn cruciaal om verandering te bewerkstelligen." Anderzijds is er een uitdaging in het delen van kennis met ouders, zoals blijkt uit de opmerking: "Bij professionals merken we dat de kennis is verstevigd, maar bij ouders blijft de kennisoverdracht via nieuwsbrieven en ouderavonden nog te beperkt."

Het verkenningproject 'samenwerken op locatie' wordt als inspirerend voorbeeld genoemd om de samenwerking met ouders te bevorderen: "Het integreren van onderwijs en zorg op één locatie, zoals een basisschool, waar jeugdverpleegkundigen, schoolmaatschappelijk werkers en jeugdconsulenten samenwerken om direct hulpvragen aan te pakken. Daar komen hulpvragen binnen en degene die er het meest van weet gaat daarmee aan de slag. Ook wie heeft op dat moment de beste band met ouders. Beetje losgaan van hekjes en bekostiging en echt kijkt naar hoe kunnen we dit samen doen. "

Resultaten uit vragenlijst professionals

In de online vragenlijst is geïnventariseerd in hoeverre de genoemde aspecten in de focusgroepsessie volgens de respondenten het afgelopen jaar zijn verbeterd, verslechterd of hetzelfde zijn gebleven en of dat al dan niet aan het SvR project toegeschreven kan worden. Figuur 5.1 laat zien hoe de respondenten hierover denken, waarbij het percentage 'weet ik niet' niet is meegenomen.

Figuur 5.1 Aspecten die al dan niet veranderd zijn t.g.v. Samen voor Ryan (N=37-81)



Uit Figuur 5.1 blijkt dat de initiatieven van SvR over het algemeen als positief zijn ervaren door de respondenten. Opmerkelijk is dat niemand heeft aangegeven dat er iets is afgenomen door SvR. Bijna de helft van de deelnemers (56%) geeft aan dat de samenwerking met andere disciplines is toegenomen door SvR. Bovendien is er een aanzienlijke vooruitgang geboekt—volgens respondenten toe te schrijven aan SvR—op het gebied van preventieve zorg (53%) en kansen voor talentontwikkeling buiten school (54%). Ook de kennis en kunde binnen het eigen vakgebied is volgens de respondenten toegenomen door de initiatieven van SvR (60%), wat wijst op een positieve impact van de scholingsinitiatieven door SvR. Hoewel de samenwerking met ouders en de soepele overgang van opvang naar onderwijs minder sterke verbeteringen vertonen (met respectievelijk 10% en 20% die een toename door SvR rapporteren), blijft de algehele trend positief. De gelijk gebleven categorieën, zoals de toegankelijkheid van hulpverlening (65%) en de tempo besluitvorming over juiste ondersteuning (53%), suggereren dat er nog ruimte is voor verdere verbetering in op deze aspecten.

Wanneer we subgroepen met elkaar vergelijken (zoals zorgprofessionals met onderwijsprofessionals of professionals die werken in Steenwijk versus die in omliggende gebieden), blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn tussen deze subgroepen. Het enige significante verschil dat gevonden is, is dat zorgmedewerkers vaker invloed van SvR ervaren op de snelheid van besluitvorming dan professionals in het onderwijs. Deze bevinding moet wel met enige voorzichtigheid beschouwd worden, aangezien het aantal respondenten per antwoordcategorie net niet voldoende was.

In gesprek met de Jongeren Actie Raad over hun ervaringen met samenwerking tussen professionals

Ik ga in gesprek met Maud (17 jaar), Chelsea (17 jaar), Thom (22) en Aimee (21) – zij vormen gezamenlijk de Jongeren Actie Raad (JAR) van Steenwijk. De actieve groep jongeren komt wekelijks bij elkaar en zet zich in voor de belangen van jongeren in de regio. Ze organiseren diverse activiteiten en werken samen aan het creëren van een omgeving waarin jongeren zich gehoord voelen en daadwerkelijk invloed kunnen uitoefenen. Met hen ga ik in gesprek over hun ervaringen met interprofessionele samenwerking tussen professionals in de gemeente Steenwijkerland.

Samenwerking tussen professionals: nog veel te winnen

We beginnen met het opschrijven van de professionals die ze kennen die een rol spelen rondom kinderen en jongeren. De leden van de JAR hebben in hun persoonlijke leven al met verschillende professionals te maken gehad en al snel verschijnt er een lijst van wel van twintig verschillende professionals van de verloskundige tot pedagogisch medewerker, psychiater tot jongerenwerker.

Op de vraag in hoeverre zij denken dat deze professionals samenwerken is de eerste reactie: “teleurstellend weinig”. Toch benoemen de jongeren ook een aantal professionals die volgens hen lijntjes met elkaar hebben; “jongerenwerk, sociaal werk, jeugdagente, wijkagente, jeugdconsulent en ambulante zorgverleners” werken vaak samen. “De jeugdagenten delen wat ze merken van de jongeren op straat met de jongerenwerkers. Het jongerenwerk kan het weer bespreken met de anderen: hulpverleners, zorgverleners.” Dit laat zien dat er wel degelijk lijntjes zijn, maar er zijn ook obstakels. Thom wijst op de onbekendheid met de organisatie Sociaal Werk: “Een redelijke groep van de professionals die we nu hebben opgeschreven, kun je allemaal tegenkomen bij Sociaal Werk, maar het is best moeilijk om bij Sociaal Werk te komen.” Voor jongeren is deze organisatie vaak onbekend, wat het gevoel van hulpeloosheid kan versterken. “Ik had niet het gevoel dat die organisatie kon helpen,” voegt een ander JAR-lid toe.

