



STAR-model Interdisciplinair Samenwerken

Praatkaart voor het versterken
van de samenwerking
Jeugd(gezondheids)zorg met de
ketenpartners en anderen
belanghebbenden

**Praatkaart Jeugd(gezondheids)zorg
Evidence informed STAR-model ©**

Angèle van der Star MEL MEd

Dat samenwerken nog niet zo vanzelfsprekend is, is in de praktijk gebleken. Organisatie overstijgend samenwerken met alle partners en belangstellenden in de keten van onderwijs, opvang en 'zorg' is vooral een kwestie van doen.

Toch blijkt dat een handvat om het gesprek aan te gaan met elkaar een veilige eerste stap kan zijn. Deze praatkaart is daarbij praktisch gebleken.

De focus ligt bij het STAR-model en de praatkaarten op de interprofessionele samenwerking. De ouders als waardevol en pedagogisch partner zijn in de praatkaarten buiten beschouwing gelaten.

Een handvat voor de dialoog over Interdisciplinair Samenwerken.

De praatkaart op basis van het STAR-model kan ingezet worden om het gesprek in het Voortgezet Onderwijs, het Primair Onderwijs, het Speciaal (Basis en Voortgezet) Onderwijs, de voor en naschoolse instellingen (kinderopvang) en de Jeugd(Gezondheids)zorg te vereenvoudigen om zo het interdisciplinair samenwerken met de ketenpartners en andere belanghebbenden een impuls te geven.

Daarnaast is de praatkaart inzetbaar als nulmeting, om knelpunten in de samenwerking vooral bottum-up zichtbaar en bespreekbaar te maken, om de doorgaande lijn in interdisciplinair samenwerken en/of om de huidige situatie te bespreken en in het kader van een evaluatie. Bij nieuwe medewerkers kan de kaart als handvat dienen maar ook als de interdisciplinaire samenwerking opnieuw beschouwd moet worden kan een dialoog nuttig zijn.

- Het zichtbaar maken waar de eigen organisatie staat in de samenwerking of als nulmeting;
- Het bespreekbaar maken van knelpunten in de samenwerking;
- Het niveau bepalen van de (gewenste) samenwerking;
- Het delen van de doorgaande lijn en het beleid in de samenwerking, bijvoorbeeld bij nieuwe medewerkers;
- Het waarborgen van de samenwerking met de ketenpartners en andere belanghebbenden.

Toepassing

De kaart bestaat uit vijf indicatoren: de (samenwerking)visie, de strategische en operationele doelen, de structuur, de communicatie en de cultuur van de eigen organisatie in de samenwerking. Deze zijn beschreven vanuit stellingen.

1. Deze stellingen worden door de individuele medewerker ingevuld (30 minuten). Bij sommige 'denkzinnen' / stellingen is extra informatie (i) toegevoegd om iets te verduidelijken.
2. Vervolgens wordt het gezamenlijk resultaat in de eigen organisatie besproken.
3. Deze resultaten zijn het uitgangspunt om met elkaar in dialoog te gaan over de samenwerkingswensen en de gewenste stappen met ketenpartners en andere belanghebbenden. Dit aansluitend bij de eigen huidige situatie, de visie, de organisatieomgeving en de leerling-populatie. Uitgangspunt is dat iedere organisatie uniek is en dat er daarmee geen blauwdruk is voor de beoogde samenwerking(svorm).
4. De organisatie overstijgende dialoog aan gaan met ketenpartners en anderen.

Praatkaart invullen:

Het STAR-model heeft 5 indicatoren van samenwerking met meerdere stellingen per indicator. Iedere stelling heeft drie antwoordmogelijkheden:

Antwoord 1: "Ja, dat doen wij zo."

Antwoord 2: "Nee, dat doen we niet zo."

Antwoord 3: "Geen idee. Is me onbekend."

Praatkaart gezamenlijk resultaat bespreken:

Antwoord 1: Als allen 'ja' in hebben gevuld, zijn zij het eens en is het geen team bespreekpunt. Er zijn situaties waarbij het bespreken wel van belang zou kunnen zijn.

Antwoord 2: Als meerdere collega's 'nee' ingevuld hebben dan is dit een punt dat we in teamverband willen bespreken. De gedachte hierbij is, "Is dit een nee en iets dat we wel willen?" of "Is dit een nee en iets dat we niet willen?"

Antwoord 3: Als meerdere collega's 'geen idee' hebben ingevuld dan is dit een punt dat we in teamverband willen bespreken ter verheldering of wellicht vanwege andere redenen.

