



Kaderdocument

Master Interprofessioneel werken met Jeugd

Wie met jeugdigen werkt, werkt met alle relaties die er toe doen

Tonnis Bolks
Els Bos-de Groot
Marja Jager-Vreugdenhil
Tanja van der Vinne

Mei 2019

Colofon

Hogeschool Viaa biedt opleiding aan in de domeinen sociaal werk, onderwijs en gezondheidszorg. Juist in deze domeinen bestaat een grote vraag naar verdieping op het gebied van interprofessioneel (samen)werken. De master Interprofessioneel werken met Jeugd maakt deel uit van het onderwijsaanbod van hogeschool Viaa in samenwerking met partners binnen de Campus Kind en Educatie.

Deze publicatie kwam tot stand tijdens het ontwerp- en ontwikkelproces van de Master Interprofessioneel werken met Jeugd (MIJ).

Auteurs

Tonnis Bolks
Els Bos-de Groot
Marja Jager-Vreugdenhil
Tanja van der Vinne

Jaar van uitgave

2019

Hogeschool Viaa
Postbus 10030 - 8000 GA Zwolle
Wethouder Alferinkweg 2 - 8012 GA Zwolle
Tel. 038-4255542
Mail. info@viaa.nl

Zwolle, 17 mei 2019



Dit werk valt onder een [Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Inhoudsopgave

Master Interprofessioneel werken met jeugd.....	4
Inleiding	4
Doelstelling	4
Visie.....	4
Programma	7
Uitwerking van de leerlijnen in de werkeenheden	11
Werkeenheden 1 Positioneren	11
PPO-lijn.....	11
OiP-lijn.....	11
O&I-lijn	11
Werkeenheden 2 Verbinden.....	12
PPO-lijn.....	12
OiP-lijn.....	12
O&I-lijn	12
Werkeenheden 3 Transformeren	13
PPO-lijn.....	13
OiP-lijn.....	13
O&I-lijn	13
Werkeenheden 4 Innoveren	14
PPO-lijn.....	14
OiP-lijn.....	14
O&I-lijn	14
Bijlage 1 Leerresultaten vertaald naar leerdoelen	15

Master Interprofessioneel werken met jeugd

Inleiding

Actuele ontwikkelingen in het jeugddomein vragen steeds meer om interprofessionele samenwerking. De Jeugdwet, het Passend onderwijs, de Participatiewet en de Wmo geven nieuwe kaders voor deze interprofessionele samenwerking, met voor al deze domeinen een regierol voor gemeenten. Daarmee is een transitie ingezet naar meer integratie van de domeinen onderwijs, (jeugd)hulp, zorg, ondersteuning en arbeidsmarkttoeleiding, en een transformatie naar meer maatwerk rond jeugdigen en gezinnen, zoveel mogelijk in de eigen woonomgeving en met aandacht voor de eigen sociale verbanden en relaties. Normalisatie, empowerment en aandacht voor de gehele ontwikkeling van jeugdigen en gezinnen zijn belangrijke elementen. Dit vraagt van professionals om zich niet (alleen) te richten op kleine onderdelen van vraagstukken, maar vooral op de samenhang, om te begrijpen hoe het geheel werkt voor de jeugdige.

Dit document biedt een schets van de masteropleiding Interprofessioneel werken met jeugd. Het dient als basis voor de handboeken in de verschillende semesters van de opleiding.

Doelstelling

De Master Interprofessioneel werken met Jeugd (MIJ) leidt studenten op tot academisch geschoolde professionals die in staat zijn om, op grond van een brede basis aan vakinhoudelijke kennis en methoden voor onderzoek, hun inzichten en vaardigheden in te zetten ten behoeve van de ontwikkeling van jeugdigen. Studenten worden toegerust om complexe vraagstukken met betrekking tot jeugd in en tussen de domeinen integraal aan te pakken, waarbij interprofessioneel werken een doeltreffend middel is. Het doel van interprofessioneel werken is om vanuit een gemeenschappelijke metavisie een geïntegreerde en vernieuwende aanpak vorm te geven die tegemoet komt aan de behoefte van jeugdigen en alle relaties die er voor hen toe doen. Studenten sluiten de master af met een masterdossier bestaande uit drie onderdelen (vanuit de drie leerlijnen) die de ingezette innovatie ten behoeve van jeugd weergeven.

Visie

Om complexe vraagstukken in het jeugddomein aan te pakken, versnippering, verkokering en langs elkaar heen werken tegen te gaan, wordt van professionals vergaande samenwerking verlangd. Interprofessioneel samenwerken tussen professionals met uiteenlopende expertise is noodzakelijk omdat veel vraagstukken de kennis en kunde van een enkele professie overstijgen. Het doel van interprofessionele samenwerking is om vanuit een

gemeenschappelijke metavisie een geïntegreerde en vernieuwende aanpak vorm te geven die tegemoetkomt aan de behoeften van jeugdigen en gezinnen (de Waal, 2018)¹.

In verschillende publicaties wordt gewezen op het belang van een gezamenlijk kader als instrument om de interprofessionele samenwerking vorm te geven en voor het ontwikkelen van gemeenschappelijke taal (Vyt, 2015², Canadian Interprofessional Health Collaborative, 2010³, Bos & van der Vinne, 2016⁴).