Deze onbekendheid met professionals komt regelmatig terug in ons gesprek: het is voor jongeren vaak onduidelijk wat ze precies kunnen verwachten van hulpverleners. Dit geldt niet alleen voor jongeren, maar ook voor professionals die veel met jongeren werken zoals docenten of trainers bij sportverenigingen. Dit gebrek aan kennis leidt vaak tot gemiste kansen voor de ondersteuning van jongeren. Een school kan bijvoorbeeld vaak niet de juiste hulp inschakelen omdat docenten niet goed weten wat sociaal werk precies inhoudt.

De ideale (interprofessionele) samenwerking volgens jongeren

In de meest ideale situatie zien jongeren een samenwerking voor zich waarin ze toegang hebben tot een benaderbaar en centraal punt binnen de school. Dit punt moet eenvoudig bereikbaar zijn, waar ze snel en effectief in contact kunnen komen met de juiste personen. Volgens de jongeren is het essentieel dat niet alleen zij, maar ook hun docenten en coaches, goed geïnformeerd zijn over waar ze terecht kunnen voor hulp. “Een heel benaderbaar centraal punt,” zegt een JAR-lid, “waar je contact met iemand op kan nemen, die je dan doorverwijst en de juiste informatie heeft.” Het ontbreekt nu vaak aan duidelijkheid en toegankelijkheid, wat leidt tot verwarring en een gevoel van verlorenheid in het systeem. “Ik zou niet weten met wie ik contact moet opnemen,” zegt een ander. “Geen idee.”

Jongeren benadrukken het belang van meerdere professionals binnen de school. Naast leraren en mentoren willen ze ook toegang hebben tot externe specialisten zoals jeugdpsychologen, maatschappelijk werkers of jongerenwerkers. "De kans is groot dat je je docenten niet altijd prettig vindt," merkt een van de jongeren op. "En je krijgt een mentor toegeschreven en daar doe je het maar mee, of je die nou mag of niet." Het idee is dat deze diversiteit hen meer opties biedt om naar iemand toe te stappen met wie ze een klik voelen en vertrouwen hebben. Dit verlaagt de drempel om hulp te zoeken en voorkomt dat ze afhankelijk worden van een docent of mentor die ze misschien minder prettig vinden.

Privacy is een ander belangrijk aspect voor de jongeren. In de ideale situatie zouden zij de regie hebben over welke informatie gedeeld wordt en met wie. Jongeren willen zelf bepalen of en wanneer hun problemen bekend worden bij anderen, en ze vinden dat scholen dit beter moeten respecteren. "Er ging een mailtje rond en binnen een dag wisten alle docenten dat mijn moeder ziek was, terwijl ik dat niet wilde," deelt een van de jongeren. Ze benadrukken dat er zorgvuldiger moet worden omgegaan met persoonlijke informatie.

Ook in crisissituaties moet er een duidelijk plan van aanpak zijn. Een deelnemer vertelt: "Er zou een procedure moeten zijn. De docenten zouden gewoon een lijst met goede contactpersonen moeten hebben die je gelijk inzet in dit soort situaties." Deze structuur geeft de jongeren het gevoel dat ze in veilige handen zijn en dat er direct actie ondernomen kan worden als dat nodig is.

Luisteren naar jongeren: hun stem doet ertoe

De meest belangrijke boodschap die uit het gesprek met de JAR naar voren komt, is het belang van écht luisteren. Jongeren geven aan dat ze vaak het gevoel hebben dat hun stem niet gehoord wordt, terwijl zij zelf vaak het beste weten wat ze nodig hebben. Dit gebrek aan gehoor leidt tot frustratie en het gevoel niet serieus genomen te worden door de professionals die hen zouden moeten ondersteunen.

Alle leden van de JAR kunnen wel een situatie opnoemen waarin er niet (genoeg) naar hen werd geluisterd, of het nu gaat om de huisarts, jeugdhulp, docenten op school of een psycholoog. Zoals een jongere aangeeft: "Het voelt vaak alsof iedereen voor mij probeert te beslissen, zonder dat ze echt vragen wat ik wil. Maar ik weet het zelf toch wel het beste?"

Toch betekent dit niet dat jongeren volledig zelf willen bepalen wat ze nodig hebben. Ze erkennen dat zij niet alle mogelijkheden kennen en dat begeleiding daarin essentieel is. "Ik kan niet altijd alles zelf kiezen, want ik weet ook niet precies wat er allemaal mogelijk is," zegt een van de jongeren. Er is dus wel behoefte aan richting en advies van professionals, maar binnen een kader waarin de stem van de jongere centraal blijft staan.

De balans ligt in het samen zoeken naar oplossingen: jongeren willen gehoord worden in hun behoeften, maar vragen daarnaast om inzicht en begeleiding vanuit de kennis en ervaring van de volwassenen om hen heen. Zoals een jongere het treffend verwoordt: "Ik wil zelf inspraak hebben, maar ik heb ook iemand nodig die me helpt de juiste richting te vinden."

Tekst: Trynke Keuning

6. Conclusies, discussie en aanbevelingen

In de afgelopen jaren is er met SvR op verschillende manieren ingezet op het *samen* creëren van een omgeving waarin elk kind kansen krijgt, passend bij zijn eigen tempo en persoon. Met dit onderzoek waarin we professionals uit verschillende organisaties en lagen van de organisatie hebben bevraagd door middel van groepsinterviews, vragenlijsten en individuele interviews, maken we de balans op: hoe ziet dit ‘samen’ eruit in Steenwijkerland, wat levert het op, wat zijn belemmerende en bevorderende factoren en wat is de invloed geweest van de activiteiten die door SvR zijn geïnitieerd? Daarbij is het belangrijk te benadrukken dat interprofessioneel samenwerken geen doel op zich is, maar een middel om vanuit verschillende perspectieven en expertises gezamenlijk te werken aan de kansrijke ontwikkeling van kinderen en jongeren.

