

Stand van zaken Kwaliteitsafspraken 2.5

Studiejaar 2020-2021

Datum; September 2021

Auteurs; Jitske Gulmans, José Eggink, Carine Joosse, Freek Bronda

Inhoud

Inleiding	2
1. Visie.....	3
2. Best Practices en experimenten.....	5
3. HG-brede (generieke) competenties voor interprofessioneel leren	6
4. Organisatorische randvoorwaarden	8
5. Conclusies met terug- en vooruitblik	10
Bijlage 1 Kwaliteitsafspraken: Plan van aanpak maatregel 2.5	11
Bijlage 2 Platformsessie juni 2021	14

Inleiding

De noodzaak om voor een steeds complexere samenleving studenten op te leiden in interdisciplinair en interprofessioneel samenwerken wordt breed onderschreven. Zoals Jan Rotmans al zei bij de opening van het hogeschooljaar: “omarm chaos want dat is wat transities van ons vragen”. Samen (om)denken is daarbij essentieel.

De Hanzehogeschool heeft binnen de kwaliteitsafspraken gekozen voor maatregel 2.5: “Het faciliteren van Schools om interdisciplinair samenwerken van studenten in de leergemeenschap vorm te geven” (zie bijlage 1). In de hogeschool willen we van elkaar leren en intensiever samenwerken zonder last te hebben van organisatorische belemmeringen, zoals de inrichting van schools en opleidingen. Kwaliteitsafpraak 2.5 gaat in de kern over samenwerking over de muren heen, door het schooloverstijgende interprofessionele samenwerken en opleiden naar een hoger niveau te brengen. Voor het inrichten van interprofessionele leernetwerken en leergemeenschappen samen met de regio, is het noodzaak om te investeren in een sterke(re) HG-community. Op weg naar de Engaged University is het elkaar vinden op zowel inhoudelijke expertise als organisatorische randvoorwaarden cruciaal. Daarom worden in het kader van kwaliteitsafpraak 2.5 via een platform diverse disciplines bij elkaar gebracht.

In de huidige situatie hebben Schools in samenwerking met kenniscentra in IWP’s ervaringen opgedaan met wat nodig is om interdisciplinair leren mogelijk te maken. Na het bestuderen van de schooljaarplannen 2020-2021 is duidelijk geworden dat de focus bij de meeste academies en instituten in 2020-2021 nog sterk gericht is op de interne organisatie en de ontwikkelingen gericht op de eigen professie. Er is een grote verscheidenheid aan initiatieven zichtbaar. In gesprekken tussen de trekkers van KA 2.5 en de contactpersonen voor KA 2.5 binnen de Schools zijn schooljaarplanteksten met betrekking tot KA 2.5 waar nodig aangescherpt. Ook zijn de leden voor het Platform KA 2.5 bepaald: een bont gezelschap bestaande uit docentonderzoekers, hogeschooldocenten, MT-leden en IWP-coördinatoren.

De kick-off van het Platform vond plaats in juli 2020. Op basis van deze sessie is het plan van aanpak voor KA 2.5 aangescherpt en is bepaald wat de KA 2.5 speerpunten voor 2020-2021 zijn:

1. visie ontwikkelen;
2. best practices en experimenteren;
3. toewerken naar HG-brede (generieke) competenties voor interdisciplinair leren
4. organisatorische randvoorwaarden verbeteren.

Het Platform KA 2.5 heeft in vier sessies aandacht besteed aan deze thema’s. Aanvullend hierop zijn nog twee sessies georganiseerd rond de thema’s ‘flexibilisering’ en ‘van buiten naar binnen’. De opbrengsten van alle sessies zijn integraal te vinden in de Team omgeving van Platform KA 2.5. Dit document is een bondige weergave van de opbrengsten op de benoemde thema’s en sluit in de conclusie af met een terug- en vooruitblik.

1. Visie

De centrale vraag op de platformbijeenkomst was: Waar willen we over vijf jaar staan ten aanzien van interprofessionele samenwerking? Bij interprofessionele samenwerking is het uitgangspunt altijd wat de relevante vragen in de samenleving zijn. De samenleving vraagt om samenwerking op snijvlakken aan opgaven die disciplines overstijgen en dus om professionals die op deze manier hebben leren werken. Kaats & Opheij (2011) definiëren deze samenwerking als kansrijk wanneer “mensen en organisaties zich met elkaar weten te verbinden in een betekenis gevend proces dat recht doet aan de belangen en gericht is op een betekenisvolle ambitie en benadrukken als grote opgave om daar de juiste condities voor te scheppen”. Met het oog op het scheppen van de juiste condities, is het van belang voor Platform KA2.5 dat we over vijf jaar een duidelijke structuur, richtlijnen en randvoorwaarden hebben betreffende interprofessionele samenwerking. De huidige IWP-structuur kan als uitgangspunt of voorbeeld dienen, maar de IWP's zijn in de toekomst niet meer monodisciplinair. Er is een goede vraagarticulatie waarbij we uitgaan van de inter/transdisciplinaire vragen in de samenleving en studenten uit diverse opleidingen en van diverse niveaus (mbo, hbo, wo) koppelen. De samenwerking met het beroepenveld is essentieel, intensief en onmisbaar.