In deze master wordt uitgegaan van een relationeel-systemische metavisie als gezamenlijk kader. Op grond van deze metavisie gaan professionals zich (opnieuw) verdiepen in het eigen vakgebied en dit verbinden met het bredere perspectief van interprofessioneel werken. In het relationeel-systemische denken en werken wordt uitgegaan van het bewustzijn dat alles met elkaar samenhangt. Concrete vraagstukken van jeugdigen kunnen niet los worden gezien van het gezin, de buurt, de school en de samenleving waarin ze zich voordoen. In de benadering van deze vraagstukken is van belang dat professionals een op leefwereldgerichte en relationele manier van werken hebben. Het doel is de eigen kracht en veerkracht van de jeugdige en zijn gezin te versterken in een voortdurende dialoog. De dialoog is niet te vatten in een protocol of methodiek, maar vormt een relationele basishouding die gericht is op de onderlinge betrekkingen en verbinding (Spaander, Aptroot, Franssen & Mulderij, 2016⁵, Rober, 2017⁶, van de Velden, 2014)⁷. In de samenwerking met jeugdigen, ouders en netwerk gaat het om de dialoog en een interactionele positionering die de jeugdige en de samenwerking met en rond hen verder helpt.

Vanuit een relationeel-systemische metavisie wordt de aandacht gevestigd op het goed in kaart brengen van alle betrokkenen, de aard van hun onderlinge relaties, de manier waarop deze elkaar op verschillende systeemniveaus beïnvloeden en op de mogelijkheden om deze inzichten te gebruiken om te transformeren en innoveren in complexe praktijksituaties (Senge, 2000⁸; Van Mameren-Broers, 2018)⁹. Merizow (2000)¹⁰ beschrijft in zijn theorie over transformatief leren hoe in sociale situaties *meaning perspectives* en *meaning schemes* van belang zijn. Iedere professional heeft zijn eigen perspectief dat gevormd is door sociale en

¹ De Waal, V. (red.). (2018). Interprofessioneel werken en innoveren in teams. Samenwerken in nieuwe praktijken. Amsterdam: Coutinho.

² Vyt, A. (2015). Interprofessioneel en interdisciplinair samenwerken in gezondheid en welzijn. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

³ Canadian Interprofessional Health Collaborative (2010). A National Interprofessional Competency Framework. Vancouver: College of Health Disciplines and University of British Columbia. Geraadpleegd op 18 januari 2019. https://www.cihc.ca/files/CIHC_IPCompetencies_Feb1210.pdf

⁴ Bos-de Groot, E. & Vinne, J.T. van der (2016). Behoeften en richtlijnen in de samenwerking onderwijs en jeugdhulp. Zwolle: Hogeschool Viaa.

⁵ Spaander, M., Aptroot, E., Franssen, Z., & Mulderij, K.J. (2016). *Relationele lenigheid. Jeugdzorg 3.0 vakmanschap*. Amsterdam: SWP.

⁶ Rober, P. (2017). Samen in gezinstherapie. Over afstemming en dialoog in de gezinstherapeutische praktijk. Kalmthout, België: Pelckmans Pro.

⁷ Van de Velden, E. (2014). Handboek Systeemtherapie. Hoofdstuk 46. Systemische consultatie. Utrecht: De Tijdstroom.

⁸ Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday

⁹ Van Mameren-Broers (red.), S. (2018). *Systeemgericht werken in sociale beroepen*. Amsterdam: Boom

¹⁰ Mezirow, J. (2000). *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*. San Francisco: Jossey Bass.

psychologische factoren en gekleurd door persoonlijke en collectieve waarden. Merizow (2000) en Ruijters (2017)¹¹ vertalen deze principes naar de concepten transformatie leren en collectief leren voor complexe professionele situaties. Juist in het jeugddomein zijn vaak complexe situaties aan de orde waarin elke jeugdige en alle mensen die bij hen betrokken zijn, hun eigen perspectief hebben en van daaruit een eigen betekenis geven aan situaties. Om in dergelijke situaties gezamenlijk te komen tot werkwijzen die ten goede komen aan de ontwikkeling van de jeugdige, vraagt van professionals om systemisch te kijken, transformatief te leren en relationele lenigheid te hebben (Spaander e.a., 2016¹²; Brenner, Kidston, Hilliard, Coyne, Eustace-Cook, Doyle & Barrett, 2018¹³). Daarbij zijn voortdurend waarden en waarderingen in het geding: het gaat erom niet alleen te kijken naar effectiviteit en efficiëntie in de samenwerking tussen professionals, maar ook te kijken of hetgeen beoogd wordt wenselijk is (Biesta, 2012¹⁴) en daarmee om normatieve professionalisering (Van Ewijk & Kunneman, 2017¹⁵; Baart, 2018¹⁶).

In de master wordt deze visie op interprofessioneel werken met studenten zowel inhoudelijk als in de vormgeving van de opleiding zelf overgedragen. De master dompelt de studenten onder in een leerproces, dat plaatsvindt niet alleen binnen de opleiding, maar juist op zijn werkplek en samen met de jeugdigen, ouders en alle relevante betrokken professionals. Studenten leren ontwikkelingsgericht, reflectief actieleren toe te passen (Stam & Wilken, 2018). Belangrijk onderdeel van de master is het inzetten door de student van een innovatie op zijn/haar eigen werkplek, ten behoeve van jeugdigen. Daarbij wordt een passende vorm van praktijkgericht onderzoek ingezet om de ervaringen van alle betrokkenen met deze innovatie optimaal te benutten om de innovatie al doende te verbeteren. Dit onderzoek heeft:

- een participatief karakter, want de student zet het onderzoek in rond een innovatie waar hij/zij zelf deel van uit maakt (Kemmis & McTaggart, 2005¹⁷; Migchelbrink, 2018¹⁸);

¹¹ Ruijters, M. C. P. (2017). *Leren in verandering. Over lerende organisatie, professionele teams en goed werk*. Inaugurele rede. Amsterdam: Vrije Universiteit. Te raadplegen via: <https://research.vu.nl/ws/portalfiles/41573816>

¹² Spaander, M., Aptroot, E., Franssen, Z., & Mulderij, K.J. (2016). *Relationele lenigheid. Jeugdzorg 3.0 vakmanschap*. Amsterdam: SWP.

