

BRUGGENBOUWERS

Een longitudinaal onderzoek
naar de ontwikkeling van
professionals in interprofessionele
leernetwerken

SAMEN LEREND

Elsemarijn Ippel, Elske van den Boom-Muilenburg en Tamar Tas
Lectoraat Werken in Onderwijs, Hogeschool Utrecht
Lectoraat Organiseren van Verandering in Onderwijs, Hogeschool Utrecht
Kenniscentrum Leren en Innoveren



BRUGGENBOUWERS

Een longitudinaal onderzoek
naar de ontwikkeling van
professionals in interprofessionele
leernetwerken

Met dank aan alle bruggenbouwers in de interprofessionele leernetwerken die aan dit onderzoek hebben bijgedragen!

Esemarijn Ippel, Elske van den Boom-Muilenburg en Tamar Tas
Lectoraat Werken in Onderwijs, Hogeschool Utrecht
Lectoraat Organiseren van Verandering in Onderwijs, Hogeschool Utrecht
Kenniscentrum Leren en Innoveren



INHOUD

SAMENVATTING	7
INTRODUCTIE	9
Context en urgentie	9
Het project Bruggenbouwers en Grensverleggers	9
Ontwikkeling in interprofessionele leernetwerken	10
Doel en focus van dit onderzoek	11
Leeswijzer	11
METHODE	13
Onderzoekscontext en deelnemers	13
Dataverzameling	13
Interviews	13
Vragenlijsten	14
Data-analyse	14
Validering en gezamenlijke reflectie	15
RESULTATEN	17
Professionele identiteitsontwikkeling in interprofessionele context	17
Ontwikkeling van professionele identiteitsontwikkeling in interprofessionele context over de tijd	19
Professionele houding en handelen in de eigen praktijk	20
Ontwikkeling van professionele houding en handelen in de eigen praktijk over tijd	23
Sociale relaties en samenwerking	24
Jaar 3: Het belang van organisatorische condities voor sociale relaties en samenwerking	26
Ontwikkeling van sociale relaties en samenwerking over de jaren heen	27
CONCLUSIE EN DISCUSSIE	29
Ontwikkelingsdimensies van bruggenbouwers over tijd	29
Spanningsvelden en randvoorwaarden	31
Implicaties voor de praktijk en vervolgonderzoek	33
Slotreflectie: Duurzame ontwikkeling als relationeel proces	34
REFERENTIES	36
COLOFON	38

“

De ontwikkeling van bruggenbouwers in interprofessionele leernetwerken laat zien dat duurzame interprofessionele samenwerking niet ontstaat uit afzonderlijke inspanningen, maar uit een continu proces van leren, handelen en verbinden.

SAMENVATTING

Deze rapportage beschrijft de ontwikkeling van zogeheten bruggenbouwers die gedurende drie jaar deelnamen aan interprofessionele leernetwerken. De onderzoeksfocus lag op drie ontwikkelingsdimensies: 1) professionele identiteitsontwikkeling, 2) professionele houding en handelen in de eigen praktijk en 3) sociale relaties en samenwerking. Het doel was om inzicht te krijgen in wat langdurige deelname aan interprofessionele leernetwerken de bruggenbouwers opleverde en hoe hun professionele ontwikkeling zich over tijd ontvouwt.

Dit longitudinale onderzoek met mixed-method ontwerp volgde negen bruggenbouwers uit twee interprofessionele leernetwerken, waarin (aankomende) professionals uit het onderwijs- en sociaalpedagogisch domein samenwerkten. Jaarlijks werden zowel interviews als vragenlijsten afgenomen om de ontwikkeling van de bruggenbouwers over tijd in kaart te brengen.

Op het vlak van *professionele identiteit* ontwikkelden bruggenbouwers zich van het verkennen van hun rol binnen het netwerk (jaar 1), via het bewuster positioneren van zichzelf in samenwerking (jaar 2), naar handelen vanuit een nieuw en ontwikkeld professioneel zelfbeeld (jaar 3). Voor *professionele houding en handelen in de eigen praktijk* begon dit met motivatie om te verbinden, inclusief het ervaren van wrijving tussen idealen en organisatiestructuren (jaar 1), via het toepassen van interprofessionele inzichten en omgaan met verschillen in tempo, belangen en werkwijzen (jaar 2), naar het faciliteren van duurzame samenwerking en verbindingen op meerdere niveaus, van team tot bestuur (jaar 3). Wat betreft *sociale relaties en samenwerking* ontwikkelden bruggenbouwers eerst relaties binnen het netwerk met gedeelde taal en acties (jaar 1), breidden deze uit buiten het netwerk (jaar 2), en bereikten uiteindelijk sterke, informele verbindingen en kortere lijnen, met toenemende complexiteit door groeiende netwerken en groter wederzijds vertrouwen (jaar 3).

De bevindingen laten zien dat de ontwikkeling van bruggenbouwers niet lineair verloopt, maar zich op meerdere niveaus tegelijk ontvouwt. Zo kan een professional in hetzelfde jaar zowel nieuwe inzichten over de eigen professionele rol verwerven (professionele identiteit), nieuwe werkwijzen toepassen in de praktijk (houding & handelen), als relaties met collega's verdiepen of uitbreiden (sociale relaties & samenwerking). Deze verschillende lagen van ontwikkeling versterken elkaar en vinden steeds plaats binnen de context van organisatorische en structurele omstandigheden die samenwerking kunnen ondersteunen of juist belemmeren.

Uit het onderzoek komen drie belangrijke implicaties naar voren:

1. Tijd en continuïteit zijn essentieel om interprofessioneel leren te stimuleren;
2. Ondersteuning van het relationele vlak: professionals hebben ruimte en middelen nodig voor ontmoeting, dialoog en samenwerking, zowel formeel als informeel. Dit bevordert samenwerking en kan leerprocessen ondersteunen;
3. Betrokkenheid van leidinggevenden en bestuurders is cruciaal voor duurzame verankering van interprofessionele samenwerking, door tijd, mandaat en waardering te bieden.

Deze inzichten bieden waardevolle aanknopingspunten voor het versterken van interprofessionele samenwerking in onderwijs- en opleidingspraktijken en het ontwerpen van leernetwerken waarin professionals zich langdurig en verdiepend kunnen ontwikkelen.

“

De centrale onderzoeksvraag luidt: Hoe ontwikkelen bruggenbouwers zich als persoon, als handelende professional en als samenwerkende en verbindende collega, door langdurige deelname aan interprofessionele leernetwerken?

INTRODUCTIE

Context en urgentie

Onderwijsprofessionals worden geconfronteerd met steeds complexere vraagstukken in een veranderende samenleving. Denk aan het bevorderen van gelijke kansen, het versterken van sociale veerkracht en het ondersteunen van leerlingen in hun (mentale) welzijn en brede ontwikkeling (Boonen, 2024). Zulke vraagstukken worden vaak aangeduid als *wicked problems* (Heijboer et al., 2022), zijn verweven met maatschappelijke, pedagogische en organisatorische factoren en kennen geen eenduidige oplossing.

Om met deze complexiteit om te gaan en om te komen tot duurzame oplossingen, is interprofessionele samenwerking onmisbaar (Holmström et al., 2023; Mellin, 2009). Hierbij werken professionals uit verschillende domeinen, zoals onderwijs en het sociaalpedagogisch domein, samen rond gedeelde vraagstukken van kinderen en jongeren en opvoeders. Door deze samenwerking ontstaan verbindingen tussen werelden, die toegang geven tot elkaars kennis, perspectieven en hulpbronnen (Coppe et al., 2022).

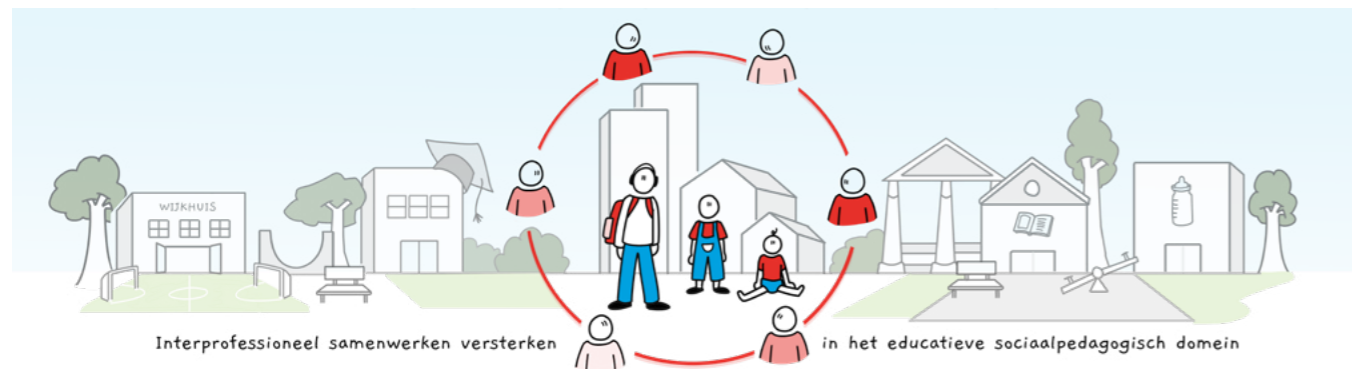
Ondanks het brede draagvlak voor interprofessioneel samenwerken, blijkt het realiseren en verduurzamen ervan in de praktijk weerbarstig. Verschillen in taal, routines en verantwoordelijkheden kunnen samenwerking belemmeren (Freeth, 2001). Deze uitdagingen vragen niet alleen om goede wil, maar ook om leeromgevingen waarin professionals samen kunnen experimenteren, reflecteren en nieuwe vormen van samenwerking ontwikkelen. Het project *Bruggenbouwers en Grensverleggers* is vanuit die behoefte ontstaan.

Het project *Bruggenbouwers en Grensverleggers*

Het project *Bruggenbouwers en Grensverleggers* is een initiatief waarin (aankomende) professionals vanuit praktijk en opleidingscontext uit het onderwijs- en sociaalpedagogisch domein interprofessioneel samenwerken. Zij geven gezamenlijk vorm aan interprofessioneel opleiden en professionaliseren en leren en werken samen aan duurzame interprofessionele samenwerking rond complexe maatschappelijke vraagstukken (zie o.a. Boonen et al., 2023; Dingshoff et al., 2023). Met duurzame interprofessionele samenwerking doelen we op samenwerking die niet alleen blijft bestaan over de tijd (lengte), maar zich ook verbreedt naar meer betrokkenen en niveaus (breedte) en steeds dieper wordt ingebed in de cultuur en werkwijzen van professionals (diepte) (Van den Boom-Muilenburg & Vanlommel, 2026).

