

A photograph of a young girl with brown hair, smiling and looking towards the camera. She is wearing a red top. In the background, other children are visible, slightly out of focus, in a green, outdoor setting. A large, semi-transparent yellow triangle is overlaid on the right side of the image.

Infosheet

Evaluatie van de Ouder- en
Kindteams Amsterdam



Nederlands
Centrum
Jeugdgezondheid

Ouder- en Kindteams
Amsterdam

Infosheet ouder- en kindteams Amsterdam

Evaluatie 2019 - 2021

De samenwerkende organisaties Stichting Ouder- en Kindteam, de GGD afdeling jeugdgezondheidszorg (GGD-JGZ) en de afdeling jeugdgezondheidszorg van de SAG-Zorgontwikkeling BV (JGZ-SAG ZO) hebben het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ) eind 2021 gevraagd om de samenwerking binnen en aansturing van de Ouder- en Kindteams in de periode 2019-2021 te evalueren. Het doel van de evaluatie is het bieden van handvatten en het geven van richting aan de verdere samenwerking binnen en aansturing van de OKT's in Amsterdam. In deze infosheet worden de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek beschreven en aanbevelingen gedaan.

De start: Ouder- en Kindteams (OKT's) in Amsterdam

Vanuit het gezamenlijke doel om ervoor te zorgen dat kinderen en jongeren zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen, werd in 2015 gestart met Ouder- en Kindteams (OKT's). Er waren 3 beoogde resultaten:



Het team is **dichtbij** gezinnen, **herkenbaar** en **toegankelijk** voor jeugdigen en ouders in de wijken en op scholen.



De professionals in het team kennen en benutten **elkaars expertise** (waardoor kennis wordt verrijkt).



Snel en zonder wachttijden kan de juiste expertise voor gezinnen erbij gehaald worden.

Sindsdien werken ouder- en kindadviseurs (OKA's), jeugdverpleegkundigen, jeugdartsen, jeugdpsychologen en OKT-assistenten vanuit verschillende disciplines samen in OKT's.

Ouders, kinderen, jongeren en ook professionals die met jeugd werken, kunnen bij dit team terecht met vragen en zorgen over opvoeden en opgroeien. Verspreid over de stad zijn er 22 OKT's; de teams werken vanuit de wijk en op school. Daarnaast is er 1 team dat zich richt op jongeren en hun ouders in het voortgezet onderwijs.



Visie

Kinderen en jongeren in Amsterdam groeien gezond en veilig op en ontwikkelen zich tot veerkrachtige volwassenen die met vertrouwen de toekomst tegemoet gaan.



Missie

Wij helpen kinderen en jongeren om gezond en veilig op te groeien en zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Dat doen we samen met hen, hun ouders en omgeving, daar waar zij zijn. Wij doen wat nodig is, zodat kinderen, jongeren en hun ouders grip houden of krijgen op hun leven. Wij streven naar gelijke kansen voor alle kinderen en jongeren. Wij spannen ons daarom extra in voor de wijken en gezinnen die ondersteuning of jeugdhulp het meest nodig hebben.

De evaluatie van OKT's 2019-2021

Het NCJ heeft de OKT's geëvalueerd door de ervaringen van teamleden op te halen middels kwalitatief onderzoek op basis van de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat werkt wel/niet in de samenwerking binnen de ouder- en kindteams?
2. Wat werkt wel/niet in het organisatiemodel, waarbij sturing in de lijn van de teamleiders/meewerkend coördinatoren is belegd?