6.1 Conclusie

De eerste onderzoeksvraag was: *“In hoeverre is er contact tussen de verschillende organisaties binnen SvR?”* Uit de sociale netwerk vragenlijst blijkt dat er binnen SvR een actief netwerk bestaat tussen betrokken organisaties. Respondenten geven aan regelmatig contact te hebben met een breed scala aan organisaties, waarbij de Gemeente Steenwijkerland, GGD IJsselland en Sociaal Werk De Kop vaak worden genoemd als belangrijke partners. Gemiddeld onderhouden de respondenten contacten met meer dan zes verschillende organisaties, variërend van lokale scholen tot zorginstellingen en gemeentelijke diensten.

De tweede onderzoeksvraag betrof de *onderlinge verbondenheid van professionals betrokken bij SvR*. Uit de resultaten blijkt dat professionals over het algemeen een sterke mate van verbondenheid ervaren met collega's uit andere disciplines. De meerderheid van de respondenten maakt regelmatig gebruik van de specialistische kennis van andere professionals en beschouwt deze samenwerking als essentieel voor hun werk met kinderen, gezinnen en vrijwilligers. Ze voelen zich verantwoordelijk voor het ondersteunen van andere professionals en erkennen dat gezamenlijke inspanningen leiden tot resultaten die individueel niet bereikt zouden kunnen worden. Een opvallend positieve bevinding is de ervaren gelijkwaardigheid in de samenwerking, terwijl ander onderzoek (bijv. Verhijen-Tiemstra et al., 2023) vaak ongelijkwaardigheid tussen verschillende opleidingsniveaus, zoals mbo en hbo, als een belemmering voor samenwerking aanwijst. In dit onderzoek is deze ongelijkwaardigheid niet naar voren gekomen als belemmerend, mogelijk doordat een groot deel van de respondenten een hbo-opleiding of hoger heeft.

Om de derde onderzoeksvraag te beantwoorden (*“Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor de interprofessionele samenwerking binnen SvR?”*), hebben we een lijst met diverse belemmerende en bevorderende factoren opgesteld op basis van de focusgroepsessies en voorgelegd aan de vragenlijstrespondenten. Uit de bevindingen blijkt dat *persoonlijke verbindingen en korte communicatielijnen* essentieel zijn voor het vergemakkelijken van samenwerking tussen professionals. Deze directe interacties bevorderen een gevoel van vertrouwen en maken het mogelijk om snel en effectief informatie uit te wisselen, wat cruciaal is voor het oplossen van complexe vraagstukken rondom kinderen en gezinnen.

Tegelijkertijd benadrukken respondenten de uitdagingen van *onduidelijke verantwoordelijkheden en een gebrek aan gedeelde doelen* als belemmeringen die de samenwerking kunnen bemoeilijken. Heldere communicatie, een gemeenschappelijke visie op kindontwikkeling, en goed gedefinieerde rollen en taken zijn van groot belang om deze uitdagingen te overwinnen. Professionals wijzen ook op de impact van belemmerende *regels en wetten* die domein-overstijgende samenwerking bemoeilijken, evenals de gevolgen van *groot personeelsverloop*.

De vierde en vijfde onderzoeksvraag richtten zich op de deelname aan en waardering van de activiteiten van SvR. De meeste respondenten namen deel aan één of twee activiteiten, maar ongeveer 17% heeft het afgelopen jaar geen enkele activiteit bijgewoond, voornamelijk door tijdgebrek. Weinig professionals ervaren druk van hun werkgever om deel te nemen; de deelname is overwegend vrijwillig. Wat betreft de waardering van het aanbod zijn de professionals over het algemeen positief. Ze waarderen de mogelijkheden om nieuwe contacten te leggen en beschouwen de inhoud van de bijeenkomsten en workshops als kwalitatief goed en nuttig. Er zijn echter aandachtspunten: de omvang van het aanbod wordt soms als overweldigend ervaren, vooral door diegenen die in hun vrije tijd deelnemen. Er is een oproep voor een compacter programma en betere afstemming met drukke periodes.

De laatste onderzoeksvraag richtte zich op de opbrengsten van de interprofessionele samenwerking binnen SvR volgens de professionals. De focusgroepsessies tonen aan dat de samenwerking tussen professionals als verbeterd wordt ervaren, wat volgens de focusgroepeelnemers zowel de professionals als de doelgroep ten goede komt. Een belangrijk aspect is het versterkte netwerk, waarbij informele ontmoetingen cruciaal zijn voor het opbouwen van professionele relaties. Professionals hebben ook hun kennis en vaardigheden verdiept, wat de kwaliteit van zorg en begeleiding ten goede komt. Daarnaast wordt de directe impact op kinderen en ouders benadrukt: problemen kunnen sneller en adequater worden aangepakt, wat leidt tot betere zorg. Echter, er is behoefte aan meer betrokkenheid van kwetsbare gezinnen en ouders. De samenwerking met ouders wordt als een aandachtspunt gezien, omdat de kennisoverdracht naar hen nog onvoldoende is.

In de online vragenlijst geven respondenten aan dat zij verbeteringen zien in de samenwerking met andere disciplines, preventieve zorg en kansen voor talentontwikkeling buiten school. Hoewel de samenwerking met ouders en de soepele overgang van opvang naar onderwijs minder sterke verbeteringen laten zien, bevestigen deze bevindingen dat het SvR-project bijdraagt aan verbeterde samenwerking en ondersteuning. Er blijft echter ruimte voor verdere groei, met name in de betrokkenheid van ouders.