De professionals namen deel aan zogenoemde interprofessionele leernetwerken: leeromgevingen waarin professionals gezamenlijk kennis creëren, reflecteren op de praktijk en nieuwe manieren van werken ontwikkelen (Brown & Poortman, 2018). Binnen deze leernetwerken vervulden de professionals een bijzondere rol: die van bruggenbouwer. Een bruggenbouwer, internationaal vaak aangeduid als *broker* of *boundary crosser*, is iemand die verbindingen legt tussen praktijken, organisaties of disciplines (vakgebieden) die anders gescheiden zouden blijven (Akkerman & Bakker, 2011; Rechsteiner et al., 2024). Bruggenbouwers brengen mensen, ideeën en kennis samen, en dragen zo bij aan het delen en toepassen van hulpbronnen over grenzen van disciplines en organisaties heen (Dingshoff et al., 2023). De leernetwerken fungeerden daarbij als ontwikkelruimte voor interprofessioneel samenwerken en als schakel tussen werkveld en opleidingen, bijvoorbeeld via begeleiding van studenten, onderwijsontwikkeling en gezamenlijke professionalisering.

Door deze verbindende rol ontwikkelen zij niet alleen hun professionele kennis en vaardigheden, maar ook hun relaties, zelfvertrouwen en gevoel van professionele identiteit. Tegelijkertijd dragen zij bij aan de ontwikkeling van de gemeenschap binnen én buiten het netwerk, aan de verduurzaming van samenwerking tussen onderwijs en het sociaalpedagogisch domein. De titel van deze publicatie: *Bruggenbouwers*, verwijst daarom naar het proces waarin professionals niet alleen leren verbindingen te leggen tussen disciplines en organisaties, maar zelf de schakel worden die samenwerking mogelijk maakt.



Ontwikkeling in interprofessionele leernetwerken

Leren in interprofessionele leernetwerken is meer dan het uitwisselen van kennis of goede praktijken; het is een proces van gezamenlijke betekenisgeving, reflectie en professionele groei (Brown & Poortman, 2018). In interprofessionele netwerken komen professionals met verschillende achtergronden en disciplines samen, wat niet alleen nieuwe inzichten oplevert, maar ook vraagt om het herzien van eigen opvattingen, doelstellingen, opdrachten en routines. De ontwikkeling ontstaat wanneer 'leren' plaatsvindt, dit manifesteert zich op verschillende ontwikkelingsdimensies:

1. Deelnemers raken betrokken in een proces van professionele identiteitsvorming: zij verkennen wie zij zijn als professional in relatie tot anderen, en hoe hun rol en expertise zich verhouden tot die van collega's uit andere domeinen.
2. Verandering in hun professionele houding en handelen in de eigen praktijk: door samen te werken, nieuwe perspectieven te integreren en te experimenteren met werkwijzen, ontwikkelen professionals hun handelingsrepertoire en leren zij omgaan met de complexiteit van de praktijk (Holmström et al., 2023).
3. Ontwikkeling van sociale relaties en samenwerking: samen leren veronderstelt wederzijds vertrouwen, gedeelde taal en toegang tot elkaars kennis en hulpbronnen; elementen die in de literatuur worden aangeduid als sociaal kapitaal (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Putnam, 2000).

Deze drie dimensies: professionele identiteit, professionele houding en handelen in de eigen praktijk en sociale relaties en samenwerking, vormen samen een raamwerk om te begrijpen hoe professionals zich ontwikkelen in interprofessionele leernetwerken. Ze zijn onderling verweven: persoonlijke groei beïnvloedt het handelen, en samenwerking in relaties verdiept het begrip van de eigen professionele identiteit.

Doel en focus van dit onderzoek

In dit longitudinale onderzoek zijn bruggenbouwers gedurende drie jaar gevolgd in hun deelname aan de twee interprofessionele leernetwerken. Het doel was inzicht te krijgen in wat langdurige deelname aan interprofessionele leernetwerken bruggenbouwers opleverde en hoe hun professionele ontwikkeling zich over de tijd ontwikkelde. Om deze ontwikkeling te verkennen, is gekeken naar drie onderling verweven dimensies: de ontwikkeling van hun professionele identiteit, de toepassing van nieuw leren in hun professionele houding en handelen in de eigen praktijk en de verandering in hun sociale relaties binnen en buiten het netwerk. Daarbij gaat het niet alleen over wat zij leerden, maar ook over hoe hun inzichten, eigen praktijken en samenwerkingen zich verdiepten en verbreedden.

De centrale onderzoeksvraag luidt:

Hoe ontwikkelen bruggenbouwers zich als persoon, als handelende professional en als samenwerkende en verbindende collega, door langdurige deelname aan interprofessionele leernetwerken?

De driejarige onderzoeksopzet maakte het mogelijk om deze individuele ontwikkelingsprocessen over tijd te volgen die ten grondslag liggen aan duurzame interprofessionele samenwerking.

Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt de onderzoeksopzet en methode toegelicht. Daarna volgen de resultaten, die thematisch zijn opgebouwd naar de drie ontwikkelingsdimensies over drie jaar. In de conclusie, discussie en slotreflectie worden de bevindingen besproken, onder andere in het licht van duurzame verandering, en worden implicaties voor praktijk en vervolgonderzoek geformuleerd.

“

De deelnemers vertegenwoordigden een mix van functies, zoals leraren, docenten, onderzoekers, kinderopvangmanagers, studenten, lectoren, projectleiders, teamleiders en schoolleiders.

METHODE

Dit onderzoek had een longitudinaal mixed-methods ontwerp (Creswell & Plano Clark, 2017) en werd uitgevoerd binnen het driejarige project *Bruggenbouwers en Grensverleggers (2022–2025)*. Gedurende drie opeenvolgende meetmomenten werden kwalitatieve en kwantitatieve gegevens verzameld, waardoor de professionele ontwikkeling van bruggenbouwers over tijd gevolgd kon worden en inzicht ontstond in zowel individuele leerprocessen als veranderingen in houding en samenwerking.

Onderzoekscontext en deelnemers

Gedurende drie jaar namen (aankomende) professionals uit het onderwijs- (primair-, voortgezet-, middelbaar- en hoger onderwijs) en sociaalpedagogisch domein (kinderopvang), deel aan twee interprofessionele leernetwerken. Deze leernetwerken vormden leeromgevingen waar praktijkprofessionals en professionals uit de opleidingscontext gezamenlijk reflecteerden, kennis deelden en nieuwe praktijken ontwikkelden.

Binnen deze leernetwerken vervulden de bruggenbouwers een sleutelrol in het verbinden van disciplines, organisaties en praktijken, en droegen ze bij aan het versterken van interprofessionele samenwerking in zowel de praktijk als opleidingscontext.

We volgden alle bruggenbouwers met een vragenlijst. Vervolgens bestudeerden we via diepte-interviews de ontwikkeling van negen bruggenbouwers die gedurende drie jaar actief betrokken waren bij de netwerken. De selectie was gebaseerd op drie criteria:

1. Actieve deelname aan hetzelfde leernetwerk gedurende meerdere jaren;
2. Vertegenwoordiging van verschillende disciplines en organisaties;
3. Bereidheid tot herhaalde deelname aan interviews en vragenlijsten.

De deelnemers vertegenwoordigden een mix van functies, zoals leraren, docenten, onderzoekers, kinderopvangmanagers, studenten, lectoren, projectleiders, teamleiders en schoolleiders.

Dataverzameling

Om de ontwikkeling van de bruggenbouwers in kaart te brengen, zijn gedurende drie jaar kwalitatieve en kwantitatieve gegevens verzameld via terugkerende interviews en vragenlijsten. Alle deelnemers gaven schriftelijk *informed consent* voor deelname. Anonimiteit en vertrouwelijkheid werden geborgd door het gebruik van pseudoniemen en veilige opslag van data. De onderzoeksopzet en dataverwerking voldeden aan de richtlijnen voor praktijkgericht onderzoek binnen de hogeschool.

Interviews

Elk jaar werd met alle negen bruggenbouwers een semi-gestructureerd diepte-interview afgenomen (totaal 27 interviews). De interviews richtten zich, in lijn met de onderzoeksvraag, op:

- Persoonlijke leerervaringen en professionele identiteit;
- Veranderingen in handelen en toepassing van nieuw leren in de eigen praktijk;
- Ontwikkeling van sociale relaties en samenwerking.

De interviewleidraad werd gebaseerd op het concept van *value creation* (Wenger et al., 2011) en op onderzoek naar de rol van *brokers* in leernetwerken (Caduff et al., 2023). De interviewleidraad werd vooraf getest om de vragen op helderheid, volgorden en diepgang te toetsen. Alle interviews werden opgenomen, getranscribeerd, gepseudonimiseerd en ter membercheck voorgelegd aan de deelnemers.

Vragenlijsten

Parallel aan de interviews werd driemaal een vragenlijst uitgezet via CrowdTech aan het eind van elk projectjaar (jaar 1 n=18, jaar 2, n=16, jaar 3 n=15). De vragenlijst was gebaseerd op het *Interprofessional Collaboration Model* (Bronstein, 2003) en de Nederlandse vertaling en bewerking daarvan (Van 't Hoff et al., 2020). De items betroffen vijf thema's:

- Onderlinge afhankelijkheid;
- Flexibiliteit;
- Reflectie op het proces;
- Collectief eigenaarschap; en
- Nieuw ontwikkelde professionele activiteiten.

Onderlinge afhankelijkheid verwijst naar de mate waarin professionals elkaar nodig hebben om gezamenlijke doelen te bereiken. *Flexibiliteit* heeft betrekking op het vermogen van professionals om hun rol of werkwijze aan te passen in het belang van het team. *Reflectie op het proces* gaat over het bewust en gezamenlijk nadenken over hoe de samenwerking verloopt. *Collectief eigenaarschap van doelen* verwijst naar gezamenlijke verantwoordelijkheid voelen voor het definiëren, ontwikkelen en behalen van projectdoelen. *Nieuw ontwikkelde professionele activiteiten* heeft betrekking tot nieuwe taken, rollen of structuren die ontstaan door samenwerking en die verder gaan dan wat afzonderlijke professionals onafhankelijk zouden kunnen realiseren (Bronstein, 2003). Deelnemers konden op een vijfpuntschaal (van 1= helemaal oneens tot 5 = helemaal eens) aangeven in hoeverre zij het met de stellingen eens waren. De vragenlijsten gaven een kwantitatieve indicatie van de houding ten opzichte van interprofessioneel samenwerken en maakten het mogelijk om trends over de tijd zichtbaar te maken.