Werkwijze van de evaluatie

- Onderzoekers van het NCJ spraken tijdens groepsinterviews 50 deelnemers uit 4 OKT's. De bevindingen op basis van deze groepsinterviews zijn opgetekend, waarna deze inductief en thematisch zijn geanalyseerd. Op basis van patronen zijn aanbevelingen geformuleerd.
- De teamleiders OKT, meewerkend teamleiders JGZ en teamleider JGZ-SAG ZO van 12 OKT's spraken met hun eigen team over de aansturing. Dit deden zij o.b.v. een topiclijst met uitleg, die zij van de onderzoekers kregen. Van deze groepsgesprekken werd een verslag gemaakt. De onderzoekers van het NCJ voerden een documentanalyse hierop uit.
- Tijdens een online bijeenkomst met 91 deelnemers (professionals, de teamleiders OKT, meewerkend teamleiders JGZ en teamleider JGZ-SAG ZO en beleidsmedewerkers) werden de bevindingen getoetst en bediscussieerd.
- Tijdens een fysieke bijeenkomst met de teamleiders OKT, meewerkend teamleiders JGZ en teamleider JGZ-SAG ZO werden alle bevindingen gedeeld en besproken.

Ouder- en Kindteams Amsterdam



Bevindingen en aanbevelingen

1. Samenwerking op de werkuloer

Wat werkt wel/niet in de samenwerking binnen de ouder- en kindteams?

Tijdens de groepsinterviews hebben we bevlogen professionals gesproken die de meerwaarde van het werken in een OKT omarmen vanwege het kunnen benutten van elkaars kennis en expertise, wat hun blik verbreedt. Ook werken ze graag samen als ze ervan overtuigd zijn dat het de zorg aan ouder en kind ten goede komt. De samenwerking binnen de teams wordt verschillend ervaren, van redelijk tot heel positief. De geïnterviewden noemen meerdere factoren die de samenwerking beïnvloeden. Deze komen hieronder puntsgewijs aan de orde. Praten over de samenwerking binnen het team bracht het gesprek als vanzelf op de 'transformatieopdracht' en de beoogde resultaten van het OKT. Ook deze bevindingen delen we graag.



"Er zijn meer mogelijkheden voor het voetlicht, het maakt je wijzer." (GGD)

"Als het uiteindelijk ten goede komt voor het kind en als het van toegevoegde waarde is. Als het iets biedt wat ik zonder OKA's niet zou kunnen bieden." (JGZ- SAG ZO)

Duidelijkheid over de 'transformatieopdracht'

Tijdens de interviews blijkt dat volgens de geïnterviewden de samenwerking moeilijker op gang komt als onduidelijk is hoe de opdracht om 'generalistisch te werken' moet worden uitgelegd. Wanneer professionals en de teamleider in staat zijn om de transformatieopdracht te vertalen naar het werken in de praktijk ontstaat er volgens de geïnterviewden een betere samenwerking.

Aanbeveling: Één duidelijke gezamenlijke opdracht.

Het is helpend als de teamleider duidelijk maakt aan welke gezamenlijke opdracht gewerkt wordt en wat ieders rol daarin is. Bespreek de jaarlijkse opdracht herhaaldelijk met het team, zolang hierover onduidelijkheden bestaan. Vraag commitment op de opdracht is: hoe gaan we dit met elkaar voor elkaar krijgen?

Veiligheid en waardering

De ervaren waardering tussen teamleden van de verschillende organisaties en tussen de teamleider en professionals blijkt wisselend. Volgens de geïnterviewden gedijt de samenwerking als je je veilig en gewaardeerd voelt. Dan durf je je kwetsbaar op te stellen, waardoor je elkaar eerder en makkelijker consulteert. Elkaar en elkaars vakgebied kennen is belangrijk voor deze onderlinge waardering. Sommige geïnterviewden geven aan niet goed te kunnen vertellen wat het vakgebied van de ander inhoudt, ook doordat ze hiervoor de tijd niet voldoende (hebben kunnen) nemen.

Factoren die hieraan bijdragen zijn bijvoorbeeld de Covid-19 pandemie en niet werken als team op 1 locatie, waardoor je elkaar minder treft. Samen een casus oppakken en bespreken tijdens gezamenlijke casuïstiekbesprekingen, met elkaar meelopen, elkaar inwerken, maar ook samen lunchen en gezamenlijke teamactiviteiten helpen om elkaar en elkaars vakgebied te leren kennen. Het met elkaar praten over de samenwerking wordt gemist in de gezamenlijke overleggen. Professionals geven aan gezien en gehoord te willen worden. De geïnterviewden voelen zich niet serieus genomen als ze het gevoel hebben dat er met hun ideeën en inbreng weinig tot niets gedaan wordt.