¹³ Brenner, M., Kidston, C., Hilliard, C., Coyne, I., Eustace-Cook, J., Doyle, C., & Barrett, M. J. (2018). Children's complex care needs: a systematic concept analysis of multidisciplinary language. *European journal of pediatrics*, 177(11), 1641-1652. <https://doi.org/10.1007/s00431-018-3216-9>

¹⁴ Biesta, G. (2012). *Goed onderwijs en de cultuur van het meten*. Den Haag: Boom Lemma.

¹⁵ Van Ewijk, H., & Kunneman, H. (2015). *Praktijken van normatieve professionalisering*. Amsterdam: uitgeverij SWP.

¹⁶ Baart, A. (2018). *De ontdekking van kwaliteit. Theorie en praktijk van relationeel zorg geven*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

¹⁷ Kemmis, S. & McTaggart, R. (2005). Participatory action research. Communicative action and the public sphere. In: N. Denzin & Y. Lincoln (reds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (pp. 559- 603). London: Sage.

¹⁸ Migchelbrink, F. (2018) *De kern van participatief actieonderzoek*. Amsterdam: SWP.

- het karakter van actieonderzoek, want onderzoek en innovatie gaan voortdurend hand in hand tijdens de twee jaar van de master (Almekinders, Beukema & Tromp, 2009¹⁹; Migchelbrink, 2007²⁰); en
- een interprofessioneel karakter, want de student maakt gebruik van expertise vanuit verschillende disciplines en voert de innovatie uit in nauwe samenwerking met professionals uit andere disciplines (De Waal, 2018)²¹.

Programma

Voor het programma van de MIJ gelden de volgende leerresultaten (eindkwalificaties) gerelateerd aan NLQF-niveau 7.

Leerresultaten	NLQF niveau 7
De afgestudeerde:	
1. Verbindt vanuit een relationeel-systemische metavisie wetenschappelijke theorieën en normatieve professionaliteit aan het handelingsperspectief.	Kennis, toepassen van kennis, informatievaardigheden
2. Maakt in diverse complexe systemen, waarin betekenisgeving en macht een rol spelen, verantwoorde keuzes ten behoeve van de ontwikkeling van jeugdigen.	Context, toepassen van kennis, probleemoplossende vaardigheden
3. Hanteert de eigen (inter)professionele verantwoordelijkheden, kwaliteit en beroepsidentiteit in relatie tot die van andere professionals in een ambachtelijke setting.	Verantwoordelijkheid en zelfstandigheid
4. Toont zich een proactieve, autonome en reflectieve professional en is gericht op de vorming van de beroepsgroep(en) en op het beleid in het jeugddomein, vanuit de eigen en gezamenlijke betekenisgeving.	Leer- en ontwikkelvaardigheden, communicatievaardigheden
5. Brengt een constructieve beweging op gang door zich (inter)professioneel te bewegen in relaties en te schakelen in posities en complexe contexten.	Context, communicatievaardigheden, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid

¹⁹ Almekinders, C. & Beukema, L. & Tromp, C. (2009). *Research in action: theories and practices for innovation and social change*. Wageningen: Academic Publishers.

²⁰ Migchelbrink, M. (2007) *Actieonderzoek voor professionals in zorg en welzijn*. Amsterdam: SWP.

²¹ De Waal, V. (red.). (2018). *Interprofessioneel werken en innoveren in teams. Samenwerken in nieuwe praktijken*.

6. Toont onderzoekend vermogen gericht op innovatie die nodig is om de ontwikkeling van alle jeugdigen in hun dynamische context en relaties te bevorderen.	Context, toepassen van kennis, probleem-oplossende vaardigheden, informatie-vaardigheden
---	--

Bovenstaande leerresultaten zijn vertaald in leerdoelen en deze vormen gezamenlijk de input voor de onderwijseenheden in het programma van de master (zie bijlage 1: leerresultaten & leerdoelen).

Het programma is ontworpen als een samenhangend geheel, waarin werkeenheden en leerlijnen het mogelijk maken de beoogde leerresultaten te realiseren. In de volgende tabel is de samenhang in en opbouw van het curriculum direct zichtbaar. Daarna volgt een toelichting.