In de analyse zijn subgroepen (zorgprofessionals versus onderwijsprofessionals en professionals werkzaam in Steenwijk versus professionals werkend in buitengebieden) met elkaar vergeleken: hieruit zijn nauwelijks significante verschillen tussen de subgroepen gevonden – het geschetste beeld geldt in de meeste gevallen voor alle professionals.

6.2 Discussie

Grensgangers en binnenblijvers: doelgerichte samenwerking

Hoewel over het algemeen een positief beeld ontstaat over de interprofessionele samenwerking in Steenwijkerland, zien we tegelijkertijd dat niet alle professionals elkaar weten te vinden. Er lijkt sprake te zijn van een actieve kern ('kartrekkers' of 'grensgangers') en een minder actieve groep ('binnenblijvers'). Uit de individuele interviews blijkt dat er ook een aanzienlijk aantal professionals (die wij mogelijk niet hebben bereikt met de vragenlijst²) nauwelijks met anderen samenwerkt en weinig bekend is met SvR. Dit roept de vraag op of het noodzakelijk is dat alle professionals rondom het kind met elkaar samenwerken of dat een actieve groep grensgangers voldoende kan zijn om het gewenste resultaat te bereiken, namelijk een omgeving creëren waarin elk kind kansen krijgt. In dezelfde lijn kun je je afvragen of het relevant is voor professionals om met alle andere professionals in contact te staan of dat hier beredeneerde keuzes in gemaakt moeten worden: is het bijvoorbeeld wenselijk dat een pedagogisch medewerker die actief is in Giethoorn ook directe lijntjes heeft met een leerkracht die lesgeeft in Steenwijk? Het lijkt wenselijk om samenwerking te stimuleren op plekken waar het voor professionals 'logisch' voelt om samen te werken—bijvoorbeeld

² Respondenten zijn geworven via het SvR-netwerk en hadden dus waarschijnlijk al enige bekendheid met SvR.

binnen dezelfde wijk of dorpskern of rondom specifieke vraagstukken waar specifieke professionals met elkaar in aanraking komen (bijvoorbeeld groep 8 leraren en vo-mentoren van de eerste klas rondom de po-vo-overgang). Dit roept op tot een meer gerichte aanpak: bevorder samenwerking waar deze relevant is en laat professionals zich focussen op hun directe netwerk, terwijl grensgangers een brug slaan naar bredere samenwerkingen. Het is dus van belang om kritisch te zijn in wie wel en wie geen rol speelt in bepaalde samenwerkingen en te erkennen dat niet iedereen in alle situaties betrokken hoeft te zijn.

Bereikt Samen voor Ryan de juiste kinderen?

Hoewel SvR bedoeld is om alle kinderen te ondersteunen door een sterke pedagogische basis te bieden, bestaat bij sommige professionals het idee dat SvR vooral gericht is op kinderen met extra ondersteuningsbehoeften. Tegelijkertijd toont het onderzoek aan dat er zorgen zijn dat deze specifieke groep niet volledig wordt bereikt door de huidige projecten en activiteiten van SvR. Professionals geven aan dat de complexiteit van de problemen van sommige kinderen en gezinnen mogelijk niet volledig wordt aangepakt door de bestaande initiatieven.

Deze ‘paradox’—het idee dat SvR gericht is op een specifieke doelgroep, terwijl het eigenlijk bedoeld is voor alle kinderen, maar niet alle kinderen binnen deze doelgroep bereikt—wijst op een mogelijk gat tussen de doelstellingen van SvR en de werkelijke impact van de activiteiten. Het is belangrijk om te onderzoeken hoe SvR zijn activiteiten en projecten kan afstemmen om deze specifieke groep beter te bereiken en te ondersteunen, zonder afbreuk te doen aan de bredere doelstelling om een sterke pedagogische basis voor alle kinderen te creëren.

Activiteiten door Samen voor Ryan

De afgelopen jaren heeft SvR diverse activiteiten geïnitieerd, variërend van masterclasses en workshops tot projecten en pilots. Deze activiteiten dienen een dubbel doel: enerzijds het delen van kennis (bijvoorbeeld over thema's zoals de eerste 2000 dagen of meertaligheid) of het ontwikkelen van innovaties (zoals een verbeterde overgang van primair naar voortgezet onderwijs), anderzijds beogen ze om professionals met elkaar in contact te brengen en de onderlinge samenwerking te versterken.

Het idee dat professionals door een gezicht te koppelen aan een andere collega kortere lijntjes krijgen en elkaar daardoor gemakkelijker vinden in de samenwerking, lijkt inderdaad effectief te zijn. Dit wordt door respondenten gezien als een van de belangrijkste opbrengsten van de SvR-activiteiten. Echter, het leren kennen van nieuwe collega's is niet altijd vanzelfsprekend, vooral bij grote evenementen zoals masterclasses of festivals. Het fenomeen *'birds of a feather flock together'* – oftewel 'soort zoekt soort' – speelt hier een rol, waarbij professionals vaak geneigd zijn om met bekenden of gelijkgestemden te blijven samenwerken. Dit lijkt vooral het geval te zijn bij professionaliseringsactiviteiten zoals masterclasses en cursussen, en minder bij de projectmatige initiatieven. Bij deze projecten en pilots werken professionals met verschillende achtergronden gezamenlijk aan een concreet doel, waardoor ze elkaar leren kennen en elkaars expertise gaan waarderen. Deze samenwerking strekt zich vaak verder uit dan alleen het project zelf; het wordt vanzelfsprekender om ook bij andere vraagstukken samen te werken.