Platform KA 2.5 heeft een hogeschoolbrede verbindende rol voor projecten met actuele thema's en richtlijnen op interprofessionele samenwerking. Dit katalyseert samenwerkingsonderwijs binnen de interprofessionele leergemeenschap waarbij het werkveld actief is betrokken. De doelstelling is dat studenten in 2026 een deel van hun opdrachten, projecten, onderzoek uitvoeren binnen een dergelijke interprofessionele leergemeenschap.

Docentonderzoekers hebben vanuit hun beroepsachtergrond een actieve rol in interprofessionele samenwerking, bijvoorbeeld door deelname aan de (onderzoeks-)projecten.. Docentonderzoekers zijn niet enkel specialist maar ook (T-shaped) generalist en zo rolmodel voor studenten in het onderwijs voor interprofessionele samenwerking. Als we als docent-onderzoekers niet interprofessioneel (kunnen) samenwerken dan kunnen we dat van onze studenten ook niet verwachten. Onderzoekers spelen een rol bij de vraagarticulatie, de begeleiding en door hun onderzoek te verbinden aan de samenwerking in de 4ple helix (burger-overheid-industrie-kennisinstellingen). Het gaat om ontmoeten en samen kennis ontwikkelen in de brede zin van het woord.

Wij verbinden ons onderwijs, onderzoek en het werkveld ten behoeve van het leerproces van de student. We betrekken de studenten vanaf het eerste leerjaar bij vragen vanuit het werkveld. In de hogere leerjaren werken studenten vanuit verschillende disciplines samen rondom uitdagende en relevante vraagstukken. Er worden regelmatig workshops/colleges gegeven vanuit diverse Schools waar ook mensen uit het veld bij aansluiten. De laatste delen actuele ervaringen en inzichten uit de praktijk. Het Interprofessionele werk vindt deels plaats op locaties in het veld. Er zijn hubs voor de complexe maatschappelijke opgaven waar ontmoeten, leren en kennisproductie bijdraagt aan het aanpakken en oplossen van de maatschappelijke opgaven. Hierdoor kunnen studenten, docent-onderzoekers, onderzoekers en professionals uit het veld van elkaar leren.

Beoogd resultaat: Engaged studenten (het doet er immers toe), Engaged werkveld (een diversiteit aan oplossingsmogelijkheden) en Engaged docent-onderzoekers die studenten begeleiden en maatschappelijke impact realiseren.

Van buiten naar binnen

Interprofessioneel samenwerken en opleiden doen we van buiten naar binnen (Engaged) samen met het werkveld. **Het werkveld is leidend bij de vraagarticulatie**, maar meerdere partijen aan één tafel stelt ons voor procesmatige uitdagingen. Een uitdagende samenwerking is die tussen de HG en Revalidatie Friesland (RF). Het gaat hier om professionalisering, onderwijs en onderwijsinnovatie, zorg en zorginnovatie, onderzoek, marketing en netwerkactiviteiten en transitie van de (revalidatie) zorg. De partijen hebben op locatie van RF een leer-, werkgemeenschap ingericht waarin werknemers van RF en HG en studenten van de HG op gelijkwaardige manier werken, leren en innoveren. De ervaren succesfactoren zijn:

gemeenschappelijke urgentie, durf te dromen (stip aan de horizon), durf te experimenteren, te doen en te ervaren.

Ook in de IWP-Krachtige Regio wordt 'buiten' naar 'binnen' gehaald door te werken met gebiedscoöperaties en werkplaatsen op locatie. Er vindt acquisitie plaats (vragen uit de gebieden) en er worden opdrachtenboeken samengesteld. Studenten kunnen vervolgens intekenen op een opdracht via een online systeem (www.workcept.nl). In het tweede jaar van SIRE en FEM is er 10 EC voor flexibele projecten, in het derde jaar 10 EC ruimte binnen de specialisatie. De aanpak is vergelijkbaar (generieke vaardigheden, ontwikkelen van professionele identiteit staan centraal, ruimte in curricula) wat plezierig werkt voor zowel het werkveld als de betrokken docent-onderzoekers. Lastig is dat er weinig ruimte is om de vraagarticulatie en vraagdoorleiding te organiseren en de studenten te begeleiden. Er is ook sprake van fragmentatie: grote thema's en meerjarenprogramma's ontbreken soms.



Het Regionaal Innovatie Framework is een initiatief dat voortbouwt op het werk en de ervaringen in het Westerkwartier. Om fragmentatie en versnippering te voorkomen, verbinding te bewerkstelligen en het samenwerken aan regionale opgaven goed te organiseren vormen 4ple helix partijen uit de regio een netwerk van verbonden IWP's, gebiedscoöperaties en een overkoepelende regiocoöperatie. Merk op dat het hier gaat om IWP's gekoppeld aan een locatie, verbonden aan het RIF en niet om HG-IWP's. De (gebieds-) IWP is een werkplaats op locatie die zich bezig houdt met de actuele opgaven op die locatie. Er vindt vraagarticulatie plaats en er gaan (4ple helix plus studenten) innovatieteams aan de slag met grotere opgaven, studenten en studententeams met kleinere opdrachten. De gebiedscoöperatie werkt samen met de IWP's in het gebied en richt zich op acquisitie,

disseminatie en (coördinatie van) IWP-overstijgende thema's. De regiocoöperatie zorgt voor de interne en externe communicatie, de (administratieve) ondersteuning, de kennisuitwisseling, de regio agenda, voor de verbinding op de grote thema's.

