

Samenwerkingsbarometer tussen twee sectoren

Elke samenwerking vertrekt vanuit impliciete of expliciete verwachtingen en ambities. Enkele centrale doelen voor de intersectorale samenwerking in Brussel zijn: verbetering van de dienstverlening voor de cliënt, meer efficiëntie in de hulpverlening, een grotere flexibiliteit bij organisaties, verhoogde deskundigheid van hulpverleners, toename van tevredenheid bij cliënten en hulpverleners. Als deze doelen niet gehaald worden, moet de samenwerking worden bijgestuurd.

Deze barometer is een handig hulpmiddel om je samenwerking tegen het licht te houden. Welke eigenschappen wijzen op een beperkte dan wel intense samenwerking? Het is een mooie leidraad voor wie een samenwerking met zijn partners wil evalueren.

Beperkte samenwerking	Sterke samenwerking
<ul style="list-style-type: none">• De ene partner vraagt, de andere geeft. De samenwerking is eenrichtingsverkeer.• De partners blijven naast elkaar werken. Zij blijven hun eigen werkvorm hanteren, los van elkaar. Verschillen worden benaderd in termen van beter of slechter.• Men voelt zich enkel verantwoordelijk voor het eigen aandeel in de begeleiding of samenwerking.• De samenwerking is ad hoc. Doorverwijzingen, samenwerking en communicatie vinden eerder toevallig plaats of zijn het resultaat van individuele initiatieven.• De samenwerking wordt niet regelmatig geëvalueerd. Dit gebeurt enkel als er zich problemen voordoen.• De partners werken vooral samen in crisissituaties, als er problemen opduiken die één van de partners als onhoudbaar ervaart.	<ul style="list-style-type: none">• Beide partners vragen en geven aan elkaar. Die wederkerigheid wordt ervaren als een meerwaarde voor de eigen werking.• De samenwerking is complementair. De gebruikte werkvormen vullen elkaar aan. Kennis en ervaring worden gedeeld, met de erkenning van elkaars expertise als een meerwaarde.• Er ontstaat een gedeelde eindverantwoordelijkheid in de begeleiding of samenwerking. Men werkt samen aan een gemeenschappelijk traject, al voert men slechts een deel ervan uit.• De samenwerking is structureel. Doorverwijzingen, samenwerking en communicatie zitten structureel ingebed in de werking van alle partners.• Belangrijke afspraken staan op papier en worden regelmatig geëvalueerd. Er is plaats voor respectvolle feedback en bereidheid om van elkaar te leren.• De partners ondersteunen elkaar in visieontwikkeling, preventie, vroegdetectie en diagnostiek. De wederzijdse expertise wordt ook en vooral gebruikt om problemen te voorkomen.

Checklist voor duurzame samenwerking

Niet elke vorm van netwerking wordt bestendig. Eens een doel bereikt, kan een samenwerking worden stopgezet. Indien noden of doelen evolueren, kan ze ook worden verdergezet. Wie een samenwerking wil verankeren, moet ook in de eigen organisatie actie ondernemen. Wat voorzie je om samenwerking met anderen mogelijk te maken? Hoe zorg je dat het idee samenwerking tot het DNA van de organisatie gaat behoren, dat de medewerkers, de organisatiestructuur en de bedrijfscultuur daar van doordrongen zijn? En hoe bouw je een duurzame samenwerking uit die verder gaat dan één gemeenschappelijk project of een situatie ad-hoc, maar die in beide organisaties structureel verankerd is? Met deze checklist kan u een score geven aan uw eigen organisatie en aan uw werkrelatie met een partner. Beoordeel elk criterium van 1 tot 5 en bepaal uw prioriteit voor de komende periode.

In de eigen organisatie	1	2	3	4	5
<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn medewerkers vrijgesteld om samenwerkingen aan te gaan en uit te bouwen. • Medewerkers krijgen voldoende tijd en ruimte om samenwerkingen vorm te geven. • Medewerkers weten wat ze zelf mogen beslissen en waarvoor ze moeten terugkoppelen naar hun organisatie. • Medewerkers krijgen ondersteuning en vorming (coaching, supervisie, intervisie, ...) bij hun samenwerkingsopdracht. • De bespreking van de samenwerkingen hebben een plaats tijdens teamvergaderingen. • Er is een soepele interne vergaderstructuur, zodat medewerkers zich vrij kunnen maken voor netwerkmomenten. • De competenties die medewerkers nodig hebben om samen te werken, zijn omschreven. • De organisatie is bereid haar eigen bedrijfscultuur, taalgebruik en ingesteldheid in vraag te stellen. • Er is bereidheid om de eigen organisatie aan te passen aan de noden die voortvloeien uit de samenwerking. • Iedereen in de organisatie is op de hoogte van de lopende samenwerkingsverbanden. • Er is een draagvlak voor samenwerking bij terreinwerkers, beleidsmedewerkers en directie. • De organisatie gunt zichzelf en haar medewerkers voldoende tijd om samenwerkingen uit te bouwen, een minder rendabele periode van verkennen en uitzoeken inbegrepen. 					
Samen met de partner	1	2	3	4	5
<ul style="list-style-type: none"> • Het samenwerkingsproces wordt gezamenlijk gepland en opgevolgd. • Er is een open gesprek over de belangen, de motieven en de inzet van beide partners. • Er is een gemeenschappelijk doel om samen te werken. Dat wordt samen bepaald, en kan ook wijzigen. • Men kent meerdere vormen van samenwerking en toetst af welke de meest geschikte is. • De samenwerking situeert zich op het operationele niveau (werkvloer, teams, hulpverleners) én op het structurele niveau (beleid, coördinatie, directie). Er is communicatie en overleg tussen die verschillende niveaus. • Belangrijke elementen van de samenwerking staan op papier. • De samenwerking wordt regelmatig met alle betrokken partners geëvalueerd en indien nodig aangepast. • Men durft afspraken in vraag stellen, verminderen of afronden, op basis van de doelstellingen en de gewenste resultaten. • Uit de samenwerking komen nieuwe thema's of problematieken naar boven, waar verder kan aan gewerkt worden. 					

Deze checklist is geïnspireerd op een schema van STENT Oost-Vlaanderen, en met dank ook aan Greta Leire, coördinator van het overlegplatform Geestelijke Gezondheid in Brussel.