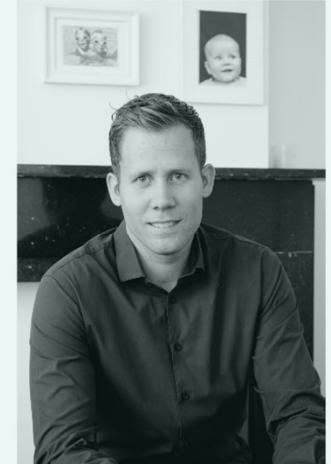


Interprofessionele Samenwerking



dr. Jérôme van Dongen

Jerôme van Dongen



Docent-Onderzoeker

- Innovatiewerkplaats (MIK & PIW groep)
- Lectoraat Wijkgerichte Zorg (Zuyd Hogeschool)
- Academie voor Verpleegkunde (Zuyd Hogeschool)
- Sterk Teamwerk (Zuyd Hogeschool)
- Adviesraad Sociaal Domein (Gemeente Meerssen)

[@ Jerome.vanDongen@mik-piwgroep.nl](mailto:Jerome.vanDongen@mik-piwgroep.nl) / jerome.vandongen@zuyd.nl
<https://www.linkedin.com/in/jeromedongen/>

Onderzoek

Doel onderzoek: Verbeteren van de **interprofessionele samenwerking** rondom het samen opstellen van zorgplannen bij patiënten in de eerste lijn



van Dongen, J. J. J. (2017). *Interprofessional collaboration in primary care teams: development and evaluation of a multifaceted programme to enhance patient-centredness and efficiency* (Doctoral dissertation, Maastricht University).

Interprofessional collaboration
in primary care teams

Development and evaluation of a multifaceted programme to enhance
patient-centredness and efficiency



Jerôme van Dongen

- Introductie op de thematiek
- 7 kritische factoren
- Het casuïstiekoverleg (MDO)
- Reflectie op interprofessionele samenwerking
- Gezamenlijke dialoog

Een korte introductie

*Het **proces van samenwerken** waarbij er wordt gewerkt met een team dat bestaat uit teamleden van **verschillende disciplines** die vanuit **complementariteit** interprofessioneel samenwerken en elk vanuit hun expertise bijdragen aan het realiseren van een **gezamenlijke opdracht**.*

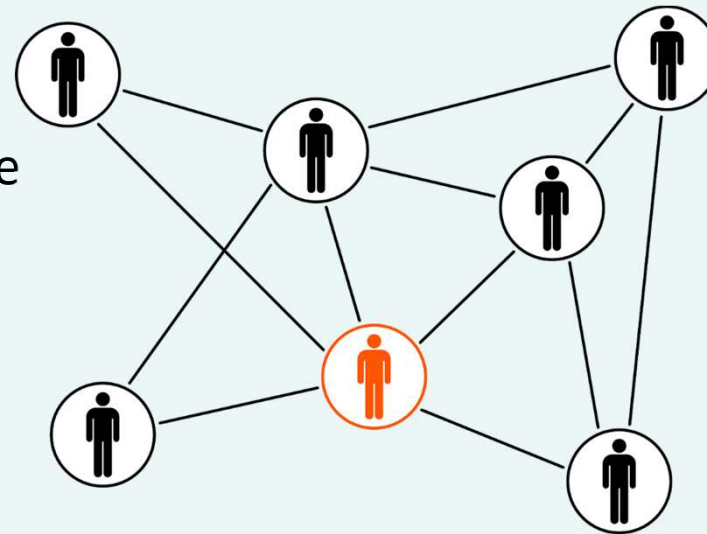


Doelgerichtheid

- Gericht op individuele casuïstiek
- Gericht op een thema
- Gericht op een patiëntenpopulatie

Werkgebied

- Praktijk
- Buurt of wijk
- Gemeente
- Regio



Entiteit

- Groep
- Team
- Netwerk

Een ononderbroken samenhang van alle elementen waaruit het gehele zorgproces is opgebouwd.

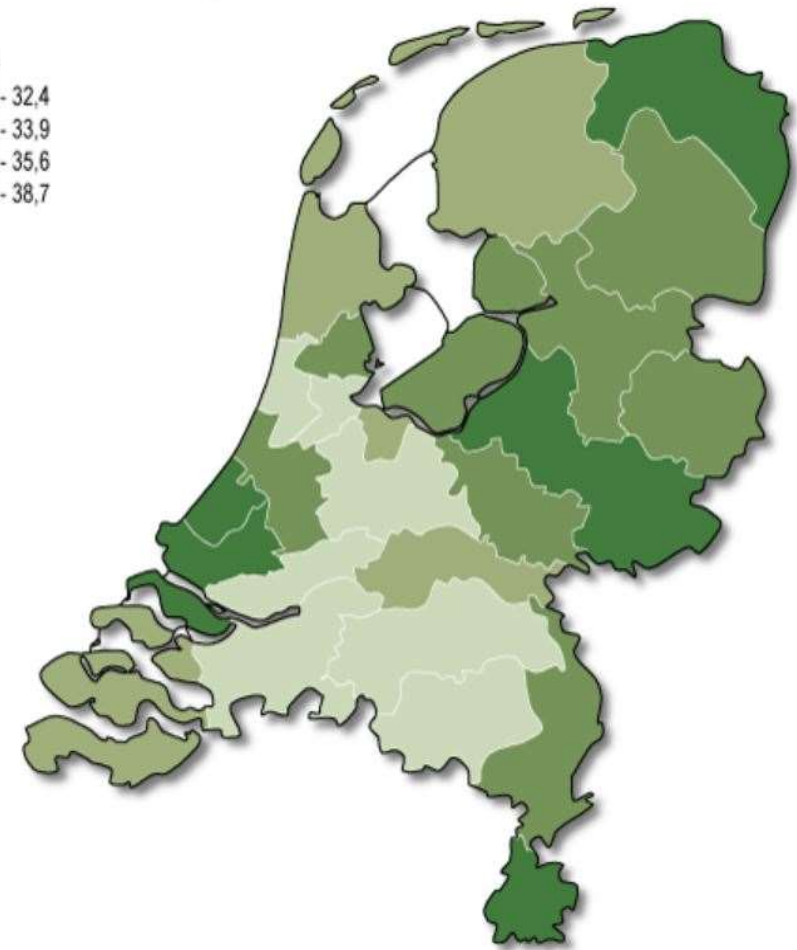
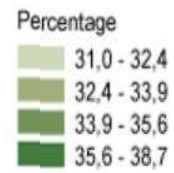
1. persoonlijke continuïteit
2. team-continuïteit
3. transmurale continuïteit

Complexiteit van hulpvragen



Eén of meer langdurige ziekten of aandoeningen 2016

Per GGD-regio, volwassenen van 19 jaar en ouder



Bron: Gezondheidsmonitor Volwassenen en Ouderen 2016 GGD'en, CBS en RIVM

Sterk gespecialiseerd, ± 2.500 verschillende functies



‘Vermogen van mensen zich aan te passen en eigen regie te voeren, in het licht van fysieke, emotionele en sociale uitdagingen van het leven’

Veerkracht & betekenisvol leven



- Zorg die aansluit op de mens
- De mens met zijn/haar mogelijkheden staat centraal
- Gezamenlijke besluitvorming
- Participatie
- Client en diens systeem/ netwerk



- **1 op de 3 Nederlanders** van 16 jaar en ouder gaven in 2020 mantelzorg, dit zijn circa 5 miljoen mantelzorgers
- **830.000 mantelzorgers** geven zowel langdurig (meer dan 3 maanden) als intensief (meer dan 8 uur per week) hulp
- **9,1%** van de mantelzorgers voelt zich **zwaar belast** (460.000 mantelzorgers)
- Ongeveer 5 op de 6 mantelzorgers geniet van de leuke momenten van het zorgen
- 1 op de 6 werknemers combineert betaald werk met mantelzorg



