

Samenvatting eindrapport $1+1=3$ 't PASST Samen

Betrokkenheid van leerlingen met
kenmerken van autisme verhogen door
het versterken van een integrale aanpak

Projectresultaten

Carla Geveke mei 2025

$1+1=3$ 't PASST Samen | Hanze



Waarom de integrale aanpak versterken?

Probleemstelling

- Passend onderwijs/zorg is lastig
One-size-fits-all-aanpak werkt niet
Weinig autisme-specifieke kennis:
Sociale interactie/communicatie & rigiditeitsproblemen; prikkelverwerking
Schoolse setting
- Integrale aanpak is nodig, maar lastig: gescheiden werelden
- Om versterken van handelen en interprofessioneel samenwerken nodig
- Gezamenlijk professionaliseren kan helpen

Doel

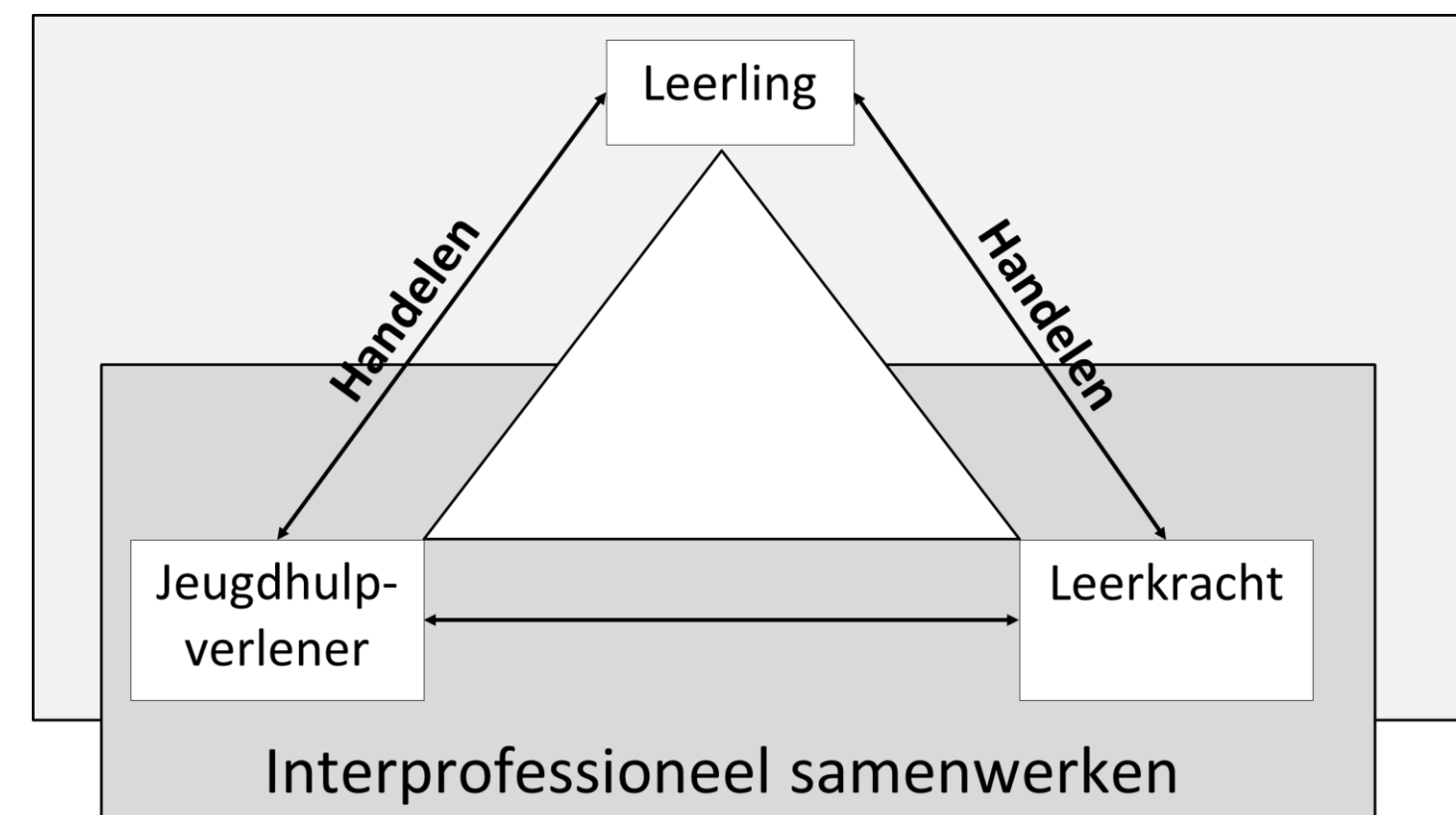
Twee invalshoeken: handelen en Interprofessioneel samenwerken

Doel

Interprofessionele **professionalisering ontwerpen, uitvoeren en evalueren** met als doel het **handelen** en **interprofessioneel samenwerken** te versterken en de betrokkenheid van de leerling met kenmerken van autisme te verhogen.

Hoofdvraag

Hoe draagt een professionaliseringstraject bij aan het versterken van het handelen in de klas en het interprofessioneel samenwerken van leerkrachten en jeugdhulpverleners, zodat zij een integrale aanpak kunnen vormgeven waarmee de betrokkenheid van leerlingen met autisme in de klas wordt vergroot?