Een veelgehoorde opmerking is dat het aanbod van SvR voor sommige professionals als ‘te veel’ wordt ervaren, zeker gezien hun toch al volle agenda's. Dit geldt zowel voor het aantal activiteiten als voor de mailings, wat leidt tot een gevoel van ‘overload’. Het risico hiervan is dat professionals afhaken, mails ongelezen laten en niet meer op komen dagen bij bijeenkomsten. Professionals doen suggesties zoals: het opnemen van bepaalde bijeenkomsten in de jaarplanning, gerichtere uitnodigingen (bijvoorbeeld specifiek voor

professionals die werken met jonge kinderen of juist met oudere kinderen) en minder frequente en bondigere mailings.

Kanttekeningen en mogelijkheden voor vervolgonderzoek

Hoewel dit onderzoek waardevolle inzichten biedt in de samenwerking en activiteiten van SvR, is het geen effectmeting. We kunnen op basis van dit onderzoek geen harde conclusies trekken over het effect van SvR op de ontwikkeling van kinderen. Hoewel het uiteraard interessant zou zijn om dat te onderzoeken, is dit methodologisch gezien een enorme uitdaging. Wie zou bijvoorbeeld als controlegroep dienen? En hoe zou men de vele confounders – factoren die ook van invloed zijn op de ontwikkeling van kinderen – kunnen uitsluiten?

Desalniettemin is vervolgonderzoek mogelijk en wellicht ook wenselijk. Zo zou het interessant zijn om te onderzoeken wat de meerwaarde van SvR is voor ouders, aangezien zij de meeste invloed hebben op de ontwikkeling van hun kind(eren). Een dergelijk onderzoek zou waardevolle inzichten kunnen bieden om de impact van SvR nog verder te versterken.

6.3 Aanbevelingen voor Samen voor Ryan

1. Voortzetten van projectmatig werken

Uit dit onderzoek blijkt dat projectmatig werken door betrokken professionals zeer wordt gewaardeerd. Het biedt de mogelijkheid om samen te werken aan concrete, afgebakende thema's, waardoor professionals elkaar echt leren kennen en een gezamenlijk doel nastreven. Deze manier van werken bevordert niet alleen de samenwerking, maar zorgt er ook voor dat professionals elkaar makkelijker weten te vinden in andere situaties.

Tijdens de focusgroepsessies kwam naar voren dat projectleiders een cruciale rol spelen als drijvende krachten achter de projecten en SvR als geheel. Ze zorgen ervoor dat 'de neuzen dezelfde kant op staan' en dat de projecten effectief worden uitgevoerd, zelfs wanneer er verschillende belangen spelen. Het hebben van een sterke projectleider is dus heel helpend om continuïteit en effectiviteit van de projecten te waarborgen.

Verder is het strategisch belangrijk voor organisaties om zorgvuldig te kiezen wie ze in projectgroepen plaatsen. Personen die worden geselecteerd voor deze groepen krijgen toegang tot een veel groter netwerk en kunnen hun invloed en expertise breder inzetten. Het is daarom nuttig om mensen naar voren te schuiven die ook binnen hun eigen organisatie een kartrekkersrol vervullen en fungeren als 'boundary crossers' – zij die de verbindingen tussen verschillende disciplines en netwerken kunnen leggen en versterken. Een vereiste is dat deze boundary crosser de informatie uit SvR regelmatig deelt met collega's – waarbij het helpend is dat de betreffende organisatie dit faciliteert, bijvoorbeeld door 'inzichten uit SvR' als vaststaand agendapunt in een teamoverleg te beleggen. Op deze manier is het niet noodzakelijk dat elke professional actief is in het netwerk van SvR. Door een beredeneerde keuze te maken en te investeren in een actieve 'kerngroep', kan ook een sterke pedagogische basis voor kinderen gecreëerd worden.

Gezien de positieve ervaringen met projectmatig werken en de essentiële rol van projectleiders, adviseren we om deze aanpak voort te zetten. Daarnaast kan het waardevol zijn om, waar mogelijk, het projectmatige werken meer gebiedsgericht te maken. Dit sluit aan bij de aanbeveling om projecten en activiteiten op gebiedsniveau te organiseren (zie aanbeveling 2). Een gebiedsgerichte aanpak kan bijdragen aan nog

hechtere samenwerking binnen lokale gemeenschappen en zorgt ervoor dat professionals in hun specifieke werkgebied nog effectiever kunnen samenwerken.

Aanbevelingen

- 1.1 Voortzetten van projectmatig werken: Zet de succesvolle projectmatige aanpak door, waarbij professionals samenwerken aan concrete thema's en doelen.
- 1.2 Investeren in projectleiders: Blijf investeren in sterke projectleiders die de drijvende krachten zijn achter de projecten en ervoor zorgen dat de neuzen dezelfde kant op staan.
- 1.3 Strategische selectie van deelnemers: Kies strategisch welke personen in projectgroepen worden opgenomen, met speciale aandacht voor kartrekkers en 'boundary crossers' die waardevolle verbindingen kunnen leggen.

Door op deze manier de projectmatige werkwijze vast te houden verwachten we dat de lokale netwerken binnen Steenwijkerland verder verstevigd worden.