Continuüm van samenwerkingsrelaties in zorg en welzijn



Monodisciplinair

Raadplegend

hulpvaardig

Georganiseerd

Multidisciplinair

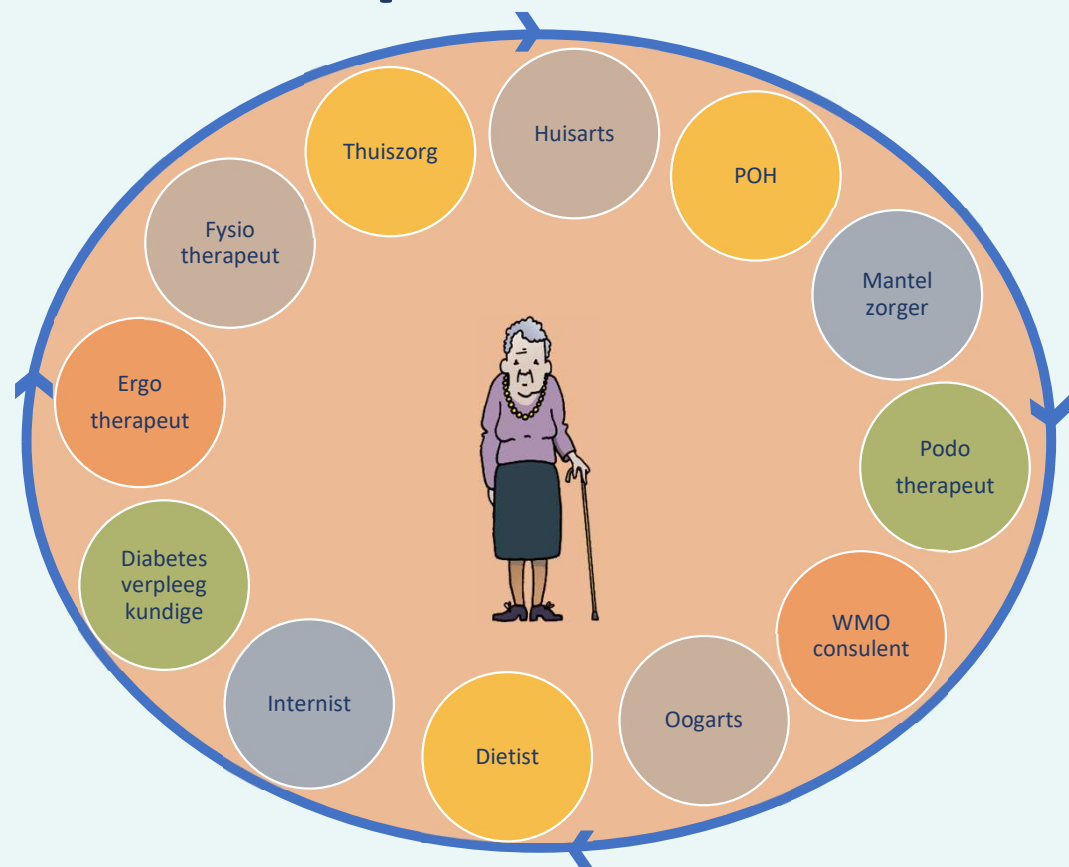
Inter-
professioneel

Transdisciplinair

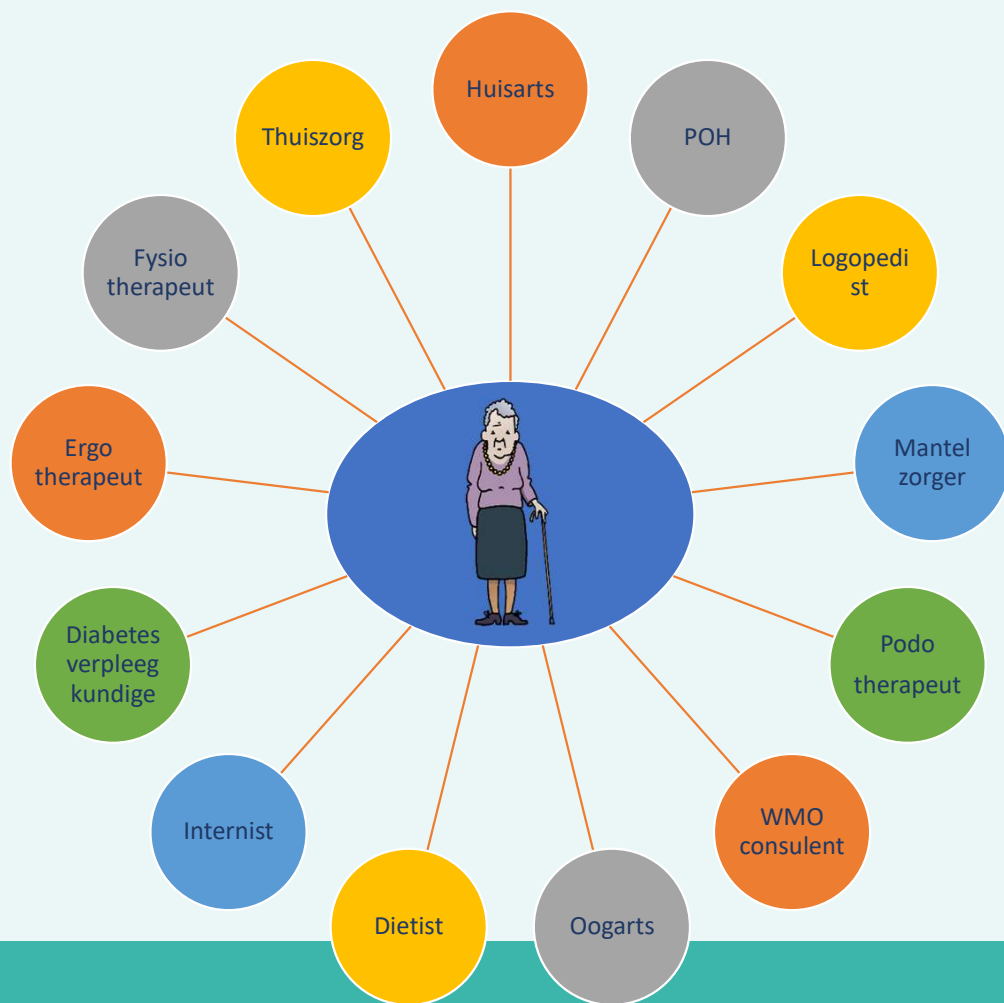
bron: Boon, Verhoef, O'Hara & Findlay, 2004, in het handboek interprofessioneel samenwerken in zorg en welzijn

Interprofessioneel versus multidisciplinair

Interprofessioneel



Multidisciplinair



MDO

Zorgteam

Interprofessioneel team

FACT team

Lerend netwerk

RTO

Leergemeenschap

Wijkteam



Sociaal team

Multidisciplinair team

HOME TEAM

De voordelen samengevat



- Beter kunnen inspelen op complexe vraagstukken
- Effectiever en efficiëntere communicatie en afstemming
- Verdiepte kennis en ervaring van elkaars expertise
- Kwaliteit van zorg
- Lerend vermogen
- Werkplezier

7 Kritische factoren

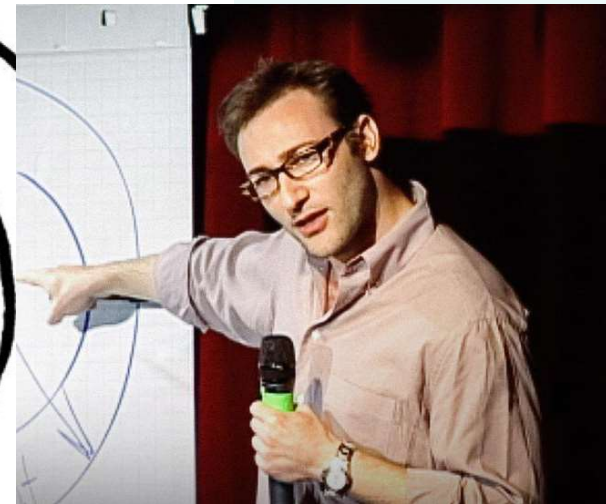
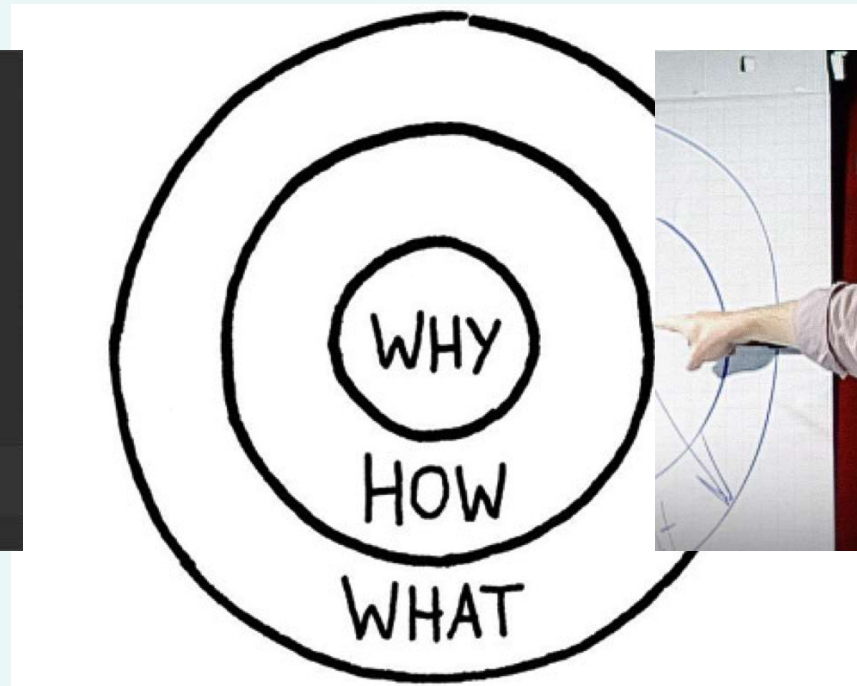


**Als je geen doel hebt,
blijf je heen en weer
rennen zonder te scoren.**

**OM
DENKEN**

1

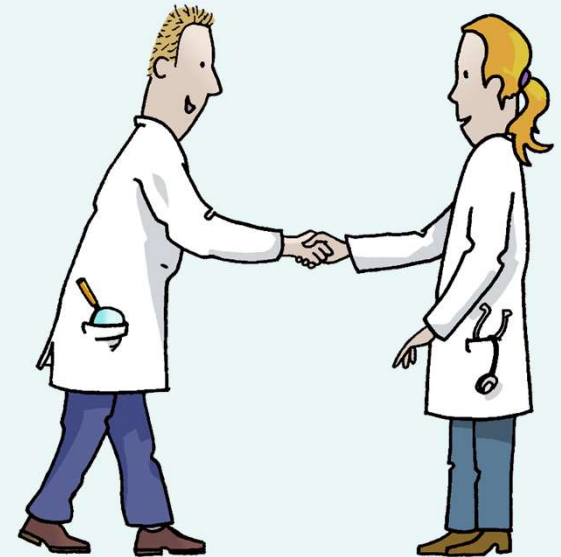
The Golden Circle (Simon Sinek)