2. Best Practices en experimenten

Een greep uit het rijke pallet van Best-Practices die in het Platform zijn gedeeld (Share Our Talent Move The Hanzehogeschool Groningen!):

- WIJS en SAMENWIJS;
- Westerkwartier;
- Digital Society Hub (DSH)
- Hanze International Business Office (HIBO)
- IWP Healthspace design;
- Bureau NoorderRuimte;
- Minor Inkoopmanagement, opleiding Facility Management;
- Tandepoetsweken;
- Interprofessional Skills Day Academies voor Gezondheidsstudies en Verpleegkunde;
- Leerwerkplaats Revalidatie Friesland.

Best Practices delen is ervaren als een goede eerste stap. De volgende stap is te komen tot een efficiënt proces van kennisdelen en leren van elkaar: hoe kunnen andere Schools daar ook daadwerkelijk hun voordeel mee doen en hoe kunnen Schooloverstijgende samenwerkingen naar aanleiding hiervan ontstaan? Een vraag die hierbij wordt gesteld is ‘wanneer we spreken van een Best Practice en welke gemene delers bevatten deze om ook voor andere Schools interessant te zijn?’.

Een ander punt betreft de kansen die het Platform ziet om te experimenteren. Voorbeelden zijn:

- Het inrichten van hubs voor complexe maatschappelijke opgaven waar ontmoeten, leren en kennisproductie bijdraagt aan het aanpakken en oplossen van de maatschappelijke opgaven. Op dit punt is ook al een initiatief gedeeld namelijk het Regionaal Innovatie Framework Noord dat de werkwijze van de gebiedscoöperatie Westerkwartier als uitgangspunt heeft genomen en heeft doorontwikkeld tot een aanpak voor de regio Groningen-kop van Drenthe met meerdere gebiedscoöperaties, innovatiewerkplaatsen en een overkoepelende regiocoöperatie.
- Het aanstellen van hogeschooldocenten op het onderwerp interprofessionele samenwerking.
- Interprofessionele samenwerking tussen docent-onderzoekers, Practice What You Preach.
- Geen aparte opleiding-specifieke eisen van opleidingen voor IWP-/ praktijkopdrachten. Achteraf vaststellen van leeruitkomsten?
- Experiment van een lesweek helemaal rondom IP-samenwerking, gedeelde problemen en afgestemde doelen (voorbeeld IPSIG).
- Experiment met een training waar de werkvorm Leergemeenschap aandacht krijgt, waarin de docent-onderzoekers, studenten en vertegenwoordigers vanuit het werkveld volwaardige deelnemers zijn. Deelnemers die elkaar respecteren, naar elkaar luisteren en zich adaptief opstellen.

Zowel Best Practices verzamelen en delen als experimenten inrichten zijn ontwikkelpunt voor het komend cursusjaar.

3. HG-brede (generieke) competenties voor interprofessioneel leren

HG-breed opleidingsoverstijgend van buiten naar binnen samenwerken en leren, vraagt om flexibiliteit in (door)ontwikkeling van onderwijs. Via flexibilisering en het ontwikkelen van generieke competenties wil het platform hier handen en voeten aan gaan geven.

Flexibilisering

De flexibiliseringsopdracht (HG 2020) wordt als stuwende kracht voor het inrichten van interprofessioneel onderwijs gezien. Het vereist dat opleidingen zowel binnenschools als schooloverstijgend met elkaar samenwerken in onderwijs en onderzoek via modularisering.



In december 2020 hebben de verschillende Schools in een pitch gepresenteerd welke plannen zij hebben ten aanzien van flexibilisering met daarbij wat dat betekent voor IP werken. Zo stelt SISP dat ze de ontwikkeling van IWP, flexibilisering en eisen aan Blended Learning nadrukkelijk verbindt. “Het werk heeft het gebouw verlaten”, werken in multidisciplinaire contexten is de basis van het leren. Bij andere opleidingen zijn er Cross-over minoren (o.a. SOFE, SAGZ, SILS). Veel Schools geven aan dat zij de ruimte zoeken door studenten te laten werken in een IWP (o.a. SPEA, SASS, SIEN) of organiseren het IP-werk samen met een Centre of Expertise, kenniscentrum of hub (KC Noordruimte, Start-up City, Digital Society Hub, Health Hub Roden). Alle Schools hebben de zaken genoemd in hun pitch verwerkt in hun schooljaarplannen.

Generieke competenties

Bij interprofessioneel samenwerken moet expliciet dan wel impliciet aandacht worden besteed aan generieke of brede vaardigheden/competenties. Het nut van dergelijke competenties wordt breed gedragen. Het is daarbij goed vanuit de context te redeneren en niet vanuit de opleiding: de context bepaalt welke generieke competenties relevant zijn. Er is geen HG-brede verzameling van generieke competenties beschikbaar. Er zijn verschillende sets zoals de [Unesco-set van key competences](#) die (analoog aan [Futures Literacy](#)) zich richten op: Systems thinking competency, Anticipatory competency, Normative competency, Strategic competency, Collaboration competency, Critical thinking competency, Self-awareness competency, Integrated problem-solving competency.