Tabel: curriculumoverzicht MIJ

Eerste studiejaar (30 ec)		Tweede studiejaar (30 ec)	
Semester 1	Semester 2	Semester 3	Semester 4
Werkeenheid 1 Positioneren	Werkeenheid 2 Verbinden	Werkeenheid 3 Transformeren	Werkeenheid 4 Innoveren
<i>Persoonlijke Professionele Ontwikkeling:</i> Mijn professionele identiteit (4 ec)	<i>Persoonlijke Professionele Ontwikkeling:</i> Professionaliteit in verbinding (4 ec)	<i>Persoonlijke Professionele Ontwikkeling:</i> 1+1=3, de meerwaarde van interprofessioneel werken (4 ec)	<i>Persoonlijke Professionele Ontwikkeling:</i> Bezielen en verantwoorden (3 ec) <i>Masterdossier:</i> Diepte-interview
<i>Ontwikkeling in perspectief:</i> Systeemtheorie en relationeel-systemische metavisie (7 ec)	<i>Ontwikkeling in perspectief:</i> Interferenties op verschillende systeemniveaus en relationele verbinding (7 ec)	<i>Ontwikkeling in perspectief:</i> Vanuit relationeel-systemische metavisie verandering bewerken in de praktijk (7 ec)	<i>Ontwikkeling in perspectief:</i> Innoveren ten behoeve van jeugdigen en gezinnen (3 ec) <i>Masterdossier:</i> Inhoudelijke presentatie
<i>Onderzoek & Innovatie:</i> Onderzoeksmethoden, positionering als innovator/ onderzoeker en probleemoriëntatie (4 ec)	<i>Onderzoek & Innovatie:</i> Innovatie-/onderzoeksopzet (incl. contextanalyse) (4 ec)	<i>Onderzoek & Innovatie:</i> Uitvoering van innovatie en onderzoek (4ec)	<i>Onderzoek & Innovatie:</i> Voortzetting (bijgestelde) innovatie en onderzoek; evaluatie en rapportage (9 ec) <i>Masterdossier:</i> Innovatie-/onderzoeksrapportage

De drie leerlijnen zijn:

1. De Persoonlijke Professionele Ontwikkelingslijn (*PPO-lijn*). De rode draad in deze lijn wordt gevormd door een opbouw van het verkennen van de eigen persoon en professionaliteit (IK), naar die van de samenwerkingspartner (JIJ), naar professionaliteit in verbinding om te komen tot een collectieve ambitie en een collectief professioneel frame (WIJ).
2. De Ontwikkeling in Perspectieflijn (*OiP-lijn*). In deze lijn staat een relationeel-systemische metavisie centraal in het werken met jeugd; het denken in netwerken van verbindingen in verschillende contexten die elkaar voortdurend afwisselen. Door zich (inter)professioneel te bewegen in relaties en te schakelen in posities en complexe contexten wordt geleerd om een constructieve beweging op gang te brengen met als doel de ontwikkeling van kinderen en jongeren.
3. De Onderzoek en Innovatielijn (*O&I-lijn*). In deze lijn gaat het om het inzetten van een innovatie in de eigen werksituatie, gericht op een verandering in de interprofessionele samenwerking die ten goede komt aan jeugdigen, begeleid door onderzoek, met oog voor de verschillende niveaus die een rol spelen en voor alle relaties en perspectieven die relevant zijn.

Deze drie leerlijnen zijn met elkaar verbonden in vier werkeenheden, verdeeld over de vier semesters. De werkeenheden zijn: positioneren, verbinden, transformeren en innoveren. Deze werkeenheden zijn onderling ook samenhangend en komen daarom in de gehele master aan de orde. Ieder semester wordt één werkeenheden uitgelicht. De colleges en de werkbijeenkomsten zijn daar onderdeel van, waardoor er duidelijke samenhang bestaat.

Werkeenheden positioneren (semester 1)

Positionering in het interprofessioneel werken met jeugd betekent standpunt innemen in het verhaal van de jeugdige en in de samenwerking. De positionering van de eigen professionele identiteit vormt tevens de basis voor het aangaan van verbindingen met jeugdige, ouders en professionals. Dit houdt ook in dat de student zich op de eigen werkvloer gaat positioneren in zijn/haar nieuwe dubbelrol als professional en onderzoeker/innovator.

Werkeenheden verbinden (semester 2)

In deze werkeenheden staat het verbinden tussen professionals en met jeugdigen en ouders centraal. Het gaat om alle verbindingen die nodig zijn voor het bevorderen van de ontwikkeling van jeugdigen op de verschillende leefgebieden. Het leren kennen van de ander staat centraal: de relationele professionaliteit. Vanuit een relationeel-systemische metavisie impliceert dit een reflectie op wat het betekent wanneer je als professional het perspectief van de samenwerkingspartner, jeugdigen, ouders en verzorger inneemt. Vanuit praktische wijsheid van de professional is het van belang om samen met andere professionals na te denken over wat moreel gezien goed werk is. De context, waarin dit samenspel plaatsvindt, is

medebepalend voor het zoeken naar antwoorden op deze vragen en verlangt van de samenwerkende professionals continue (her)bezinning op wat in een bepaalde context goed werk is. In dit semester wordt een innovatie in de eigen werksituatie voorbereid en wordt een plan opgesteld voor het onderzoek dat deze innovatie ondersteunt. Dit gebeurt in samenspraak met alle relevante betrokkenen op de werkvloer en is daarmee een belangrijke oefening in het interprofessionele werken. Daarbij wordt input en feedback gevraagd van een interdisciplinaire *peer*groep van medestudenten, en wordt gebruik gemaakt van literatuur uit verschillende disciplines.