Taal en jargon



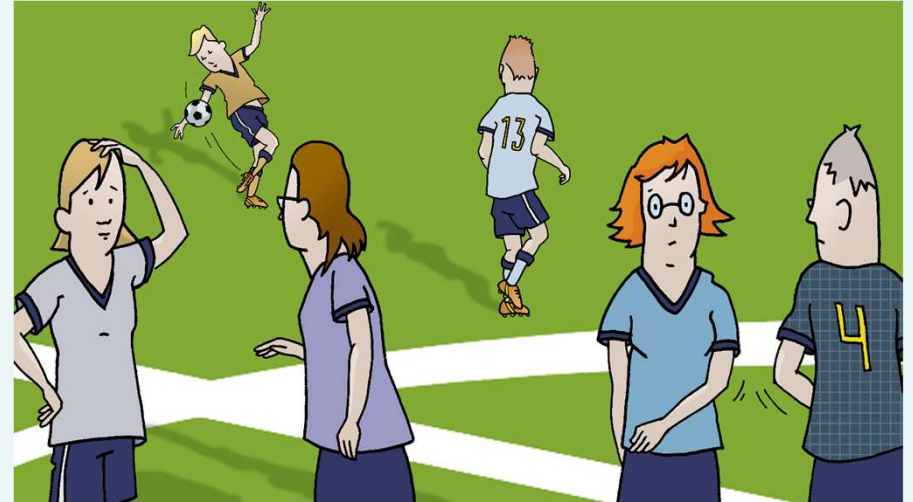
- Persoonlijk & professioneel
- Rollen en verantwoordelijkheden
- Context

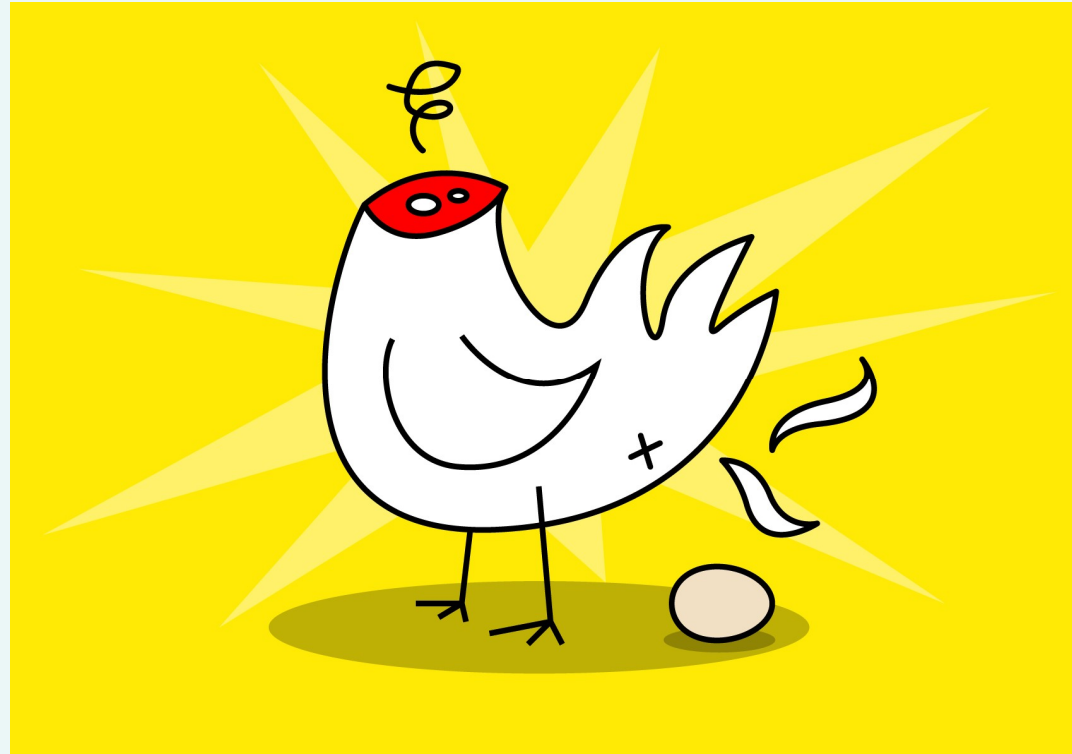






- Gezamenlijk gedragen visie
- Taak- en rolverdeling
- Overlegstructuur







- 1. Verkennen** elkaar leren kennen
- 2. Delen** delen van belangen
- 3. Overeenkomen** uitwerken van het gezamenlijk doel en vorm
- 4. Vormgeven** detail bepalen organisatorische vorm, financiën etc.
- 5. Uitvoeren** het echt gaan doen!

Zorg voor een goede rolverdeling!



Belang van een duidelijk kader en spelregels

Format Spelregels	
Onderdeel	Aspect
Organisatie	Frequentie
	Tijdsduur
	Deelnemers
	Locatie
	Faciliteiten
Overlegstructuur	Benodigde voorbereiding
	Agendering
	Voorzitter
	Notulist
	Overige rollen
	Verslaglegging
	Hoe delen we informatie?
Casuïstiek bespreking	Welke casuïstiek wel/niet
	Hoe brengen we casuïstiek in?
	Hoe wordt de patiënt c.q. diens perspectief betrokken?
	Volgens welke stappen bespreken we casuïstiek?
Reflectie en evaluatie	Hoe reflecteren we?
	Hoe evalueren we onze samenwerking?



Doelen van de patient centraal!



4



**GEZAMENLIJKE
BESLUITVORMING OVER
DOELEN EN ZORGAFSPRAKEN**

Handreiking

 **ineer**
BESANSEERT DE ERSTE LIJN

 Maastricht University

 Zorginstroom Nederland

**ZU
YD**

 **nhg**
Nederlandsche Vereniging
huisartsen

https://www.nhg.org/sites/default/files/content/nhg_org/uploads/handreiking_gezamenlijke_besluitvorming_boek_2017_web.pdf

Gelijkwaardigheid en wederkerigheid



Samen spelen, samen delen!

5



Wilfrid Opheij (Common Eye)

“De essentie van samenwerken is dat je een deel van je autonomie inlevert in het vertrouwen dat je er méér voor terugkrijgt”

6





**Om stilstand te voorkomen
moet je regelmatig even
stilstaan.**

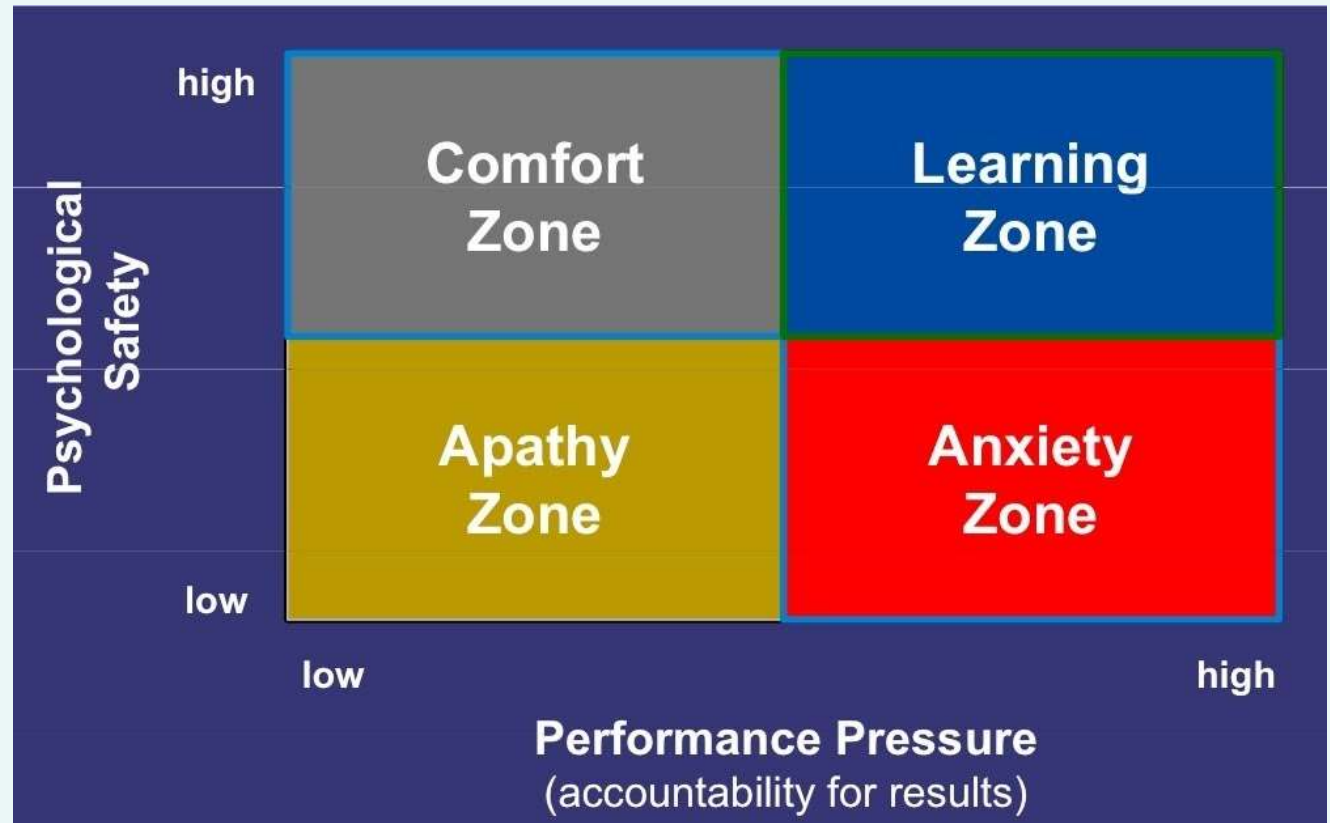
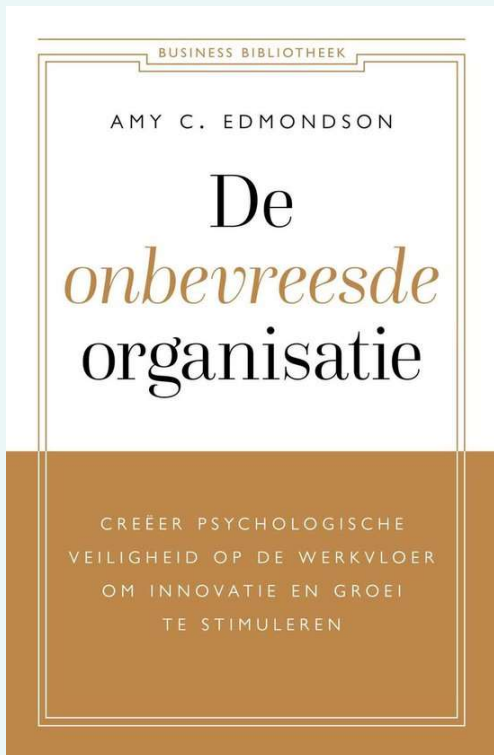
OM
DENKEN



