

Verslag

Interprofessioneel samenwerken

Met Andere Ogen
19 mei 2021

Interprofessioneel samenwerken | 19 mei 2021

In de online bijeenkomst op 19 mei met circa 80 professionals (o.a. met leerplichtambtenaren, psychologen, schoolmaatschappelijk werkers, jongerenwerkers) zijn er diverse terugkerende thema's aan de orde geweest: samenwerken, domein overstijgend samenwerken en reflecties op het eigen handelen. In onderstaande samenvatting schetsen we de thema's. In de bijlage vind je de gespreksverslagen uit de break-out rooms.

Anja Verwoerd leidde de bijeenkomst in aan de hand van reflectievragen die passen bij interprofessioneel samenwerken. Het gaat om je eigen aandeel in succesvol samenwerken. Professionals kunnen hierop reflecteren door zichzelf vragen te stellen gericht op hun professionele houding (Hoitink en Mulder, 2011) en meer specifiek op hun professionele motivatie (Verwoerd, 2020). De powerpoint presentatie van de lezing over dit thema is toegevoegd.

Complexe context

Het lijkt erop dat iedere professional zich realiseert dat er vele organisaties, regelgeving en vele professionals bij de ouders en kinderen zijn betrokken. Dat geeft ook direct dilemma's in de uitvoering van de praktijk, bijvoorbeeld: regievoering, samenwerken, begrenzen, vertrouwen en (on)duidelijke afspraken, verschillende verwachtingen en waarden, vakjargon en daarnaast zijn er ook vele personele wisselingen.

Interprofessioneel samenwerken

In alle break-out rooms staat het welzijn van het kind/ouders voorop. Professionals willen nadrukkelijk het gezin betrekken en 'niet bepalen wat goed voor hen is'. Er is veel bereidheid om samen met en van elkaar te leren. Wel lijkt het soms meer te gaan over domein overstijgend (dát je samenwerkt) werken dan over daadwerkelijk interprofessioneel samenwerken (hoe je samenwerkt).

Daarnaast vinden professionals het belangrijk om korte lijnen te hebben bijvoorbeeld via laagdrempelig contact (in de school bijvoorbeeld) en elkaar goed te kennen ook wat betreft werkzaamheden. Dit komt overeen met werkzame factoren uit de midterm van het programma Met Andere Ogen (maart 2021). Iedere professional vindt het essentieel om samen op te trekken en elkaars positie te versterken. Dat vraagt ook evaluatie, zowel inhoudelijk als procesmatig. Men geeft aan dat je ook kunt leren van elkaar door het perspectief van de ander te beluisteren.

Ook gaven de professionals aan dat er aannames over elkaar leven. Dat betekent dat men in de praktijk op basis van die aannames met elkaar in gesprek gaat. Het is belangrijk deze aannames over elkaar te onderkennen en waar nodig met elkaar te bespreken. Het gaat er niet om de andere professional te gaan overtuigen, maar om tot een gezamenlijk verhaal te komen.

Belemmeringen

In de break-out rooms is er ook gesproken over belemmeringen in de praktijk ten opzichte van interprofessioneel samenwerken. De volgende belemmeringen kwamen aan de orde:

- Verschillende geldstromen met betrekking tot de ondersteuning van ouders en kinderen maar ook met betrekking tot doorverwijzingen.
- Er is vaak onvoldoende tijd (druk) of tempo ligt verschillend (onderwijs en jeugdzorg).
- Er zijn geen duidelijke afspraken en afbakening van functies.
- In het kader van gegevens delen: Jongere wil geen toestemming geven om af te stemmen met hulpverlening en onderwijs.

Best practices:

In de break-out rooms zijn er ook best-practices met elkaar uitgewisseld van ervaringen in e praktijk rondom interprofessioneel samenwerken. De volgende best practices werken genoemd:

- Het maken van een eerste afspraak zonder ouders om met de hulpverleners om een lijn te zitten voordat men met elkaar in gesprek gaat.
- Geef het de tijd om eerst de jongere zelf te vragen wat hij/zij denkt dat goed is. Soms weet een jongere het niet en kan hij/zij het zelf ook niet formuleren.
- We evalueren drie keer per schooljaar waarin het samenwerkingsverband een coördinerende taak heeft (bijv. preventie).
- Het geven van voorlichtingen door leerplichtambtenaren op basisscholen i.c.m. brochures.
- Expertise van de ander inzetten om de ander te motiveren.
- Je kunt als professionals samen een gesprek voeren en van elkaar leren.