De indicatoren 'Interdisciplinair Samenwerken Jeugd(gezondheids)zorg' met ketenpartners in het onderwijs	
<i>De samenwerking met de andere ketenpartners is gewaarborgd</i>	
1	Onze organisatie heeft een pedagogische en onderwijsinhoudelijke visie op interdisciplinair samenwerken.
2	Onze organisatie heeft een visie op interdisciplinair samenwerken die leidt tot strategische en operationele doelen .
3	Onze organisatie heeft een professionele structuur gericht op het verwezenlijken van interdisciplinair samenwerken.
4	De communicatie in onze organisatie is gericht op het verwezenlijken van interdisciplinair samenwerken.
5	Onze organisatie heeft een professionele cultuur die aansluit bij interdisciplinair samenwerken.

INDICATOR 1

Onze organisatie heeft een pedagogische en (onderwijs)inhoudelijke **visie** op interdisciplinair samenwerken.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
1.1	In onze organisatie kennen we onze ketenpartners . <i>i = ketenpartners zijn medewerkers van de peuterspeelzaal, de kinderopvang, de school/scholen zoals in het PO VO S(B)O in de directe omgeving en eventuele andere Jeugd(gezondheids)zorgorganisaties.</i>			
1.2	In onze organisatie kennen we onze andere belanghebbende samenwerkingspartners. <i>i = bij belanghebbenden kan gedacht worden aan andere organisaties op het gebied van Jeugd(gezondheids)zorg, wijk-buurt-dorp en gemeente (WIJ teams), wijkpolitie en (opvang)tehuizen en sportverenigingen.</i>			
1.3	In onze organisatie is de visie op interdisciplinair samenwerken met het team geformuleerd en vastgelegd . <i>i = zichtbaar beschreven in onze informatiegids, flyers, de website en in het beleidsplan.</i>			
1.4	In onze organisatie hebben we het pedagogische concept en de profielingsaspecten in onze visie op interdisciplinair samenwerken geïntegreerd. <i>i = Bij profielingsaspecten kan gedacht worden aan extra activiteiten, een cursusaanbod, coaching etc.</i>			
1.5	In onze organisatie hebben we een ambitieniveau geformuleerd. <i>i = Ambitieniveau 1 'back-to back'(beginnende samenwerking), 2 'face to face', 3 'hand in hand', 'cheek to cheek' (intensieve samenwerking) of 5 'all in one'.</i>			
1.6	Het ambitieniveau sluit aan bij onze sociale omgeving, de organisatiecultuur, organisatiestructuur en de pedagogisch en (onderwijs)inhoudelijke visie . <i>i = De sociale omgeving bestaat o.a. uit de directe omgeving, de kind- en ouderpopulatie en mogelijk concurrerende organisaties.</i> <i>i = Onze organisatiecultuur bestaat o.a. uit de eigen teamdynamiek en verschillen, de normen en waarden, de ongeschreven regels en werkwijzen.</i> <i>i = Onze organisatiestructuur bestaat o.a. afspraken, regels, protocollen en organisatiewijze.</i>			
1.7	In onze organisatie is dit ambitieniveau een gedeelde visie met onze ketenpartners en andere belanghebbenden. <i>i = De visie is in overleg afgestemd met de ketenpartners.</i>			

INDICATOR 2

Onze organisatie heeft een visie op interdisciplinair samenwerken die leidt tot **strategische en operationele doelen**.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
2.1	In onze organisatie zijn er gezamenlijk SMART geformuleerde stappen bedacht om het ambitieniveau van een inhoudelijke ontwikkelingslijn te bereiken. <i>i = SMART houdt in dat het ambitieniveau haalbaar is: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden</i>			
2.2	In onze organisatie hebben we vaste overlegmomenten met onze ketenpartners over de gezamenlijke inhoudelijke ontwikkelingslijn voor 0-4, 4-12 jarigen en 12-18 jarigen.			
2.3	In onze organisatie zijn er gezamenlijk SMART geformuleerde stappen bedacht om het ambitieniveau van onze pedagogische ontwikkelingslijn te bereiken.			
2.4	In onze organisatie hebben we vaste overlegmomenten met onze ketenpartners afgesproken over een pedagogische ontwikkelingslijn voor 0-4, 4-12 jarigen en 12-18 jarigen.			
2.5	In onze organisatie zijn er gezamenlijk SMART geformuleerde stappen bedacht om het ambitieniveau van het eventueel gezamenlijk gebruik van ruimte, materialen en financiële middelen te bereiken.			
2.6	In onze organisatie hebben we vaste overlegmomenten met onze ketenpartners afgesproken over het gezamenlijk gebruik van ruimte, materialen en financiële middelen .			
2.7	In onze organisatie zijn de SMART geformuleerde stappen opgenomen in het beleidsplan .			
2.8	In onze organisatie hebben we jaarlijks overleg met onze ketenpartners waarin we onze interdisciplinaire samenwerking kritisch beschouwen. <i>i = Kritisch beschouwen is het evalueren en bijstellen van de interdisciplinaire samenwerking</i>			
2.9	In onze organisatie zijn de resultaten van de interdisciplinaire samenwerking opgenomen in een jaarverslag . <i>i = De resultaten zijn de ontwikkelingen en effecten van interdisciplinaire samenwerking.</i>			