Psychologische veiligheid

'gedeeld geloof onder teamleden dat het team een veilige omgeving is om interpersoonlijke risico's te nemen'





CHECKLIST : IN HOEVERRE IS PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID EEN ISSUE IN JOUW TEAM?



Hoe kun je erachter te komen of psychologische veiligheid een issue is in jouw team? Volgens de onderzoekers van Project Aristotle (Google) moet je extra alert zijn wanneer sprake is van de volgende symptomen:

- Er zijn geen **meningsverschillen** of uiteenlopende gezichtspunten
- Er worden nauwelijks of geen **vragen gesteld** tijdens bijeenkomsten
- Moeilijke of **pijnlijke thema's** worden vermeden, er wordt om de hete brei gedanst
- Er wordt weinig **feedback** gegeven en gevraagd
- Men spreekt niet over **gemaakte fouten** en als dit gebeurt, wordt de oorzaak bij anderen gezocht
- Leidinggevenden zijn overwegend (of zelfs uitsluitend) **aan het woord**
- Op collegiale **verzoeken om hulp** reageert men afwijzend
- Medewerkers **kennen elkaar alleen** op professionele, niet op persoonlijke basis

WAAR	NIET WAAR

Tips

- 1. Sta open voor nieuwsgierigheid en stimuleer het!**
- 2. Geef mensen de ruimte om zich uit te spreken**
- 3. Moedig feedback aan**
 - *Upstream communicatie*
- 4. Ga conflicten niet uit de weg**
- 5. Zoek de balans in resultaat en mensgerichtheid**
- 6. Wees een rolmodel**



Klassieke definitie: Leiderschap is het gedrag waarmee je anderen beïnvloedt. Een leider is degene die een groep mensen weet te motiveren en te activeren tot het bereiken van een gemeenschappelijk doel.

Rijnlands model: Leiderschap wordt niet gedefinieerd door het uitoefenen van macht, maar door de autonomie te vergroten van diegenen die geleid worden. De vraag is niet hoe we mensen kunnen controleren, maar hoe we samen enige controle over een situatie krijgen.

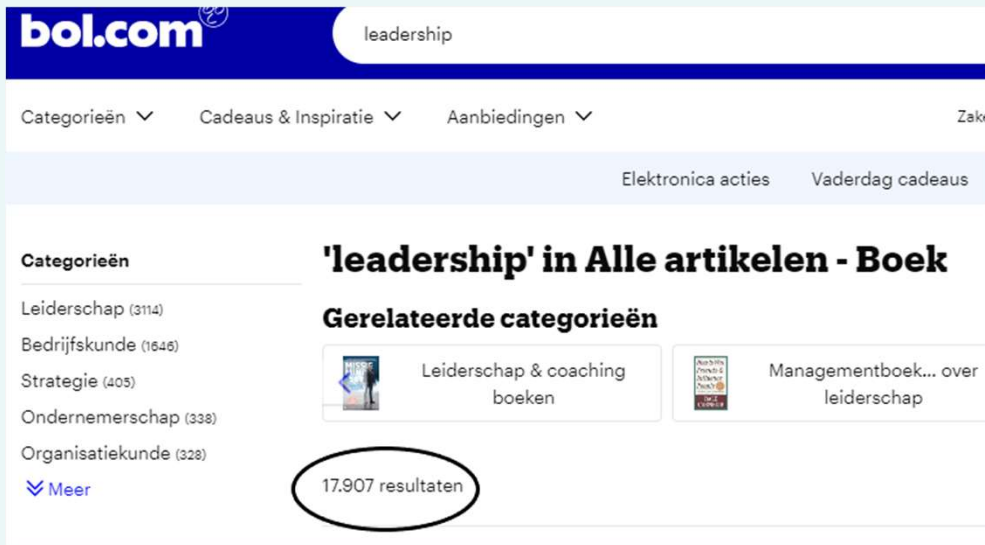
Leiderschap heeft een enorme impact op team- en organisatieontwikkeling
(Bass, 1990; Reeves, 2010; Yulk, 2020)

Leiderschap versus management

	Leider	Manager
Heeft focus op	Mensen	Doelen
Volgt zijn	Hart	Verstand
Sturing door	Direct leidinggeven	Indirect leidinggeven
Heeft	Volgers	Medewerkers
Zijn kracht	Motiveert	Controleert
Ontwikkelt	Stimuleert	Organiseert
Begrenst	Corrigeert	Stelt voorwaarden
Baseert op	Waarde en normen	Feiten en cijfers
Resultaat	Effectief	Efficiënt
Verandering	Creëert	Implementeert
Benadering	Geeft richting	Plant details
Beslissing	Faciliteert een beslissing	Neemt een beslissing
Horizon	Lange termijn	Korte termijn
Risico	Neemt risico's	Minimaliseert risico's
Wil	Doel bereiken	Resultaat halen
Energie	Passie	Controle

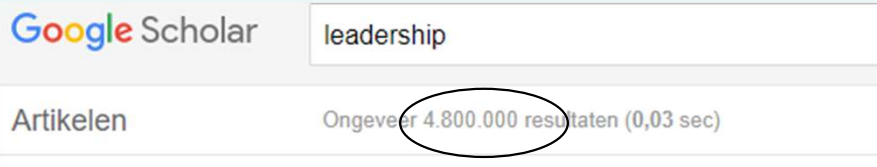
Leiderschap ≠ Management

Leiderschap is in de managementliteratuur een van de **meest onderzochte** fenomenen.



The screenshot shows the bol.com website search results for 'leadership'. The search bar at the top contains the word 'leadership'. Below the search bar, there are navigation links for 'Categorieën', 'Cadeaus & Inspiratie', and 'Aanbiedingen'. The main content area features a large heading: **'leadership' in Alle artikelen - Boek**. Below this heading, there are two boxes for 'Gerelateerde categorieën': 'Leiderschap & coaching boeken' and 'Managementboek... over leiderschap'. At the bottom of the search results, the number '17.907 resultaten' is circled in black.

- 1) Ontdek hier een lijst van de beste boeken over leiderschap
- 2) 1. **Beginnen met leidinggeven doe je zo!** - Sonja van Beveren
- 3) 2. **De zeven eigenschappen van effectief leiderschap** - Stephen R. Covey
- 4) 3. **Shoe dog** - Phil Knight
- 5) 4. **Begin met het waarom** - Simon Sinek
- 6) 5. **De corporate tribe** - Danielle Braun
- 7) 6. **Mintzberg in essentie** - Henry Mintzberg
- 8) 7. **Babe, you got this** - Emilie Sobels
- 9) 8. **Hoe je vrienden maakt en mensen beïnvloedt** - Dale Carnegie
- 10) 9. **De kleine leiderschap voor dummies** - John Marrin
- 11) 10. **Leiderschap op basis van je sterke punten** - Tom Rath



The screenshot shows the Google Scholar search results for 'leadership'. The search bar at the top contains the word 'leadership'. Below the search bar, there are navigation links for 'Artikelen'. At the bottom of the search results, the number 'Ongeveer 4.800.000 resultaten (0,03 sec)' is circled in black.

Zoveel leiders, zoveel leiderschapsstijlen

- Aanmoedigend leiderschap
- Activistisch leiderschap
- Ambidexter leiderschap
- Androgyn leiderschap
- Autocratisch leiderschap
- Autoritair leiderschap
- Bassistisch leiderschap
- Begrenzend leiderschap
- Consistent leiderschap
- Democratisch leiderschap
- Destructief leiderschap
- Directief leiderschap
- Dienend leiderschap
- Distributieve leiderschapsstijl
- Dyadisch leiderschap
- Emergent Leiderschap
- Ethisch leiderschap
- Functioneel leiderschap
- Inclusief Leiderschap
- Innovatief leiderschap
- Inspirerend leiderschap
- Lean leiderschap
- Masculien leiderschap
- Meeuwen leiderschap
- Menselijk leiderschap
- Mosquito leiderschap
- Natuurlijk leiderschap
- Operationeel leidinggeven
- Organisch leiderschap
- Participerend leiderschap.
- Persoonlijk leiderschap
- Praktisch leidinggeven
- Relatiegericht leiderschap
- Remote Leiderschap
- Resultaatgericht leiderschap
- Taakgericht leiderschap
- Transactioneel leiderschap
- Transformationeel leiderschap
- Tribaal leiderschap
- Situationeel leiderschap
- Spiritueel leiderschap
- Veranderleiderschap
- Vitaal leiderschap
- Volhardend leiderschap
- Vrouwelijk leiderschap

Vanuit welk perspectief kijken we naar leiderschap?