Data-analyse

De transcripten van de interviews zijn geanalyseerd met behulp van Atlas.ti™ (versie 25). Hierbij is gewerkt met een combinatie van inductieve en deductieve codering. *Sensitizing concepts* waren onder meer professionele identiteit, professioneel handelen, waardecreatie en sociale relaties. Twee onderzoekers codeerden onafhankelijk dezelfde fragmenten; de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid was toereikend ($\leq = .66$), wat duidt op substantiële overeenstemming (McHugh, 2012). Verschillen in codering zijn besproken tot consensus werd bereikt. De geanalyseerde data zijn vervolgens thematisch samengebracht rond de drie ontwikkelingsdimensies.

De vragenlijstdata zijn geanalyseerd met behulp van SPSS en Excel. Negatief geformuleerde items zijn omgepoold en per schaal is een gemiddelde berekend. De ontwikkeling over drie metingen heen is gevisualiseerd en descriptief geïnterpreteerd, als aanvulling op de kwalitatieve resultaten.



De resultaten uit de interviews en vragenlijsten zijn geïntegreerd in een convergerend mixed-methods design. Dat betekent dat kwalitatieve inzichten uit de interviews werden vergeleken met trends uit de vragenlijsten, om tot een rijker en consistenter beeld te komen van de ontwikkeling van bruggenbouwers over tijd.

Validering en gezamenlijke reflectie

Om de geloofwaardigheid en praktische bruikbaarheid van de bevindingen te versterken, zijn de voorlopige resultaten besproken met de bruggenbouwers tijdens een online-bijeenkomst. Deze reflectieve terugkoppeling vormde een belangrijk moment in het onderzoeksproces, waarin onderzoekers en deelnemers gezamenlijk nadachten over de herkenbaarheid van de resultaten, mogelijke aanvullingen en de betekenis voor hun eigen werkpraktijk. Op die manier diende de bijeenkomst niet alleen als vorm van validering, maar ook als moment van gezamenlijke leer- en betekenisgeving.

“

Het onderhouden van vertrouwen, verbinding en gezamenlijke verantwoordelijkheid vraagt niet alleen persoonlijke inzet, maar ook organisatorische condities die samenwerking over grenzen heen mogelijk maken.

RESULTATEN

Dit hoofdstuk beschrijft hoe bruggenbouwers zich gedurende drie jaar ontwikkelden binnen de interprofessionele leernetwerken. De resultaten worden gepresenteerd in lijn met de onderzoeksvraag en de drie ontwikkelingsdimensies: (1) professionele identiteitsontwikkeling in interprofessionele context, (2) professionele houding en handelen in de eigen praktijk en (3) sociale relaties en samenwerking. Binnen elke dimensie wordt de ontwikkeling over tijd beschreven.

Professionele identiteitsontwikkeling in interprofessionele context

Een belangrijk uitgangspunt in interprofessionele samenwerking is dat professionals niet alleen van anderen leren, maar ook leren over zichzelf als professional. Werken over de grenzen van disciplines en organisaties heen confronteert deelnemers met hun eigen overtuigingen, werkwijzen en professionele grenzen. Deze dimensie beschrijft hoe bruggenbouwers gedurende drie jaar hun professionele identiteit verkenden, verdiepten en leerden inzetten binnen de context van interprofessioneel samenwerken.

Jaar 1

Het eerste jaar van de bruggenbouwers stond in het teken van oriëntatie en ontdekking. Bruggenbouwers gingen op zoek naar hun rol binnen het leernetwerk en verkenden hun positie ten opzichte van andere disciplines. Ze ontdekten gaandeweg wat interprofessioneel samenwerken in de onderwijspraktijk inhield. Het eerste jaar kenmerkte zich bovendien door het bouwen van bruggen: het aangaan van relaties, bouwen aan vertrouwen en het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal. Daarbij werd zichtbaar dat niet alleen het opbouwen van relaties, maar ook het met aandacht afscheid nemen van deelnemers van invloed was op het verloop van interprofessionele samenwerking. Tijdens fysieke bijeenkomsten, check-ins en informele gesprekken ontstond ruimte om elkaars perspectieven te leren kennen. Bruggenbouwers ontdekten dat interprofessioneel samenwerken over grenzen van andere domeinen en organisaties heen vraagt om het ontwikkelen van een "nieuwe taal", maar ook om geduld, openheid en het "durven" om verbindingen te leggen en verschillende perspectieven samen te brengen. Ze gaven aan van elkaar te leren:

"(...) we daar zelf als interprofessioneel team ook aan het zoeken waren van ja, maar hoe vinden we elkaar nou? Bedoelen we nou echt hetzelfde of bedoelen we iets anders?"

Het samen betekenis geven aan interprofessionele samenwerking bleek in de praktijk ook persoonlijke uitdagingen met zich mee te brengen. Bruggenbouwers ervoeren dat het opbouwen van verbindingen minder vanzelfsprekend is dan verwacht. Zo werd door sommigen het ontbreken van een vaste projectstructuur als belemmerend ervaren, voornamelijk omdat dit hen het gevoel gaf dat het langer duurde voordat resultaten gerealiseerd konden worden. Bij hen leefde de vraag: "Wat zijn we nu eigenlijk aan het doen?" Tegelijkertijd vormde dit juist een leerproces. Het leernetwerk werd een plek waar de bruggenbouwers leerden omgaan met voortdurende veranderingen die interprofessionele samenwerking met zich meebrengt, zowel inhoudelijk als op relationeel vlak.

Deze ervaringen riepen niet alleen vragen op over het samenwerken zelf, maar ook over hun eigen professionele en persoonlijke positie daarin: hoe verhouden mijn eigen waarden, kennis en overtuigingen zich tot die van anderen? Bruggenbouwers leerden de complexiteit van interprofessionele samenwerking kennen, werden zich bewust van impliciete



aannames en ontwikkelden nieuwe manieren om elkaars perspectieven te verbinden. Het leerproces kreeg daarmee ook een reflectieve laag: het ging niet alleen om het leren van anderen, maar ook om het herijken van het eigen professionele zelfbeeld. Door in gesprek te gaan met professionals die een andere discipline hadden, ontstond er meer inzicht in de eigen professionele identiteit. Zo gaf een van de bruggenbouwers aan dat die gesprekken hielpen inzicht te verkrijgen in vragen als:

“Wie ben ik als professional in relatie tot anderen, en wat breng ik in?”

Het eerste jaar liet daarmee een fase van bewustwording en verkenning zien, waarin bruggenbouwers hun eigen professionele identiteit scherper begonnen te zien in relatie tot anderen. Deze oriëntatiefase vormde de basis voor verdere groei: een eerste stap in het ontwikkelen van een interprofessioneel bewustzijn, waarin het leren samenwerken onlosmakelijk verbonden bleek met leren wie zij zijn als professional.

Jaar 2

In het tweede jaar verdiepten de bruggenbouwers hun professionele identiteit. Zij richtten zich dit jaar meer op het bewust innemen van hun positie binnen de samenwerking. Ze stelden elkaar de vraag: *“Wat hebben we samen te doen en hoe verhoudt jouw kennis tot mijn kennis?”* Daarnaast reflecteerden ze op hetgeen waar ze verbinding in de samenwerking zagen zoals een bruggenbouwer het formuleerde: *“zodat je je eigenheid behoudt en tegelijkertijd met elkaar kunt investeren.”* Deze vragen vormden een vertrekpunt voor reflectie op hun kwaliteiten en leerpunten: door te onderzoeken wat zij zelf bijdragen en hoe dit samenhangt met anderen, ontdekten zij hoe hun expertise kon worden ingezet om verbindingen te leggen met andere disciplines en domeinen. Ze leerden hun eigen perspectief scherper te verwoorden en tegelijk ruimte te laten voor dat van anderen:

Bruggenbouwers

Resultaten

Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van professionals in interprofessionele leernetwerken

“Het is belangrijk dat je een duidelijk beeld ontwikkelt van wat jouw professie is, zeker als je werkt met mensen die misschien een vertekend beeld hebben van wat jouw beroep is.”

Deze beweging vroeg om balans tussen zelfbewustzijn en ontvankelijkheid. Verschillen tussen professies maakten daarbij niet alleen duidelijk wat elke discipline toevoegt, maar ook waar grenzen en misverstanden kunnen ontstaan. Het tweede jaar kenmerkte zich daardoor door verdieping en confrontatie: bruggenbouwers werden zich niet alleen bewuster van hun kracht, maar ook van de grenzen van hun eigen invloed binnen complexe samenwerkingen.

Jaar 3

In het derde jaar stond het handelen vanuit identiteit centraal. Bruggenbouwers ontdekten dat identiteit niet iets is wat iemand ‘heeft’, maar wat zich vormt en herijkt in elke nieuwe interprofessionele ontmoeting. Ze brachten hun inzichten bewust in de praktijk, bijvoorbeeld door collega’s of studenten te begeleiden in interprofessionele samenwerking, of door de opgedane werkwijzen te vertalen naar de eigen organisatie. Ze zagen dat identiteit en leiderschap steeds meer samenvielen: handelen vanuit wie ze zijn als professional werd een bron van richting en vertrouwen in samenwerking. Een bruggenbouwers omschreef dit als:

“Hoe je via gedeeld leiderschap dit soort bewegingen kunt starten en er vervolg aan kunt geven, (...) vanuit de ervaring die ik heb, het vermogen om te verbinden en door te pakken waar nodig is.”

Het verankeren van de interprofessionele principes binnen de bredere schoolcontext bleek uitdagend. Bruggenbouwers gaven aan dat niet alle collega’s of leidinggevenden vertrouwd waren met de taal en waarden van interprofessioneel werken, waardoor het lastig was om de opgedane kennis structureel te borgen. Bruggenbouwers ontwikkelden strategieën om hiermee om te gaan, door klein te beginnen, successen zichtbaar te maken of steun te zoeken bij gelijkgestemden, maar het vroeg blijvende inzet om verbindingen levend te houden.

Bruggenbouwers hadden inmiddels een stevige basis van kennis, vaardigheden en samenwerkingsrelaties opgebouwd vanuit de voorgaande jaren rondom interprofessioneel samenwerken. In de interviews werden begrippen genoemd als *“boundary crossing”*, *“viervenstermodel”*, *“transdisciplinair samenwerken”* en *“interdisciplinair opleiden”*. Deze werden vertrouwd en dienden als gemeenschappelijke taal binnen het leernetwerk. Tegelijkertijd werd professionele identiteit nu zichtbaar als een dynamisch en relationeel proces dat blijvende aandacht vraagt.