Aanbeveling: Werk aan teambuilding.

Creëer een veilige werkomgeving en werk samen aan het gevoel één team te zijn, ook al werk je (voorlopig nog) vanuit verschillende organisaties. Dit vraagt blijvend aandacht, zowel van de professionals als de teamleiders, en komt tot stand door het structureel inplannen van momenten en gelegenheden voor persoonlijk contact en het samen praten over de samenwerking.



"In dit team wordt duidelijk de meerwaarde gevoeld om elkaar erbij te halen en met alle disciplines samen te werken. Het samenwerken wordt hier goed benut, juist om elkaar op de been te houden. Er is hier heel erg veel respect voor elkaar en elkaars expertise. Als je dat heel erg in stand houdt dan leer je heel veel van elkaar." (TL)

"Dit overleg maakt duidelijk dat we er allemaal wel verschillend in staan. Dat uitwisselen met elkaar is wel belangrijk om begrip te krijgen voor elkaars positie. Daarom zou ik juist pleiten voor een gezamenlijk overleg om dit (red.: de onderlinge samenwerking) te bespreken. Dat gebeurt nu weinig." (OKA)



Communicatie naar team meenemen in keuzes en beslissingen waarom sommige overleggen alleen met de stichting OKT en waarom alleen met JGZ, wanneer samen op en wanneer niet. Er is te weinig gecommuniceerd. (verslag groeps gesprek)

Samenwerkingsafspraken maken, evalueren en bijstellen

In een team waar de professionals zich veilig en gewaardeerd voelen ontstaat de samenwerking vaak als vanzelf. Tegelijkertijd geven veel professionals aan behoefte te hebben aan kaders. Ze geven aan dat het bij het scheppen van deze kaders belangrijk is om van elkaar en van andere teams te leren. Binnen het OKT neemt elke professional z'n eigen kennis, expertise en aandachtsgebieden mee. Naast dat dit zeer waardevol is vraagt dit ook volgens de geïnterviewden continue bijsturing van deze samenwerkingsafspraken als er nieuwe medewerkers bij het team komen. Er is overlap van taken tussen OKA's en JGZ professionals, met name op het gebied van psychosociale- en opvoedondersteuning, het contact met kinderdagverblijven en scholen en het inschakelen van specialistische jeugdhulp inclusief GGZ. Met name rondom het verwijzingsproces binnen het OKT en het niet meer rechtstreeks mogen verwijzen door JGZ-professionals is veel onvrede. Soms geeft dit onduidelijkheid en onzekerheid over de onderlinge taakverdeling, de beroepsidentiteit en het eigen functioneren. In één van de vier teams van de groepsinterviews wordt deze overlap van taken juist gebruikt om de taken uitwisselbaar te maken.





Aanbeveling: Maak samen afspraken, koester wat goed gaat en creëer ruimte voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Samenwerkingsafspraken zijn helpend. Maak ze op hoofdlijnen en laat voldoende ruimte om op maat samen te werken en natuurlijk gevormde hazenpaadjes in de samenwerking te volgen. Er is veel overlap in kennis en vaardigheden. Maak gebruik van de kennis en ervaring t.a.v. psychosociale problemen en opvoedondersteuning van JGZ-professionals. Hiermee voorkom je verspilling van talenten en behouden de professionals hun passie en bevologenheid voor het vak. Bedenk samen hoe ieders expertise optimaal benut kan worden en koester de verschillen in expertise en aandachtsgebied. Betrek hierbij de teamleden.