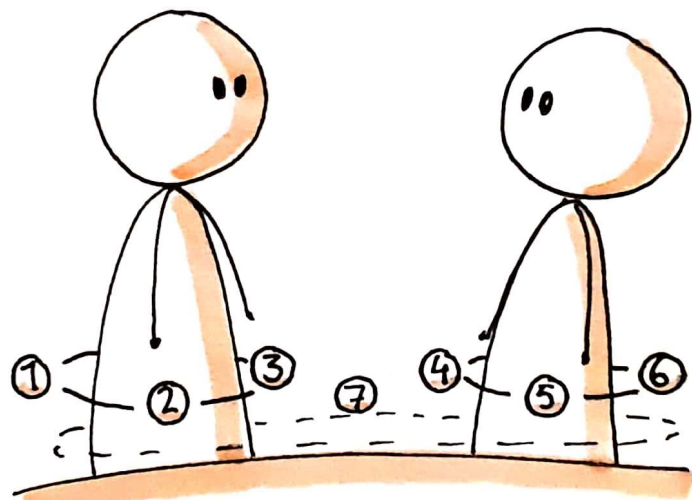
- 1. *Persoonlijk leiderschap*** vanuit het perspectief van de individuele medewerkers
- 2. *Gedeeld leiderschap*** vanuit de teams (horizontaal)
- 3. *Formeel leiderschap*** vanuit leidinggevenden (verticaal)
→ = *situationeel leiderschap*

Persoonlijk leiderschap



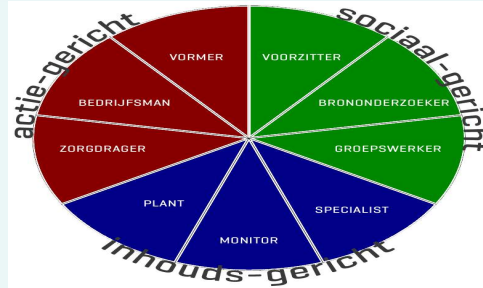
Persoonlijk
leiderschap:
leidinggeven
aan jezelf!



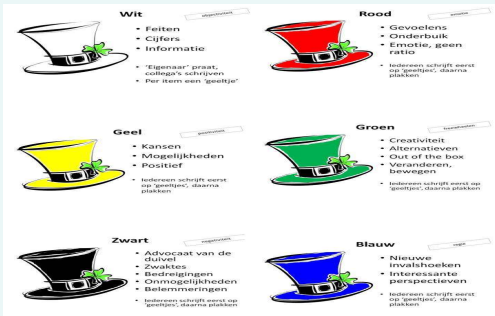
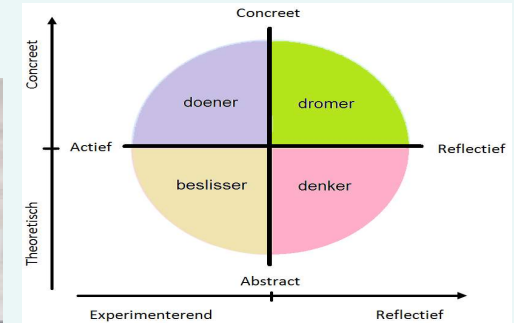
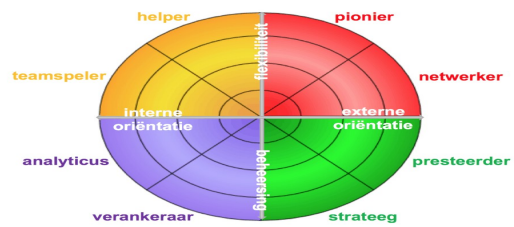


OM LEIDING TE GEVEN AAN
DE BUITENWERELD MOET JE
EERST JEZELF KUNNEN LEIDEN

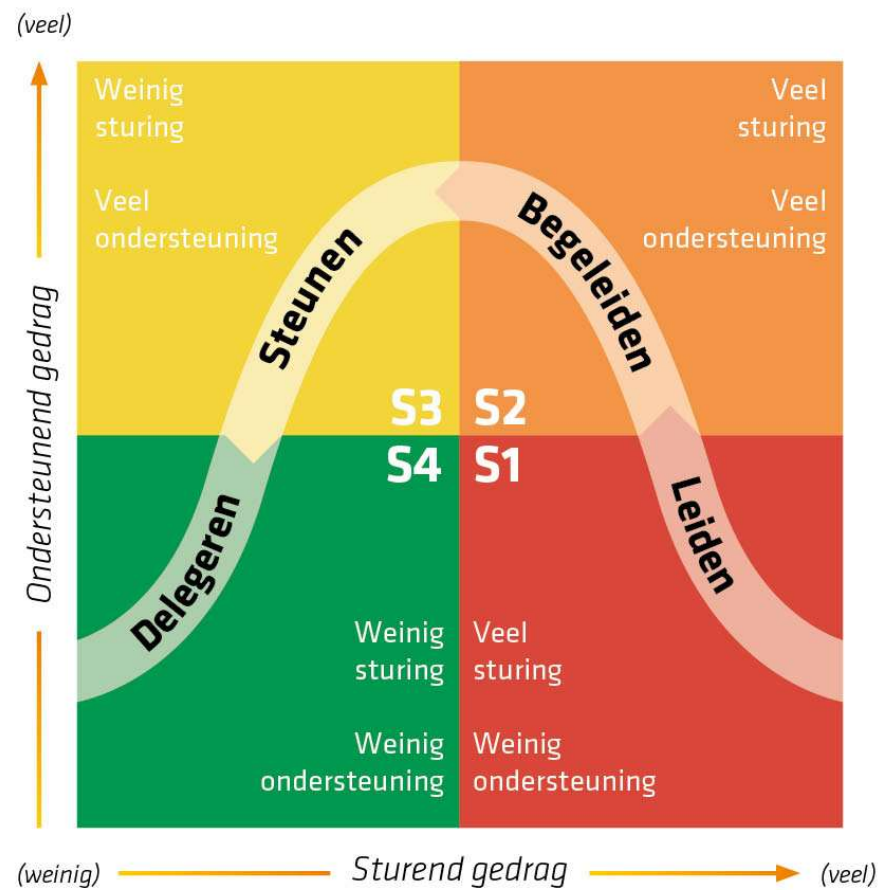
Gedeeld leiderschap



DE INNOVATIEWERKPLAATS
samen leren, experimenteren en innoveren



Formeel leiderschap



4 Leiderschapsstijlen van Hersey & Blanchard

Het MDO



Multidisciplinair overleg (**MDO**) in de eerstelijns gezondheidszorg omvat **veel** meer dan het **bespreken van complexe individuele casussen**. Deelnemers doen er **kennis en contacten** op die hun dagelijks werk en de algemene patiëntenzorg verrijken. Het MDO is een uitgelezen vorm van **informeel netwerken**. Alle betrokkenen profiteren hiervan.

1 Het bieden van kwalitatieve persoonsgerichte zorg (op maat) aan bijvoorbeeld ouderen in een kwetsbare positie



2 Professionalisering en deskundigheidsbevordering van zorg- en welzijnsprofessionals

3 Efficiëntere werkprocessen

Vorbereiding

- Planning, inbrengen patiënt, agenda, individuele voorbereiding

Uitvoering

- Opening, patiënt bespreking, afsluiting

Nazorg

- Verslaglegging, terugkoppeling patiënt, aanpassen zorgplan, uitvoeren interventies

De voorzitter maakt op basis van de ingebrachte patiënten de agenda en stuurt deze rond. De agenda kent een vaste structuur:

Agenda

- Check in
- Huishoudelijke zaken/ mededelingen
- Vast deel (3 patiënten volgens planning)
- Variabel deel (acute gevallen)
- Check out

Formulier t.b.v. voorbereiding



DE INNOVATIEWERKPLAATS
samen leren, experimenteren en innoveren

Formulier Interprofessioneel Teamoverleg

Datum overleg

Naam & geboortedatum patiënt

Naam inbrenger

Betrokken disciplines

Doel of vraag van de patiënt

Concrete vraag of reden van inbreng in het team

Achtergrondinformatie over de patiënt situatie

In kaart brengen van het functioneren van de patiënt

Gezondheid

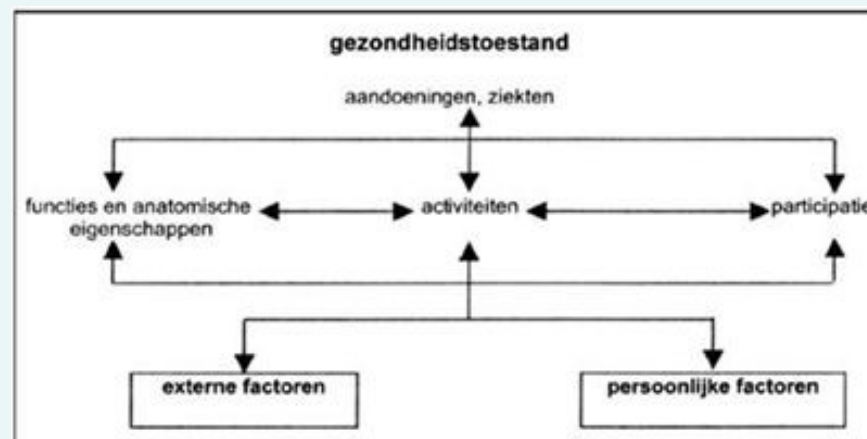
Lichamelijk functioneren (huidige klachten, medicatie, afspraken artsen / onderzoeken)
Geestelijk functioneren (cognitie, emotie, gedrag)