Vervolg

Uit de plenaire bijeenkomst, de gesprekken uit de break-out rooms en de feedback op de bijeenkomst blijkt dat er wensen leven voor een verdiepende vervolgbijeenkomst:

- Ga in de regio op zoek naar de gedeelde waarden. Breng de professionals bij elkaar om hun werkelijke opdracht te omschrijven en de samenwerking te bespreken.
- Samenwerking met ouders zou vertrekpunt moeten zijn voor interprofessioneel samenwerken.
- Het concept interprofessioneel samenwerken te verdiepen met elkaar.

Graag nodigen we jullie uit voor een vervolg op donderdag 16 september van 9.00 – 11.00 uur.

Mocht je willen meedenken over het programma meld je aan via kleinnagelvoort@bpsw.nl.

Bijlagen:

Gespreksverslag 1:

Vaak ben je niet bewust bezig met het gegeven dat je mogelijk vakjargon gebruikt. Het is natuurlijk wel ontzettend belangrijk om verschillen duidelijk boven tafel te krijgen en alert hierop te worden. Je moet doen dezelfde taal spreken, maar hoe doe je dat? Met name benoemen en uitspreken is hierin van belang.

Ook het uitleggen waar vanuit je vertrekt en wat je functie inhoudt is helpen bij interprofessioneel werken. Wat krijg je vanuit je organisatie mee naar de tafel en wat krijg je aan de tafel mee in je opdracht van de organisatie. Zijn dit bijtende belangen of niet. En hoe ga je daar dan mee om?

Hoe kun je een paraplu vormen met gemeente, onderwijs en zorg. Zodat je niet met elkaar 'vecht' op welk bordje het thuis hoort. Organisatorisch en bestuurlijke afspraken zijn ondersteunend hierbij. Dan kun je investeren in het gezamenlijk inzetten van zorg en spreek je automatisch dezelfde taal en stem je eerder verwachtingen op elkaar af.

Elkaar leren kennen is nodig om lijnen samen goed vast te pakken en uit te zetten. Dit gaat om de individuele persoon, maar ook hoe de aanbesteding is ingericht. Want dat maakt dat je weet wie betrokken is en maakt het makkelijker verwachtingen uit te spreken.

Helpend in een proces is zeker een integrale intake waarbij je zelfs zou kunnen tekenen wie waar staat ten opzichte van ouders om het zo inzichtelijk krijgen. Dit kost tijd en soms financiën maar is wel noodzakelijk. Eerst investeren en dan vruchten plukken.

In casussen ten alle tijden bespreken: wat is de ruis op de lijn, hebben we visie en doel nog helder en hoe staan we er samen in. Regie en vertrouwen in zo'n proces is ontzettend belangrijk en helpend. Waarbij er een verschil is tussen regelen/afstemmen en verantwoordelijkheid dragen. Dit moet helder zijn. Taken afbakenen: praktisch maar ook in het voeren van regie en het bespreken van de waarden en normen. Als die opdracht niet duidelijk is dan krijg je scheve verwachtingen want belemmerd werkt. Wie neemt dan de regio?

Hoe meer partijen er zijn, hoe meer er onderling contact is, hoe groter de kans op ruis, hoe belangrijker de regie afspraken zijn. Om ook het vertrouwen van ouders te vergroten en samenwerking te bevorderen.

Gespreksverslag 2:

Mooi om te horen dat het werkplezier juist zit in de momenten van samenwerking en contact. Het echte contact ervaren met het ouder/kind en ook binnen in de keten zorgt voor de juiste flow. Dingen waar wij bij hebben stilgestaan n.a.v. de vraag: Doe ik een stapje terug wanneer mijn kennis en expertise niet past bij de vraag van de jeugdige?