Het model dat deze Theory of Competences for Sustainability integreert is het onderstaand model genoemd Transformational competences⁶

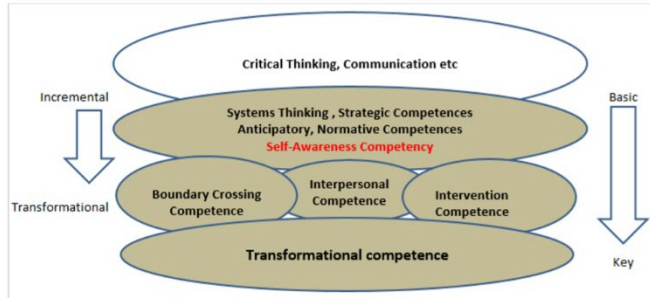


Figure 1. Adapted from Wiek 2011, 2015, Oonk 2016, Perez Salgado 2017, Rieckmann 2017; Transformational Competence. A layered set of competencies in applied sustainability education, linking basic competencies and key competencies in sustainability

SAGZ heeft een eigen Standaard 'Interprofessioneel Opleiden' en eigen interprofessionele leeruitkomsten ontwikkeld op grond van het metamodel voor interprofessionele samenwerking (J.J. Reinders, 2018), waarbij het werken vanuit een stevige [professionele identiteit](#) een belangrijk uitgangspunt is (Ruijters, 2018). Vertaald naar de context van de gezondheidszorg worden in het Canadese [National Interprofessional Competency Framework](#) interprofessionele communicatie en patiënt-familiegerichte zorg onderscheiden als belangrijke pijlers van interprofessioneel samenwerken.

Bij andere sets staat Change Agency centraal, bijvoorbeeld ook het geval bij de master Healthy Ageing Professional. Zie bijvoorbeeld ook: [The assessment of wicked problems](#). Er is hoe dan ook behoefte aan verdere verheldering met betrekking tot wat nu precies generieke leeruitkomsten zijn, waar ze relevant zijn en hoe ze in de leeromgeving terug moeten komen. Hierbij kunnen de uitkomsten van het lopende landelijk leertraject Brede Vaardigheden mogelijk inzicht bieden.

Men ziet veel mooie initiatieven binnen de HG met betrekking tot werken aan interprofessionele competenties maar aan logische opleidings- en Schooloverstijgende verbindingen ontbreekt het nog. De vraag is of het ons verder brengt om een inventarisatie te gaan doen. Ook is de vraag of studenten wel toe zijn aan interdisciplinair leren? De vraagstukken zelf bepalen de schaal en intensiteit van het interdisciplinair leren. De masterstudenten zijn al volwassener en ook na stage of afstuderen is er inzicht en bewustzijn, dus na kennismaking met werkveld. Als je er dus vroeger in het traject mee bezig wilt, moet je de noodzaak ook laten ervaren. En een leerlijn ontwikkelen waar mogelijk eerst disciplinair wordt samengewerkt en pas later multidisciplinair, of eerst interprofessioneel aan eenvoudige taken en later aan complexe taken (en Wicked Problems). Misschien ook een thema om te verdiepen: perspectief van de student en ervaringen hiermee. Het is nodig aandacht te besteden aan de succesfactoren voor IP samenwerken inclusief generieke competenties. Hoe krijgen we ruimte in curricula hiervoor? Misschien moet het management HG-breed commitment uitspreken voor een bepaalde koers als bij bijvoorbeeld NHL, Saxion etc. Vanuit een HG-brede set van generieke leeruitkomsten en randvoorwaarden maar samen met de leveranciers van de maatschappelijke, complexe vraagstukken. Het is een samenwerking in de keten wat nodig is.

4. Organisatorische randvoorwaarden

Dit thema is in alle sessies aan de orde gekomen: telkens blijkt dat de randvoorwaarden binnen de HG om schooloverstijgend samen te werken onvoldoende zijn. Het is lastig om met meerdere opleidingen binnen één School samen te werken en nog veel lastiger om met verschillende Schools samen te werken. En dan willen we ook nog samenwerken met externe partners die ook weer een eigen inrichting en ritme hebben. We willen toe naar gefaciliteerde en structurele ontmoeting in de brede zin van het woord. Een structureel ingericht Schooloverstijgend netwerk met toegewezen verantwoordelijkheden. We willen dat de onderwijs ondersteunende infrastructuur (digitale systemen, OBP, roostering, stafdiensten) is ingericht op interprofessioneel samenwerken. En dat de gebouwen zijn ingericht op onderwijs en onderzoek in interprofessionele leergemeenschappen. Naast roosters zijn ook de systemen (zoals OER etc.) die lang van tevoren input vragen een belemmering. Daarnaast zijn er uitdagingen t.a.v. cultuur: voorbeeldrollen en gedragsverandering zijn nodig, IP vraagt andere competenties van docent-onderzoekers.