Activiteiten

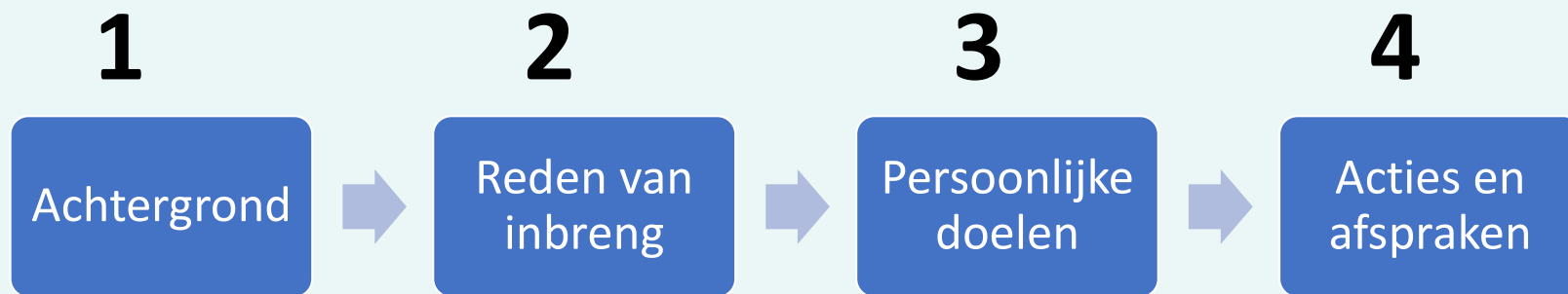
Lichamelijke verzorging, mobiliteit, werken, hobby's, slapen, boodschappen doen, huishouden

Omgeving

Sociale omgeving (partner, familie, vrienden, buren)
Fysieke omgeving (huis, buurt, voorzieningen in de wijk)



- Coördinatie / agenda beheren / tijd bewaken / samenvatten / reflectie initiëren
- Voorwaarden scheppen voor effectief en complementair samenwerken tijdens teamoverleg
- Kernwaarde van persoonsgerichte zorg uitdragen en invulling geven tijdens interprofessioneel teamoverleg
- Intervenieren en inspelen op procesfenomenen en groepsdynamieken die tijdens het interprofessioneel overleg van invloed kunnen zijn
- Aansturen op samen leren, lerend vermogen bevorderen.



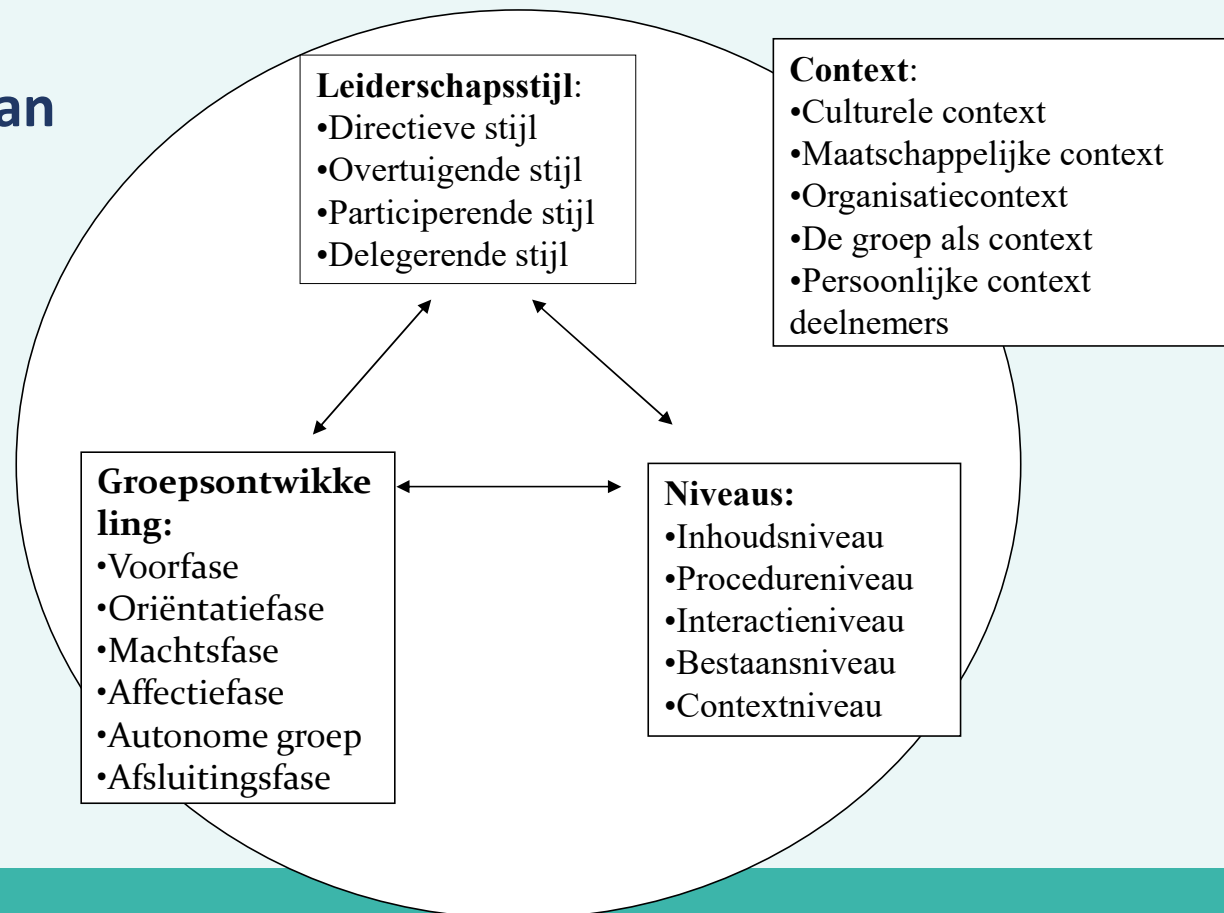
*In geval van zorgmijders, bemoeizorg of patienten die geen doelen kunnen/willen benoemen probeert het team vanuit professioneel hulpverlener schap doelen te benoemen.

Reflectie op de eigen samenwerking

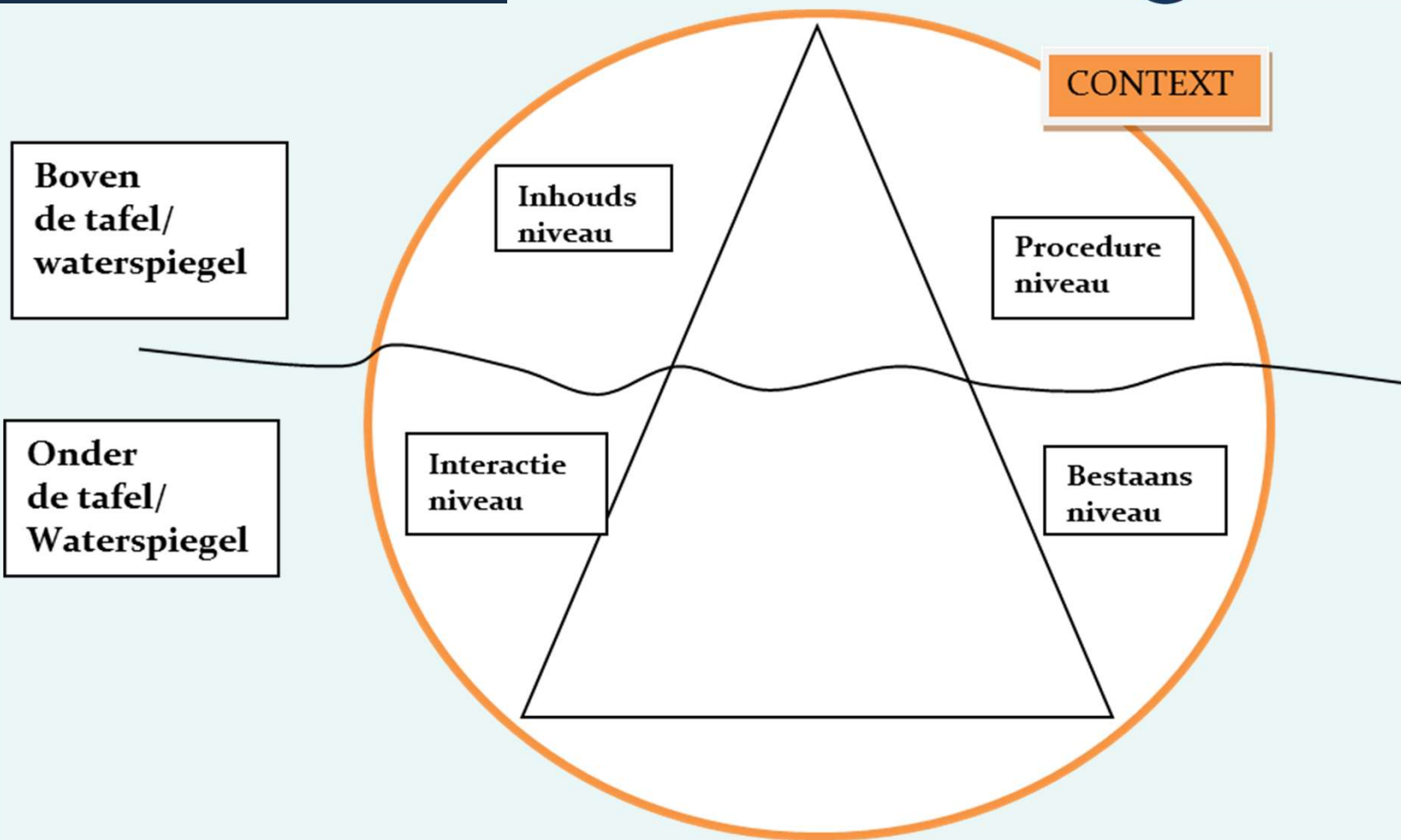
- Observatie
- Quickscan



Het model integrale procesbegeleiding van groepen



Boven en onder de waterspiegel



Inhoudsniveau

Het wat staat central / gespreksonderwerp, inhoudelijk onderwerp, de doelstelling