- Belangrijk om het stapje extra te doen juist op proces niveau om maar voortgang en helderheid te behouden in de zaak (leerplicht)
- We hebben gezocht naar momenten van een stap terug en daar kwam het begrip je kwetsbaar opstellen naar voren....soms spannend.....daar werden geen voorbeelden bij genoemd (wel jammer dat is ook super interessant 😊), maar dan zit ik op intervisie niveau), maar we hebben het lef in ieder geval..
- Ik weet het niet zeggen dat kan ook
- De eeuwige regie vraag die constant voorbij komt, de vraag durven stellen en vragen wie heeft de regie of is er momenteel regie?. Regie is vaak versnippert, onduidelijk of helemaal niet aanwezig, lpa pakt soms ook die rol wat niet altijd is geweest.
- De ongemakkelijke situatie wanneer ouders erbij zijn als het gaat om momenten waar er terplekke (eigenlijk) nog gesproken moet worden over "hoe werken wij samen (in de keten)?"

Daarnaast stil gestaan bij de vraag:

Ben ik bewust van het gebruik van beroepstaal? Het groepje voelt zich over het algemeen wel op hun gemak binnen de verschillende talen die er gesproken worden en daarbij is een brok ervaring heel helpend. Het ouders bijstaan in de vertaling van alle begrippen/jargon is enorm belangrijk (enorm preventief) dit voorkomt dat we met elkaar in de keten ook in de knel komen. Het is vanuit logica en respect een basis om ouders en kind hierin de ondertiteling te geven!

Gespreksverslag 3:

Professionele houding:

Deel ik met collega-professionals de waarden die sturend zijn voor mijn denken en handelen

Iemand vertelde: Vaak denkt men "dat hoort bij zijn of haar functie" maar dat blijkt dan niet zo te zijn. Er zijn verkeerde verwachtingen. Hoe kun je voldoen aan de verwachtingen als je de verwachtingen niet uitspreekt? Soms wordt gedacht dat iemand anders aan zet is, maar misschien is het beeld niet compleet wat wat iemands functie behelst.

Een ander zei: Ik deel niet dezelfde waarden als collega-professionals. De reden dat ik in onderwijs/jeugdveld werk is dat ik het systeem wil veranderen. De "Thuiszittersaanpak" is echt een rotwoord. De kinderen zitten namelijk niet thuis vanwege hun falen, maar vanwege een falend systeem. Wanneer gaan we dat zien?

Iemand vulde daarop aan: iedereen eigen waarden komt vaak nog voor de professionele waarde. Iedereen heeft een motivatie om bepaald werk te gaan doen. Het is goed om te kijken waar je invloed op hebt om de samenwerking op te zoeken. Wij doen dat tijdens het "JES" moment en samen evalueren we onze samenwerking. Hier ontstond het gesprek over "vakjargon". Niemand wist wat een "jes" moment was en dacht dat het aan hem/haar lag en de spreker ging ervan uit dat dit een standaardterm was die iedereen wist.

Een tip die werd gegeven: ga in de regio op zoek naar de gedeelde waarden. Breng de professionals bij elkaar om hun werkelijke opdracht te omschrijven en de samenwerking te bespreken. Je ziet dan dat mensen rechtop gaan zitten om kansen te zien.

Wij ervaren nu wel dat er veel personeelwisselingen zijn geweest, dus dat we het weer opnieuw moeten doen. Het kost heel veel tijdsinvestering om dit te doen, maar het is zo belangrijk om hier tijd voor te maken. Het samenwerkingsverband kan hier een grote rol in spelen.

Professionele motivatie

Levert de samenwerking voldoende resultaat op voor jongeren?

Er zijn zoveel wisselende instanties, buurtteams en de ene jeugd/gezinswerker is anders dan de andere. Basaal moet de samenwerking goed zijn. Voor mij geldt dat ik mensen vaker bij elkaar roep, zonder dat client of ouder erbij zitten, zodat we eerst samen op 1 lijn zitten voordat we het gesprek met ouders/kinderen aangaan. Daar ervaar ik goede samenwerking in met collega-professionals, dus dat is fijn.

Het is belangrijk om alles wat wij doen voor de jongere zelf doen. Waarbij we dus ook samenwerking van de jongere zelf vragen. Als we in een groot verband samen zitten, vanuit school, vanuit thuissituatie, vanuit recht op onderwijs, dan bepalen wij als professional vaak: "Dit is goed voor de jongere". Ik stel voor dat we onszelf de tijd gunnen om eerst de jongere zelf te vragen wat hij/zij denkt dat goed is. Soms weet een jongere het niet en kan hij/zij het zelf ook niet formuleren.