"Je deelt veel kennis met elkaar, je kijkt samen naar casussen, samen op huisbezoek, je kunt sneller doorpakken." (OKA)

"Ik vind het zo fijn dat we wel gekaderd hebben wie wat doet, maar dat er ook overloop is in elkaars functie." (JGZ-SAG ZO)

"Als je de JGZ alleen maar medisch labelt kleed je de JGZ uit." (GGD)

Tijdens de interviews werd ook duidelijk dat een aantal factoren belemmerend zijn voor de samenwerking:

Werken op verschillende locaties en met verschillende systemen

Tijdens de interviews geven alle deelnemers aan dat werken op 1 locatie helpend is voor de samenwerking. Het kost veel energie, extra werk en vertraagt als je elkaar niet als vanzelf 'in de gang' tegenkomt. Ook een gemeenschappelijke werkomgeving wordt door veel professionals als zeer wenselijk ervaren om de efficiëntie van de samenwerking te bevorderen. Zoals een deelnemer van de online bijeenkomst verwoordde: het is als zwemmen tegen de stroom in met al die verschillende locaties en systemen.



Aanbeveling: Zoek haalbare oplossingen voor praktische belemmeringen.

Realiseer je dat het werken op verschillende locaties en in verschillende systemen beperkend is voor de samenwerking tussen de verschillende organisaties van het OKT team. Blijf zoeken naar mogelijkheden om de werkbaarheid tussen de verschillende organisaties te optimaliseren.



"We werken met verschillende systemen, andere mail, platform Kick voor de Stichting en ook voor de JGZ, maar mensen komen we niet aan toe om er naar te kijken. Al dit helpt niet om je één geheel te voelen." (TL/MW)

"Het werken op één plek, zodat we elkaar vaker zien. Als je elkaar niet ziet dan moet je een denkstap extra maken "kan ik wel bellen, is iemand wel aan het werk of bereikbaar?" (OKA)

Instabiliteit in het team en hoge werkdruk

Er wordt een hoge werkdruk ervaren door alle geïnterviewden. De belangrijkste redenen hiervoor die genoemd worden zijn vele personele wisselingen, toename van complexiteit in het dagelijks werk, en veranderingen in (gemeentelijk) beleid en uitbreiding van taken, die niet altijd haalbaar en uitvoerbaar blijken in de praktijk. In één van de teams wordt de overlap in taken gebruikt om in tijden van hoge werkdruk elkaar te ontlasten door casus van elkaar over te nemen.

Aanbeveling: Zorg voor elkaar en voor stabiliteit.

Zorg voor stabiliteit en vaar langdurig een stabiel beleid op basis van inhoud. Stel haalbare doelen en evalueer met het hele team. Besteed bij nieuwe onderwerpen aandacht voor de uitvoerbaarheid in de praktijk en bevrage de professionals hierop. Wat is nodig om dit te laten slagen? Pak de ervaren hoge werkdruk aan. Zorg ervoor dat medewerkers gezond kunnen blijven functioneren.



"We zijn nu slachtoffer van bezuinigingen en managers die al een plan hebben en pas daarna kijken hoe het in de praktijk uitpakt in plaats van dat het eerst al in de praktijk is aangetoond." (JA GGD)

"Ik zou een meer realistische blik willen. En kaders schets je soms ook door "nee" te zeggen. Het OKT kan niet alles." (OKA)

Tijdens de gesprekken over de samenwerking kwam naar voren dat volgens de geïnterviewden het beoogde resultaat 2 met betrekking tot het kennen en benutten elkaars expertise zeker is bereikt. Hieronder gaan we dieper in op de beide andere beoogde resultaten.