Procedureniveau

Het hoe staat central / werkwijze, overlegstructuur / agenda / tijdspad / werkvorm

Interactieniveau

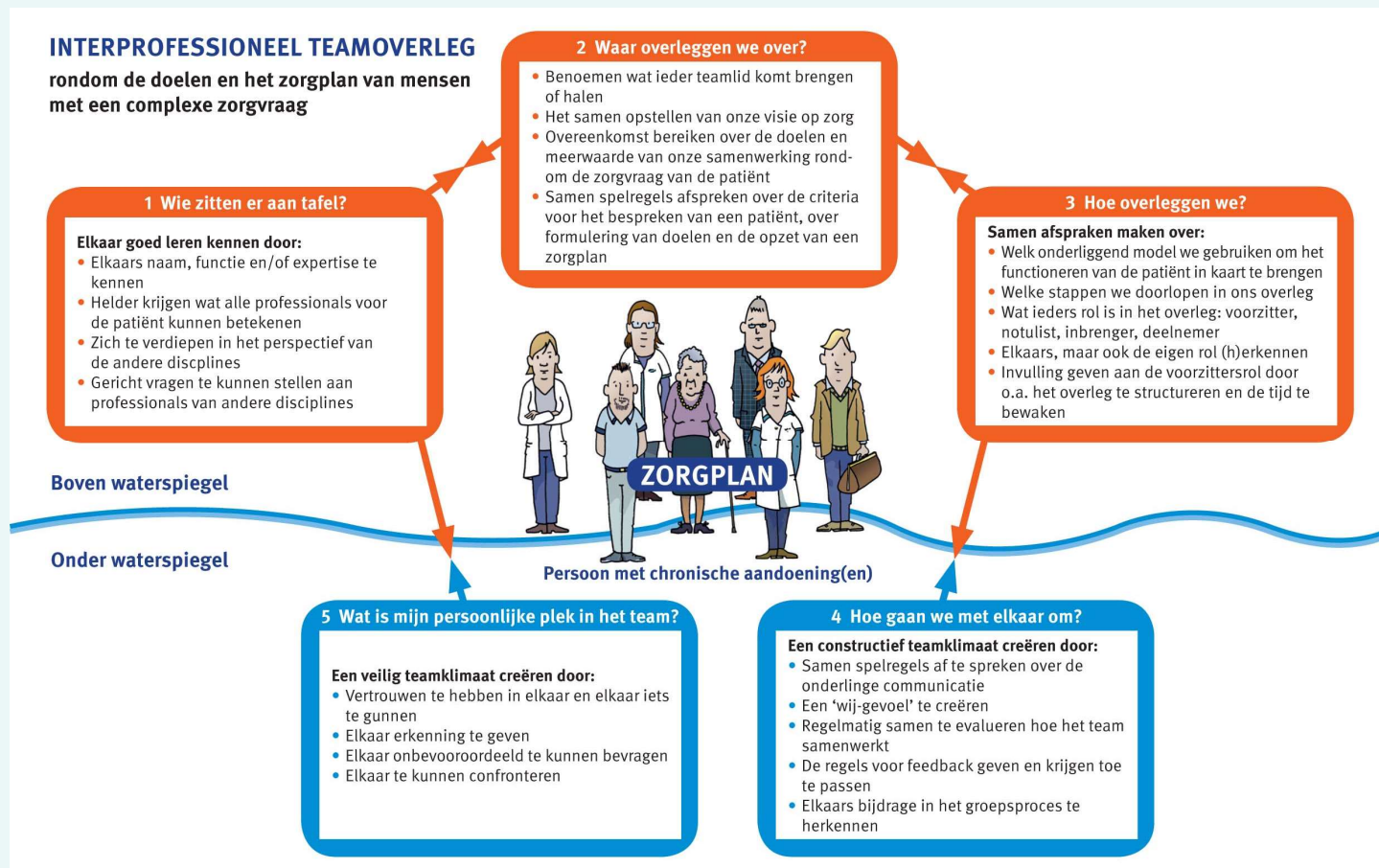
Wat er tussen de deelnemers gebeurt staat centraal / onderlinge verhoudingen

Bestaansniveau

Wat er in de binnenwereld van de deelnemers gebeurt








Contextniveau

Invloeden van buiten af



De QuickScan kan worden ingezet als **zelfbeoordelingsinstrument** om de kwaliteit van de samenwerking in het team te beoordelen en input te verzamelen voor reflectie en vervolgens optimalisatie

Zeven categorieën:

-  1. Gemeenschappelijke waarden
-  2. Visie en missie
-  3. Contextbewustzijn
-  4. Structuur en organisatie
-  5. Groepsdynamica en interactie
-  6. Lerend vermogen
-  7. Ondernemendheid en bedrijfsvoering

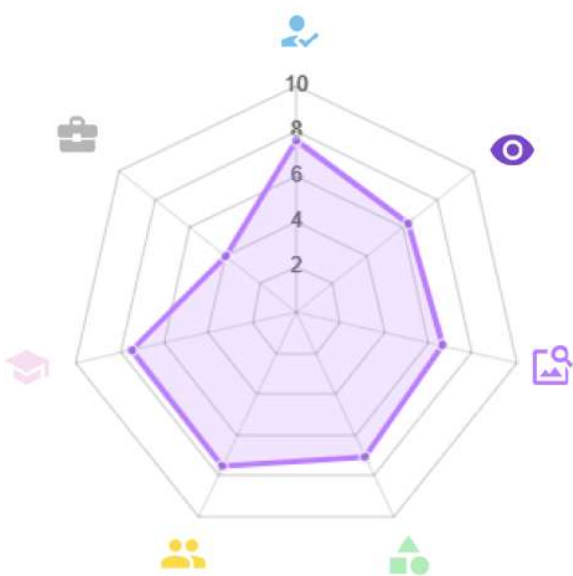


Invullen

- Score 35 stellingen (rapportcijfer 0-10)
- Geef per stelling aan of dit wel/niet een ontwikkelpunt is
- Drie open vragen









Reflectiebijeenkomst

- Individueel - team
- C-C-C model (wat constateer ik, welke conclusies trek ik, wat heeft dit voor consequenties?)
- Concreet actieplan

