

## QuickScan interprofessionele samenwerking

# Wijkteams kunnen wel wat meer reflectie gebruiken

De onderlinge samenwerking in wijkteams is belangrijker dan ooit. Helaas is bekend uit onderzoek dat de onderlinge interprofessionele samenwerking in al deze teams niet als vanzelfsprekend vlekkeloos verloopt. Jerôme van Dongen en Wim Goossens ontwikkelden een instrument dat helpt reflecteren.

Professionals van verschillende disciplines in zorg en welzijn werken steeds meer samen rondom de hulp- of zorgvraag van een individu. Lokaal en vaak buurtgericht wordt daar op verschillende manieren invulling aan gegeven en zijn diverse mensen en organisaties betrokken. In vrijwel alle gemeenten zijn wijkteams actief. Andere benamingen hiervoor zijn buurtteams, sociale teams, dorpenteams of zorgteams. De onderlinge samenwerking in deze teams, ofwel interprofessionele samenwerking is belangrijker dan ooit. Helaas is bekend uit onderzoek dat de onderlinge interprofessionele samenwerking in al deze teams niet als vanzelfsprekend vlekkeloos verloopt (van Dongen, 2017). Vaak ontbreekt er een duidelijke en gezamenlijk gedragen visie op de onderlinge samenwerking, mist er structuur, is er onduidelijkheid in de rollen en wordt er vooral geacteerd vanuit een professioneel perspectief. Reflectie op de samenwerking kan helpen het functioneren te verbeteren (Schmutz, 2017). Maar uit eigen promotieonderzoek\* is bekend dat interprofessionele teams in de praktijk weinig tot geen aandacht besteden aan reflectie. Teams zijn vooral bezig met de inhoudelijke bespreking van met name complexe casuïstiek

### Invulinstructie

Het invullen van de QuickScan neemt ongeveer 15 minuten in beslag. De QuickScan bestaat uit vijf categorieën met elk vijf stellingen die van belang zijn voor effectieve (interprofessionele team-) samenwerking. U scoort de stellingen op een schaal van 1-5. Daarnaast geeft u per stelling aan of dit volgens u (ja/nee) een ontwikkelpunt is voor het team. Daarna volgen nog enkele open vragen waarin u reflecteert op uw constatering en zelf conclusies trekt over de samenwerking in uw team/netwerk.

**Scoring:** U scoort zelf alle stellingen op onderstaande indeling.

- 1 = Niet aanwezig (Hiaat, ontbreekt, mist aandacht)
- 2 = Beperkt aanwezig (Fragmentarisch, niet structureel ingebed)
- 3 = Voldoende aanwezig (Praktisch in uitvoerbaarheid gerealiseerd)
- 4 = Sterk aanwezig (Duurzaam en routinematig)
- 5 = Excellent aanwezig (Best practice, voorbeeld functie, publicatiewaardig)

**Ontwikkelpunt:**

Zo mogelijk schrijft u een ontwikkelpunt op, nadat u de vraag heeft gescoord.

**Ja** = Mijns inziens is dit een ontwikkelpunt voor ons team.

**Nee** = Momenteel geen ontwikkelpunt.



Teams met een hoge mate van reflectie hebben een grotere effectiviteit, blijkt uit onderzoek.

en nemen geen tijd om te reflecteren op het (groeps)proces en daarmee ook vaak niet op de effectiviteit van de samenwerking. Het promotieonderzoek laat ook zien dat in praktijken waar teamreflectie wél plaatsvindt, dit vaak erg oppervlakkig is, of de reflectiecyclus wordt niet rondgemaakt. De reflectiebehoefte en aanwezigheid van benodigde competenties, variëren per individueel teamlid. Daarnaast lijkt de dynamische, organische en continu veranderende samenstelling die veel teams in de eerste lijn alsook het sociale domein kennen teamreflectie lastig te maken. Onderzoek laat zien dat teams met een hoge mate van reflectie een grotere effectiviteit, betere samenwerking, stevigere cohesie en een krachtigere creatieve en innovatieve kracht vertonen (de Haan, 2017). Bovendien beschrijft Edmundson dat deze reflectieve teams een hogere mate van psychologische veiligheid kennen, waardoor er ook meer ruimte ontstaat om geregistreerde fouten te onderkennen en van verbeteracties te voorzien (Edmunson, 2018). Om specifieke ontwikkelpunten van het team te achterhalen en hiermee de reflectie op het functioneren te verbeteren, hebben we een hulpmiddel ontwikkeld: De QuickScan Interprofessionele Samenwerking.

### Wat is de QuickScan?

De QuickScan is een instrument voor interprofessionele teams en/of netwerken om belangrijke aspecten van samenwerking in kaart te brengen. Met de QuickScan kunnen teams of netwerken reflecteren op hun samenwerking en de resultaten benutten om de eigen samenwerking te optimaliseren. Het team vertaalt de uitkomsten

van de QuickScan door naar bijvoorbeeld een ontwikkel- of leertraject. De QuickScan is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek en expertise op het gebied van interprofessionele samenwerking (in teams) en groepsdynamica.

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 optimalisatie.