Een deel van de belemmeringen wordt ook gesignaleerd in het programma Flexibilisering waar de inpassing van de flexibele leerroute in o.a. de IWP wordt onderzocht. Samenwijs laat zien dat als er met meerdere instellingen (mbo, hbo, wo) wordt gewerkt er nog meer belemmeringen zijn zoals het gegeven dat de instellingen met verschillende leeromgevingen en tools werken wat het samenwerken (bv denk aan de eenvoudige vraag; waar slaan we onze documenten voor iedereen toegankelijk op) behoorlijk hindert.

Enkele aandachtspunten zijn:

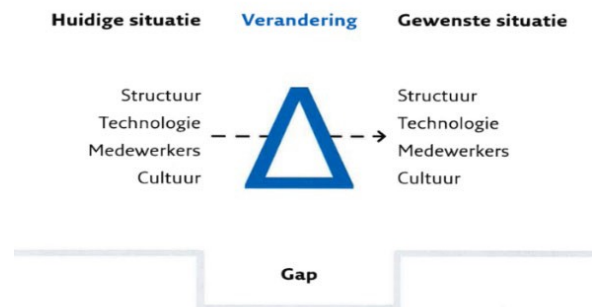
- We moeten doelgroepen in het oog houden. Master- of bachelor studenten is andere casuïstiek.
- Beheers-gerichte cultuur is belangrijk vanwege bovenstaande, maar een innovatie gerichte cultuur is noodzakelijk.
- Veel regie bij de mensen zelf laten om het beheersbaar te houden, bijvoorbeeld bij partners in een IWP, ieder vanuit zijn eigen achtergrond laten handelen. Opdrachten van buiten en praktijkvraagstukken: daarin onze eigen structuur niet opleggen, we zijn beperkt eigenaar.
- Als vraagstuk zich ontwikkelt moeten we ruimte geven om opdrachten door te geven, bijvoorbeeld naar andere vakgebieden.
- Over vijf jaar hebben we duidelijke structuur, richtlijnen en randvoorwaarden gedefinieerd betreffende interprofessionele samenwerking. We hebben een platform die eventueel een coördinerende rol heeft op projecten met actuele thema's en richtlijnen op interprofessionele samenwerking.

De grootste belemmering is het gebrek aan uniformiteit tussen de verschillende opleidingen (bijvoorbeeld plek van werken aan IWP in opleiding kan zijn afstudeeropdracht, stage, project, 5, 10, 15 of 30 EC, totaal verschillende werkwijzen om tot resultaat en assessment te komen) waardoor de afstemming rond het multidisciplinair werken met verschillende opleidingen erg lastig en tijdrovend is. Daarbij komt dat er onvoldoende capaciteit bij de IWP is om het werk te organiseren. En dan is die capaciteit ook nog niet eens financieel geborgd. Er wordt gewerkt met verschillende financieringsbronnen (bijvoorbeeld DSH wordt door School SCMI betaald plus uit subsidies, maar werkt wel voor 18 opleidingen) en verschillende grootheden (bijvoorbeeld aantallen fte's).

Vanuit het platform is aangegeven wat we willen en nodig hebben:

- Ruimte in de curricula voor studenten;

De organisatorische vraag...



- Docent-onderzoekers die open staan voor andere perspectieven en over eigen schaduw heen durven stappen, de juiste IPSW-skills hebben en gefaciliteerd worden bij IPSW);
- Ruimte in curricula, voor docent-onderzoekers en hun onderlinge afstemming, een fysieke plek voor samenwerking met betrekking coaching, met betrekking toetsing;
- Deans/teamleiders die voorbij uitsluitend hun eigen belang en spread sheets kijken en zorgen voor ruimte, tijd en geld voor IPSW;
- Stafmedewerkers die interdisciplinair denken en werken ondersteunen. Zodat o.a. beleid en sturingsmechanismen ontwikkeld worden die tegemoet komen aan dat wat er nodig is voor Schools/opleidingen om interprofessioneel samen te werken en onderwijs aan te bieden;
- Eenduidige begrippen. Hebben we het over hetzelfde? Hou het simpel, kun je het in een zin uitleggen? Begin met multidisciplinariteit... :
- Een eenduidig en eenvoudig proces. Stappenplan: van thema/project naar uitvoering opdracht studenten. Start laagdrempelig. Dezelfde IWP-Plekken (bv. minoren) start- en eindtijden, coaching en EC's:
- Eenduidige taken en dezelfde inzet van capaciteit:
- Financiële verrekening vooraf regelen: betrokken Schools hebben vooraf met elkaar en FEZ financiering geregeld = gemeenschappelijk structurele financiering IWP (infrastructuur) en eigen financiering bruggenhoofden/verbindingsofficieren. Geen PMF'jes naar elkaar versturen...geen administratie optuigen...geen afrekening per student...geen interne concurrentie organiseren tussen IWP's...

Kortom, we willen een set basisafspraken waardoor afstemming als gevolg van het werken met studenten uit verschillende Schools, niet meer nodig is. Het gaat om afspraken ten aanzien van bijvoorbeeld studenten die even veel EC's aan een opdracht kunnen besteden, en op dezelfde tijden ruimte hebben om samen te werken, docent-onderzoekers die een vergelijkbare aanpak en even veel begeleidingsuren hebben, even veel ruimte om het organisatorische werk te doen etc.