Werkeenheid transformeren (semester 3)

In semester 3 wordt de innovatie in de praktijk daadwerkelijk ingezet op de werkvloer. Het gaat om een veranderingsproces bij de jeugdige en zijn netwerk en een transformatie bij de professionals en hun organisaties. Dit hoeft geen grootschalige innovatie te zijn. Het gaat primair om veranderingen op kleinere schaal in de vorm van een alternatieve aanpak die de ruimte krijgt en uitgetoetst wordt, waarbij de opbrekking van communicatie en het communiceren van denkbeelden een grote rol spelen (Vermaak, 2017)²². Bij jeugdigen en het netwerk gaat het om het op gang brengen van een constructieve ontwikkeling. Bij professionals gaat het om een verandering in het gezamenlijke professionele frame dat richting geeft aan het handelen en meerwaarde creëert voor jeugdigen en gezinnen. Daarbij wordt participatief actieonderzoek ingezet om feedback te verkrijgen vanuit de ervaringen van alle betrokkenen, op basis waarvan de ingezette innovatie verder ontwikkeld wordt.

Werkeenheid innoveren (semester 4)

In het laatste semester wordt op basis van het geleerde en onderzochte een plan opgesteld voor het vervolg van het innovatieproces, op basis van de eerste ervaringen met de innovatie en resultaten van het onderzoek daaromheen. De eerste resultaten uit semester 3 worden gebruikt om het innovatieproces op de werkvloer met alle relevante betrokkenen te bespreken en gezamenlijk te besluiten over een vervolg. Uitgangspunten hierbij zijn innoveren vanuit de beleving, behoeften en kenmerken van de doelgroep en samen met de doelgroep. Men is gericht op kwaliteit en de effecten van wat hij met anderen, de jeugdige, gezin, netwerk en andere betrokken professionals samen kan bereiken (Baart, 2018)²³. Dit is op zichzelf innoveren. De innovatie stopt niet met het afronden van de master, maar deze is ingebed in de praktijk, gedragen door alle betrokkenen, en zal daarom ook in de toekomst effect blijven hebben.

²² Vermaak, H. (2017). Iedereen verandert, nu wij nog. Deventer: Vakmedianet.

²³ Baart, A. (2018). De ontdekking van kwaliteit. Theorie en praktijk van relationeel zorg geven. Amsterdam: SWP.

Uitwerking van de leerlijnen in de werkeenheden

Werkeenheden 1 Positioneren

PPO-lijn

In de PPO-lijn binnen werkeenheden 1 gaat het om het (leren) kennen en expliciet maken van de eigen professionele identiteit. De student kan methoden van reflectie inzetten om zicht te krijgen op zijn professionele identiteit met betrekking tot de ontwikkeling van jeugdigen. Professionele identiteit wordt door Ruijters (2015, p.23)²⁴ gedefinieerd als 'datgene wat iemand onvervreemdbaar kleur geeft in het werk'. Het gaat om het onderzoeken van de eigen waarden en normen van goed vakmanschap: doe ik het goed en doe ik het goede? Om daarmee te komen tot een normatieve en onderbouwde visie en missie en een beschrijving van de professionele identiteit vanuit de ik-kant.

OiP-lijn

In de OiP-lijn binnen werkeenheden 1 gaat het om kennis en vaardigheden om je te positioneren in een netwerk van verbindingen op verschillende systeemniveaus die zich allemaal tegelijkertijd afspelen en waarbij de professional onderdeel is van het geheel. Om als professional van betekenis te kunnen zijn en jezelf te positioneren, is een basisattitude nodig die de diversiteit van kennis, vaardigheden en methodieken geïntegreerd aanbiedt en deze relationeel kan worden benut. De systeemtheorie wordt aangeboden als metavisie en referentiekader, waarbinnen de complexe diversiteit van relevante theoretische kennis in samenhang kan worden ingezet (Spaander e.a., 2016)²⁵. Het biopsychosociaal model, gebaseerd op de algemene systeemtheorie, komt aan bod als een model om vraagstukken te bezien vanuit de integratie van biologische, psychologische en sociale factoren. Het kunnen in- en uitzoomen op de verschillende systeemniveaus en het bewust worden van existentiële vragen in het licht van normatieve professionalisering komen daarbij aan de orde.

O&I-lijn

In de O&I-lijn binnen werkeenheden 1 staan de kennis en vaardigheden centraal die de professional nodig heeft voor het ontwikkelen van een stevig fundament om in een latere fase praktijkonderzoek te kunnen uitvoeren en een innovatie te ontwerpen. Aan de orde komen wetenschapsfilosofie, het opsporen en lezen van wetenschappelijke bronnen, wetenschappelijk schrijven en onderzoeksmethodologie. Daarbij wordt eveneens ingegaan op het doel van de master: het gaandeweg zoeken naar een oplossing voor een complex probleem in de praktijk. In de behandeling van de onderzoeksmethodologie zal een overzicht worden gegeven van het 'onderzoekslandschap' van zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden. De nadruk zal liggen op participatieve onderzoeksmethoden. Onderzoek wordt gezien als middel om feedback te organiseren over de innovatie die ontworpen en uitgevoerd

²⁴ Ruijters, M. C. P. (red). (2015). *Je Binnenste Buiten*. Over professionele identiteit in organisaties. Deventer: Vakmedianet

²⁵ Spaander, M., Aptroot, E., Franssen, Z., & Mulderij, K.J. (2016). *Relationele lenigheid. Jeugdzorg 3.0 vakmanschap*. Amsterdam: SWP.

wordt, en om beslissingen die genomen worden goed te onderbouwen zowel vanuit theorie als vanuit ervaringen van betrokkenen. In dit semester positioneert de student zich op de eigen werkvloer in zijn/haar nieuwe dubbelrol als professional en onderzoeker/innovator.