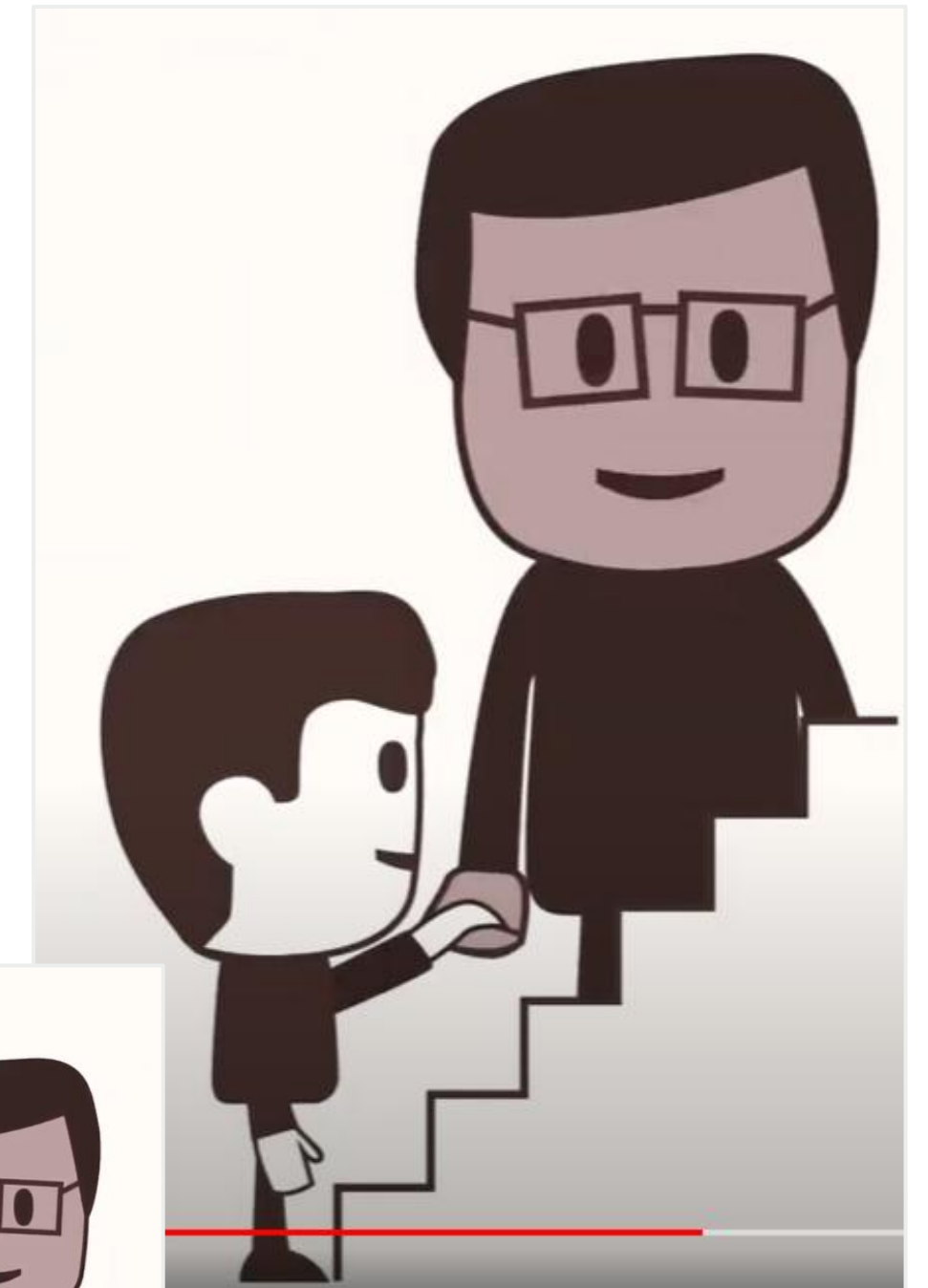
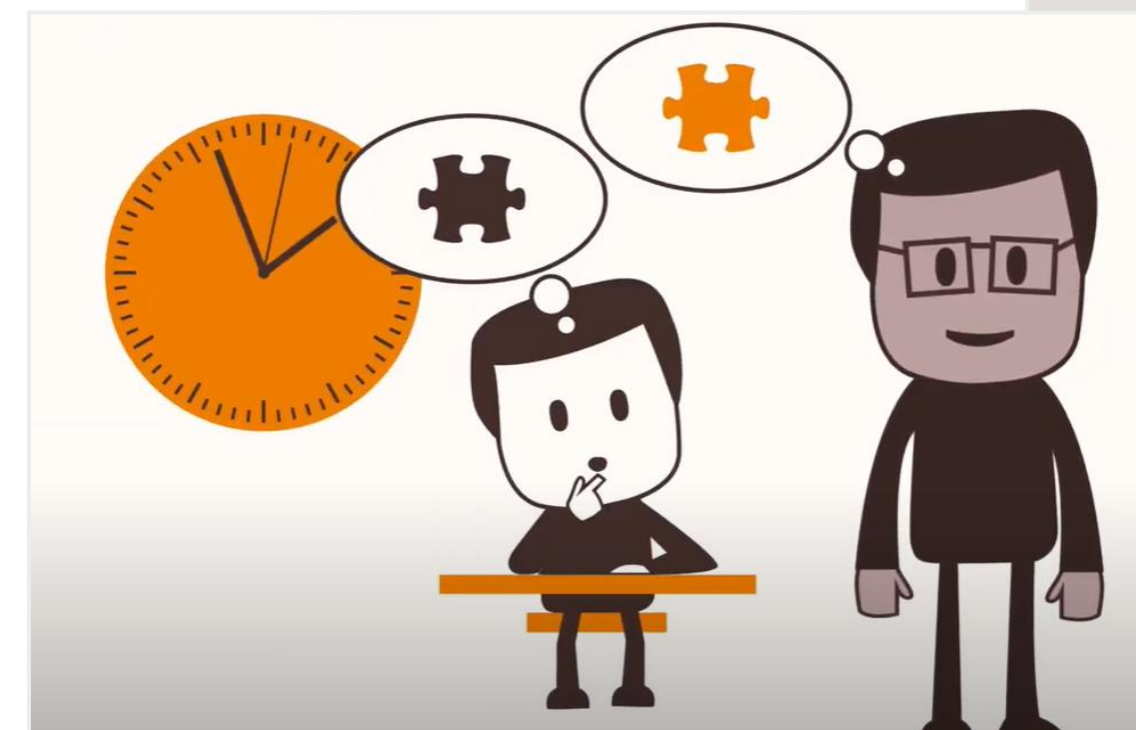
Handelen in de klas

Handelen in de klas

“Ieder kind is talentvol mits als talentvol benaderd”

- Ruimte bieden
- Structuur bieden
- Flexibel ondersteunen (scaffolding)

Pedagogisch-didactische (interactie)strategieën om talentvol gedrag te ontlokken (Veenker et al., 2020)



Interprofessioneel samenwerken

Kennis uit sociale domein en kinderopvang

- Onderlinge afhankelijkheid/verbondenheid
- Nieuw gecreëerde professionele activiteiten
- Flexibiliteit
- Collectief eigenaarschap van doelen
- Reflectie op het samenwerkingsproces

De vijf kerndomeinen als het gaat om interprofessioneel samenwerken
(Bronstein, 2002)