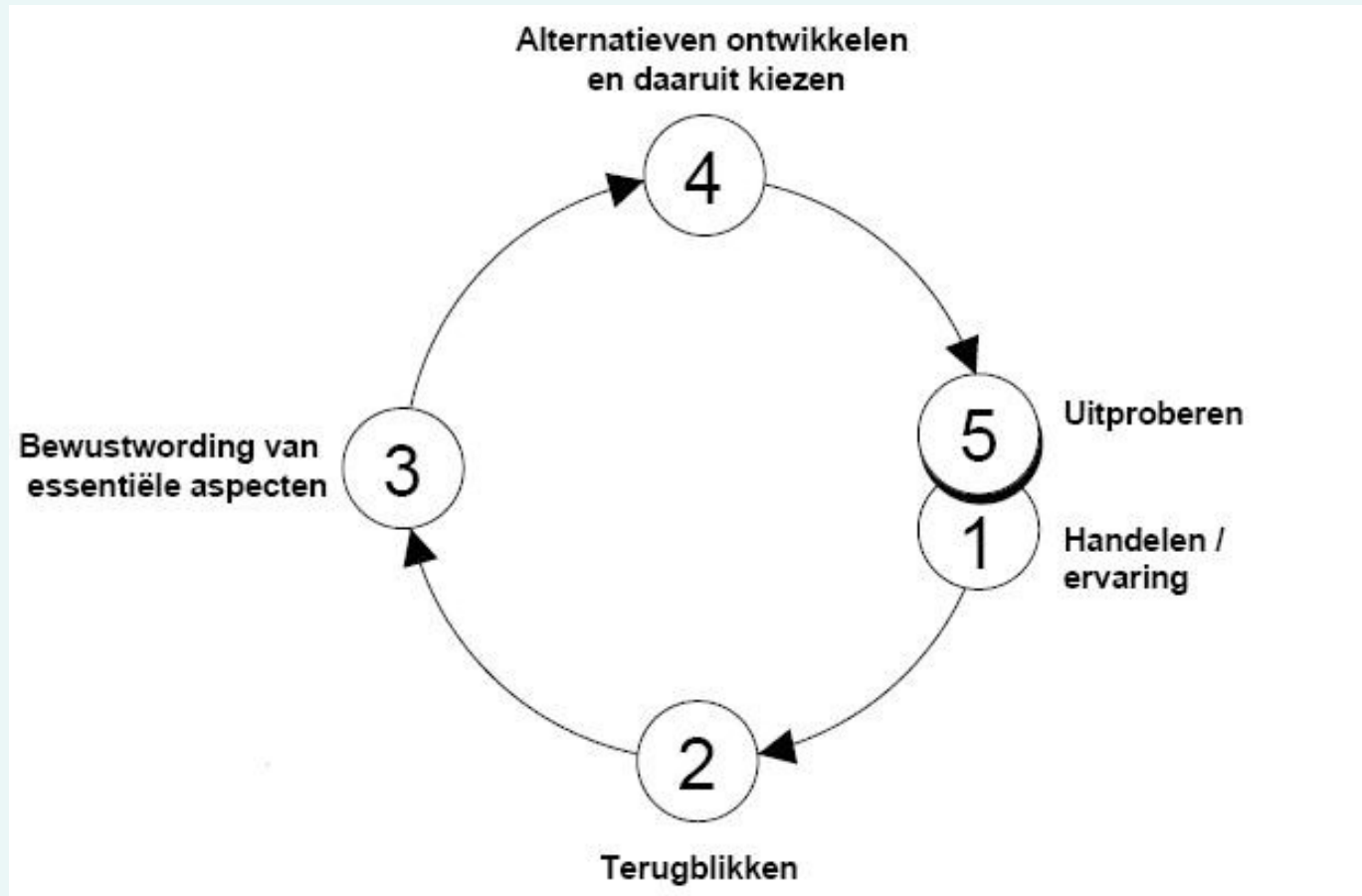


VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
•1												8	0.6	8.1	86%
•2												8	0.8	7.9	100%
•3												8	1.4	7.1	86%
•4												8	1.1	8	86%
•5												7	2	6.7	86%
•6												7	1.6	6.4	100%
•7												6	1.5	6	86%
•8												6	2	5.9	86%
•9												7	1.6	6.4	100%
•10												7	0.8	7	100%
•11												7	1	6.9	86%
•12												6	1.2	6.3	86%
•13												8	0.5	8	86%
•14												7	1	6.9	100%
•15												5	2.7	5.1	86%
•16												7	1.2	6.4	100%
•17												7	1	7.3	100%

Rapport

VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
 15												5	2.7	5.1	86%
<p>We hebben een heldere opdracht (c.q. verwacht resultaat) vanuit de opdrachtgever.</p>															
VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
 32												3	2.6	3.1	57%
<p>We besteden aandacht aan de PR en Marketing van ons team.</p>															
VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
 33												7	3.5	5.4	71%
<p>We hebben de juridische consequenties van onze teamsamenwerking doordacht (rechtspersoon, privacy wetgeving, delen en opslag van informatie, toestemming van burger).</p>															
VRAAG	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIAAN	SD	GEMIDDELDE	ONTWIKKELPUNT
 13												8	0.5	8	86%
<p>We zijn bekend met de expertise van alle betrokken disciplines c.q. specialisme in ons team.</p>															

Reflectiecyclus





DE INNOVATIEWERKPLAATS
samen leren, experimenteren en innoveren

Zuyd
Hogeschool **ZU**
YD

Meer info?
Neem gerust contact op!

dr. Jérôme van Dongen

@ Jerome.vanDongen@mik-piwigroep.nl /
jerome.vandongen@zuyd.nl



Publicaties m.b.t. interprofessionele samenwerking

Nederlandstalige publicaties

- **van Dongen J**, van Bokhoven L. Vergeet de voorzitter niet! *Tijdschrift voor verpleegkundig experts*. 2015. 5: 19-20
- Cobben C, **van Dongen J**, van Bokhoven L, Daniëls R. Best practices interprofessionele samenwerking. *Tijdschrift voor praktijk ondersteuning*. 2016. 1: 6-11
- **van Dongen J**, de Jong A, van Bokhoven L. Patiëntinformatie delen: Wat mag wel, wat niet? *Tijdschrift voor verpleegkundig experts*. 2017. 1: 48-51
- **van Dongen J**, de Jong A, van Bokhoven L. Interprofessioneel teamoverleg: Wat mag wel en niet rond het delen van patiënt informatie? *Op één lijn*. 2017. 1: 36-39
- **van Dongen J**, Cobben C, van Bokhoven L, Daniëls R. Best practices interprofessionele samenwerking. Boekbijdrage in: Innovatieve teams en interprofessionalisering. *Uitgeverij Coutinho*. 2018.
- Post G, Edelbroek H, Mijnders, M. Interdisciplinary Learning Activities. Boekbijdrage door Smeets H, **van Dongen J**, Lierop M, Janssen M, Moser, A. *Amsterdam University Press*. 2018
- **van Dongen J**, Goossens W. Reflecteren vanuit een groepsdynamisch perspectief. Verbeterstrategie voor interprofessionele samenwerking. *De Eerstelijns*. 2018. 10: 27-29
- **van Dongen J**, Dassen J. De potentiële kracht van casuoverleg. *WMO Magazine*. 2018. 4(9): 19-24
- Van Dongen en Goossens. Verbeterstrategie voor interprofessionele samenwerking. *De Eerstelijns*. Oktober 2018. 29-31
- **Van Dongen J** en Goossens W. Wijkteams kunnen wel wat meer reflectie gebruiken. *QuickScan interprofessionele samenwerking*. *Wmo Magazine*. 2019. 1(2): 29-31
- **Van Dongen J** en Goossens W. De QuickScan Interprofessionele Samenwerking. *QuickScan interprofessionele samenwerking*. *Op een Lijn*. 64(2)
- Goossens W, Veenstra M, Stoffers E, **van Dongen J**, Daniëls R. Welke factoren beïnvloeden een leergemeenschap? *Wmo Magazine*. Juni 2019 (3)
- **Van Dongen J**, van Bokhoven L, Goossens W, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens S. Steeds complexere zorg vraagt om teamwerk. *Huisarts & Wetenschap*. Oktober 2019.
- **Van Dongen J**, Goossens W, Spaans L, Beurskens, S, en van Bokhoven L. Doelgericht samenwerken in een MDO: vanzelfsprekend, of toch niet? *Bijblijven*. November 2019.
- **Van Dongen J**, en Goossens, W. Coachen van reflectie op interprofessionele teamsamenwerking. *Tijdschrift voor Coaching*. 2019. 12(4).
- **van Dongen J**. Leergemeenschap Heerlen STAND-BY! een katalysator voor innovatie. *WMO Magazine*. 2020. 1(1): 20-25
- **van Dongen J**, en Hoogenboom D. Werkgroep 1 van Heerlen STAND-BY!: burgerinitiatieven. Samenwerking is een must, en kan nog beter. *WMO Magazine*. 2020. 1(1): 20-25
- **van Dongen J**, en Goossens W. (2020). *We doen het samen*. *De eerstelijns*. Mei 2020
- **Van Dongen J**, en Goossens W. (2020). Coachen van groepsontwikkeling bij interprofessionele teams. *TvC*. 3. September 2020
- Goossens W, en **van Dongen J**. (2020). Meerperspectiefisch leiderschap en interprofessionele teamontwikkeling. *TvC*. 4. December 2020
- **Van Dongen J**. (2021). Innovatie vraagt om inspirerend leiderschap. *Management Kinderopvang*. 56-58
- **Van Dongen J**. en Fanchamps, N. (2021). Interprofessionele samenwerking. *JSW*. Mei 2021.

Publicaties m.b.t. interprofessionele samenwerking

Internationale publicaties

- **van Dongen J**, Lenzen S, van Bokhoven MA, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. Interprofessional collaboration regarding patients' care plans in primary care: a focus group study into influential factors. *BMC Family Practice*. 2016. 17:58
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Daniëls R, van der Weijden T, Emonts WWGP, Beurskens A. Developing interprofessional care plans in chronic care: a scoping review. *BMC Family Practice*. 2016
- Lenzen S, **van Dongen J**, Bokhoven MA, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. What does it take to set goals for self-management in primary care? A qualitative study. *Family practice*. 2016
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Daniëls R, Lenzen S, van der Weijden T, Beurskens A. Interprofessional primary care team meetings: a qualitative approach comparing observations with personal opinions. *Family Practice*. 2017. 34(1), 98-106
- **van Dongen J**, Habets I, Beurskens A, van Bokhoven MA. Successful participation of patients in interprofessional team meetings: A qualitative study. *Health Expectations*. 2016
- van Dijk A, **van Dongen J**, van Bokhoven MA. Sustainable interprofessional teamwork needs a team-friendly healthcare system. *Journal of Interprofessional Care*. 2017. 31(2): 167-169
- **van Dongen J**, de Wit M, Smeets H, Stoffers E, van Bokhoven MA, Daniëls R. "They Are Talking About Me, but Not with Me": A Focus Group Study to Explore the Patient Perspective on Interprofessional Team Meetings in Primary Care. *The Patient*. 2017
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Goossens WNM, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. Development of a customizable programme for improving interprofessional team meetings. An action research approach. *International Journal of Integrated Care*. 2018
- **van Dongen J**, van Bokhoven MA, Goossens WNM, Daniëls R, van der Weijden T, Beurskens A. Suitability of a programme for improving interprofessional primary care team meetings. *International Journal of Integrated care*. 2018; 18(4): 12, 1-14
- van Lierop, M., **van Dongen, J.**, Janssen, M., Smeets, H., van Bokhoven, L., & Moser, A. (2019). Jointly discussing care plans for real-life patients: The potential of a student-led interprofessional team meeting in undergraduate health professions education. *Perspectives on medical education*, 8(6), 372-377.
- Romme, S., Bosveld, M. H., Van Bokhoven, M. A., De Nooijer, J., Van den Besselaar, H., & **Van Dongen, J.** (2020). *Patient involvement in interprofessional education: A qualitative study yielding recommendations on incorporating the patient's perspective*. *Health Expectations*.