Innovatievraagstukken zijn (bijna) nooit monodisciplinair van aard daarom willen we de organisatie en facilitering op interdisciplinair samenwerken afstemmen.

5. Conclusies met terug- en vooruitblik

In deze afrondende paragraaf komen we kort terug op de 4 thema's die zijn behandeld met per thema een conclusie en een vooruitblik. In bijlage 2 treft u een weergave van de laatste platformbijeenkomst (2020-2021) waarin hier nader op wordt ingegaan en vragen voor vervolg (2021-2022) worden gesteld.

Visie;

- Intensieve samenwerking met het beroepenveld leidt tot vraagarticulatie van vraagstukken uit de samenleving die vraagt om een inter/transdisciplinaire samenwerking tussen studenten uit diverse opleidingen en van diverse niveaus (mbo, hbo, wo).
- Docentonderzoekers van de HG hebben een (pro-)actieve rol in interprofessionele samenwerking. Ze zijn niet enkel specialist maar ook (T-shaped) generalist en zijn zo rolmodel voor studenten en nemen actief deel aan (onderzoeks-)projecten met het werkveld.
- Vooruit: We werken toe naar de engaged university waarbij studenten een deel van hun opdrachten, projecten, onderzoek uitvoeren binnen een interprofessionele leergemeenschap gericht op maatschappelijke impact.

Best practices;

Het via het platform KA 2.5 schooloverstijgend delen van best practices is een positieve ervaring geweest. Het delen en leren van en met elkaar werkt. Ook wordt het platform gezien als een broedplaats voor interprofessionele experimenten.

- Vooruit: We blijven best practices delen via het platform KA 2.5. In het studiejaar 21-22 willen we in overleg met de leden van het platform een aantal schooloverstijgende experimenten gaan uitvoeren ter bevordering van het interprofessioneel samenwerken/opleiden.

Toewerken naar HG-brede (generieke) competenties voor interdisciplinair leren

Schools zien de meerwaarde van het interprofessioneel samenwerken waarbij de flexibiliseringsopdracht een aanjager is om dat te concretiseren. Mooie initiatieven met nog grote diversiteit waar de pijlen op worden gericht. Het nut van het op HG-niveau gaan werken met generieke competenties wordt breed gedragen en kan de drempel voor schooloverstijgend onderwijs aanzienlijk gaan verlagen.

- Vooruit: Wat generieke leeruitkomsten zijn, waar ze relevant zijn en hoe ze in de leeromgeving terug moeten komen gaan we in het komende studiejaar met het platform verhelderen. We maken daarbij gebruik van wat er al is binnen de HG en ook de uitkomsten van het lopende landelijk leertraject Brede Vaardigheden kunnen hierbij helpen.

Organisatorische randvoorwaarden verbeteren.

Voor succesvolle schooloverstijgende samenwerking ten behoeve van de engaged university en het opleiden van T-shaped professionals, zijn binnen de HG schooloverstijgende afspraken nodig, concludeert het platform. We willen dat de onderwijsondersteunende infrastructuur (digitale systemen, OBP, roostering, gebouwen, stafdiensten) is ingericht op interprofessioneel samenwerken. Zo kunnen interprofessionele leergemeenschappen gaan floreren en de engaged university een succes worden. Bijvoorbeeld ruimte in curricula en het inrichten van fysieke plekken in de gebouwen gaat daarbij helpen. Eenduidigheid lijkt in meerdere opzichten van belang!

- Vooruit:

Er is al veel genoemd wat randvoorwaardelijk helpt voor schooloverstijgend interprofessioneel samenwerken. Met deze inventarisatie kunnen we nu gaan concretiseren om te komen tot basisafspraken met (minimale) organisatorische randvoorwaarden die we aan de deans/het HGO kunnen gaan voorleggen.

Bijlage 1 Kwaliteitsafspraken: Plan van aanpak maatregel 2.5

Investeringslijn	Ontwikkeling van medewerkers
Maatregel 2.5	Het faciliteren van Schools om interdisciplinair samenwerken van studenten in de leergemeenschap vorm te geven
Wat wil de HG in 2021 bereiken?	In 2020/21 zet iedere School 0,2 fte in om interdisciplinair samenwerken van studenten verder vorm te geven
Wat wil de HG hierop in 2024 bereiken?	Studenten kunnen in een optimale situatie samenwerken met studenten van andere disciplines en leren wat hun eigen rol en toegevoegde waarde is en die van anderen in een interdisciplinair team. Docent-onderzoekers ervaren dat zij gesteund en gefaciliteerd worden in het vormgeven van de leergemeenschap en het gezamenlijk daarvan leren.
Waar staat de HG nu?	Schools hebben hiervoor zelf formatie beschikbaar gesteld.
Wijze van monitoren	Formatie vanuit taakplanning Schools (plan) en inhoud via de reguliere managementrapportages (marap) door school.
Frequentie rapportage	3 keer per jaar, bij de 4-, 8- en 12-maands
Wie verantwoordelijk (en rapporteert)	Schools i.s.m. werkgroep kwaliteitsafspraken (zie ook monitoring)
Trekkers	Carine Joosse (LST), Freek Bronda (SAGZ) en José Eggink (O&O).