### De onderdelen van de QuickScan

In de QuickScan worden aan de hand van vijf categorieën stellingen geponeerd met de vraag de mate van aanwezigheid te beoordelen en aan te geven of het een ontwikkelpunt is voor het team of netwerk. Deze vijf categorieën zijn:

#### 1 *Gemeenschappelijke waarden (Shared Values)*

Bij interprofessionele samenwerking is het van belang dat de leden samen dezelfde uitgangspunten en kernwaarden hebben, en deze ook uitdragen, ook wel shared values genoemd.

#### 2 *Context*

De tweede categorie gaat over de context (o.a. opdracht vanuit de organisatie, expertise en achtergrond van de teamleden). De invloed van de context blijkt van zeer groot belang te zijn voor samenwerking. Het gaat hier onder andere over de opdracht vanuit de organisatie, expertise, achtergrond en belangen van de individuele teamleden. Als leden van het team op de hoogte zijn van hun context, blijkt dit de effectiviteit van de samenwerking

positief te beïnvloeden. De vragen geven inzicht in de context waarbinnen een team of netwerk opereert.

### 3 Structuur en organisatie

Effectieve interprofessionele samenwerking blijkt ook te maken te hebben met de wijze waarop deze is georganiseerd. Denk hierbij aan vragen zoals hebben we goede afspraken gemaakt? Hanteren we de juiste werkprocedures, bijvoorbeeld voor casuïstiekbespreking? Hoe is de rolverdeling in het team? Evalueren we regelmatig ons samenwerken?

### 4 Groepsdynamica en interactie

Interprofessionele samenwerking wordt effectiever als de onderlinge betrekkingen tussen de leden goed zijn en er een open sfeer en groepsklimaat is. Ook als er feedback wordt gegeven en kritisch met elkaar om kan worden gegaan.

### 5 Ondernemendheid en bedrijfsvoering

Tot slot is het goed om inzicht te hebben in de randvoorwaarden voor effectieve samenwerking. Denk hierbij aan reflectievragen als: is het team op de hoogte van de recente wet- en regelgeving? Wordt er aandacht aan PR (maken we ons team bekend aan de buitenwereld?) en marketing besteed? Is er een bedrijfsplan, overeenkomst of iets dergelijks waarin ieders uren inzet en taakstelling overige facilitering is vastgelegd?

De QuickScan eindigt met vier open vragen waarin teamleden de mogelijkheid krijgen zelf conclusies te trekken over de samenwerking of sommige punten verder te belichten.

## Gezamenlijke reflectie

Na analyse van de resultaten van de ingevulde QuickScan(s), worden deze in het team objectief gepresenteerd. Het team gaat vervolgens tijdens de reflectiebijeenkomst zelf de resultaten interpreteren en geeft ze betekenis of waarde. De reflectie begint met individuele reflectie, waarbij elk teamlid wordt gevraagd de resultaten nogmaals te bekijken en aan te duiden welke vijf items volgens hem of haar door het team moeten worden opgepakt. Hierna worden de individueel geprioriteerde items in subgroepen met elkaar gedeeld. Voor de uitwisseling en reflectie in subgroepen wordt het CCC-model gehanteerd. Teamleden geven aan wat ze constateren, trekken hier samen conclusies uit en benoemen vervolgens welke consequenties dit heeft. Elke subgroep komt tot een gezamenlijke top 3 aan ontwikkelpunten die vervolgens plenair worden gedeeld en gecombineerd. Na prioritering van de ontwikkelpunten aan het eind van de reflectiebijeenkomst kan het team eventueel al eerste

## Referenties

- van Dongen, J. J. J., van Bokhoven, M. A., Daniëls, R., Lenzen, S. A., van der Weijden, T., & Beurskens, A. (2016). Interprofessional primary care team meetings: a qualitative approach comparing observations with personal opinions. *Family practice*, cmw106.
- 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).
- Schmutz, J. B., & Eppich, W. J. (2017). Promoting learning and patient care through shared reflection: a conceptual framework for team reflexivity in health care. *Academic Medicine*, 92(11), 1555-1563.
- Haan E. de (2017), Teamcoaching, Gezamenlijke reflectie als motor voor prestatie, Boom, Amsterdam
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley.

stappen zetten in het benoemen van vervolgacties om te komen tot een gezamenlijk ontwikkel- of verbeterplan.

### Zelf aan de slag?

Wilt u zich als interprofessioneel team verder doorontwikkelen? Bent u benieuwd naar de ontwikkelpunten van het eigen team? Of bent u op zoek naar een manier om ontwikkelthema's middels reflectie aan de order te stellen? Dan is de (gratis) QuickScan Interprofessionele Samenwerking misschien wel iets voor u.

\* Het promotieonderzoek van Jérôme van Dongen werd begeleid door de promotoren Sandra Beurskens en Trudy van der Weijden en copromotoren Loes van Bokhoven en Ramon Daniëls.

Jérôme van Dongen is docent-onderzoeker Lectoraat Wijkgerichte Zorg (Zuyd Hogeschool) en onderzoeker bij de Vakgroep Huisartsgeneeskunde (Universiteit Maastricht). E-mail: jerome.vandongen@zuyd.nl. Wim Goossens is expert docent bij Zuyd Hogeschool. E-mail: wim.goossens@zuyd.nl ▲

Interprofessionele teams besteden in de praktijk weinig tot geen aandacht aan reflectie