Ontwikkeling van professionele identiteitsontwikkeling in interprofessionele context over de tijd

Over de drie jaar heen ontwikkelden de bruggenbouwers zich van zoekende deelnemers tot bewuste professionals die hun rol en bijdrage in interprofessionele samenwerking beter konden duiden en vormgeven. Omdat zij werkten vanuit het onderwijs- en sociaalpedagogisch domein, werd hun identiteitsontwikkeling voortdurend gevoed door verschillende professionele perspectieven en werkwijzen. In het eerste jaar stond oriëntatie centraal: leren begrijpen wat interprofessioneel samenwerken betekent, elkaars taal leren spreken en zich bewust worden van de eigen positie in relatie tot anderen. In het tweede jaar

verdiepte deze bewustwording zich tot een scherper gevoel van professionele identiteit. Bruggenbouwers leerden hun expertise helder te articuleren, grenzen te herkennen en constructief samen te werken over professionele domeinen heen. In het derde jaar werd deze identiteit steeds meer zichtbaar in handelen: bruggenbouwers brachten hun inzichten in de praktijk, begeleidten anderen en namen initiatief in het versterken van interprofessionele samenwerking binnen hun organisaties.

Tegelijkertijd werd duidelijk dat professionele identiteitsontwikkeling geen lineair of afgerond proces is. Bruggenbouwers bleven zoeken naar balans tussen vasthouden aan de eigen professionele waarden en openstaan voor de perspectieven van anderen. Ook de structurele inbedding van interprofessioneel werken in de bredere schoolcontext bleek weerbarstig, mede door wisselende teams, tijdsdruk en uiteenlopende professionele culturen. De ontwikkeling van professionele identiteit binnen interprofessionele samenwerking kan daarmee worden gezien als een voortdurend proces van reflectie, positionering en herijking, waarin leren samenwerken en leren wie zij zijn als professional onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

Professionele houding en handelen in de eigen praktijk

Waar de eerste dimensie liet zien hoe bruggenbouwers hun professionele identiteit verkenden en versterkten, richt de tweede dimensie zich op hoe zij vanuit die identiteit leerden handelen in hun eigen praktijk. Interprofessioneel samenwerken vraagt niet alleen om bewustzijn van het eigen perspectief, maar ook om een actieve, onderzoekende houding waarmee professionals hun inzichten kunnen vertalen naar concrete handelingen en samenwerkingsvormen. Centraal staat hoe bruggenbouwers hun leerhouding, flexibiliteit en veerkracht ontwikkelden terwijl zij interprofessionele samenwerking in de praktijk vormgaven. De nadruk ligt op het leren omgaan met complexiteit, het doorbreken van bestaande routines en het zoeken naar manieren om nieuwe werkwijzen duurzaam in te bedden in de eigen organisatiecontext.

Jaar 1

Gedurende het eerste jaar was de intrinsieke motivatie hoog om te blijven ontwikkelen en verbinding met elkaar op te zoeken. De leerhouding van bruggenbouwers werd gekenmerkt door nieuwsgierigheid, betrokkenheid en een sterke wil om bij te dragen aan gezamenlijke doelen. Ze reflecteerden op hun motivatie en verwachtingen ten aanzien van deelname aan het leernetwerk. Ze maakten kennis met theorieën en tools rondom interprofessionele samenwerking (zoals *boundary crossing* en sociaal kapitaal).

Tegelijkertijd werd in dit jaar zichtbaar dat enthousiasme en idealisme soms botsen met de weerbarstigheid van bestaande structuren. Bruggenbouwers merkten dat het "systeem" of hun eigen organisatie niet altijd in hetzelfde tempo meebewoog met hun nieuwe inzichten en werkwijzen. Het vertalen van interprofessionele ideeën naar de dagelijkse praktijk bleek lastiger dan verwacht, vooral wanneer bestaande routines of tijdsdruk de ruimte voor experiment beperkten.

De resultaten van de vragenlijst (zie Tabel 1) tonen relatief hoge scores op thema's als flexibiliteit, nieuw ontwikkelde professionele activiteiten, onderlinge afhankelijkheid en reflectie op het proces. Dit geeft een beeld van de mate waarin bruggenbouwers bereid waren om zich aan te passen, nieuwe werkwijzen uit te proberen en hun eigen handelen te evalueren. Deze cijfers weerspiegelen een sterke startpositie in termen van persoonlijke leerhouding

en openheid voor verandering, maar laten ook zien dat collectief eigenaarschap van doelen nog in ontwikkeling was. Collectief eigenaarschap van doelen scoorde namelijk relatief lager, wat de variatie in inzet en betrokkenheid bij gezamenlijke doelen weerspiegelt. De bruggenbouwers stonden aan het begin van een leerproces waarin individuele motivatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid nog met elkaar in balans moesten komen.

Jaar 2

In het tweede jaar verdiepte het begrip van interprofessioneel samenwerken zich. Bruggenbouwers bouwden hun professionele netwerk verder uit en verkenden hoe interprofessionele samenwerking doorwerkt in hun eigen praktijk. Zo merkten een aantal bruggenbouwers bijvoorbeeld dat zij door hun nieuwe kennis over het onderwijsdomein studenten nu beter konden adviseren en begeleiden bij vervolgopleidingen. Daarnaast ervoeren bruggenbouwers hoe complex het is om over domeingrenzen heen te denken en te handelen. Sommige bruggenbouwers leerden bijvoorbeeld beter af te stemmen met uiteenlopende gesprekspartners uit de verschillende (onderwijs en/of sociale) domeinen, die elk hun eigen taal en werkwijzen hebben. Dat vroeg om flexibiliteit maar ook om het leren herkennen en benutten van elkaars perspectieven. Een van de bruggenbouwers ondervond bijvoorbeeld dat het "leren levelen met verschillende gesprekspartners, directeuren, lectoren, werkveldprofessionals" cruciaal is voor het interprofessionele samenwerken.

Het tweede jaar werd daarmee een fase van experimenteren en veerkracht ontwikkelen. Bruggenbouwers ontdekten dat effectief interprofessioneel handelen niet betekent dat iedereen hetzelfde doel of perspectief deelt, maar dat samenwerking juist ontstaat door verschil te hanteren. Tegelijkertijd werd de weerbarstigheid van de praktijk voelbaar. Het was niet altijd duidelijk of iedereen hetzelfde doel voor ogen had binnen het leernetwerk of voldoende ruimte en tijd had om bij te dragen. Verschillende belangen, tempo's en werkstijlen tussen de domeinen leidden soms tot frictie. Toch werden ook deze spanningen onderdeel van het leerproces en maakten ze zichtbaar waar grenzen liggen en waar bruggen nodig zijn:

"Wat ik eruit wilde halen is zelf ook te leren, hoe we goed kunnen interprofessioneel samenwerken, omdat ik in de praktijk zag dat dat niet eenvoudig is."

De bruggenbouwers leerden daardoor om het 'niet-weten' en de traagheid van processen te verdragen. Leren in en van de praktijk bleek in deze fase een prominente rol te spelen: door te handelen, te reflecteren en perspectieven van anderen te betrekken. Ze begeleidten studenten en collega's, ontwikkelden nieuwe werkvormen en wisselden ervaringen uit over de grenzen van domeinen heen. Een bruggenbouwer beschreef dit proces als volgt:

"Verbinden zonder oordelen. In het begin had ik veel ambities en plannen, dat heb ik echt moeten loslaten. We hebben het helemaal anders gedaan. Juist daardoor zie ik hoeveel we hebben opgebouwd. Dat maakt me gepassioneerd en soms ook moe, maar vooral heel tevreden. Het voelt goed om te zien dat wat we doen echt verschil maakt voor kinderen en jongeren."

De vragenlijstresultaten van jaar 2 (zie Tabel 1) laten een lichte daling zien ten opzichte van jaar 1 op thema's zoals flexibiliteit, nieuw ontwikkelde professionele activiteiten en onderlinge afhankelijkheid. De lichte daling weerspiegelt mogelijk een verschuiving van idealisme naar realisme: het vermogen om te blijven handelen binnen de grenzen van de praktijk, zonder de leerhouding te verliezen. De scores blijven echter relatief hoog, wat laat zien dat bruggenbouwers hun houding en activiteiten in de eigen praktijk nog steeds actief inzetten.

Jaar 3

Bruggenbouwers stonden in het derde jaar nadrukkelijker stil bij hun eigen handelen, hun invloed op anderen en het domein waarin zij werkten. Ze leerden verder omgaan met de complexiteit die hoort bij interprofessionele samenwerking in en tussen domeinen en organisaties. Zij ontdekten hoe organisatorische structuren, rollen en verantwoordelijkheden van invloed zijn op het samenwerken en op het realiseren van duurzame verandering binnen hun organisaties. Daarmee verschoof hun perspectief van leren in het netwerk naar leren met en binnen de eigen praktijk.

Bruggenbouwers benoemden dat ze steeds meer oog kregen voor hun eigen grenzen binnen interprofessionele samenwerking: *"Wanneer haak je aan, wanneer is het juist nodig om een stap terug te doen?"* Dit ging gepaard met een groeiend vermogen om verbanden te leggen op meerdere niveaus: tussen mensen, organisaties en bestuur. Ook leerden ze hun handelen af te stemmen op de dynamiek van het domein of de organisatie waarin zij werkten. Waar ze in eerdere jaren vooral reageerden op wat er op hen afkwam, handelden ze nu bewuster en strategischer vanuit hun professionele overtuigingen:

"Ik begeleid samen met een andere persoon verschillende groepjes studenten. In die begeleiding is de samenwerking: het samen zoeken en het samen kijken naar hoe we deze groep begeleiden. Dus de afstemming met de ander, maar ook mijn eigen rol daarin. Ik ga vooral op zoek naar kansen voor interprofessioneel samenwerken, terwijl de ander meer een strategische, politieke rol inneemt. Dat onderscheid zien is een inzicht waarin ik me verder heb bekwaamd."