Begroting

Maatregel 2.5		2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Berekening							
- aantal Schools	18						
- inzet in uren per School	332						
- totaal aantal benodigde uren		0	5.972	5.972	5.972	5.972	5.972
- uurtarief	55						
- in geld (k)		0	328	328	328	328	328

Aanpak

In de CvB-voorjaarsronde is door medewerkers uit de Schools aangegeven dat aandacht nodig is voor het verder vormgeven van interdisciplinair werken vanuit de HG-onderwijsvisie, bijvoorbeeld in innovatiewerkplaatsen (IWP's). In de huidige situatie hebben Schools i.s.m. kenniscentra ervaringen opgedaan met wat nodig is om interdisciplinair leren mogelijk te maken. De noodzaak om voor een steeds complexere samenleving studenten op te leiden in interdisciplinair samenwerken en interprofessioneel op te leiden wordt hogeschoolbreed onderschreven. De huidige en toekomstige beroepspraktijk vraagt om opleidings-, school- en domein-overstijgende oplossingen en werknemers die muren kunnen slechten en functionele verbindingen leggen.

In de huidige situatie zien we dat er verschillende vormen en opvattingen zijn inzake interdisciplinair samenwerken¹. Ook verschilt de beschikbare budgettaire ruimte per school en daarmee ook de inzet van docentonderzoekers. Er worden mooie verbindingen gelegd tussen de diverse opleidingen en afspraken gemaakt om samen te werken. Dit is echter nog niet structureel.

¹ In de huidige situatie wordt het begrip divers gebruikt en ingevuld: van interdisciplinair samenwerken in een opleidingsoverstijgende context, tot meerjarige samenwerking in IWP's, tot interdisciplinair samenwerken en opleiden over Schools en domeinen heen, tot interprofessioneel opleiden.

Enkele Schools zijn voorloper. Zij hebben ruimte gemaakt in curricula, ‘verbindingsofficieren’ aangesteld die de verbinding met de IWP’s en de School hebben verstevigd. In deze Schools heeft ontwikkeling plaatsgevonden en is kennis opgedaan door deelname aan cursussen van de PL Academy: ‘Leren in heterogene groepen’ en ‘Leren in leergemeenschappen’. Alle Schools zullen met onderwijskundige ondersteuning de curricula nog verder flexibiliseren in modules van 5 EC of een veelvoud daarvan om ruimte te creëren voor interdisciplinair samenwerken.

Met deze maatregel worden Schools met uren/formatie ondersteund om het interdisciplinair samenwerken van studenten verder vorm te geven. Het uitgangspunt is daarbij recht te doen aan en gebruik te maken van de diversiteit in de hogeschool. Met onderstaande aanpak willen we gezamenlijk als hogeschool een volgende stap te zetten in de realisatie van de HG-onderwijsvisie.

- We benutten het bestaande IWP-platform om breder van elkaar te leren. Het platform wordt tevens benut om opvattingen en invullingen uit te wisselen, gericht op het verkrijgen van eenduidigheid, en om te verkennen welke gezamenlijke randvoorwaarden, criteria nodig zijn om verder te komen met interdisciplinair samenwerken. We willen graag toewerken naar gezamenlijke HG-brede leeruitkomsten met betrekking tot interdisciplinair werken.
- In het jaarplan 2020-2021 beschrijven Schools waar zij deze formatie voor inzetten. Dat kan op meerdere vlakken; inhoudelijk, organisatorisch, randvoorwaardelijk of procesmatig. Daarbij wordt gevraagd aan de School te participeren in het platform (stap 3 en 4), aan te geven welke activiteiten gaan plaatsvinden (stap 5) en welke behoefte er is aan coaching, scholing of andere onderwijskundige ondersteuning (stap 6).

Fasering

Activiteit	Wie	Studiejaar
1. Opstellen van Plan van Aanpak op basis van input voorlopers en O&O	Trekker	Najaar 2019
2. Aangeven in jaarplan 2020-2021 hoe uren worden ingezet op onderstaande punten 3 t/m 6.	Schools met ondersteuning van O&O	2019/2020
3. Benutten van een schooloverstijgend IWP-platform met het oogmerk leren van elkaar en afstemmen: ontwikkelen van een HG-aanpak en HG-brede leeruitkomsten op het gebied van interdisciplinair samenwerken/opleiden.	Trekker, voorlopersgroep met afvaardiging van Schools i.s.m. O&O	2020/2021
4. Formuleren van randvoorwaarden en criteria waarmee ruimte wordt gecreëerd in curriculum/opleiding zodat het samenwerken tussen opleidingen wordt vereenvoudigd.	IWP-platform i.s.m. staven	2020/2021
5. Zorgen dat de optimale omstandigheden voor samenwerking worden gerealiseerd en dat er leergemeenschappen zijn ingericht waar interdisciplinair onderwijs en onderzoek plaatsvindt in samenwerkingsverbanden tussen Schools, Centres of Expertise en partners uit het werkveld.	Schools met ondersteuning van staven	v.a. 2020/2021
6. Bijstellen en uitvoeren van programma voor docent-onderzoekers gericht op faciliteren van interdisciplinair leren.	O&O i.s.m. HR en trainer + die het programma volgen	2020/2021
7. Jaarlijkse inhoudelijke evaluatie van maatregel 2.5 op basis van jaarplannen en managementrapportages Schools en staven, mogelijk leidend tot bijstelling van aanpak en activiteiten.	Trekker, voorlopersgroep, O&O i.s.m. Schools	v.a. 2021/2022