Werkeenheid 2 Verbinden

PPO-lijn

In de PPO-lijn binnen werkeenheid 2 gaat het om het zicht krijgen op en inzicht krijgen in de waarden, visies en overtuigingen van de andere samenwerkingspartners/professionals in het brede jeugddomein. Studenten brengen de *jij-kant* in beeld door te leren kijken vanuit het emic perspectief (het perspectief van de insider) en kunnen soepel wisselen met het etic perspectief (het perspectief van de buitenstaander) om vervolgens een metapositie in te nemen. Hierdoor ontstaat het bewustzijn van de eigen positie en die van ander: de basis om samen verbindingen aan te gaan en te zoeken naar een gezamenlijk professioneel frame in een specifieke context.

OiP-lijn

In de OiP-lijn binnen werkeenheid 2 gaat het om het verbinden en de continue dialoog in de onderling opgebouwde relatie. De studenten krijgen zicht op en inzicht in de wijze waarop belangrijke contexten elkaar onderling beïnvloeden en dat deze contexten beïnvloed worden door overheersende maatschappelijke discussie en macht. Vanuit een biopsychosociaal model kan ingezoomd worden op aspecten van het biologische, psychologische en sociale niveau en kan weer worden uitgezoomd door ook te kijken hoe andere niveaus en contexten hiermee en met elkaar interfereren. Het integreren van normatieve uitgangspunten in het denken en handelen neemt daarbij een centrale plek in. Hiermee wordt de verbinding met de PPO-lijn zichtbaar.

O&I-lijn

In de O&I-lijn binnen werkeenheid 2 staat het toewerken naar een concreet innovatieplan centraal, inclusief bijbehorend plan voor evaluatie van de innovatie; dit wordt samengevoegd tot één innovatie-/onderzoeksplan. Wat is het ervaren probleem in de concrete en complexe context en welke factoren en actoren leveren hieraan een bijdrage? Welke relaties zijn belangrijk, welke perspectieven spelen een rol? De context is de fysieke, sociale, culturele omgeving waarvan mensen (en ook groepen) deel uit maken. Het gaat om een voortdurend proces van verkennen van de omgeving, bewust ook buiten de eigen discipline (*boundary crossing*). Voor de probleemverkenning wordt literatuur uit verschillende disciplines gebruikt, worden gesprekken gevoerd met alle relevante betrokkenen op de werkvloer en mogelijk andere experts die aan een oplossing kunnen bijdragen. Op basis daarvan wordt een concrete innovatie ontwikkeld, waar alle relevante betrokkenen aan mee willen doen. Ook wordt een plan opgezet hoe bij een eerste implementatieronde (in semester 3) wordt onderzocht wat de (ervaren) effecten van deze innovatie zijn. In dit innovatie-/onderzoeksplan wordt een keuze gemaakt voor onderzoeksmethoden en –instrumenten zoals bij werkeenheid 3 beschreven.

Het innovatie-/onderzoeksplan wordt niet alleen met de interprofessionele praktijk opgesteld, maar ook overlegd met de interdisciplinaire *peergroep* van studenten.

Werkeenheid 3 Transformeren

PPO-lijn

In de PPO-lijn binnen werkeenheid 3 leert de student om vanuit de eigen professionele identiteit door te dringen tot de kern van de professionele identiteit van de ander. Van daaruit wordt de stap gemaakt naar het verbinden van de eigen professionaliteit met de normatieve professionaliteit van relevante partners in het jeugddomein. Er wordt een verbinding gemaakt met de onderzoekslijn. Daarbij zal de nadruk liggen op het formuleren van een gezamenlijke collectieve ambitie en het interprofessioneel vormgeven aan veranderingen in een lerende organisatie. Uitgangspunt is een reëel probleem in een specifieke interprofessionele context. Gedurende deze fase reflecteert de student vanuit de eigen professionaliteit en die van de ander op het gezamenlijk transformatieproces en legt de bevindingen vast in een persoonlijk document.

OiP-lijn

In de OiP-lijn binnen werkeenheid 3 wordt gezocht naar nieuwe waardebeoordelingen en komen studenten tot een vervangend gezamenlijk professional frame dat richting geeft aan het handelen en meerwaarde creëert voor jeugdigen en gezinnen. Verandering is een proces dat niet vanzelfsprekend plaatsvindt, maar waarin factoren als tijd, binding, zingeving, betekenisgeving en emergente eigenschappen een rol spelen. In de interactie met jeugdigen, ouders, netwerk en professionals wordt een dialogische context gecreëerd waarin een veranderingsproces tot de mogelijkheden behoort. Het gaat om een transformatie bij de jeugdige en zijn netwerk en een transformatie bij de professionals en hun organisaties. Bij jeugdigen en het netwerk gaat het om het op gang brengen van een constructieve ontwikkeling. Bij professionals gaat het om een andere wijze van handelen. In het hanteren van een relationeel-systemische metavisie zal diagnostiek en behandeling afnemen in de taakopvatting van professionals en zal er meer aandacht zijn voor het scheppen van voorwaarden voor het mogelijk maken van een duurzame verandering. Het gaat dan om een zogenaamde tweede orde verandering, hetgeen verandering betreft op cognitie-niveau, in overtuigingen en werkwijze waardoor vernieuwing plaatsvindt, en mogelijk ook verandering op het derde niveau, een proces van gezamenlijke betekenisgeving (Watzlawick, 2001²⁶; Wierdsma & Swieringa, 2011²⁷).