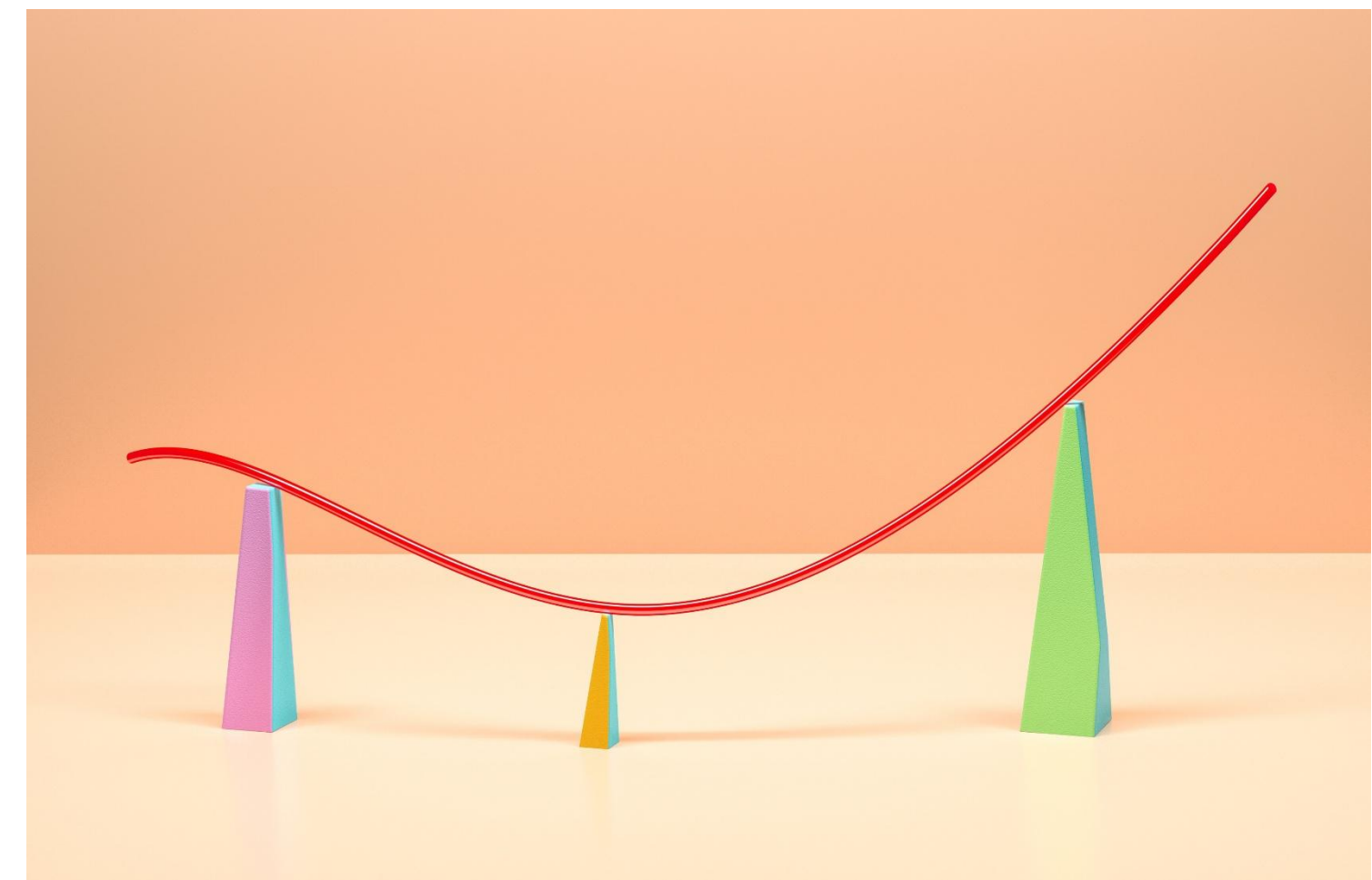
Ontwerpprincipes

Principe 1: Professionalisering is gericht op het doel:

- Versterken handelen in de klas
- Versterken interprofessioneel samenwerken

Principe 2: Professionalisering is qua vorm gericht is op:

- adaptie
- feedback op eigen handelen
- van en met elkaar leren.



Professionaliseringstraject

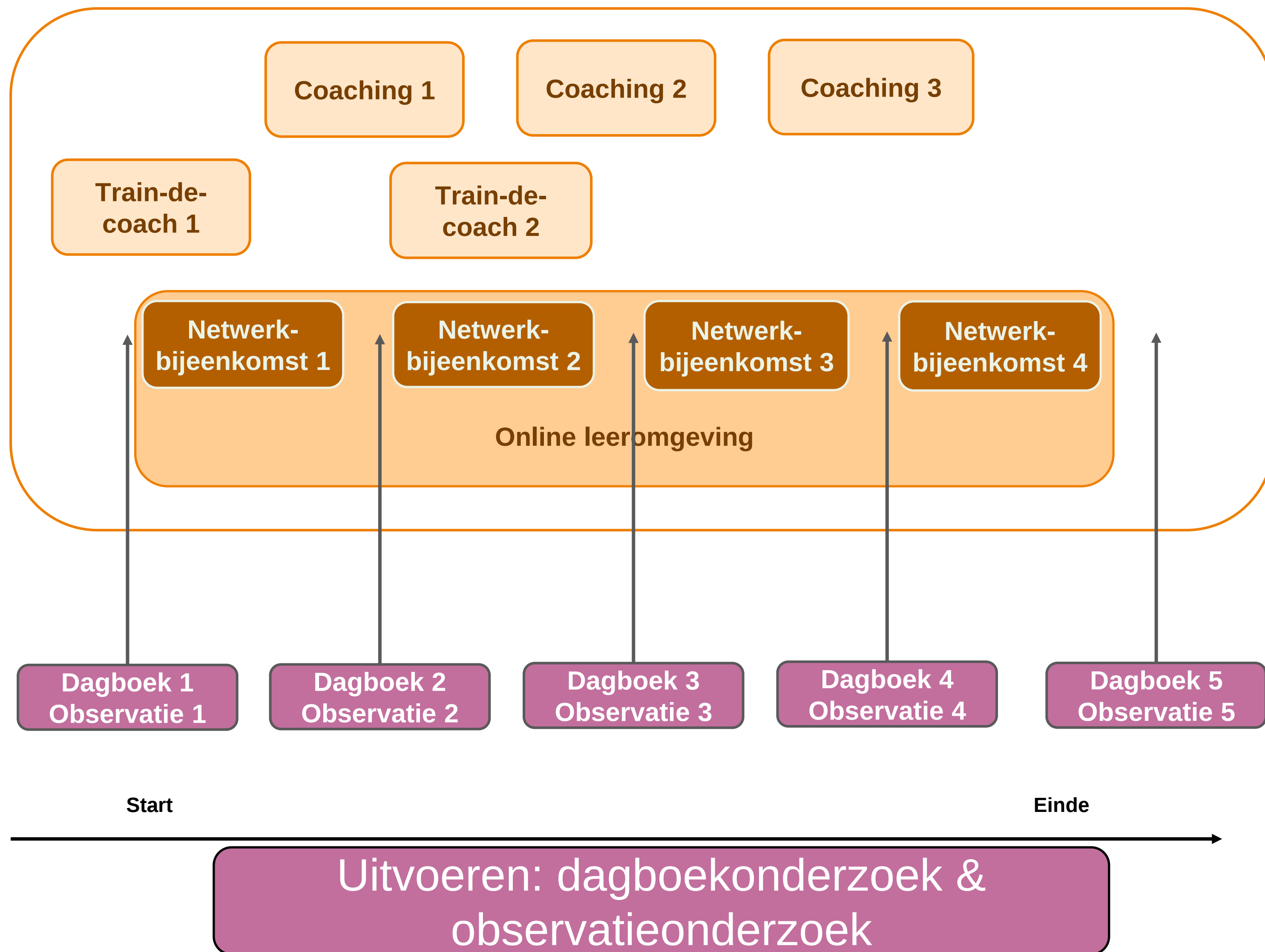
- **Onderdelen van het professionaliseringstraject:**
 - Coaching-in-de-klas
 - Train-de-coach
 - Netwerklere
 - Online leeromgeving met achtergrondinformatie (zie factsheets en prezi)
- delen informatie in de teams waar de professionals in werken



Onderzoeksvraag

Hoe draagt een professionaliseringstraject bij aan het versterken van het handelen in de klas en het interprofessioneel samenwerken van leerkrachten en jeugdhulpverleners, zodat zij een integrale aanpak kunnen vormgeven waarmee de betrokkenheid van leerlingen met autisme in de klas wordt vergroot?