2. Aanbeveling: Gebiedsgerichte aanpak

Om de samenwerking tussen professionals verder te versterken, stellen we een gebiedsgerichte benadering voor. Dit houdt in dat bepaalde projecten en activiteiten van SvR specifiek op wijk- of dorpsniveau worden georganiseerd, zoals dat nu al wordt gedaan in diverse pilots. Het doel hiervan is dat professionals die in hetzelfde gebied werkzaam zijn, elkaar beter leren kennen en samenwerken aan concrete, lokale uitdagingen. Door deze gerichte aanpak ontstaan hechtere samenwerkingsverbanden en worden de lijnen korter, wat bijdraagt aan efficiëntere hulpverlening en ondersteuning aan kinderen. Deze aanbeveling sluit aan bij het eerder verschenen rapport van Pouw (2024), waarin zij in haar aanbevelingen stelt: “Werk in gebieden: Verdeel Steenwijkerland in (de bestaande) dorpen, kernen en wijken en wijs aansprekpunten aan bij de jeugdconsulenten, jeugdverpleegkundigen en sociaal werk voor in die gelegen gebieden particulier ko, po en (IKC), so en vo (...). Het werken in gebieden met een SvR team leidt tot meer zichtbaarheid en vindbaarheid bij en voor alle professionals, wederkerig weet men tot wie men zich moet richten. (pp. 21-22)”

Daarnaast adviseren we om gemeentebrede masterclasses te blijven organiseren – deze worden immers goed bezocht en positief gewaardeerd, met een nadruk op kennisdeling en het verspreiden van expertise. Deze masterclasses richten zich op het vergroten van de kennis en kunde van alle professionals, terwijl de gebiedsgebaseerde activiteiten vooral zijn bedoeld om samenwerking op lokaal niveau te bevorderen.

Aanbevelingen

- 2.1 Gebiedsgerichte activiteiten: Organiseer meer projecten en activiteiten op wijk- of regioniveau om professionals die in dezelfde omgeving werken beter met elkaar te verbinden.
- 2.2 Gemeentebrede kennisdeling: Blijf gemeentebrede masterclasses en workshops organiseren, met de nadruk op kennisdeling en het versterken van de vakinhoudelijke competenties van professionals.

Deze tweeledige aanpak maakt het mogelijk om zowel de kennisuitwisseling op grote schaal als de praktische samenwerking op lokaal niveau te versterken.

3. Aanbeveling: Betrekken van toekomstige professionals

Hoewel toekomstige professionals niet expliciet zijn meegenomen in dit onderzoek, zien we het belang van hun betrokkenheid in de interprofessionele samenwerking binnen SvR. Om ervoor te zorgen dat professionals in de toekomst elkaar beter weten te vinden, is het essentieel om hier tijdens hun opleiding al aandacht aan te besteden (o.a. Smeets, 2024; Keuning & Nitert, 2021).

We bevelen aan om samen te werken met relevante opleidingsinstituten en gezamenlijk te verkennen op welke manier studenten tijdens hun opleiding kennis kunnen maken met het interprofessionele perspectief. Dit kan bijvoorbeeld door het verwerken van interprofessionele samenwerking in schoolopdrachten of door studenten uit verschillende vakgebieden te betrekken bij projecten van SvR. Een concreet voorbeeld zou kunnen zijn dat studenten meelopen en meedraaien in de bestaande projectgroepen van SvR, zodat ze in de praktijk ervaring opdoen met samenwerken in interprofessionele teams.

Aanbevelingen

- 3.1 Samenwerking met opleidingsinstituten: Werk samen met onderwijsinstellingen om te onderzoeken hoe studenten tijdens hun opleiding al kunnen kennismaken met interprofessionele samenwerking.
- 3.2 Studenten in projectgroepen: Overweeg om studenten te laten meelopen en meedraaien in de projectgroepen van SvR om hen praktijkervaring te bieden.
- 3.3 Verbinding tussen opleiding en praktijk: Verken samen met de opleidingen hoe het interprofessionele perspectief in schoolopdrachten of stageopdrachten geïntegreerd kan worden.

Hoewel dit aspect niet direct in de interviews en vragenlijsten naar voren kwam, lijkt het ons waardevol om toekomstige professionals vroegtijdig te betrekken. Dit zal bijdragen aan het versterken van de samenwerking binnen Steenwijkerland op de lange termijn.

4. Aanbeveling: Vervolgonderzoek

Deze onderzoeksrapportage kan worden beschouwd als een nulmeting, de eerste keer dat de samenwerking tussen professionals in Steenwijkerland vanuit verschillende perspectieven en op relatief grote schaal in kaart is gebracht. Dit biedt waardevolle inzichten in de ervaren opbrengsten van deze samenwerking en de rol die SvR hierin speelt.

Wij adviseren om het onderzoek binnen SvR blijvend te integreren in de (meerjaren)planning. De instrumenten die in deze rapportage zijn gebruikt, kunnen in toekomstig onderzoek opnieuw worden ingezet, zodat trends en veranderingen in de samenwerking kunnen worden gemonitord. Door in deze herhaalde metingen ook de doelgroep—kinderen, jongeren en hun ouders/verzorgers—te betrekken, kunnen vragen die eerder zijn gesteld over het bereiken van de juiste doelgroep beter worden beantwoord.

Het vaststellen van de effecten van samenwerking, zowel in het algemeen als specifiek voor SvR, is een complexe opgave. Voor zover wij weten, is er nog geen *effectstudie* uitgevoerd naar interprofessioneel samenwerken in het sociale domein. Desondanks zou het waardevol zijn om te onderzoeken wat de verbinding tussen professionals betekent voor de kansrijke ontwikkeling van kinderen en jongeren. Hierbij kunnen gemeentelijke statistieken, zoals het aantal doorverwijzingen naar hulpverlening of schoolprestaties, als belangrijke indicatoren dienen. Ook detailanalyses van specifieke casussen kunnen waardevolle inzichten opleveren.