Beoogd resultaat 1: Het OKT is dichtbij, herkenbaar en toegankelijk

Vooraf de OKA's ervaren dat ze dichtbij de gezinnen en jeugdigen zijn komen te staan bijvoorbeeld doordat ze nu verbonden zijn aan scholen. De JGZ-professionals zien hierin geen verandering. De deelnemers vertellen dat bij de JGZ iedereen altijd al binnenliep. Wat betreft de herkenbaarheid ervaren de geïnterviewden dat voor lang niet alle jeugdigen en ouders duidelijk lijkt waarmee ze terecht kunnen bij het OKT. Tijdens de gesprekken wordt duidelijk dat de term 'toegankelijk' niet gehanteerd wordt door professionals. De geïnterviewde professionals spreken over laagdrempeligheid en bereikbaarheid. Het door een aantal geïnterviewden ervaren wantrouwen van ouders richting het OKT, vermoedelijk vanwege de associatie met Jeugdbescherming, vormt volgens hen een bedreiging voor de laagdrempeligheid. Durven ouders (nog) wel met lichte opvoedvragen bij het OKT aan te kloppen? Over de bereikbaarheid van het OKT voor jeugdigen en ouders, en externe samenwerkingspartners zoals huisartsen en scholen, wordt door de geïnterviewden wisselend gedacht. De geïnterviewden hebben gemerkt dat het opzetten van het OKT initieel ook onrust heeft gebracht in de samenwerkingsrelatie met scholen en netwerkpartners. Bijvoorbeeld doordat voor niet iedereen duidelijk was wat het OKT te bieden had, of doordat hulpverlening die voorheen vanuit school werd aangeboden nu vanuit het OKT werd aangeboden.



"Het is makkelijker om laagdrempelig hulp (van een OKA) te krijgen. Vroeger had je altijd een verwijzing nodig. Nu kan je gewoon binnenlopen als je hulp (van een OKA) wilt." (TL/MW)

"Ik vraag mij af of dat (een gezicht zijn) voor iedereen zo duidelijk is. De JGZ is heel duidelijk, maar dat we met z'n allen 1 zijn is helemaal niet duidelijk voor ouders." (JGZ-SAG ZO/GGD)

"Ook voor netwerkpartners is niet duidelijk wat we allemaal kunnen en te bieden hebben. Als je als huisarts iets wilt word je vele malen doorverbonden en kom je via een algemene mailbox na zeer vele omwegen terecht bij juiste. Dat is allemaal heel ingewikkeld." (TL)

Uitstralen: Met elkaar zijn we het OKT.

Allemaal dezelfde naam dragen. B.v. Ik ben jeugdarts vanuit het OKT (naam OKT). Bewustzijn.

Hoe formuleer je dit. En blijven uitleggen dat we één transformatieopdracht hebben, waar meerdere organisaties achter zitten. Verschil in invulling van functie, qua taken.

Overstijgend verhaal, helder hebben, intern met elkaar de functies goed weten te vertellen. (verslag groeps gesprek)

In de groeps gesprekken worden veel tips gegeven voor een eensluidende communicatie vanuit het OKT. Je moet daarbij met z'n allen eenzelfde boodschap uitdragen, waarbij het belangrijk is dat je deze boodschap ook voelt. Teamleiders geven dit gevoel door aan hun teamleden en de teamleden weer aan de ouders, jeugdigen en samenwerkingspartners.

De termen jeugdzorg en jeugdhulp worden (red.: door de ouders) door elkaar gebruikt. Ouders zijn bang dat we van de jeugdbescherming zijn. We bieden jeugdhulp aan we zijn van het OKT. (verslag groeps gesprek)

Aanbeveling: Werk aan een heldere positionering en (naams-)bekendheid van de OKT's richting jeugdigen en ouders; een krachtig gezamenlijk verhaal, dat gevoeld en gedragen wordt. En let daarbij op het gebruik van eenduidige terminologie. Betrek jeugdigen en ouders (het 'klantperspectief') proactief door met hen in gesprek te gaan. Vraag naar hun ervaringen, wensen en behoeften, en maak duidelijk wat het OKT te bieden heeft. Zet een communicatiestrategie in die hierbij aansluit. Neem de teamleden van de OKT's mee in deze strategie, zodat de boodschap richting jeugdigen en ouders eenduidig wordt uitgedragen en daarmee versterkt.