Ontwerpen: startinventarisatie
(interview & vragenlijst)



Evaluëren: waardecreatie-interviews

Startinventarisatie – Handelen in de klas & Interprofessioneel samenwerken

Ontwerpen van de professionalisering

Onderzoeksvraag:

*Hoe kan een
professionaliserings-
traject **adaptief**
gemaakt worden, zodat
leerkrachten en
jeugdhulpverleners
ondersteund worden in
hun **handelen** in de
klas en in het
**interprofessioneel
samenwerken?***

Deelnemers professionalisering: wensen & doelen

- Wie: 3 leerkracht; 4 jeugdhulpverleners, hun coaches en leidinggevenden
- Handelen:
 - Verhogen welbevinden en stimuleren taakgericht gedrag
 - Pictogrammen in de klas -> bevordert zelfstandigheid
 - Balans inspanning en ontspanning
 - Communiceren met leerlingen en omgaan met weerstand
 - Valkuil: te snel in oplossingen denken
- Interprofessioneel samenwerken:
 - Wisselende ervaring huidige samenwerking: intensief-goed afgestemd- discontinue – wordt als ‘los van elkaar’ ervaren
- Vorm: veilige omgeving, open communicatie, vertrouwen, ervaringen rondom autisme uitwisselen en in een netwerk leren. Video-coaching confronterend maar leerzaam, leeromgeving met uitnodigend zijn (voorkeur voor kijken/luisteren), verbinden met de teams van de organisatie

Brede groep: knelpunten en succesfactoren

Handelen

Succesfactoren	Knelpunten
Structuur bieden (60x): structuur in handelen en taal; duidelijkheid en voorspelbaarheid; stappenplannen	
Autonomie ondersteunen (33x): kind zien; ruimte en regie geven	Autonomie ondersteunen (26x): kind niet (goed) zien
Flexibel ondersteunen door (20x): aansluiten, herhalen, verdiepen en differentiëren	

N=63
Dikgedrukt: is 10x of vaker genoemd in open vraag

Opvallend weinig knelpunten genoemd bij het handelen terwijl bekend is dat flexibel ondersteuning (scaffolding) erg lastig is en ouders aangeven dat expertise t.a.v. autisme vaak ontbreekt

Hoge zelfscore

Brede groep: knelpunten en succesfactoren

Handelen

Succesfactoren	Knelpunten
Structuur bieden (60x): structuur in handelen en taal; duidelijkheid en voorspelbaarheid; stappenplannen	<i>“Bespreken wat het nut is van de opdracht, het gevoel van autonomie vergroten, de opdracht voorstructureren, concrete oplossingen met het kind afspreken voor als het vastloopt .”</i>
Autonomie ondersteunen (33x): kind zien; ruimte en regie geven	Autonomie ondersteunen (26x): kind niet (goed) zien
Flexibel ondersteunen door (20x): aansluiten, herhalen, verdiepen en differentiëren	<i>“Begrip, luisteren, verwachting uitspreken volgens afspraken die er zijn, terug naar wat kind nodig denkt te hebben of hem hierbij helpen te kiezen. Eigen autonomie is hierin helpend, wel binnen kaders wat nagekomen kan worden maar dan heeft het kind een keuze.”</i>

N=63
Dikgedrukt: is 10x of vaker genoemd in open vraag

Opvallend weinig knelpunten genoemd bij het handelen terwijl bekend is dat flexibel ondersteuning (scaffolding) erg lastig is en ouders aangeven dat expertise t.a.v. autisme vaak ontbreekt

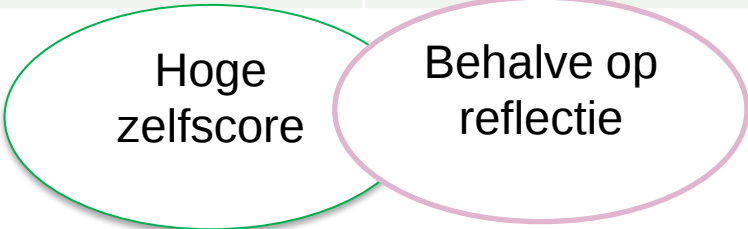
Hoge zelfscore

Brede groep: knelpunten en succesfactoren

Interprofessioneel samenwerken, zie [OOP 62\(2\) – Samengesteld.indd](#)

Succesfactoren	Knelpunten
Onderlinge afhankelijkheid: expertise waardering	Weinig onderlinge afhankelijkheid
Collectief eigenaarschap van doelen: gezamenlijke verantwoordelijkheid; kennis delen	Collectief eigenaarschap van doelen: te weinig gezamenlijke verantwoordelijkheid; te weinig kennisdeling
Flexibiliteit, nieuw gecreëerde professionele activiteiten en reflectie op het proces	Flexibiliteit, nieuw gecreëerde professionele activiteiten en reflectie op het proces
Randvoorwaarden: Communicatie; overlegmomenten	Randvoorwaarden: gebrek aan tijd

N=63
Dikgedrukt: is 10x of vaker genoemd in open vraag



Brede groep: knelpunten en succesfactoren

Interprofessioneel samenwerken, zie [OOP 62\(2\) – S](#)

Succesfactoren	Knelpunten
Onderlinge afhankelijkheid: expertise waardering	Wettelijke aansprakelijkheid
Collectief eigenaarschap van doelen: gezamenlijke verantwoordelijkheid; kennis delen	Collectief eigenaarschap van doelen: te weinig gezamenlijke verantwoordelijkheid; te weinig kennisdeling
Flexibiliteit, nieuw gecreëerde professionele activiteiten en reflectie op het proces	Flexibiliteit, nieuw gecreëerde professionele activiteiten en reflectie op het proces
Randvoorwaarden: Communicatie; overlegmomenten	Randvoorwaarden: Communicatie; overlegmomenten

“Wanneer je openstaat voor elkaars expertise en zienswijzen, kan hier tijdig een beroep op worden gedaan zodat de juiste hulp aangeboden kan worden.”

“Het is belangrijk dat je weet wat de jeugdhulpverlener bespreekt met het kind, de leerling is namelijk meer in de klas dan bij de jeugdhulpverlener. Soms heb ik het idee dat ik niet overal op de hoogte van ben waardoor ik dat niet mee kan nemen in mijn lessen.”

N=63
Dikgedrukt: is 10x of vaker genoemd in open vraag

Hoge zelfscore

Behalve op reflectie

Conclusie

- Doel: ontwerpen; op adaptief en zodanig dat professionals zich ondersteund voelen:
 - Geen grote aanpassingen concept ontwerp
 - Pedagogisch-didactische aanpakken aanscherpen
 - Interprofessioneel handelen: focus op eigen invloedssfeer
 - Vorm (netwerkleren en coaching) maakt het de professionalisering adaptief.