Probeer dan de ouders mee te nemen om gezamenlijk een stip op de horizon te formuleren, vanuit de jongere. Het is daarom wel goed om op procesniveau alles met elkaar te bespreken. Wat is bijvoorbeeld preventie? Wat verstaan we daaronder. Wij doen dat 3x per schooljaar, waarin het samenwerkingsverband een coördinerende taak heeft, zodat elke school gelijkgetrokken wordt.

Natuurlijk is de invulling een gedeelde verantwoordelijkheid, waar we samen een stuk hebben opgesteld hoe we dat doen.

De vraag Levert de samenwerking voldoende resultaat op voor jeugdigen? is erg algemeen. Wat is voldoende voor de jongere? Wij kunnen als professional het goed vinden, maar vind het kind of de ouders het ook goed? Soms bepaalt een school heel erg of ouders capabel genoeg zijn om zich te bemoeien met hun kind op school, maar iedere ouder kent zijn kind. Dus dat vertrouwen moet er zijn. Los van normen en waarden. Vertrouwen= vertrouwen in het kind/de jongere en basis om verder te kunnen in eigen kunnen.

Eigenlijk is het gek dat er onderscheid tussen jeugdzorg en onderwijs. Waarom zijn die opleidingen niet gezamenlijk? Waarom weten we niet van elkaar? Pedagogiek is toch pedagogiek? Geldstroom is helaas anders, maar het gaat gewoon om de ontwikkeling van kinderen. Laten we beginnen met de opleiding niet langer te splitsen in onderwijs en jeugdzorg.

Gespreksverslag 4:

- Gemeleerd gezelschap. Geen leerkrachten,
- Samenwerking met ouders zou vertrekpunt moeten zijn voor interprofessioneel samenwerken. D
- Daarbij is vertraging, bouwen aan vertrouwen essentieel
- Het kind is vaak niet complex, maar het systeem erom heen.
- Moeilijk om te zien dat de behoefte van een kind niet aansluit bij wat er geboden kan worden
- ik zie bij de deelnemers veel aanknopingspunten om samen te leren, zowel als professionals als richting opleidingen

Gespreksverslag 5:

Professionele houding:

Doe ik een stapje terug wanneer mijn kennis en expertise niet past bij de vraag van de jeugdige?

- o Als meerdere organisaties gaan samenwerken, is er altijd sprake van een grijs gebied. Maak dit bespreekbaar. Als een ander het beter kan, laat die het dan ook doen.
- o Bij het afgeven van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV): Blijf bij je leest.
- o Leerplicht: Wij zijn geen hulpverleners. Soms heeft school die verwachting wel. Wij kunnen wel de verbinder zijn.
- o Uitgangspunt: Niet praten over kinderen maar mét kinderen. Het welzijn van het kind staat voorop.

Professionele motivatie:

Maak ik voldoende tijd om te investeren in samenwerken? Wat vraagt samenwerken (inhoudelijk) van mij en kan ik dit bieden?

- o Iedereen heeft het druk. Er is weinig tijd om te praten over samenwerken. Je zou bewust moeten investeren in samenwerken.
- o Op onze scholen kennen we “schoolondersteuningsteams” of “kernteams. De verschillende deelnemers informeren elkaar over elkaars werkzaamheden en maken gezamenlijk plannen.
- o De verschillende ketenpartners (Jeugdarts, Sociaal Wijkteam, Wijkagent, HALT-medewerker) kunnen tijdens de algemene ouderavond op school informatie geven aan ouders. Hierdoor leren ouders de ketenpartners kennen en worden de lijnen korter.
- o Van basisscholen hoor ik, als leerplichtambtenaar, maar heel weinig. Dit komt vermoedelijk omdat de basisschool de vertrouwensband met ouders niet wil schaden. Ik bezoek daarom

jaarlijks “mijn” basisscholen voor het geven van voorlichting. Ook verzorgen wij brochures voor ouders.

- Het is heel belangrijk om samen op te trekken en elkaars positie te versterken. Het is ook belangrijk om geregeld te evalueren. Niet alleen inhoudelijk maar ook het proces moet geëvalueerd worden.

Wat leer ik van de samenwerking en wat kan ik gebruiken in mijn eigen werkpraktijk?

- Ik weet waar ik wat kan halen als ik de ketenpartners goed ken.
- Het is ook belangrijk om een casus ook vanuit het perspectief van een ander te kunnen bekijken.
- Ook is het belangrijk om een goede “klik” met de ketenpartners te hebben. Hierdoor versta je elkaar beter.