O&I-lijn

In de O&I-lijn binnen werkeenheid 3 wordt de ontwikkelde innovatie uitgevoerd en wordt al doende ook onderzoek uitgevoerd om feedback te krijgen op de innovatie, vanuit de effecten

²⁶ Watzlawick, P., Weakland, J.H., Fisch, R. (2007). Het kan anders. Over het onderkennen en oplossen van menselijke problemen. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

²⁷ Wierdsma, A., Swieringa, J. (2017). Lerend organiseren. Groningen/Utrecht: Noordhoff.

en de ervaringen van de betrokkenen. De innovatie sluit aan bij wensen, doelen en werkwijzen van jeugdigen, ouders en professionals. Het uitvoeren van de innovatie gebeurt op de werkvloer van de student, in een interprofessionele setting. Anders gezegd: het gaat om co-creatie waarbij elke stap binnen het innovatieproces wordt ondersteund door onderzoek en waarbij de perspectieven van alle betrokkenen nadrukkelijk worden meegenomen (De Groot & Van der Zwet, 2016²⁸). Zowel door de keuze van deze methodieken als door de keuze van respondenten moeten de verschillende relevante perspectieven betrokken worden in het onderzoek. Het onderzoek heeft daarom een *mixed methods*-ontwerp, waaronder verstaan wordt: diverse onderzoeksmethoden uit verschillende delen van het onderzoekslandschap worden ingezet. De gekozen onderzoeksmethoden kunnen zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden zijn; wel is het door de specifieke insteek van de master voor de hand liggend dat de nadruk op kwalitatieve methodes zal liggen. In dit derde semester wordt op basis van de eerste voorlopige resultaten van het onderzoek een met data onderbouwde gespreksnotitie opgesteld op basis waarvan de innovatie waar nodig bijgesteld kan worden.

Werkeenheid 4 Innoveren

PPO-lijn

In de PPO-lijn binnen werkeenheid 4 gaat het om de vernieuwende bijdrage die de student levert aan de continue ontwikkeling en verbetering van het veilig en gezond opgroeien van jeugdigen. De studenten laten zien dat ze in staat zijn om de eigen professionaliteit te verbinden met de normatieve professionaliteit van relevante partners in het jeugddomein en met de maatschappelijke kaders en het beleid waarbinnen wordt samengewerkt ten behoeve van de ontwikkeling van jeugdigen.

OiP-lijn

De OiP-lijn binnen werkeenheid 4 heeft een zeer nauwe verbinding met PPO en O&I, doordat studenten laten zien hoe de ontwikkelde innovatie ten goede komt aan jeugdigen en gezinnen in complexe contexten, aan de samenwerking met andere professionals en aan de eigen beroepsontwikkeling. Er wordt inzicht gegeven in de normatieve keuzes die zijn gemaakt. Het gaat om werk dat deugd en deugd doet (Kunneman, 2017²⁹).

O&I-lijn

In de O&I-lijn binnen werkeenheid 4 wordt de ingezette innovatie voortgezet. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de voorlopige onderzoeksresultaten uit semester 3. Deze worden in focusgroepen voorgelegd aan relevante betrokkenen, die vanuit hun perspectief meedenken wat de resultaten betekenen voor de praktijk en zo gezamenlijk tot voorstellen komen voor

²⁸ De Groot & Van der Zwet. (2016). Wat werkt bij implementatie van sociale interventies. Utrecht: Movisie. Geraadpleegd op 10 januari 2019. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Dossier-Wat-werkt-bij-implementatie-sociale-interventies%20%5BMOV-13727541-1.0%5D.pdf>

²⁹ Kunneman, H. (2017). *Amor complexitatis*. Bouwstenen voor een kritisch humanisme. Deel 2. Amsterdam SWP Humanistics University Press.

voortzetting en/of verbetering van de ingezette innovatie. De student schrijft op basis hiervan een rapportage waarin de innovatie beschreven wordt, de onderzoeksresultaten worden gepresenteerd, het proces wordt geëvalueerd en een voorstel wordt gedaan voor het vervolg van de innovatie.

Bijlage 1 Leerresultaten vertaald naar leerdoelen

In onderstaand overzicht zijn de leerresultaten vertaald in leerdoelen en deze zijn gezamenlijk input geweest voor de onderwijseenheden. De leerdoelen zijn gekoppeld aan de werkeenheden: positioneren (POS) – verbinden (VERB) – transformeren (TRF) – innoveren (IN).