Observaties & dagboekonder- zoek

Uitvoering van de
professionalisering:
meting vlak voor, tijdens
en na

Onderzoeksvraag:

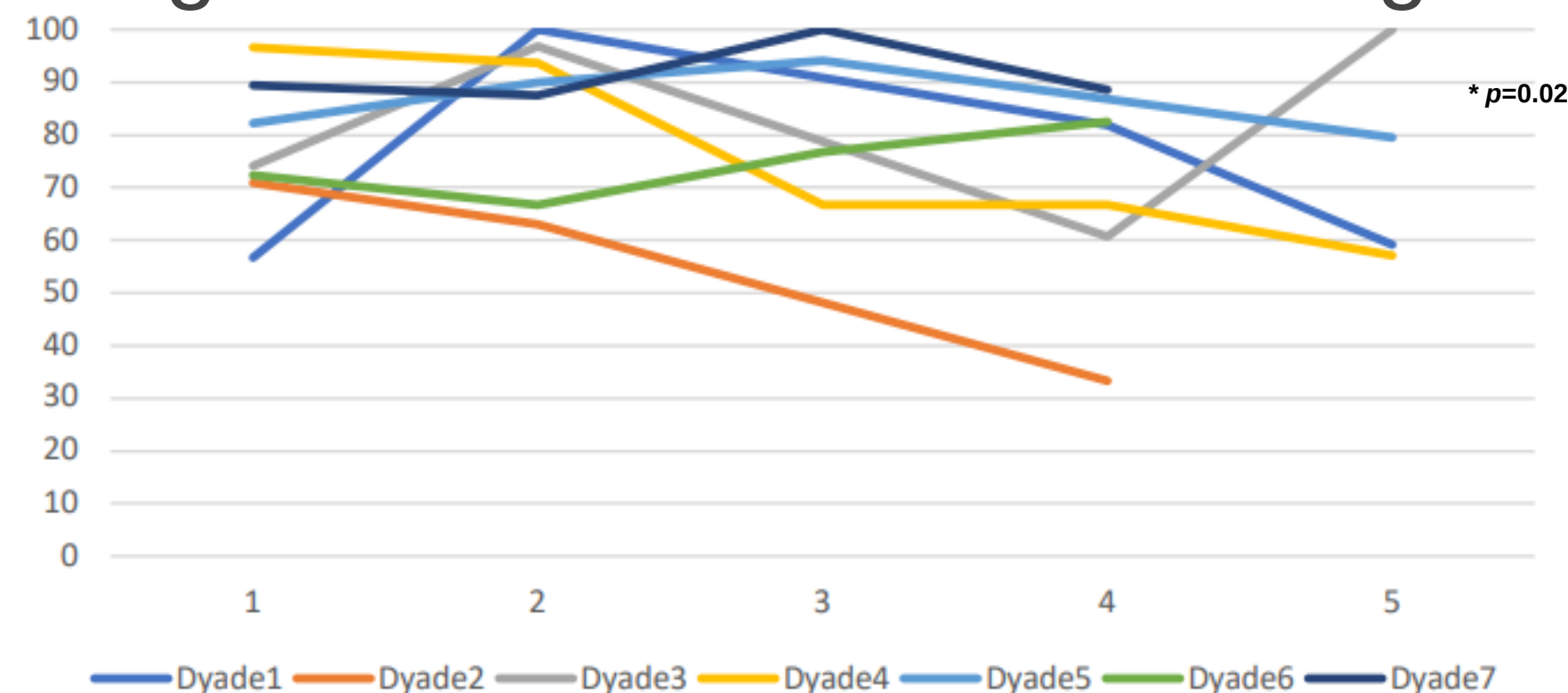
*Wat **verandert** er in het **handelen** in de klas en in het **interprofessioneel samenwerken**, bij de uitvoering van het professionaliseringstraject?*

Verandering in handelen

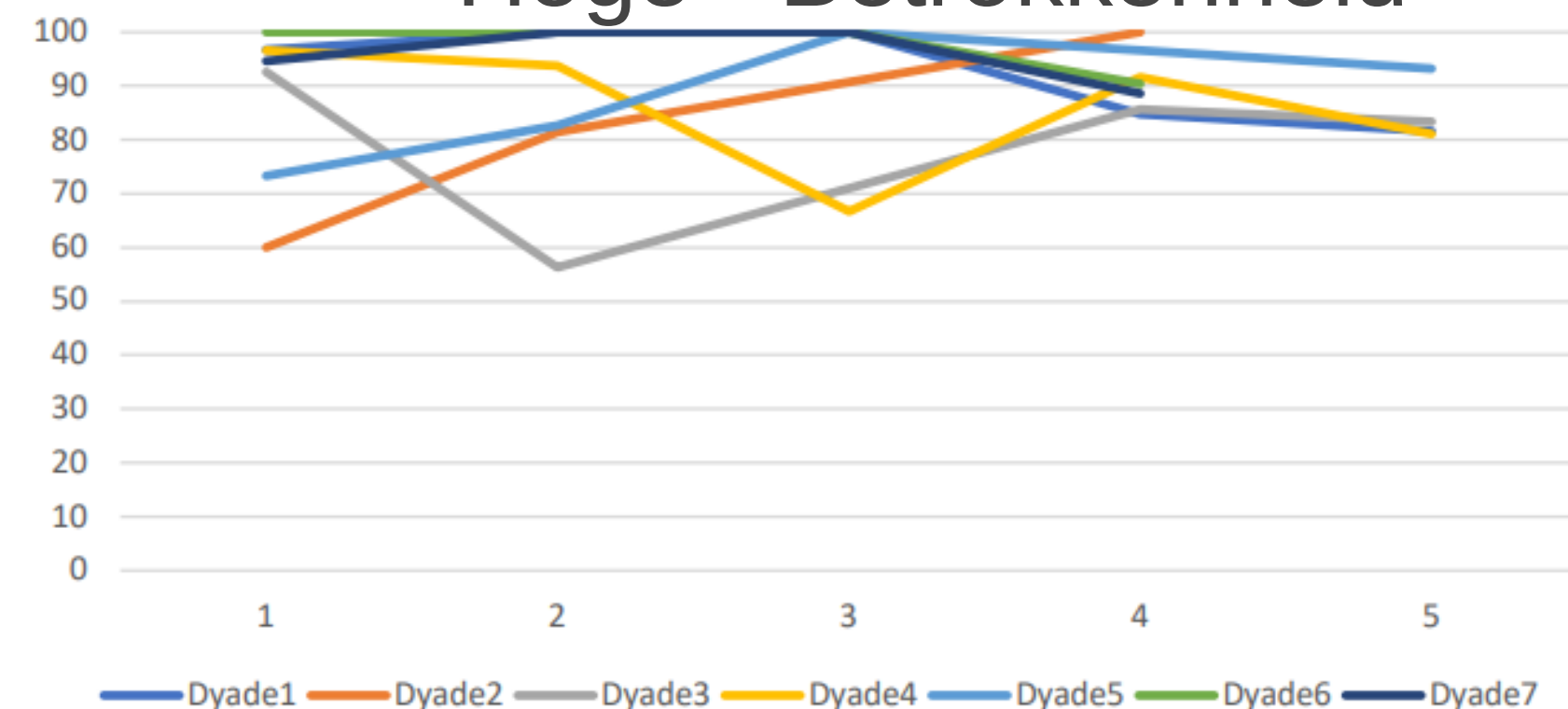
Observaties in de klas (n=7): per 30 sec. ca 30 min – 5 meetmomenten

- Binnen lessen: significant verband tussen (hoge) autonomie-ondersteuning en (hoge) betrokkenheid
- Over lessen:

Hoge - Autonomie-ondersteuning



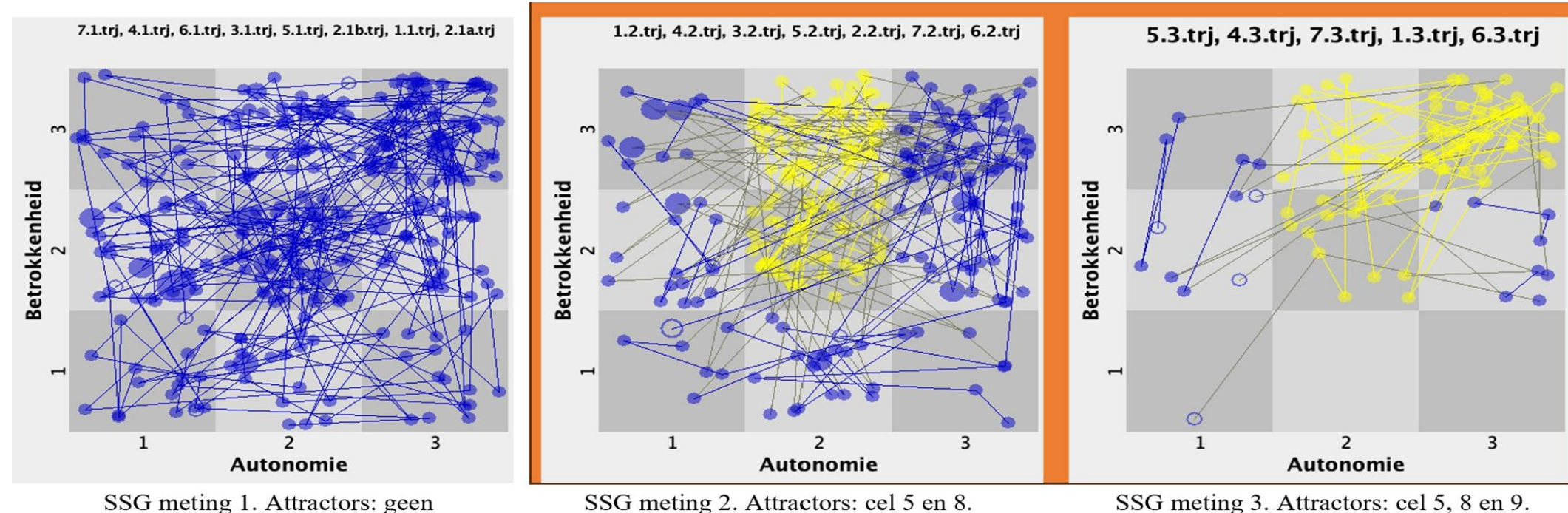
Hoge - Betrokkenheid



- Weinig significante verandering (tussen voormeting = 1 en nameting =5)
- Veel variabiliteit – stijging vooral tijdens de professionalisering (einde zakt het weer in, m.n. autonomieondersteuning)

Kwaliteit van de interactie

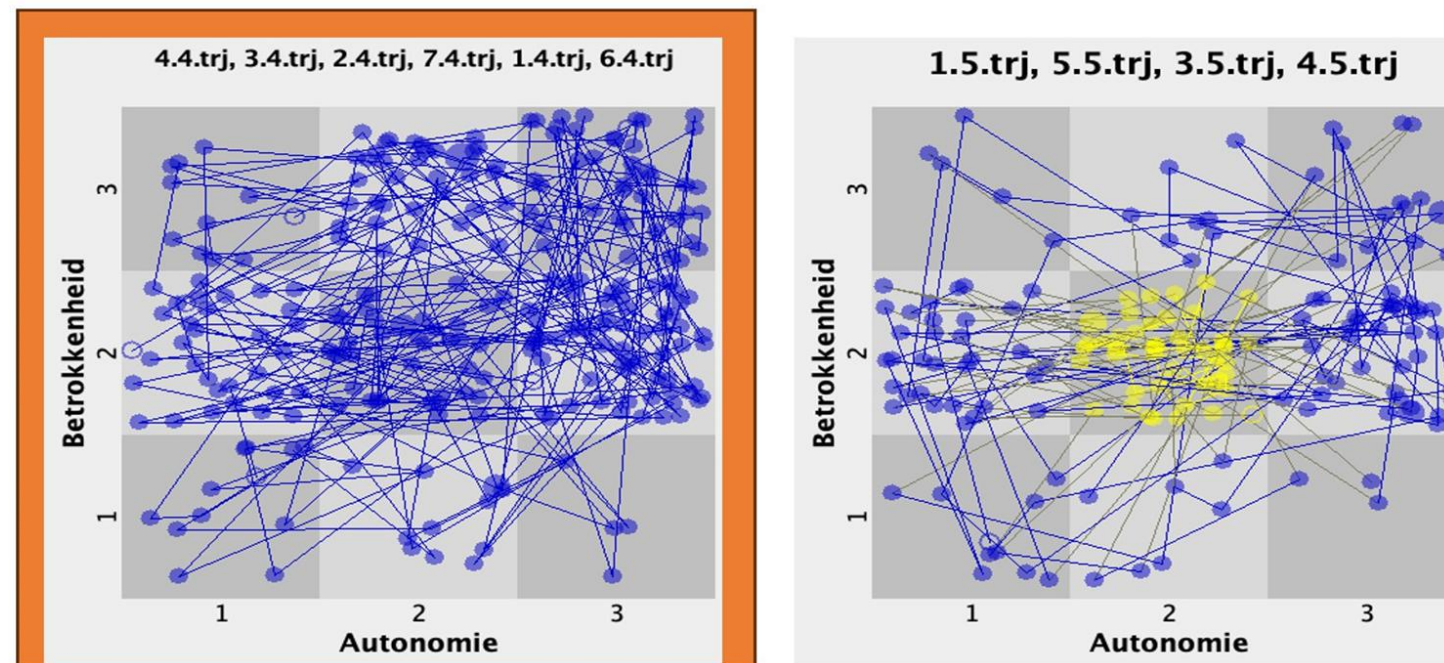
Oranje is tijdens de professionalisering



SSG meting 1. Attractors: geen

SSG meting 2. Attractors: cel 5 en 8.

SSG meting 3. Attractors: cel 5, 8 en 9.



SSG meting 4. Attractors: geen

SSG meting 5. Attractors: cel 5.

Geel = een attractortoestand: daar keert de interactie naar terug en blijft daar ook een relatief langere tijd.

- Attractortoestanden in les 2, 3 en 5
- de interactiekwaliteit van deze toestanden stijgt naar een hoger niveau, maar zakt later af.
- Representatief voor vier individuen
- Attractortoestand met de hoogste interactiekwaliteit (3;3) werd vooral gevonden tijdens de professionalisering (bij vijf van de zeven dyades); bij één ook in de nameting

Score per 30 seconden
op 3-puntsschaal

Betrokkenheid &
autonomieverlening:
1 weinig
2 enigszins
3 veel

Samenwerken – genoemde thema's

Dagboekonderzoek (n=7): 5 meetmomenten

- **Onderlinge afhankelijkheid (57x)**
openstaan en waardering
voor elkaars expertise (succes)
- **Collectief eigenaarschap van doelen (57x)**
Gezamenlijke verantwoordelijkheid
(succes)
- **Randvoorwaarden (39x)**
(regelmatig) overleg over
kind (succesfactor)
Ontbreken overleg over aanpak
(knelpunt)
Tijd, vast overleg, evaluatie (knelpunt)
- **Weinig genoemd: flexibiliteit, nieuwe professionele activiteiten, reflectie, visie**

“Ik denk dat ik voldoende ervaring en kennis bezit om een goed gesprek te voeren met andere professionals. Ik kan deze gesprekspartner zien als gelijkwaardige partner met ook eigen kennis en ervaring, waarin je kennis uit kunt wisselen en elkaar kunt helpen.”