Beoogd resultaat 3: Snel en zonder wachttijden de juiste expertise beschikbaar hebben

Voor het snel een OKA erbij halen voor lichte opvoedondersteuning zijn de lijntjes nu kort. Daarnaast is binnen het OKT een breed palet aan specialistische expertise beschikbaar gekomen, waardoor complexere ondersteuning binnen het OKT aangeboden kan worden. Echter, volgens de geïnterviewden komt de preventieve taak onder druk te staan door uitbreiding van taken en het aandienen van steeds zwaardere en complexere problematiek komt. Dit laatste wordt ook veroorzaakt door het vastlopen van de specialistische jeugdhulp inclusief GGZ in de gemeente. Preventieve zorg bieden lukt nog wel, maar er moeten volgens de geïnterviewden keuzes gemaakt worden.

Aanbeveling: Houd oog voor preventie en blijf met elkaar in gesprek hoe hiervoor voldoende aandacht en tijd beschikbaar blijft. Voorkomen is vooruitkomen. Los niet altijd alles zelf op, durf ook 'nee' te zeggen.



"Zorg zonder wachttijden (red.: interne doorverwijzing JGZ naar OKA) is in de praktijk verre van haalbaar gebleken. Daar wilden we wel graag naar toe met z'n allen." (JGZ-SAG ZO)

"We hebben het onderschat. We kregen eenvoudige casussen (opvoedadvies) maar er ging veel meer tijd in zitten, sommige vragen bleken complexe vragen te zijn die veel meer tijd vroegen." (OKA)

2. De organisatie van OKT's

Wat werkt wel/niet in het organisatiemodel, waarbij sturing in de lijn van de teamleiders/meewerkend coördinatoren is belegd?

Met hun team gingen de teamleiders OKT, meewerkend teamleiders JGZ en teamleider JGZ-SAG ZO in gesprek over het functioneren van het organisatiemodel, waarbij sturing in de lijn van de teamleiders en meewerkend teamleiders JGZ is belegd. Met elkaar gingen de teamleiders OKT, meewerkend teamleiders JGZ en teamleider JGZ-SAG ZO in gesprek over de onderlinge taakverdeling en samenwerking. Het blijkt uit de verslaglegging dat niet alle vragen uit de aangeleverde topiclijst even uitgebreid aan de orde zijn gekomen. Soms is het onduidelijk voor de onderzoekers wat met het antwoord wordt bedoeld en soms lijkt de vraag niet begrepen door het team.

Het contact met hun teamleider OKT, meewerkend teamleider JGZ en/of teamleider JGZ-SAG ZO wordt door de teamleden als laagdrempelig en toegankelijk ervaren. Het is niet voor alle professionals even duidelijk hoe de taakverdeling tussen de teamleider OKT, meewerkend teamleider JGZ en/of teamleider JGZ-SAG ZO is en voor welke vragen ze bij wie terecht kunnen. De teamleiders zelf ervaren een duidelijke onderlinge rolverdeling.

Het is niet duidelijk voor welke vragen je bij MW en teamleider terecht kan. JGZ-collega's gaan niet naar teamleider OKT met een vraag. (verslag groeps gesprek)

De rolverdeling tussen elkaar is duidelijk en helder. Teamleider OKT treedt naar buiten en MW is er voor alle JGZ inhoudelijke vragen en voor personele zaken m.b.t. JGZ. JGZ collega's komen niet automatisch bij de Teamleider OKT. (verslag groeps gesprek)



Er worden in de groeps gesprekken geen verbeterpunten genoemd, wel factoren voor een succesvolle sturing zoals intensief overleggen met elkaar, elkaars vakgebied begrijpen en een verbindende rol pakken. Persoonlijke kwaliteiten die in de leidinggevende gewaardeerd worden door de teamleden zijn: leidinggevende kwaliteiten, betrouwbaarheid, toegankelijkheid, en kennis van de inhoud. Het is van belang dat de teamleider stevig z'n rol pakt.