Activiteit	Wie	Studiejaar
8. Jaarlijkse monitoring op basis van bundeling managementrapportages Schools en staven	Trekker en strategiegroep kwaliteitsafspraken	v.a. 2021/2022

Samenhang met maatregel 2.6

De aanpak bij maatregel 2.5 is tot stand gekomen in een samenwerking tussen Schools en staven. Maatregel 2.5 gaat in de kern over samenwerking en cross-overs tot stand brengen. Als hogeschool willen we van elkaar leren. Daarom worden bij maatregel 2.5 disciplines bij elkaar gebracht en wordt de verdere aanpak voor de implementatie in platformbijeenkomsten besproken en geëvalueerd.

Bij de verdere uitwerking van maatregel 2.5 wordt samengewerkt met de trekker en betrokkenen van maatregel 2.6, zodat verbinding wordt gelegd met de onderwijsonderzoeken van maatregel 2.6.

Bijlage 2 Platformsessie juni 2021

In de laatste platformsessie van het jaar 2020-2021 is teruggeblikt en vooruit gekeken (hoe en waarmee willen we komend cursusjaar verder). Er kwamen verschillende punten naar voren ten aanzien van vorm (we willen door met het platform en daarnaast ook verdiepende sessies organiseren en organiseren dat mensen elkaar gemakkelijker kunnen vinden om te leren van elkaar) en ten aanzien van inhoud (verschillende beelden bespreken, keuzes maken en uitwerken ook ten aanzien van benodigde faciliteiten en randvoorwaarden). Door een goede keuze van vorm en inhoud willen we de actieve participatie verhogen. Door het boekje HG breed te delen kunnen we de HG als geheel meenemen en betrekken bij de discussies die gevoerd moeten worden. Want als er één ding helder is dan is het wel dat de wens om interdisciplinair samen te werken breed leeft, heel verschillend wordt ingevuld en tegelijk ook aanleiding geeft tot dezelfde vragen. In deze paragraaf noemen we enkele punten die nadere aandacht verdienen.

- De discussie over interdisciplinair werken, wat is het, wat willen we ermee en hoe dan hoort een HG-brede discussie te zijn. Wat betekent het als de HG zegt een 'engaged university' te willen zijn en impact te willen hebben op de regio, van buiten naar binnen te willen werken met de regio voor de regio? En wat betekent dat voor onze ambities ten aanzien van ID werken en de invulling van ID werken.
- De invulling van ID werken, welke mogelijkheden er zijn, welke bandbreedte, hangt samen met de visie op leren en op onderwijs en onderzoek, en die hangt weer samen met het systeem zoals dat nu binnen de HG is vorm gegeven. Het werken in schools is een voorbeeld: dit maakt school overstijgend werken (en is dat niet waar ID werken over gaat?) lastig. Zijn er meer van dit soort systeemvragen die samenhangen met ID werken?
- Als we willen dat studenten ID werken, zouden docenten dat dan ook niet moeten doen? En hoe dan?
- Mooi dat er 1000 bloemen mogen bloeien m.b.t. de invulling van IWP's, maar dit maakt het ID samenwerken niet eenvoudiger. Alleen al de visie op waaraan een student werkt binnen de IWP, met welk doel en met welke intensiteit, verschilt dermate dat groepsvorming rond een opdracht niet eenvoudig is. Waarmee niet is gezegd dat er maar één manier mogelijk is maar wel dat de beelden en de aannames moeten worden geanalyseerd en daar mogelijk een beperkt aantal modellen uit komt die aansluiten bij de gedeelde visie. We kunnen daarbij ook leren van andere instellingen.
- Enkele punten naar aanleiding van het voorgaande waarover we HG-breed in gesprek willen zijn:
 - De huidige IWP-structuur kan als uitgangspunt of voorbeeld dienen, maar de IWP's zijn in de toekomst niet meer monodisciplinair. Er is een goede vraagarticulatie waarbij we uitgaan van de inter/transdisciplinaire vragen in de samenleving en studenten uit diverse opleidingen en van diverse niveaus (mbo, hbo, wo) koppelen.
 - Curricula hebben een geormerkte hoeveelheid ruimte (bijvoorbeeld 30 EC) voor samenwerkingsonderwijs in de interprofessionele leergemeenschap.
 - Als we als docenten niet interprofessioneel (kunnen) samenwerken dan kunnen we dat van onze studenten ook niet verwachten. Docenten/docentonderzoekers zijn rolmodel voor interprofessionele samenwerking en daarmee niet enkel specialist maar ook T-shaped generalist. Onderzoekers spelen een rol bij de vraagarticulatie, de begeleiding en door hun onderzoek te verbinden aan de samenwerking in de 4ple helix. Het gaat om ontmoeten en samen kennis ontwikkelen in de brede zin van het woord.
 - Bij interprofessioneel samenwerken moet expliciet aandacht worden besteed aan HG-brede generieke of brede vaardigheden/competenties.