Daarnaast werd zichtbaar dat de opgedane inzichten van interprofessioneel samenwerken ook buiten het leernetwerk een uitwerking hadden. Bruggenbouwers namen deze inzichten mee naar hun eigen praktijk: *"Het wordt steeds meer een gespreksonderwerp in mijn team en meegenomen in de onderwijsontwikkeling"*. De bruggenbouwers zagen zichzelf steeds vaker als aanjagers of ambassadeurs van interprofessioneel werken, die collega's meenemen in het ontwikkelen van een gezamenlijke taal en werkwijze. Tegelijkertijd zochten bruggenbouwers explicieter naar mogelijkheden om deze manier van werken duurzaam te verankeren in hun praktijk. Dit deden zij door kennis te delen, nieuwe routines uit te proberen en collega's actief te betrekken bij reflectie en gezamenlijke leerprocessen. Zo deelden zij bijvoorbeeld kennis met studenten en collega's over onderwerpen als *community development* en *boundary crossing*, stimuleerden zij elkaar om elkaar te "durven" aan te spreken en introduceerden sommigen interprofessionele intervisiemomenten binnen hun eigen praktijk. Hiermee kwam naar voren dat hun professionele houding niet langer alleen op leren was gericht, maar ook op het creëren van condities waarbinnen anderen ook kunnen leren.

De vragenlijstresultaten van jaar 3 (zie Tabel 1) laten een stijging zien op thema's zoals flexibiliteit, nieuw ontwikkelde professionele activiteiten, onderlinge afhankelijkheid en reflectie op het proces. Collectief eigenaarschap van doelen bleef vrijwel stabiel. Deze scores beschrijven de mate waarin bruggenbouwers hun persoonlijke houding en handelen in de eigen praktijk hadden ontwikkeld en toegepast. De stijgende trend kan suggereren dat hun leerhouding zich had vertaald naar duurzaam professioneel handelen: veerkrachtig, reflectief en gericht op samenwerking.

Tabel 1: Overzicht scores vragenlijstmeting*

Thema	Meting 1	Meting 2	Meting 3
Onderlinge afhankelijkheid	3.8761	3.0817	4.0667
Nieuw ontwikkelde professionele activiteiten	3.9167	3.5417	3.8222
Flexibiliteit	4.0333	3.5375	4.1467
Collectief eigenaarschap van doelen	3.4012	3.4444	3.4889
Reflectie op het proces	3.7716	3.5347	3.8593

*Gemiddelde waarden op vijfpuntschaal (1=helemaal mee oneens; 5 = helemaal mee eens)

Ontwikkeling van professionele houding en handelen in de eigen praktijk over tijd

Over de drie jaar heen ontwikkelden de bruggenbouwers zich van enthousiaste, lerende professionals tot bewuste handelende actoren in hun eigen praktijk. In het eerste jaar lag de nadruk vooral op nieuwsgierigheid, motivatie en het verkennen van nieuwe werkwijzen. Dit vormde de basis voor hun professionele leerhouding. In het tweede jaar leerden zij omgaan met de weerbarstigheid van interprofessionele samenwerking tussen het (hoger)onderwijs en sociale domein. Bruggenbouwers ontdekten dat handelen over domeingrenzen heen niet vanzelfsprekend is, maar vraagt om veerkracht, reflectie en het vermogen om verschillen productief te maken. In het derde jaar kwam de nadruk te liggen op bewust en strategisch handelen: bruggenbouwers leerden hun invloed in de praktijk te benutten, anderen mee te nemen in interprofessionele leerprocessen en nieuwe routines te verankeren in hun organisatiecontext.

Tegelijkertijd bleek dat duurzaam interprofessioneel handelen een voortdurend zoekproces blijft. Bruggenbouwers moesten balanceren tussen idealisme en haalbaarheid, tussen persoonlijke overtuigingen en organisatorische kaders. Ze ontwikkelden strategieën om binnen deze spanningen toch ruimte te creëren voor leren en samenwerking. Daarmee werd hun professionele houding niet alleen zichtbaar in wat zij deden, maar ook in hoe zij bleven leren te handelen binnen veranderlijke contexten.

Het thema laat zien dat professionele ontwikkeling in interprofessionele samenwerking niet stopt bij het verwerven van kennis of inzichten. Het vraagt om een blijvend reflectief en handelingsgericht bewustzijn, waarin leren, handelen en aanpassen met elkaar verweven

zijn: een vorm van professionele veerkracht die essentieel blijkt voor het duurzaam versterken van interprofessionele praktijken.

Sociale relaties en samenwerking

Interprofessioneel samenwerken ontstaat niet alleen uit gedeelde doelen of kennis, maar vooral uit de relaties tussen professionals. Vertrouwen, wederzijds begrip en informele verbindingen vormen de basis voor het delen van kennis en het ontwikkelen van nieuwe praktijken (Holmström et al., 2023). Deze dimensie beschrijft hoe bruggenbouwers in de loop van drie jaar hun sociale relaties en samenwerking opbouwden (binnen en buiten het leernetwerk) en hoe deze relaties hun samenwerking en leerproces versterkten.

Jaar 1

In het eerste jaar draaide het om elkaar te leren kennen binnen het leernetwerk. Relatievorming en vertrouwen stonden centraal. Bruggenbouwers legden de eerste verbindingen met collega's uit verschillende disciplines en organisaties, leerden elkaars perspectieven kennen en verkenden hoe interprofessionele samenwerking over domeinen heen vorm kon krijgen. Deze eerste ontmoetingen vormden de basis voor het ontwikkelen van een gedeelde taal en het herkennen van elkaars expertise.

Bruggenbouwers ervoeren dat interprofessionele samenwerking niet vanzelf tot stand komt. Ze ontdekten dat het opbouwen van wederzijds vertrouwen en begrip tijd kost. Het leren samenwerken over grenzen heen bracht soms ook spanning met zich mee: onbekendheid met elkaars werkwijzen of belangen kon leiden tot misverstanden of terughoudendheid. Tegelijkertijd leerden bruggenbouwers juist in deze verschillen de waarde van diversiteit zien.

De relatievorming in het eerste jaar kenmerkte zich door nieuwsgierigheid en voorzichtigheid. Bruggenbouwers wilden elkaar leren kennen als professional en als persoon, maar zochten nog naar manieren om vertrouwen om te zetten in gezamenlijke actie. De leernetwerken fungeerden daardoor als oefenruimte, waarin geëxperimenteerd kon worden met nieuwe vormen van samenwerking zonder dat direct resultaat centraal stond. Zoals een van de bruggenbouwers het verwoordde:

“We hadden een gezamenlijk doel, dezelfde missie. Dat bracht ons bij elkaar. Maar toen een paar collega's minder betrokken raakten, merkte ik dat ik het contact verloor. Dat hielp me ook om te beseffen hoe belangrijk die verbinding eigenlijk is, en hoe snel je die kwijt kunt raken als het niet duidelijk is waar je samen naartoe werkt.”

Jaar 2

In het tweede jaar werd het netwerk van de bruggenbouwers actief uitgebreid. Door nieuwe verbindingen met professionals uit andere domeinen, ook buiten het leernetwerk, ontstond rijkere en betekenisvollere input voor de bijeenkomsten in de leernetwerken. De bruggenbouwers begonnen hun rol als verbinder bewuster te vervullen en zagen hoe relaties konden fungeren als brug tussen kennisdomeinen en organisaties.

Deze nieuwe verbindingen versterkten het wederzijds vertrouwen en waardering tussen de bruggenbouwers. De interacties werden persoonlijker en professioneler: men kende elkaar inmiddels goed genoeg om kritische vragen te stellen, maar ook om successen te delen en elkaar te ondersteunen. Informeel en formeel contact liepen steeds meer door elkaar heen, waardoor gezamenlijke reflectie en samenwerking soepeler verliepen.



“Ik vond het fijn om niet alleen de expertise van mensen te leren kennen, maar ook beter te weten wie ze zijn.”

Daarnaast verschoof de focus van voornamelijk relaties binnen het leernetwerk naar relaties tussen het leernetwerk en de bredere praktijk. Bruggenbouwers gebruikten hun netwerk steeds actiever om verbindingen te leggen met andere opleidingen, organisaties en professionals. Deze uitbreiding bracht nieuwe perspectieven en soms ook nieuwe spanningen met zich mee: samenwerking buiten het eigen domein vroeg om het loslaten van vanzelfsprekendheden en om vertrouwen in onbekende(re) partners. Toch ervoeren bruggenbouwers deze verbreding vooral als verrijkend. Door actief relaties te onderhouden en nieuwe samenwerkingen aan te gaan, leerden zij hoe deze relaties kunnen bijdragen aan het realiseren van gedeelde doelen. De bruggenbouwers begonnen zich te herkennen als onderdeel van een breder, levend netwerk dat hun eigen werkpraktijk versterkte.

Jaar 3

In het derde jaar werd zichtbaar hoe samenwerking zich verder ontwikkelde en wat dat deed met de individuele bruggenbouwers. Er ontstonden sterkere verbindingen tussen bruggenbouwers, kortere lijnen en wederzijds vertrouwen. Ook spraken de bruggenbouwers elkaar informeel vaker. Bruggenbouwers kenden elkaar als professional en als persoon, wat de samenwerking, elkaar om hulp vragen en gezamenlijke reflectie op uitdagingen in de praktijk versterkte:

“Ik voel heel veel waardering over en weer, dus we zijn maatjes zeg maar. We doen het samen. We merken soms ook dat we het net even anders doen en andere dingen belangrijk vinden. Maar we blijven wel diezelfde club. We luisteren naar elkaar, we leren van elkaar. Het is een fijn netwerk om in te werken. Echt heel fijn.”

De relaties binnen het netwerk waren niet langer gericht op kennismaken of experimenteren, maar op het onderhouden en verdiepen van een gedeelde manier van samenwerken. Bruggenbouwers vertrouwden niet alleen op hun persoonlijke band, maar ook op hun gedeelde geschiedenis van samenwerken. Deze continuïteit zorgde voor stabiliteit en maakte het mogelijk om dieper te reflecteren, elkaar aan te spreken en samen te leren van wat wel en niet werkte.

Daarnaast leidden de leernetwerken tot nieuwe relaties binnen en buiten de eigen organisatie. Bruggenbouwers breidden hun netwerk verder uit naar andere opleidingen, organisaties, gemeenten en besturen. Daarmee vervaagden de grenzen tussen het leernetwerk en de praktijk: de opgebouwde relaties fungeerden als dragers voor kennisuitwisseling en samenwerking buiten het leernetwerk. Wat in eerdere jaren vooral 'nieuwe verbindingen' waren, werd in het derde jaar relationele duurzaamheid: relaties kregen een blijvende plaats in het professionele handelen van de bruggenbouwers. Ze zagen hoe vertrouwen, wederkerigheid en informeel contact essentieel zijn om samenwerking te laten voortbestaan, ook wanneer de formele structuur van het netwerk verandert of verdwijnt.