Aanbevelingen

- 4.1 Herhaalde metingen: Herhaal deze meting (minimaal de vragenlijst, eventueel aangevuld met focusgroepsessies) jaarlijks of tweejaarlijks om trends en veranderingen in de samenwerking te monitoren en te analyseren.
- 4.2 Uitbreiden respondentendoelgroep: Overweeg het onderzoek uit te breiden naar kinderen, jongeren, ouders en verzorgers om de opbrengsten van de samenwerking beter in beeld te brengen vanuit hun perspectief.
- 4.3 Onderzoek het effect van interprofessioneel samenwerken: Het zou interessant zijn om, samen met een consortium van onderzoeksinstellingen, een studie te initiëren naar de effecten van interprofessionele samenwerking en mogelijkheden voor onderzoekssubsidie te onderzoeken.

Deze aanpak stelt ons in staat om de samenwerking niet alleen in de toekomst beter te monitoren, maar ook om een diepgaander inzicht te verkrijgen in de impact ervan op de betrokken doelgroepen.

Referenties

- Akkerman, S., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132–169. <https://doi.org/10.3102/0034654311404435>
- Bochane, M., Steenbeek, H., Luinge, M., & Puwels, H. (2024). Een soepele overgang van PO naar VO. Congresbijdrage Velon 2024, Utrecht.
- Bronstein, L. R. (2002). Index of interdisciplinary collaboration. *Social Work Research*, 26(2), 113-123. <https://doi.org/10.1093/swr/26.2.113>
- Dingsman, M., Niemand, E., & Boonen, A. (2023). Boundary crossing: Grenzen overbruggen in de interprofessionele samenwerking tussen school, kinderopvang en welzijnswerk. *Kind-centrum Sociale Innovatie*. <https://husite.nl/prevent/prevent-academy/kennis-bank/boundary-crossing/>
- Fukkink, R. G., Sluiter, R. M. V., & Fekkes, M. (2024). Transition from childcare to school: Surgency, center-based care and caregiver-child relationship predict self-regulation, social competence and well-being. *Learning and Individual Differences*, 110, Article 102409. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2024.102409>
- Gerdes, J. (2021). *All inclusive? Collaboration between teachers, parents and child support workers for inclusive education in prevocational schools* (PhD Thesis). Vrije Universiteit Amsterdam.
- Keuning, T., Geel, M. V., Visscher, A., Fox, J.-P., & Moolenaar, N. M. (2016). The transformation of schools' social networks during a data-based decision making reform. *Teachers College Record*, 118(9), 1-33. <https://doi.org/10.1177/016146811611800908>
- Keuning, T., & Nitert, E. (2021). Interprofessionele samenwerking in domein Kind en Educatie: Zicht op elkaar en op jezelf. In I. Pauw & W. Jongstra (Reds.), *Een leraar met een eigen kleur* (pp. 121–133). Gompel & Svacina.
- Moolenaar, N. M., Karsten, S., Peter, & Daly, A. J. (2014). Linking social networks and trust at multiple levels: Examining Dutch elementary schools. In A. J. Daly (Ed.), *Social network theory and educational change* (pp. 207–228). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8014-8_10
- Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). Grip krijgen op interprofessioneel samenwerken. Geraadpleegd op 10 oktober 2024 van <https://www.nji.nl/verbinding-onderwijs-en-jeugdhulp/grip-krijgen-op-interprofessioneel-samenwerken>
- Ooms, M., Nitert, E., & Kassenberg, A. (2024, 10 juli). Interprofessionele samenwerking kinderopvang, basisonderwijs en jeugdhulp in beeld [Presentatie]. ORD Congres, Tilburg.
- Pouw, I. (2024). Samenwerken op locatie. *Samen voor Ryan*. https://samenvoorryan.nl/wp-content/uploads/2024/06/Samen-voor-Ryan_eindrapportage-Samenwerken-op-locatie.pdf
- Post, L., Bousaid, S., & Keuning, T. (2023). BouwstenenBox interprofessionele samenwerkingscompetenties. *Innovatiecluster Kind en Educatie*.

- Smeets, H. W. H. (2024). *Beyond the silos: Design guidelines for interprofessional assessment in higher healthcare education* (Doctoral Thesis). Maastricht University.
- Van Dongen, J. J. J., & Fanchamps, L. J. A. (2021). Optimale ontwikkeling van het kind centraal: Interprofessionele samenwerking. *JSW*, 35(9), 32–35.
- Verhijen-Tiemstra, M., Ros, A. A., & Vermeulen, M. (2023). Werelden van verschil: Aard en intensiteit van interprofessionele samenwerking tussen basisonderwijs en kinderopvang. *Pedagogische Studiën*, 97(1). <https://pedagogischestudien.nl/article/view/13673>

Bijlagen

Bijlage 1 – Achtergrondkenmerken respondenten op enquête

Professionals en leidinggevenden

Bij welke organisatie/school/opvang werk je?	Frequentie	Percentage
Chr. KC Claus	1	0,9
Chr. KC De Ark	1	0,9
Chr. KC De Schutsluis	2	1,8
Chr. KC De Wiedewereld	1	0,9
Chr. KC Het Kompas	2	1,8
Chr. KC Immanuël	1	0,9
Chr. KC Bernhard	2	1,8
De Toegang Gemeente Steenwijkerland	5	4,5
Gemeente Steenwijkerland	4	3,6
GGD IJsselland	8	7,2
J/M Kinderopvang	1	0,9
KBS Don Bosco	3	2,7
Kinderopvang Het Woldkasteel	6	5,4
Kinderopvang KaKa	6	5,4
Kinderopvang Speel@Home	1	0,9
OBS De Punter	2	1,8
OBS De Rolpaal	1	0,9
OBS De Samensprong	2	1,8
OBS De Voorpoort	2	1,8
OEC 't Ravelijn	8	7,2
Plus Kinderopvang	2	1,8
't PuzzelsTuk	4	3,6
RSG Tromp Meesters	2	1,8
Samenlevingsschool De Lisdodde	5	4,5
Samenwerkingsverband PO 2203	1	0,9
Samenwerkingsverband VO 2203	1	0,9
SG Eekeringe	6	5,4
Sint Clemensschool	2	1,8
Sociaal Werk De Kop	13	11,7
Stichting "De Kindervilla"	2	1,8