“Dat is wat ik nodig heb: iemand die doorpakt en aan teambuilding doet en die blootlegt waar de pijnpunten liggen.” (OKA)

TL pakt de rol om mee te blijven denken op thema's en veranderopdracht, blijft het “waarom” uitleggen. TL pakt goed het voorzitterschap, gaat terug naar de kern, goede samenvatting en sturing. (verslag groeps gesprek)



Een antwoord op de vraag of de huidige sturing bijdraagt aan een efficiënte en effectieve zorg vanuit het OKT is niet in de verslaglegging terug te vinden.

In het reflectiegesprek komt de vraag terug hoe de samenwerking is met de teamleider en wordt hierop feedback gegeven. Het is fijn als wederzijdse kwetsbaarheid kan worden gedeeld. Het hanteren van verschillende cycli met betrekking tot de reflectie- en ontwikkelgesprekken benadrukt voor de teamleden dat het OKT uit verschillende organisaties bestaat. Dit draagt niet bij aan het gevoel één team te zijn.

Waarom moeten de OKA's een andere reflectie hebben dan het JGZ? Maakt weer onderscheid. Waarom is de teamleider OKT bij gesprekken met JGZ-ers? In de praktijk niet goed zicht op het functioneren van deze medewerkers. (verslag groeps gesprek)

Volgens de teamleiders OKT, meewerkend teamleiders JGZ en teamleider JGZ- SAG ZO zelf verloopt de onderlinge samenwerking goed. De prestatiedialoog is hierbij helpend.

Logisch voor beide dat je beide verantwoordelijk bent. Je staat samen voor een klus. Je helpt elkaar herinneren hoe of wat. Logische samenwerking, beide verantwoordelijk voor de eindopdracht. Ieder op zijn eigen gebied. We sturen het samen aan. (verslag groeps gesprek)

Ook tijdens de groeps gesprekken kwam naar voren dat verschillende budgetten en systemen niet bevorderend zijn voor de aansturing. En dat een goede aansturing tijd kost.

Als OKT is er een leerbudget en als JGZ is er een scholingsbudget voor je stadsdeel. Het is lastig om iets gezamenlijks te organiseren. Het is een mooie organisatiestructuur maar het kost tijd!..... (verslag groeps gesprek)



Aanbeveling: Wees stevig in je leiderschap, begrijp elkaars vakgebied en stel je verbindend op.

Zorg dat de onderlinge taakverdeling tussen de teamleiders ook voor de teamleden kraakhelder is. Blijf ervoor zorgen dat, met de verschillen die er zijn, de teamleden voelen één team te zijn. Een gezamenlijke uitstraling naar ouders, jeugdigen en samenwerkingspartners begint bij teamleiders die hierin geloven en dit weten uit te dragen. Investeer meer tijd en middelen in een verdiepend onderzoek naar het functioneren van het organisatie model.



Afsluitende aanbeveling: Wees transparant!

Samenwerken gaat ook over samenwerking tussen professionals en teamleiders en directie. Wees transparant over je besluitvorming en koppel altijd en zorgvuldig terug aan professionals over wat je gedaan hebt met hun adviezen. Zij investeren graag door deel te nemen aan allerlei denktanks en werkgroepen, maar worden ook graag serieus genomen. Faciliteer professionals en leg ook uit waarom iets niet mogelijk is, zoals werken op 1 locatie en in dezelfde werkomgeving. Er wordt door velen een hoge werkdruk ervaren en te weinig ruimte en tijd om preventief te blijven werken. Over de manier hoe de verwijzingen nu verlopen en over de onderlinge taakverdeling met betrekking tot lichte opvoedondersteuning is onvrede. Blijf hierover in gesprek gaan met elkaar. Daardoor behouden professionals hun bevlogenheid en zullen ze willen blijven investeren in het OKT.

Colofon

Dit is een uitgave van het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ), gemaakt in opdracht van GGD Amsterdam.

Auteurs

dr. Yvonne Vanneste (onderzoeker en adviseur)

dr. Madelon Meijer-Hoogeveen (onderzoeker en adviseur)

Stichting Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (NCJ)

Gevestigd in het Piet van Dommelenhuis

Churchilllaan 11 (7e etage)

3527 GV Utrecht

juni 2022