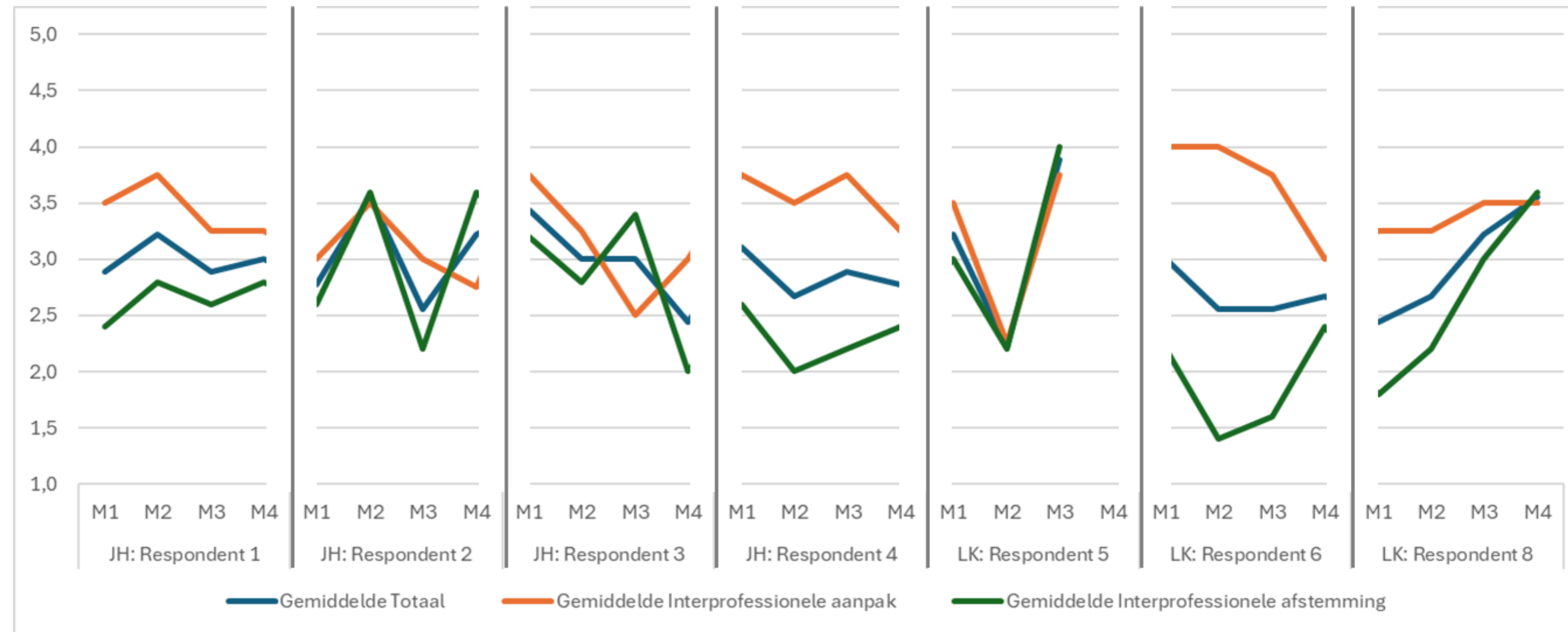
“Wij werken samen in de klas, maar hebben geen regels of afspraken, overleggen hoe dit in z'n werk gaat of hoe we het beste iets aan kunnen pakken, wat er van mij verwacht wordt.”

“Soms voel ik mij niet helemaal betrokken bij het grotere geheel. Zoals betrokkenheid bij afspraken die gemaakt worden of oudergesprekken.”

Verandering over de tijd

dagboekonderzoek

- Variabiliteit van moment tot moment, zowel in aanpak als in afstemming
- Variatie tussen professionals



Aanpak
advies vragen
transparant gecommuniceerd
intensief samengewerkt
taken opgepakt van de ander
samen een integrale aanpak ontwikkeld.
Afstemming
kennis en informatie gedeeld
gesproken over organisatorische aspecten
gesproken over visie op begeleiding
gesproken over samenwerkingsproces

- Analyse van 2 casussen: regelmatig overleg en goede onderlinge afstemming is een belangrijke factor

Conclusie

- Doel: uitvoeren en meten van veranderingen
- Handelen:
Verband autonomieondersteuning en betrokkenheid
Verbetering met name tijdens de professionalisering (zowel in stijging autonomieverlening en betrokkenheid) als in attractortoestanden van hoge interactiekwaliteit
Terugval op het einde
- Interprofessioneel handelen:
Zelfde thema's als in de startinventarisatie komen terug
Veel variabiliteit tussen en binnen personen over de tijd

samengevat: hoewel voorzichtige eerste stappen in verbeterd handelen en samenwerken, heeft de professionalisering maar beperkt effect. Complexiteit lijkt verandering moeilijk te maken

Waardecreatie verhalen

(en klankbord- en stuurgroep)

Concluderen en optimaliseren

Onderzoeksvraag:

Wat zijn de principes van een toepasbaar professionaliseringstraject dat leidt tot versterkt handelen in de klas en interprofessioneel samenwerken van leerkrachten en jeugdhulpverleners

én

welke aanpassingen en aanvullingen in de vorm van (e-)tools zijn nodig om het professionaliseringstraject te optimaliseren?

Waarde professionalisering

Waardecreatieverhalen (n=13)

Train-de-coach en coaching in de klas

- Toegepaste en gerealiseerde waarde: mogelijkheid voor vragen, ook anderen gecoacht

Coaching

- Directe, potentiële en toegepaste waarde, m.n. voor het handelen:
- Gebruik van de video en de rol van de coach – gestructureerde aanpak en focus op het positieve; verwachtingsmanagement kan verbeterd worden

Netwerkleren

- Directe, potentiële en gerealiseerde waarde, vooral voor het handelen (minder voor interprofessioneel handelen): belevingscircuit en inzet ervaringsdeskundige; in kleinere groepen werken en minder diversiteit zijn verbeterpunten

Online leeromgeving

- M.n. Directe waarde, maar weinig gebruikt: mogelijkheid om in eigen tempo te werken, maar behoefte aan meer afwisseling en toegankelijker platform

Directe waarde	Potentiële waarde
Hoe heb je het onderdeel ervaren? Was het leuk, inspirerend, relevant...?	Hoe heeft het onderdeel jou veranderd? Denk aan nieuwe kennis, vaardigheden, meer vertrouwen, inspiratie, connecties, toegang tot bronnen...
Toegepaste waarde	Gerealiseerde waarde voor jezelf
Hoe heeft het onderdeel jouw directe handelen beïnvloed? Ben je anders gaan werken in de klas/in de samenwerking met andere professionals? Welke producten heb je gebruikt, welke vaardigheden heb je toegepast...?	In hoeverre zijn jouw inzichten op het gebied van handelen in de klas/interprofessioneel samenwerken veranderd?
Gerealiseerde waarde voor de organisatie	
In hoeverre heeft deelname iets betekend in of voor jouw organisatie?	