Stichting Op Kop	2	1,8
Anders, namelijk...	12	10,8
Total	111	100,0

Bij welke organisatie/school/opvang werk je? – Open antwoorden

	Frequentie
Accrete	4
GBS Eben Haëzer	1
GBS Eben Haëzer van Florion (dat is een andere dan PCBS Eben Haëzer)	1
Jeugd ggz Dimence	1
Kinderdagopvang Ukkie	1
Praktijk KinderFysio	1
Projectgroep Meertaligheid bij Anderstalige Kinderen van Samen voor Ryan	1
Stavoor. een taalschool voor inburgeraars	1
Tactus Verslavingszorg	1
Total	12

Op welke locatie werk je het meest?

	Frequentie	Percentage
Blokszijl	6	5,4
Eesveen	1	0,9
Giethoorn	3	2,7
Oldemarkt	4	3,6
Scheerwolde	1	0,9
Sint Jansklooster	5	4,5
Steenwijk	43	38,7
Steenwijkerwold	8	7,2
Tuk	10	9,0
Vollenhove	6	5,4
Wanneperveen	5	4,5
Anders, namelijk...	19	17,1
Total	111	100,0

Op welke locatie werk je het meest? – Open antwoorden

	Frequentie
Alle Accrete locaties	1
Alle locaties van Kinderopvang KaKa in Steenwijkerland	2
Door de gehele gemeente	1
Door de hele gemeente.	1
Gemeentebreed	1
Gemeentehuis Steenwijk	1
Hele gemeente	2
hoofdkantoor Meppel	1

Ik kom als ve coach bij alle vestigingen van KaKa in Steenwijkerland	1
Locatie Stationsstraat, afdeling PRO	1
Nijensleek	1
Op afspraak, meestal op scholen in het VO	1
Overal en thuis	1
Regio Zuid west Drenthe + Steenwijkerland	1
Vanuit huis	1
Verschillende locaties als jeugdarts	1
Wolvega	1
Total	19

Wat voor functie heb je?

	Frequentie	Percentage
Pedagogisch medewerker	12	10,8
Pedagogisch coach	1	0,9
Leraar	23	20,7
Onderwijsassistent	2	1,8
Intern begeleider	6	5,4
Leidinggevende	18	16,2
Jeugdconsulent	8	7,2
Beleidsmedewerker	4	3,6
Sociaal werker	8	7,2
Anders, namelijk...	29	26,1
Total	111	100,0

Wat voor functie heb je? – Open antwoorden

	Frequentie
Adviseur	1
Buurtsportcoach	2
Conciërge/onderwijsassistent/mediatheek	1
Coördinator Passend Onderwijs	1
Directeur	1
Directeur onderwijs en ontwikkeling	1
Eigenaar~ pedagogisch coach	1
Gedragswetenschapper	1
Jeugdarts	2
Jeugdverpleegkundige	5
Kinderfysiotherapeut	1
Leerkrachtondersteuner	2
Maatschappelijk werker (school en buurt)	1
Preventiewerker	1
Psycholoog	1
Secretaresse	1
Steunouder coördinator	1
Teamleider	2
Ve coach in Steenwijkerland en Pedagogisch coach in Westerveld	1
Verpleegkundige	1
Zeg ik liever niet	1
Total	29

Wat is je hoogst afgeronde opleiding?

	Frequentie	Percentage
--	------------	------------

mbo 3	3	2,7
mbo 4	12	10,8
hbo 5 (associate degree)	10	9,0
hbo 6 (bachelor)	36	32,4
master	10	9,0
post hbo	30	27,0
universiteit	9	8,1
anders, namelijk	1	0,9
Total	111	100,0

Bijlage 2 – Aantallen contacten met professionals van andere discipline

In deze bijlage wordt weergegeven met welke professionals van een andere discipline er contact geweest is gedurende het afgelopen schooljaar. De vermelde frequenties betreffen niet het aantal contacten dat plaatsvond, maar hoe vaak respondenten dat betreffende type professional genoemd heeft.

Met welke professional heb je regelmatig contact (dagelijks, wekelijks, maandelijks) gehad in het afgelopen schooljaar? [meerdere antwoorden mogelijk]

	Frequentie
Manager Kinderopvang	38
Pedagogisch medewerker	53
Pedagogisch coach	34
Directeur Basisonderwijs	51
Intern begeleider Basisonderwijs	62
Leerkracht Basisonderwijs	50
Onderwijsassistent Basisonderwijs	28
Leraar Bewegingsonderwijs	15
Remedial teacher	4
Directeur Speciaal Onderwijs	13
Intern begeleider Speciaal Onderwijs	24
Leraar Speciaal Onderwijs	15
Onderwijsassistent Speciaal Onderwijs	7
Directeur Voortgezet Onderwijs	11
Intern begeleider Voortgezet Onderwijs	15
Leraar Voortgezet Onderwijs	14
Onderwijsassistent Voortgezet Onderwijs	5
Bibliotheekmedewerker	21
Fysiotherapeut	19
Jeugdzorgmedewerker	38
Logopedist	41
Medewerker Kinderbescherming	19
Orthopedagoog	36
Sociaal verpleegkundige	16
Sociaal werker	25
Anders, namelijk	12