Leerresultaten	Leerdoelen	Werkeenheden
De master....	De master...	
1. Verbindt vanuit een relationeel-systemische metavisie wetenschappelijke theorieën en normatieve professionaliteit aan het handelingsperspectief.	1.1 Kan vanuit een relationeel-systemische metavisie verbindingen voor jeugdigen en gezinnen faciliteren om oplossingen te genereren.	POS., VERB., TRF.
	1.2 Is in staat gespecialiseerde kennis betreffende het (inter)nationaal wetenschappelijke discours te verbinden aan het systeemdenken.	POS.
	1.3 Maakt beargumenteerd gebruik van relevante en actuele wetenschappelijke theorieën - als theorieën uit de (ortho)pedagogiek, antropologie, biologie, sociologie, filosofie, neurowetenschappen, gezondheidswetenschappen, (sociale) psychologie en recht - en verbindt deze aan de relationeel-systemische metavisie.	VERB.
	1.4 Is in staat de normatieve praktijkbenadering te expliciteren.	POS
	1.5 Kan specifieke sociaalwetenschappelijke kennis inzetten op het gebied van ontwikkelingspsychologie en psychopathologie.	POS., VERB, TRF
2. Maakt in diverse complexe systemen, waarin betekenisgeving en macht een rol spelen, verantwoorde keuzes ten behoeve van de	2.1 Laat zien hoe relevante contexten elkaar onderling beïnvloeden.	VERB.
	2.2 Laat zien hoe contexten worden beïnvloed door overheersende discoursen, cultuur en macht.	POS., VERB.
	2.3 Is in staat om de maatschappelijke en culturele vraagstukken en de beleidskaders (politiek, juridisch, organisatorisch) waarbinnen	VERB., TRF., IN.

Leerresultaten	Leerdoelen	Werkeenheid
ontwikkeling van jeugdigen.	hij functioneert mee te nemen bij het komen tot gezamenlijke besluitvorming met jeugdigen, gezinnen en professionals.	
	2.4 Is in staat om vanuit praktische wijsheid afwegingen te maken en te komen tot tactische, strategische en creatieve oplossingen op basis van diverse bronnen (literatuur, eigen reflectie, praktijkgericht onderzoek) in gesprek met jeugdigen en het netwerk en in de interprofessionele dialoog.	TRF., IN.
3. Hanteert de eigen (inter)professionele verantwoordelijkheden, kwaliteit en beroepsidentiteit in relatie tot die van andere professionals in een ambachtelijke setting.	3.1 Kan verwoorden wat zijn professionele identiteit is én de professionaliteit van de ander erkennen en waarderen als aanvullend en verrijkend.	POS., VERB.
	3.2 Herkennt perspectieven in de interprofessionele samenwerking op verschillende systeemniveaus in het netwerk van verbindingen.	POS., VERB.
	3.3 Is in staat om de eigen professionaliteit te verbinden met de normatieve professionaliteit van relevante partners in het jeugddomein en met de maatschappelijke kaders en het beleid.	VERB.
	3.4 Bewaakt de (eigen) verantwoordelijkheden, grenzen en mogelijkheden vanuit professioneel, juridisch en beroepsethisch perspectief.	POS.
	3.5 Stimuleert effectieve (interprofessionele) samenwerking ten behoeve van de ontwikkeling van jeugdigen door zo nodig buiten de eigen kaders te denken en werken (transformatiegericht).	TRF., IN
4. Toont zich een pro-actieve, autonome en reflectieve professional en is gericht op de vorming van de beroepsgroep(en) en op het beleid in het jeugddomein, vanuit de eigen en gezamenlijke betekenisgeving.	4.1 Ziet zichzelf als onderdeel van het systeem en is in staat om in deze context te reflecteren op eigen gevoelens, gedachten en associaties en weet die te verbinden met de eigen geschiedenis en sociaal-culturele achtergrond en te gebruiken in een veranderkader.	POS.
	4.2 Heeft een reflectieve, onderzoekende en lerende omgang met de verschillende vormen van normativiteit en kan onzekerheid een plek geven.	POS., VERB.
	4.3	TRF., IN.

Leerresultaten	Leerdoelen	Werkeenheid
	Neemt deel in het debat over de ontwikkeling van de eigen beroepsgroep en beleid op instellings- en politiek niveau en durft en kan hierin onderbouwd stelling nemen.	
	4.4 Heeft de moed om gewetensvolle en autonome beslissingen te nemen die ingaan tegen het heersende discours.	IN.
5. Brengt een constructieve beweging op gang door zich (inter)professioneel te bewegen in relaties en te schakelen in posities en complexe contexten.	5.1 Herkent jeugdigen en betrokkenen in de onderlinge relaties en interacties en functionerend in diverse contexten die zich tegelijkertijd afspelen.	POS., VERB., TRF., IN.
	5.2 Is in staat ontregelingen in de betrekkingen op de verschillende systeemniveaus te bezien vanuit in- en uitzoomen (biopsychosociaal model).	POS., VERB.
	5.3 Is in staat goed in te voegen en te schakelen in posities en contexten en draagt vanuit de eigen professionele ruimte daarvoor verantwoordelijkheid.	VERB., TRF.
	5.4 Kan op basis van invoegen in het netwerk van verbindingen zinvolle informatie toevoegen en patronen doorbreken.	VERB., TRF., IN.
6. Toont onderzoekend vermogen gericht op innovatie die nodig is om de ontwikkeling van alle jeugdigen in hun dynamische context en relaties te bevorderen.	6.1 Kan een interprofessioneel praktijkgericht onderzoek opzetten en uitvoeren.	POS., VERB., TRF.
	6.2 Kan een innovatie in complexe praktijken ontwerpen, uitvoeren en evalueren.	TRF., IN.
	6.3 Betoogt op welke manier wetenschappelijk denken en handelen het begeleiden van jeugd kan verbeteren.	IN.
	6.4 Zet relevante onderzoeksresultaten in voor de professionele ontwikkeling van het werkveld.	IN.
	6.5 Gebruikt onderzoeksresultaten als feedback in zijn zoektocht naar professioneel handelen en borging van kwaliteit.	IN.