INDICATOR 3

Onze organisatie heeft een **professionele structuur** gericht op het verwezenlijken van interdisciplinair samenwerken.

Nr	KERNKWALITEIT	1	2	3
3.1	In onze organisatie zijn we bekend met de verschillende organisatiestructuren , dat wil zeggen zowel die van ons en die van onze ketenpartners. <i>i = Met organisatiestructuur wordt bedoeld wie welke taken en verantwoordelijkheden draagt.</i>			
3.2	Onze organisatie heeft met de ketenpartners materialen voor 0-4, 4-12 jarigen en 12-18 jarigen op elkaar afgestemd. <i>i = materiaal op het gebied van sociale vaardigheden</i>			
3.3	Onze organisatie heeft met de ketenpartners een op elkaar afgestemd systeem voor het volgen van (gezondheids) zorg ontwikkelingen van de leerlingen .			

3.4	<i>In onze organisatie vindt er altijd een warme leerling-overdacht plaats met de ketenpartner (kinderopvang) wanneer het een leerling betreft met een speciale ontwikkelingsbehoefte. i = Een warme overdracht is een gesprek over de ontwikkelbehoefte van het betreffende leerling tussen ouders, ketenpartner en de eigen organisatie. Het gesprek kan ook met toestemming van ouders plaatsvinden tussen ketenpartner en de eigen organisatie.</i>			
3.5	<i>In onze organisatie vindt er altijd een warme leerling-overdacht plaats met de ketenpartner (school: PO, S(B)O en VO) wanneer het een leerling betreft met een speciale ontwikkelingsbehoefte. i = Een warme overdracht is een gesprek over de ontwikkelbehoefte van het betreffende leerling tussen ouders, ketenpartner en de eigen organisatie. Het gesprek kan ook met toestemming van ouders plaatsvinden tussen ketenpartner en de eigen organisatie.</i>			
3.6	<i>In onze organisatie hebben de medewerkers vaste overlegmomenten met de ketenpartners om afstemming te bevorderen. i = de overlegmomenten zijn opgenomen in de jaarplanning.</i>			
3.7	<i>In onze organisatie is er één persoon aanspreekpunt voor de medewerkers van onze eigen organisatie voor de ketenpartners. i = Dit kan zijn: Locatiemanager, arts of coördinator.</i>			
3.8	<i>x</i>			
3.9	<i>In onze organisatie zijn de gedragsregels voor leerlingen hetzelfde als de regels voor leerlingen bij onze ketenpartners.</i>			
3.10	<i>x</i>			
3.11	<i>In onze organisatie maken we gebruik van de kennis en expertise van onze ketenpartners.</i>			
3.12	<i>In onze organisatie volgen we samen met onze ketenpartners scholing die bijdraagt aan de doorgaande (pedagogische) ontwikkelingslijn voor kinderen.</i>			
3.13	<i>x</i>			
3.14	<i>x</i>			
3.15	<i>In onze organisatie zijn we bekend met de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de samenwerking met onze ketenpartners. i = Denk hierbij aan overdacht van informatie bij een leerling-incident (privacy).</i>			
3.16	<i>In onze organisatie houden we rekening met de verschillen in wet- regelgeving van Jeugd(gezondheids)zorg, onderwijs (PO-VO), kinderopvang, peuterspeelzaal (Welzijn) en die van onze andere ketenpartners die voor ons van belang zijn in de interdisciplinaire samenwerking. i = Bij Wet- en regelgeving wordt bedoeld de kaders en afspraken uit de Cao.</i>			

INDICATOR 4

De **communicatie** in onze organisatie is gericht op het verwezenlijken van interdisciplinair samenwerken.