Jaar 3: Het belang van organisatorische condities voor sociale relaties en samenwerking

Hoewel het derde jaar veel opleverde op het gebied van sociale relaties en samenwerking, werd ook zichtbaar dat duurzame interprofessionele samenwerking weerbarstig kan zijn. Naarmate het aantal sociale relaties van de bruggenbouwers toenam, nam ook de complexiteit van afstemming toe. Rollen en verantwoordelijkheden waren niet altijd helder afgebakend en het was niet altijd duidelijk of iedereen over dezelfde middelen, tijd of mandaat beschikte om actief bij te dragen. Minder frequente bijeenkomsten of wisselingen van bruggenbouwers zorgden soms voor stagnatie in de samenwerking. De bruggenbouwers leerden dat relationeel vertrouwen noodzakelijk is, maar niet voldoende om samenwerking structureel te laten voortbestaan.

De rol van leidinggevendenden bleek hierin cruciaal. Bruggenbouwers merkten namelijk dat interprofessioneel samenwerken niet alleen vraagt om inzet op de werkvloer, maar ook om bestuurlijke inbedding en zichtbare steun vanuit de organisatie. Leidinggevendenden waren vaak bereid tot gesprek, maar structurele steun in tijd en middelen bleef vaak beperkt. Een van de bruggenbouwers merkte bijvoorbeeld op: *"Het viel op dat steun van boven regelmatig uitbleef, en het contact eigenlijk niet als vanzelf verliep."* Dit riep vragen op over de continuïteit van de samenwerking en liet zien hoe kwetsbaar relaties kunnen zijn zonder organisatorische verankering. De verantwoordelijkheid voor het vasthouden van de samenwerking kwam daardoor grotendeels te liggen bij de bruggenbouwers zelf. Zij namen een trekkende en verbindende rol op zich om het proces gaande te houden, ondanks wisselende omstandigheden.

Deze ervaringen benadrukken dat het onderhouden van interprofessionele relaties niet alleen een kwestie is van persoonlijke inzet, maar ook van organisatorische condities. De bruggenbouwers ontwikkelden hierin veerkracht en vindingrijkheid, maar hun ervaringen maken duidelijk dat duurzame interprofessionele samenwerking vraagt om structurele ondersteuning van bovenaf.

Ontwikkeling van sociale relaties en samenwerking over de jaren heen

Over de drie jaar heen ontwikkelden de sociale relaties tussen bruggenbouwers zich van voorzichtige kennismaking tot sterke, wederkerige en betekenisvolle verbindingen zowel binnen als buiten het leernetwerk, waaronder in het onderwijsdomein (po, vo, mbo, hbo, wo) en het sociale domein (kinderopvang, welzijnsorganisaties, jeugdhulp, wijkteams). In het eerste jaar stonden vertrouwen en relatievorming centraal; bruggenbouwers leerden elkaar kennen en verkenden hoe samenwerking over de grenzen van disciplines heen vorm kon krijgen. In het tweede jaar breidden de relaties zich uit: bruggenbouwers gingen actief de verbinding aan met professionals uit andere organisaties en domeinen, waardoor het leernetwerk steeds meer verweven raakte met de bredere praktijk. Deze relaties fungeerden als bruggen voor kennisuitwisseling, inspiratie en gezamenlijke actie, en versterkten het gevoel van onderlinge verbondenheid. In het derde jaar werd zichtbaar dat deze relaties dieper en stabielere werden. Bruggenbouwers kenden elkaar beter als professional en als persoon, waardoor samenwerking en reflectie meer vanzelfsprekend werden. Tegelijkertijd bleek dat het onderhouden van relaties buiten de eigen organisatie complexer werd naarmate de netwerken groeiden. Het uitbreiden van sociale relaties vergrootte de reikwijdte van samenwerking, maar maakte de afstemming ook intensiever en afhankelijker van tijd, mandaat en organisatorische steun.

De ervaringen van bruggenbouwers laten zien dat sociaal kapitaal zowel binnen als buiten het leernetwerk een cruciale voorwaarde vormt voor duurzame interprofessionele samenwerking. Toch kan dit kapitaal alleen blijven bestaan wanneer het ook structureel wordt gefaciliteerd en erkend door de organisaties waarin professionals werken. Het onderhouden van vertrouwen, verbinding en gezamenlijke verantwoordelijkheid vraagt niet alleen persoonlijke inzet, maar ook organisatorische condities die samenwerking over grenzen heen mogelijk maken. Hiermee wordt zichtbaar dat sociale relaties het kloppend hart vormen van interprofessioneel leren en samenwerken: ze dragen kennisuitwisseling, innovatie en onderlinge afstemming, maar blijven kwetsbaar zolang ze vooral drijven op persoonlijke betrokkenheid in plaats van structurele organisatorische inbedding.

“

De ontwikkeling van bruggenbouwers laat zien dat duurzame interprofessionele samenwerking niet vanzelf ontstaat, maar groeit in de ontmoeting tussen mensen, over de grenzen van domeinen heen. Waar persoonlijke betrokkenheid, professioneel handelen en relationeel vertrouwen samenkomen, ontstaat ruimte voor blijvend leren, in netwerken, in organisaties en in de mensen zelf.

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Dit slothoofdstuk brengt de inzichten samen uit drie jaar onderzoek naar de ontwikkeling van bruggenbouwers in interprofessionele leernetwerken. Centraal stond de vraag: *Hoe ontwikkelen bruggenbouwers zich als persoon, als handelende professional en als samenwerkende en verbindende collega, door langdurige deelname aan interprofessionele leernetwerken?* Door de longitudinale opzet werd zichtbaar hoe deze ontwikkeling niet lineair verloopt, maar ontstaat in een doorlopende wisselwerking tussen de ontwikkelingsdimensies professionele identiteit, professionele houding en handelen in de eigen praktijk en sociale relaties. Over drie jaar heen ontvouwde zich een gelaagd leerproces waarin deze dimensies elkaar voortdurend beïnvloeden en versterken. In dit hoofdstuk worden deze inzichten samengebracht en wordt gereflecteerd op de opbrengsten, spanningen en condities die duurzame interprofessionele samenwerking mogelijk maken.

Ontwikkelingsdimensies van bruggenbouwers over tijd

In het eerste jaar lag de nadruk op oriëntatie en positionering: bruggenbouwers verkenden hun rol, reflecteerden op hun waarden en ontdekten hoe hun expertise zich verhiel tot die van anderen. Dit past bij het idee dat samenwerken over grenzen heen begint met het herkennen van verschillen en het zoeken naar manieren om die verschillen werkbaar te maken (Akkerman & Bakker, 2011). Gaandeweg kregen bruggenbouwers een scherper beeld van wie zij zijn als professional en wat zij bijdragen in samenwerking over domeinen heen. Het groeiende identiteitsbewustzijn gaf hen het vertrouwen en de helderheid om nieuwe stappen te zetten in hun handelen.

Parallel aan deze identiteitsontwikkeling leerden bruggenbouwers omgaan met de complexiteit en onzekerheid die interprofessioneel samenwerken kenmerkt. In het begin vroegen de nieuwe manieren van samenwerken om flexibiliteit, het durven loslaten van vertrouwde routines en het verkennen van nieuwe aanpakken (Holmström et al., 2023). Bruggenbouwers leerden te bewegen tussen verschillende taalvelden, werkrouines en verwachtingen. Ze ontdekten hoe zij hun eigen expertise konden inzetten in situaties waar geen vastgelegde rollen of opdrachten bestonden en ontwikkelden de vaardigheid om te handelen in ambigue contexten. In het derde jaar kwam daar een meer strategische dimensie bij: bruggenbouwers gingen bewuster anticiperen op organisatorische dynamiek, betrokken stakeholders op meerdere niveaus en zochten actief naar manieren om hun inzichten te verankeren in dagelijkse praktijk. Daarmee past hun ontwikkeling bij beschrijvingen van *brokerage* als werk dat niet alleen “verbinden” is, maar ook nieuwe werkwijzen vertalen en legitimeren en helpen om die werkwijzen een vaste plek te geven in afspraken, routines en structuren over grenzen heen (Rechsteiner et al., 2024).

Ook het relationele aspect bleek een cruciale pijler in hun ontwikkeling. In het eerste jaar bouwden bruggenbouwers aan vertrouwen en wederzijds begrip, en ontwikkelden zij een gedeelde taal die interprofessioneel samenwerken mogelijk maakt. Dit raakt aan sociaal kapitaal als voorwaarde voor kennisdeling en gezamenlijke actie: relaties geven toegang tot hulpbronnen, interpretatiekaders en steun (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Putnam, 2000). Door de jaren heen breidden zij hun netwerk uit, zowel binnen als buiten de leernetwerken, waardoor samenwerking informeler, vanzelfsprekender en meer wederkerig werd. De relaties die ontstonden, boden steun en inspiratie, maar fungeerden ook als spiegel voor het herijken van hun eigen handelen en overtuigingen. In het derde jaar waren deze verbindingen duidelijk verdiept: bruggenbouwers vonden elkaar sneller, gebruikten elkaars expertise

en vormden samen een sterkere basis om de complexiteit van de praktijk aan te kunnen. Tegelijkertijd liet dit onderzoek zien dat méér relaties ook méér afstemming betekent en dat relationele groei zonder structurele ondersteuning kwetsbaar blijft.

De drie ontwikkeldimensies beïnvloedden elkaar voortdurend. Een sterker gevoel van professionele identiteit gaf ruimte om te experimenteren in professioneel handelen. Groei in professioneel handelen maakte het makkelijker om relaties te onderhouden en uit te breiden; en sterke relaties creëerden een bedding waarin persoonlijke en professionele ontwikkeling kon plaatsvinden. De ontwikkeling van bruggenbouwers lijkt daarmee geen lineair pad, maar een continu proces van oriënteren, experimenteren, stabiliseren en heroriënteren, waarin identiteit, handelen en relaties elkaar voortdurend versterken.

Hoe bruggenbouwers duurzame interprofessionele samenwerking vormgeven over tijd
Wanneer de ontwikkeling van bruggenbouwers wordt beschouwd door de lens van de dimensies van duurzaamheid (lengte, breedte en diepte) werd in dit longitudinale onderzoek zichtbaar hoe interprofessionele samenwerking zich over tijd verdiept, verbreedt en bestendigt (Van den Boom-Muilenburg & Vanlommel, 2026).