Waarde professionalisering

Waardecreatieverhalen (n=13)

Train-de-coach en coaching in de klas

- Toegepaste en gerealiseerde waarde: mogelijkheid voor vragen, ook anderen gecoacht

Coaching

- Directe, potentiële en toegepaste waarde, m.n. voor het handelen:
- Gebruik van de video en de rol van de coach – gestructureerde aanpak en focus op het positieve; verwachtingsmanagement kan verbeterd worden

Netwerkleren

- Directe, potentiële en gerealiseerde waarde, vooral voor het handelen (minder voor interprofessioneel handelen): belevingscircuit en inzet ervaringsdeskundige; in kleinere groepen werken en minder diversiteit zijn verbeterpunten

Online leeromgeving

- M.n. Directe waarde, maar weinig gebruikt: mogelijkheid om in eigen tempo te werken, maar behoefte aan meer afwisseling en toegankelijker platform

Nou, ik ben me wel weer echt even bewust geworden van de manier waarop je vragen moet stellen. Maar ook even weer hoe je de vragen dan stelt en dat je dus niet zelf een antwoord geeft, maar zelf degene laat nadenken zodat hij het eigenlijk zelf bedenkt.”

“Alles wat wij eigenlijk, wat we hadden bedacht wat bovenkwam, hebben we ook echt toegepast en dat werkte ook echt. Dus dat heeft wel een doorbraak gemaakt hè. Deze leerling praatte eigenlijk niet, communiceerde eigenlijk niet en nu komt hij gewoon naar me toe als hij een vraag heeft.”

““Ja nou, de eerste vond ik heel interessant om een keer even goed inzicht te krijgen wat een kindje met autisme waarneemt.”

“Op zich is het ergens wel goed om dan te kijken, van goh, kun je nog ergens iets teruglezen? Ik denk dat dat op zich wel een mooi iets is.”

Conclusie

Principes en optimalisatie

Principe 1: Professionalisering is gericht op het doel om het handelen in de klas en het interprofessioneel samenwerken te versterken.

Resultaat: professionals ervoeren dat dit is versterkt (interprofessionele samenwerking wat minder vaak genoemd dan het handelen)

Principe 2: Vorm gericht is op adaptie, feedback op eigen handelen en van en met elkaar leren.

Resultaat: adaptieve aanpak bleek waardevol coaching en het netwerken werd gewaardeerd.

Kortom, de theoretische principes zijn ook praktisch toepasbaar en dragen bij aan verbetering van de praktijk.

Optimalisatie

- Professionalisering behoefde vrijwel geen aanpassing
- Aanvullingen in de vorm van (e-) tools die samen met de professionalisering en los daarvan te gebruiken zijn, zijn ontwikkeld om meer impact te creëren (zie www.hanze.nl/autisme).
- Validatie met stuur- en klankbordgroep: inhoud en vorm van de professionalisering zinvol is en de tools overdraagbare oplossingen bieden voor de praktijk.

Algehele conclusie

Hoe draagt een professionaliseringstraject bij aan het versterken van het handelen in de klas en het interprofessioneel samenwerken van leerkrachten en jeugdhulpverleners, zodat zij een integrale aanpak kunnen vormgeven waarmee de betrokkenheid van leerlingen met autisme in de klas wordt vergroot?

- Professionalisering draagt bij aan versterkt handelen en interprofessioneel samenwerken.
- Nodig om betrokkenheid te stimuleren door autonomieverlening & samenwerken (gedeelde verantwoordelijkheid, kennisdeling en afstemming)
- Kleine verbeteringen waargenomen, maar geen grote of duurzame veranderingen, mogelijk als gevolg van de complexiteit van de praktijk
- Onderliggende principes voor professionalisering zijn geschikt, maar langere looptijd van professionaliseren is nodig om duurzame effecten te realiseren

Discussie

- Effect van de interventie op handelen en interprofessioneel samenwerken
 - ➔ Beperkend effect verklaarbaar vanuit CDS – dynamische evaluatie draagt bij aan inzicht in dynamiek
 - ➔ Verklaringen effect: minimaal op schoolniveau uitgevoerd; veelvormigheid en ongestructureerd karakter van samenwerking
- Autonomieverlening als maatstaf voor het handelen
 - ➔ Structuur bieden belangrijk (en goed in); autonomieverlening lastig, maar belangrijk voor diverse ontwikkelingsgebieden
 - ➔ Mogelijk te weinig aandacht voor drie aanpakken in de professionalisering: autonomie-verlenen, structuur bieden en flexibel ondersteunen
 - ➔ Mogelijk een wederzijds beïnvloedende relatie drie aanpakken

Aanbevelingen

- Onderzoek
 - ➔ Herhaalde patronen en contextgevoelige relaties tussen variabelen in het systeem meenemen in de evaluatie op micro- en mesoniveau
 - ➔ Interprofessionele teams langere tijd cyclisch laten werken en deze samenwerking volgen om inzicht te krijgen in de complexiteit, bijvoorbeeld middels een Educational Design Research (EDR)
- Praktijk:
 - ➔ Versterken handelen, met name autonomieondersteuning
 - ➔ Versterken interprofessioneel samenwerken
 - Gezamenlijk professionaliseren
 - Interprofessioneel opleiden
 - Gezamenlijke visievorming, reflectie en cyclisch werken op interprofessionele wijze
 - ➔ Verbeteren van de professionalisering:
 - Aanscherpen
 - Gericht op de eigen (interprofessionele) organisatie
 - Langdurig professionaliseren

Tools



Tools

zie www.hanze.nl/autisme

- Professionaliseringshandleidingen
- Ervaringsvideo over autisme
- Uitlegvideo/kennisclips Talentgericht werken met kinderen met (kenmerken van) autisme
- Leervideo interprofessioneel samenwerken
- Autisme Talent Avontuur

Curious Minds op Edusources



Talentgericht ondersteunen van leerlingen met kenmerken van autisme

Door: Carla Geveke & Henderien Steenbeek

Een alternatieve insteek, vanuit eigen onderzoek(-s perspectief) en ervaring met talentkrachtig onderzoek ter inspiratie voor de (lerende) onderwijsprofessional

Kernwoorden: Talentvol gedrag Kansengelijkheid Leerkracht-leerling-interactie

Pedagogisch-didactische strategieën

Onderwijssector

PO

SBO

SO

Autisme

Talentontwikkeling

Vak of domein:

Sociaal-emotioneel & gedrag

CC BY-NC-SA 4.0

DOI 10.48544/9431b1f5-f409-4175-89da-6c47d621d5fd

Vervolgonderzoek naar
interprofessioneel
samenwerken onderwijs
- jeugdhulp:
Samen Sterker (`24-`28)
Samen Sterker | Hanze



Contact:

Carla Geveke: c.h.Geveke@pl.hanze.nl

Bronvermelding:

Geveke, C.H. (2025). Projectresultaten 1+1=3 't PASST Samen: Betrokkenheid van leerlingen met kenmerken van autisme verhogen door versterken van een integrale aanpak. Lectoraat Jeugd, Educatie en Samenleving, Hanze.

Afbeeldingen in deze presentatie:

Microsoft Stock-foto's