Gespreksverslag 6:

We buigen ons in deze groep professionals over de vraag in de categorie professionele houding:

Deel ik met collega-professionals de waarden die sturend zijn voor mijn denken en handelen ?

Een aantal interessante inzichten werden gedeeld:

Het is belangrijk om bij de start van de interprofessionele samenwerking te **delen hoe je je vak uitoefent en wat je hierin belangrijk vindt**. Dit voorkomt dat allerlei aannames de samenwerking in de weg staan. Leerplichtambtenaren denken bijvoorbeeld actief mee over oplossingen en zijn niet alleen handhavers.

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen de **waarden die je vanuit je organisatie meekrijgt en persoonlijke waarden**. Een van de gesprekspartners merkt op dat ze zich ervan bewust is wanneer ze redeneert vanuit haar persoonlijke waarden. Ze probeert hier voorzichtig mee om te gaan. De vraag of je persoonlijke waarden uit kan sluiten wordt even aangestipt maar niet verder uitgewerkt.

Een van de deelnemers merkt op dat je je als professional bij de start van de samenwerking **bescheiden op moet stellen** in een ander werkveld. Het is belangrijk om te weten welke waarden voor de professionals met wie je samenwerkt belangrijk zijn, voordat je nagaat in hoeverre je je hier al of niet bij aan kan sluiten.

Het is belangrijk om **voldoende tijd** te nemen voor kennismaken. Er ontstaat dan **ruimte** om waarden die voor een organisatie (of voor jezelf) belangrijk zijn uit te wisselen.

Goede **communicatie** is belangrijk voor professionals uit een verschillend werkveld om elkaar te bereiken. Het kan zich voordoen dat wat je deelt niet aan lijkt te komen en dat je elkaar niet bereikt. Mogelijk heeft dit te maken met een **verschillend onderliggend waardenpatroon** en ken je dit niet van elkaar.

Om de waarden die voor jou als professional leidend zijn in de begeleiding en ondersteuning van jeugdigen vraag dit van professionals dat ze zich hierin zelf eerst goed verdiepen. Een **heldere taakopvatting** van professionals is daarom een goed startpunt voor interprofessioneel samenwerken.

Er bestaan **aannames gerelateerd aan de functie van de professional** en wat deze belangrijk vindt. Wanneer je bijvoorbeeld als psycholoog aangeeft goed onderwijs voor een jeugdige belangrijker te vinden dan het in kaart brengen van belemmerende kindkenmerken kan dit (zowel voor ouders als voor de school) verwarrend zijn. Het is daarom belangrijk om duidelijk aan te geven wat je als professional belangrijk vindt.

Gespreksverslag 7:

In het gesprek zijn alle reflectievragen in meer of mindere mate besproken. In dit verslag staan de best Practices in de praktijk in combinatie met belemmeringen.

Professionele houding

Best practices:

- Fysiek aanwezig zijn bij elkaar helpt om het contact te normaliseren en is laagdrempelig.
- Het is belangrijk informatie van elkaar te hebben en daar openheid over te geven.
- Het benutten van professionele ruimte ook in de communicatie.

Belemmeringen:

- Jongere wil geen toestemming geven om af te stemmen met hulpverlening en onderwijs.
- Met verkeerde aannames met elkaar in gesprek gaan.
- Vakgebied heeft soms grenzen, ook vanuit de organisatie.
- Tempo en tijd is soms een belemmering tussen samenwerking onderwijs en jeugd.

Professionele motivatie:

Best practices:

- Van elkaar leren, maar ook eigen grenzen bewaken. En het is goed om in gesprek te gaan met andere discipline.
- Wat leer ik er van en wat leer ik van elkaar? Wat kan ik gebruiken en omzetten naar mijneigen handelen , voorbeeld is leren van bijv. fysiotherapeut en die kennis benutten om goede doorverwijzing te maken.
- Expertise van de andere inzetten om de ander te motiveren.
- Je kunt een gesprek samen voeren en van elkaar leren.
- Duidelijke rolverdeling afspreken.
- Signaleren ook vanuit de leerkracht
- Tijd voor elkaar maken in jeugdzorg en onderwijs.

Belemmeringen:

- De andere professional willen vertellen wat hij of zij moet doen.