De lengte (tijd en continuïteit) wijst erop dat duurzame interprofessionele samenwerking zelden ontstaat uit losse interventies of projectmatige acties, maar uit een proces waarin



professionals langdurig kunnen leren, reflecteren en samen betekenis geven aan hun werk. Over drie jaar heen groeiden bruggenbouwers uit van oriënterende deelnemers tot bewuste professionals die interprofessioneel samenwerken als vanzelfsprekend onderdeel van hun handelen beschouwden. Deze continuïteit in tijd bleek essentieel voor het ontwikkelen van vertrouwen, gezamenlijke routines en een gedeelde taal.

Daarnaast liet het onderzoek zien hoe samenwerking in de breedte toenam. Zo verbreedde de samenwerking zich over tijd naar nieuwe actoren, niveaus en contexten. Wat aanvankelijk begon binnen de begrenzing van het leernetwerk, kreeg in toenemende mate betekenis in de bredere organisatie en het werkveld van de bruggenbouwers. Inzichten en werkwijzen vonden hun weg naar teams, opleidingen, leidinggevenden en externe partners het sociale domein, zoals bijvoorbeeld de kinderopvang. Door de relaties die bruggenbouwers opbouwden en het vertrouwen dat zich ontwikkelde, ontstond een olievlekwerking waarin kennis, taal en samenwerkingsvormen zich verspreidden buiten het oorspronkelijke netwerk. Deze verbreding is kenmerkend voor duurzame verandering die verder reikt dan de initiële groep bruggenbouwers (Van den Boom-Muilenburg & Vanlommel, 2026).

Ten slotte komt de diepte (inbedding in cultuur en werkwijzen) naar voren in de manier waarop interprofessionele principes over tijd steeds dieper verankerd raakten in professionele identiteit en werkcultuur van de bruggenbouwers. Het begrip van hun rol in samenwerking, hun waarden en hun opvattingen over professioneel handelen werden sterker geïntegreerd in hun dagelijks werk. Afstemmomenten hielpen barrières te doorbreken en communicatie te bevorderen (Borg & Drange, 2019). De manier waarop zij leerden afstemmen, perspectieven verbonden en gezamenlijk verantwoordelijkheid namen, groeide uit tot een onderdeel van hun professionele vanzelfsprekendheid. Tegelijkertijd werd duidelijk dat deze diepgang kwetsbaar blijft wanneer structurele steun, tijd en mandaat ontbreken. Duurzame interprofessionele samenwerking vraagt om een cultuur en organisatie die ruimte biedt aan verbinding en gezamenlijk leren, zodat individueel initiatief niet verloren gaat in systeemdruk of organisatorische wisselingen.

De ontwikkeling van bruggenbouwers laat daarmee zien hoe duurzame interprofessionele samenwerking ontstaat: niet door één moment of verandering, maar door een voortdurend proces waarin mensen, organisaties en praktijken over tijd met elkaar verweven raken. Het vertragen van het proces speelde hierbij een belangrijke rol, omdat het regelmatig samenkomen op vaste momenten en vaste plekken de ruimte bood om relaties op te bouwen. Hun ontwikkeling laat zien wanneer professionals tijd krijgen om elkaar te leren kennen, hun handelen te verdiepen en gezamenlijk betekenis te geven aan complexe vraagstukken, ontstaat samenwerking die kan blijven bestaan.

Spanningsvelden en randvoorwaarden

Hoewel de ontwikkeling van bruggenbouwers laat zien hoe duurzame interprofessionele samenwerking over tijd vorm kan krijgen, werd in het onderzoek ook zichtbaar dat dit proces niet zonder spanningen verloopt. De groei die bruggenbouwers doormaakten op het gebied van professionele identiteit, professionele houding en handelen in de eigen praktijk en sociale relaties, vond voortdurend plaats in interactie met organisatorische en structurele omstandigheden die de samenwerking zowel konden ondersteunen als belemmeren.

Een van de meest terugkerende spanningsvelden betrof de discrepantie tussen de persoonlijke motivatie van bruggenbouwers en de randvoorwaarden binnen hun organisatie. De bruggenbouwers waren vaak sterk gedreven om verbinding te leggen, nieuwe manieren van samenwerken te verkennen en bij te dragen aan betere ondersteuning van kinderen en jongeren. Die intrinsieke motivatie fungeerde als motor voor hun ontwikkeling en voor het ontstaan van nieuwe samenwerkingsvormen. Tegelijkertijd botsten deze ambities regelmatig met beperkte tijd, onduidelijke verwachtingen of een gebrek aan structurele inbedding. Beperkte tijd wordt in de literatuur regelmatig als een knelpunt gezien (Borg & Drange, 2019; Geveke et al., 2023).

Waar bruggenbouwers zochten naar continuïteit en gezamenlijk eigenaarschap, bleken organisatorische agenda's en werkdruk soms vertragend op de samenwerking. Deze spanning vroeg voortdurend om veerkracht, creativiteit en het vermogen om te blijven handelen ondanks wisselende omstandigheden.

Een volgend spanningsveld is dat interprofessionele samenwerking complexer wordt naarmate meer actoren betrokken raken. Terwijl de groei in relaties bijdroeg aan een rijkere en meer diverse samenwerking, vergrootte deze uitbreiding ook de noodzaak tot afstemming en coördinatie. Verschillende taalvelden, tempo's, routines en verantwoordelijkheden vroegen om voortdurende aandacht en maakten zichtbaar dat samenwerking niet vanzelf ontstaat, maar actief onderhouden moet worden. Hierbij werd zichtbaar hoe grenzen rondom tijd, roosters, organisatiecultuur en afstemming tussen instellingen, het opbouwen van *bonding*, *bridging* en *linking* sociaal kapitaal kunnen belemmeren of juist mogelijk maken. Bruggenbouwers werden zich meer bewust van hun rol in het verbinden van die werelden, maar ook van de grenzen van wat zij zelfstandig konden dragen. Het onderzoek liet zien dat duurzame interprofessionele samenwerking kwetsbaar kan zijn wanneer zij afhankelijk wordt van individuele inzet zonder structurele ondersteuning op organisatieniveau.

Een ander belangrijk spanningsveld betrof de rol van leidinggevenden en bestuurders. Leidinggevenden kunnen een omgeving creëren waarin samenwerking wordt georganiseerd, gefaciliteerd en begeleid, en waarin zowel interne teams als externe partners, zoals jeugdhulpverleners, zich ondersteund voelen (Borg & Drange, 2019).

Hoewel er in veel gevallen bereidheid was om mee te denken en aan te sluiten, bleek daadwerkelijke structurele steun, in de vorm van tijd, mandaat, erkenning of strategische betrokkenheid, niet vanzelfsprekend. Dit had directe gevolgen voor de mogelijkheden van bruggenbouwers om inzichten en werkwijzen duurzaam te verankeren. In situaties waarin leidinggevenden actief meedachten of verbindingen legden naar andere niveaus binnen de organisatie, kreeg interprofessioneel samenwerken meer ruimte om wortel te schieten. Wanneer deze steun ontbrak, rustte de verantwoordelijkheid voor het dragen van de samenwerking grotendeels op de bruggenbouwers zelf, wat tot gevoelens van onzekerheid of stagnatie kon leiden.

Tegelijkertijd gaven bruggenbouwers aan juist van deze ervaringen te leren, omdat het hen stimuleerde zich te verplaatsen in verschillende rollen en verantwoordelijkheden, waardoor hun inzicht van het domein waarin zij werkten en hun handelingsperspectief werd vergroot.



Samen laten deze spanningen zien dat duurzame interprofessionele samenwerking niet alleen ontstaat door de inzet van gemotiveerde professionals, maar vraagt om condities die hun ontwikkeling ondersteunen. Tijd, continuïteit, gedeeld eigenaarschap, strategische betrokkenheid en een cultuur waarin leren over domeinen heen wordt gewaardeerd, blijken cruciale voorwaarden. Juist in de wisselwerking tussen persoonlijke motivatie en organisatorische context wordt duidelijk hoe interprofessionele samenwerking kan groeien, of juist onder druk komt te staan. Dit sluit tevens aan bij Dingshoff (2026). Hieruit bleek dat interprofessioneel handelen niet alleen wordt gevormd door individuele motivatie of professionaliteit, maar sterk afhankelijk is van de structurele en relationele context waarin bruggenbouwers opereren. De ontwikkeling van bruggenbouwers laat zien dat duurzame verandering mogelijk is, maar vraagt om een balans tussen individuele betrokkenheid en structurele bedding, zodat gezamenlijke inspanningen kunnen uitgroeien tot blijvende verbindingen.

Implicaties voor de praktijk en vervolgonderzoek

Implicaties voor de praktijk

De inzichten uit dit onderzoek bieden waardevolle aanknopingspunten voor het versterken van interprofessionele samenwerking in onderwijs- en opleidingspraktijken.

Een eerste implicatie betreft het belang van tijd en continuïteit. De ontwikkeling die bruggenbouwers doormaakten werd mogelijk doordat zij gedurende meerdere jaren konden leren, experimenteren en reflecteren binnen een stabiel netwerk. Organisaties die interprofessioneel leren willen stimuleren, doen er daarom goed aan om langdurige leer- en samenwerkingsverbanden te faciliteren, in plaats van kortlopende projecten. Langdurige leernetwerken bieden de noodzakelijke structuur om vertrouwen, gezamenlijke taal en routines te laten groeien (Brown & Poortman, 2018).

Een tweede implicatie betreft de ondersteuning op relationeel vlak. Professionele ontwikkeling vindt niet alleen plaats in formele bijeenkomsten, maar juist in de informele momenten waarin vertrouwen, begrip en gezamenlijke taal ontstaan. Het creëren van ruimte voor ontmoeting en dialoog (bijvoorbeeld via intervisie, gezamenlijke reflectie of cross-sectorale leergemeenschappen) blijkt essentieel voor duurzame interprofessionele samenwerking.

Daarnaast laat het onderzoek zien dat leidinggevend en bestuurders een sleutelrol spelen in het duurzaam verankeren van interprofessionele samenwerking. Hun betrokkenheid is nodig om tijd, mandaat en waardering te waarborgen, zodat bruggenbouwers niet alleen op persoonlijke motivatie vertrouwen. Het vraagt om een cultuur waarin samenwerking over grenzen heen niet wordt gezien als iets 'extra's', maar als vanzelfsprekend onderdeel van professioneel handelen en opleiden.