Nr	Kernkwaliteit	1	2	3
4.1	In onze organisatie communiceren we transparant naar elkaar en met onze ketenpartners. <i>i = We communiceren op professionele wijze en zeggen wat we bedoelen waardoor we misverstanden voorkomen.</i>			
4.2	In onze organisatie zijn omgangsnormen in de mondelinge communicatie vanzelfsprekend. <i>i = In onze organisatie communiceren we 'met elkaar' in plaats van 'over elkaar'.</i>			
4.3	In onze organisatie hebben we afspraken hoe om te gaan met onverwachte gesprekken van collega's en medewerkers van onze ketenpartners. <i>i = Met onverwachte gesprekken worden die gesprekken bedoeld waarbij iemand in de wandelgangen of op een ongelegen moment je aanspreekt of iets vraagt.</i>			
4.4	In onze organisatie is het communicatiebeleid afgestemd met onze ketenpartners. <i>i = Bij communicatiebeleid kan gedacht worden aan een gedragsprotocol, afspraken rondom veiligheidsbeleid, afspraken over gebruik van de sociale media, mobiele telefoon en kledingvoorschriften, eventueel vastgelegd in een communicatieplan.</i>			
4.5	In onze organisatie zorgen we ervoor dat het voor anderen helder is wie onze ketenpartners zijn . <i>i = Bijvoorbeeld via vermelding op de website, informatie en contactgegevens in de informatiegids.</i>			
4.6	In onze organisatie is er afstemming in gezamenlijk nieuws met onze ketenpartners. <i>i = Bijvoorbeeld een (gezamenlijke) nieuwsbrief.</i>			
4.7	In onze organisatie stemmen we public relations af met onze ketenpartners. <i>i = Bijvoorbeeld een gezamenlijke open dag organiseren of acties.</i>			
4.8	In onze organisatie stemmen we openingstijden en incidentele openingstijdswijzigingen tijdig af met de onze interdisciplinaire samenwerkingspartners.			

INDICATOR 5

Onze organisatie heeft een **professionele cultuur** die aansluit bij interdisciplinair samenwerken.

Nr	Kernkwaliteit	1	2	3
5.1	In onze organisatie tonen we een professionele houding in de samenwerking met onze ketenpartners . <i>i = Je bent je bewust van de invloed van je eigen houding in het contact met anderen en gaat respectvol met elkaar om, bent betrokken en toont voorbeeldgedrag.</i>			
5.2	In onze organisatie is er een cultuur waarbij het vanzelfsprekend is om interesse tonen in elkaars werkomgeving . <i>i = bijvoorbeeld door eens bij elkaar op bezoek te gaan.</i>			
5.3	In onze organisatie zijn medewerkers solidair aan de eigen organisatie en aan collegae en in de interdisciplinaire samenwerking.			
5.4	In onze organisatie respecteren en waarderen wij persoonlijkheidsverschillen van elkaar en onze ketenpartners. <i>i = Persoonlijkheidsverschillen zijn beschreven in theorieën zoals 'De rollen van Belbin', 'De kleuren van De Caluwé', 'De hoeden van Bono'.</i>			

5.5	In onze organisatie staan we open voor feedback op onze ongeschreven manieren . <i>i = Bij ongeschreven manieren kan gedacht worden aan omgangsregels die wij als vanzelfsprekend vinden en voor nieuwe medewerkers en/of ketenpartners als onduidelijk kunnen worden ervaren.</i>			
5.6	In onze organisatie reflecteren wij op ons eigen handelen binnen de interdisciplinaire samenwerking. <i>i = Bijvoorbeeld tijdens teamoverleg, in intervisie momenten als ook individueel in gesprekken met collega's en leidinggevende.</i>			
5.7	In onze organisatie voelen we ons individueel verantwoordelijk voor een optimale interdisciplinaire samenwerking.			
5.8	In onze organisatie zijn we gezamenlijk eindverantwoordelijk voor een optimale interdisciplinaire samenwerking.			
5.9	In onze organisatie is 'interdisciplinair samenwerken', onderdeel van een gesprekkencyclus .			
5.10	In onze organisatie is 'interdisciplinair samenwerken', onderdeel van het sollicitatiegesprek .			

Angèle van der Star MEL MEd

Contactgegevens

Angèle van der Star



AngelevdStar

mmavanderstar@live.nl

www.onderwijspassie.nl