Vervolgonderzoek

Hoewel dit onderzoek diepgaand inzicht gaf in de ontwikkelprocessen van bruggenbouwers, liggen er voor vervolgonderzoek kansen om de bevindingen verder te verbreden. Ten eerste is het wenselijk voor verdere verdieping te onderzoeken hoe (gedeeld) leiderschap, organisatiecultuur en structurele condities bijdragen aan de duurzaamheid van interprofessionele samenwerking. Daarbij is relevant hoe (gedeeld) leiderschap binnen netwerken bijdraagt aan het realiseren van gedeeld eigenaarschap, het benutten van verschillende expertises en het versterken van de structurele inbedding van samenwerking. Ten tweede zijn de resultaten gebaseerd op twee leernetwerken. Dit leverde waardevolle diepgang op, maar vervolgonderzoek kan de generaliseerbaarheid vergroten door meerdere netwerken longitudinaal te volgen. Zo ontstaat beter zicht op dimensies in duurzaamheid (lengte, breedte en diepte) en op welke condities generiek zijn of juist contextspecifiek. Ten derde is het relevant om te verkennen hoe interprofessionele netwerken zich ontwikkelen in verschillende samenwerkingscontexten, bijvoorbeeld tussen onderwijs en jeugdhulp en hoe kennis en formele en informele relaties daarin op langere termijn doorwerken.

Slotreflectie: Duurzame ontwikkeling als relationeel proces

De ontwikkeling van bruggenbouwers in interprofessionele leernetwerken laat zien dat duurzame interprofessionele samenwerking niet ontstaat uit afzonderlijke inspanningen, maar uit een continu proces van leren, handelen en verbinden. Over drie jaar groeiden bruggenbouwers uit van nieuwsgierige deelnemers tot bewuste actoren die grenzen oversteken, nieuwe verbindingen leggen en samenwerking over domeinen heen vormgeven. Hun ontwikkeling voltrok zich niet lineair, maar in wisselwerking tussen persoonlijke groei, professioneel handelen en relationele verankering.

De bevindingen laten zien dat de kracht van interprofessionele leernetwerken schuilt in hun vermogen om ruimte te bieden voor ontmoeting, reflectie en gedeeld leren. Deze ruimte stelt professionals in staat hun eigen identiteit te verkennen, nieuwe manieren van werken te ontwikkelen en duurzame relaties op te bouwen die verder reiken dan het netwerk zelf. Daarnaast lieten de bruggenbouwers zien dat interprofessionele samenwerking in leernetwerken ook onderstromen (zoals spanning, pijn en ongemak) kan oproepen wanneer verschillende domeinen, talen en verantwoordelijkheden elkaar raken. Het bespreekbaar maken daarvan droeg bij aan meer vertrouwen en aan samen leren. Op zulke momenten werd zichtbaar dat relationele ontwikkeling niet alleen gaat over 'goed samenwerken', maar ook over het verdragen en hanteren van frictie en over het ontwikkelen van een gedeelde

taal voor wat schuurt. Het expliciteren van onderstromen bleek een belangrijke bouwsteen te zijn voor het verduurzamen van relaties. Tegelijkertijd tonen de resultaten dat dit proces fragiel blijft zolang structurele ondersteuning en erkenning beperkt zijn. Duurzame interprofessionele samenwerking vraagt daarom om investeringen in tijd, continuïteit en een cultuur die leren over grenzen heen waardeert.

Het onderzoek maakt duidelijk dat interprofessioneel leren en samenwerken niet zozeer een einddoel is, maar een voortdurende ontwikkeling waarin relaties het fundament vormen. Bruggenbouwers laten zien hoe persoonlijke betrokkenheid, professioneel vakmanschap en relationeel vertrouwen samenkomen in het streven naar betekenisvolle verandering. Duurzame interprofessionele samenwerking blijkt daarmee niet iets wat 'wordt bereikt', maar iets wat voortdurend wordt onderhouden, gevoed en vernieuwd: door mensen die bereid zijn om samen te blijven leren.

De ontwikkeling van bruggenbouwers laat zien dat duurzame interprofessionele samenwerking niet vanzelf ontstaat, maar groeit in de ontmoeting tussen mensen, over de grenzen van domeinen heen. Waar persoonlijke betrokkenheid, professioneel handelen en relationeel vertrouwen samenkomen, ontstaat ruimte voor blijvend leren, in netwerken, in organisaties en in de mensen zelf. Daarmee reikt de betekenis van dit onderzoek verder dan de onderzochte leernetwerken: het biedt een perspectief op hoe interprofessioneel leren kan bijdragen aan toekomstbestendig, verbonden en mensgericht onderwijs.



REFERENTIES

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132-169. <https://doi.org/10.3102/0034654311404435>
- Boonen, A. (2024). *Vraagstukken in Leidsche Rijn. Inter- en transdisciplinair samen werken aan complexe vraagstukken*. Utrecht Leert.
- Boonen, A., Dingshoff, M. & Nieman, E. (2023). *Over de Grens! Interprofessioneel samenwerken aan burgerschapsvorming in én om school*. Utrecht Leert Opleiders alliantie.
- Borg, E., & Drange, I. (2019). Interprofessional collaboration in school: Effects on teaching and learning. *Improving Schools*, 22(3), 251–266. <https://doi.org/10.1177/1365480219864812>
- Bronstein, L. R. (2003). A Model for Interdisciplinary Collaboration. *Social Work*, 48(3), 297–306. <https://doi.org/10.1093/sw/48.3.297>
- Bronstein, L. R., Anderson, E., Terwilliger, S. H., & Sager, K. (2012). Evaluating a model of school-based health and social services: An interdisciplinary community-university collaboration. *Children and Schools*, 34(3), 155–165. <https://doi.org/10.1093/cs/cds004>
- Brown, C., & Poortman, C. (Eds.). (2018). *Networks for learning: Effective collaboration for teacher, school and system improvement*. Routledge.
- Caduff, A., Lockton, M., Daly, A. J., & Rehm, M. (2023). Beyond sharing knowledge: Knowledge brokers' strategies to build capacity in education systems. *Journal of Professional Capital and Community*, 8(2), 109-124. <https://doi.org/10.1108/JPCC-10-2022-0058>
- Coppe, T., Thomas, L., Pantić, N., Froehlich, D. E., Sarazin, M., & Raemdonck, I. (2022). The use of social capital in teacher research: A necessary clarification. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866571>
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage. 520 pp. ISBN: 978-1483344379
- Dingshoff, M. (2026). [Praktijkrapportage in voorbereiding]. Hogeschool Utrecht.
- Dingshoff, M., Nieman, E., Boonen, A. (2023). *Boundary crossing. Grenzen overbruggen in de interprofessionele samenwerking tussen school, kinderopvang en welzijnswerk*. Hogeschool Utrecht.
- Freeth, D. (2001). Sustaining interprofessional collaboration. *Journal of Interprofessional Care*, 15(1), 37-46. <https://doi.org/10.1080/13561820020022864>
- Geveke, C., Schleurholts - Veen, H., & Steenbeek, H. (2023). Succesfactoren en knelpunten in de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp in de klas. *Orthopedagogiek: Onderzoek & Praktijk*, 62(2), 88–100.

Haasen, M., Fontys, H., Diemel, K., & Delsing, M. J. M. H. (2022). Eindrapportage Jeugdhulpverlening in de school. <https://www.researchgate.net/publication/360208280>

Heijboer, M., Bronkhorst, L., & Vereijken, M. (2022). Professioneel samenwerken en leren bij wicked problems: Verschillen in praktijkkennis betwisten, uitdagen en ontwikkelen. *Opleiding & Ontwikkeling, Tijdschrift voor Human Resource Development*, 35(4), 12-16. Geraadpleegd op, [Professioneel samenwerken en leren bij wicked problems: Verschillen in praktijkkennis betwisten, uitdagen en ontwikkelen - Utrecht University](https://www.researchgate.net/publication/360208280)

Holmström, A., Tuominen, H., Laasanen, M., & Veermans, M. (2023). Teachers' work engagement and burnout profiles: Associations with sense of efficacy and interprofessional collaboration in school. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104251. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104251>

McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22(3), 276–282. <https://hrcak.srce.hr/89395>

Mellin, E. A. (2009). Unpacking interdisciplinary collaboration in expanded school mental health: A conceptual model for developing the evidence base. *Advances in School Mental Health Promotion*, 2(3), 4–14. <https://doi.org/10.1080/1754730x.2009.9715706>

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>

Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. *Culture and politics*, 223-234. New York: Palgrave Macmillan US.

Rechsteiner, B., Kyndt, E., Compagnoni, M. (2024). Bridging gaps: A systematic literature review of brokerage in educational change. *Journal of Educational Change*, 25, 305–339. <https://doi.org/10.1007/s10833-023-09493-7>

Van den Boom-Muilenburg, S. N. & Vanlommel, K. (2026). The KINoS framework: Social capital as the key enabler driving sustainable educational change through knowledge creation and diffusion. *Journal of Professional Capital and Community*. 1-18. <https://doi.org/10.1108/JPCC-04-2025-0042>

Van't Hoff, E. J., Benjamins, S. J., & Haveman-Nies, A. (2020). Een instrument om interdisciplinaire samenwerking te onderzoeken binnen de Nederlandse zorg voor jeugd. *JGZ Tijdschrift voor jeugdgezondheidszorg*, 52(1), 14-19. <https://doi.org/10.1007/s12452-019-00204-4>

Wenger, E., Trayner, B., & De Laat, M. (2011). Promoting and assessing value creation in communities and networks: A conceptual framework. Geraadpleegd op, <https://www.researchgate.net/publication/220040553>

COLOFON

Titel

Bruggenbouwers: Een longitudinaal onderzoek naar de ontwikkeling van professionals in interprofessionele leernetwerken. Hogeschool Utrecht.

Auteurs

Ippel, E., Van den Boom-Muilenburg, E., & Tas, T. (2026)

Fotografie

Corné Clemens (cover en inhoudspagina),
Willemijn van Harskamp, Voorbeeld Fotografie (Utrecht Leert Vernieuwend Opleiden),
Erik Kottier (Netwerkevent Bruggenbouwers & Grensverleggers)

Vormgeving

RAAK Grafisch Ontwerp, Utrecht

Uitgave

© Hogeschool Utrecht, Utrecht, 2026

Bronvermelding is verplicht. Verveelvoudigen voor eigen gebruik of intern gebruik is toegestaan.

Meer lezen?

Dingshoff, M. (2026). [Praktijkrapportage in voorbereiding]. Hogeschool Utrecht.

**HIER
KOMT
ALLES
SAMEN**