



Kinder Company

Onderzoeksverslag

Samenwerken, wat nu?

“Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden en versterkt worden?”

Auteurs:

Gertine van Ravenhorst (130298) & Myrte Wilms (130810)

Opdrachtgevers:

Simone Smaal en Herman Nugteren,
Kinder Company

Opleiding:

Sociaal Pedagogische Hulpverlening /
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Afstudeerbegeleider:

Hanneke van Wijgerden – Snoek

Beoordelaar:

Geert Jan Spijker

mei 2017

Colofon

Auteurs: Myrte Wilms (130810) en Gertine van Ravenhorst (130298)

Onderwijsinstelling: Christelijke Hogeschool Ede

Opleiding: Maatschappelijk Werk en Dienstverlening / Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Verdiepingsminor: Jeugdzorg en Pedagogiek

Opdrachtgever: Simone Smaal en
Herman Nugteren, Kinder Company

Afstudeerbegeleider: Hanneke van Wijgerden – Snoek

Beoordelaar: Geert Jan Spijker



© 2017 Myrte Wilms en Gertine van Ravenhorst

Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de onderzoekers worden openbaar gemaakt of verveelvoudigd, waaronder begrepen het reproduceren ten behoeve van een onderneming, organisatie of instelling of voor eigen oefening, studie of gebruik welk(e) niet strikt privé van aard is.

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het afstudeeronderzoek 'samenwerken, wat nu?'. Het bevat een kwalitatief onderzoek dat zich richt op de samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties, ontdekt waar de verwachtingen en wensen liggen van professionals en ouders en kijkt hoe deze samenwerking het beste ingericht kan worden.

Wij zijn Myrte Wilms en Gertine van Ravenhorst, beiden vierdejaarsstudenten aan de Christelijke Hogeschool Ede en wij studeren Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Sociaal Pedagogische Hulpverlening. Toen wij in jaar drie samen stage hebben gelopen, kwamen wij in contact met Herman Nugteren en Simone Smaal. In die tijd waren zij bezig met het opzetten van de nieuwe organisatie Kinder Company. De interesse van ons was gewekt en wij zijn met hen in gesprek gegaan om te kijken of wij voor hen een afstudeeronderzoek konden uitvoeren.

Wij hebben met veel plezier aan het onderzoek gewerkt. In deze onderzoeksperiode hebben wij veel ondersteuning gekregen vanuit Simone Smaal en Herman Nugteren, hen willen wij dan ook in het bijzonder bedanken voor de mogelijkheid om binnen Kinder Company ons afstudeeronderzoek te kunnen doen en de begeleiding tijdens dit proces. Onze dank gaat ook uit naar Hanneke van Wijgerden – Snoek, afstudeerbegeleider vanuit de Christelijke Hogeschool Ede. Dank voor de begeleiding, ondersteuning en de betrokkenheid gedurende het onderzoek. Door deze ondersteuning hebben wij de kans gekregen om onze onderzoeksvaardigheden te vergroten en meer uit dit onderzoek te kunnen halen.

Wij willen ook alle medewerkers van Kinder Company en alle medewerkers van de externe organisaties bedanken die bereid waren om mee te werken aan ons onderzoek, zonder jullie input had dit onderzoek niet uitgevoerd kunnen worden. Bedankt voor de openheid tijdens de interviews en de duidelijke verwachtingen die jullie geschept hebben. Ook willen wij in het bijzonder de ouders bedanken die een bijdrage hebben gehad aan ons onderzoek door mee te werken aan onze interviews of meegeholpen hebben door het invullen van de vragenlijsten. Jullie input was onmisbaar. Als laatste willen wij onze vrienden en familie bedanken die gedurende de afgelopen periode altijd voor ons klaar hebben gestaan, bedankt voor het vertrouwen en de ondersteuning.

Wij hopen dat u door het lezen van dit onderzoek een beeld krijgt van de wensen en verwachtingen van betrokkenen maar ook zicht krijgt op belangrijke randvoorwaarden binnen een samenwerking. Wij dagen u uit kritisch te kijken naar uw manier van samenwerken met externe organisaties en op zoek te gaan naar ontwikkelpunten binnen deze samenwerking.

Wij wensen u veel leesplezier!

Myrte Wilms en Gertine van Ravenhorst

Ede, 29 mei 2017

Samenvatting

De doelstelling van dit onderzoek is een aanbeveling te doen aan de medewerkers van Kinder Company hoe zij in de samenwerking met externe organisaties, zoals een kinderdagverblijf of peuterspeelzaal, kunnen afstemmen en uitwisselen over het begeleidingsproces van het kind dat centraal staat. Kinder Company is een nieuwe organisatie die begeleiding biedt aan kinderen van 0-5 jaar en daarbij ook ouders intensief begeleiding biedt in het ondersteunen van hun kind.

Kinder Company heeft nog geen concreet beleid hoe zij deze samenwerking met externen invullen. De medewerkers van Kinder Company zijn nog zoekende hoe ze de afstemming en uitwisseling - die de samenwerking met externen vereist - zo in kunnen vullen. In dit onderzoek zal hierop een antwoord gezocht worden door middel van de volgende vraagstelling:

Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden en versterkt worden?

1. Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?
2. Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan een samenwerking met externe organisaties?
3. Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?
4. Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag, zijn de volgende onderzoeksmethoden gebruikt: literatuuronderzoek, documentenonderzoek, kwalitatieve- en expertinterviews en vragenlijsten.

In het onderzoek is naar voren gekomen dat de volgende punten belangrijk zijn om mee te nemen in het aangaan van een samenwerking:

- Gezamenlijk doel
- Evaluatie
- Afstemmen
- Frequentie van contact
- Afspraken
- Benoemen van ketenregisseur
- Bevorderen competenties

Het is aan te bevelen om bij de start van een traject met betrokkenen in gesprek te gaan en daarin de verwachtingen van betrokkenen uit te spreken naar elkaar. Bovenstaande punten zijn onderwerpen die dienen afgestemd te worden.

Inhoudsopgave

Colofon	2
Voorwoord.....	3
Samenvatting	4
Definiëring begrippen.....	6
Hoofdstuk 1 - Methodologie	7
Hoofdstuk 2 - Deelvraag 1: Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?	19
Hoofdstuk 3 - Deelvraag 2: Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan de samenwerking met externe organisaties?	25
Hoofdstuk 5 - Deelvraag 4: Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?	41
Hoofdstuk 6 - Conclusie.....	48
Hoofdstuk 7 - Aanbevelingen.....	50
Hoofdstuk 8 - Discussie en evaluatie	52
Literatuurlijst	57
Bijlage 1: SWOT-analyse en confrontatiematrix	59
Bijlage 2: Checklist samenwerking Nederlands Jeugd Instituut	62
Bijlage 3: Overzicht interviews.....	63
Bijlage 4: Interviewprotocol	64
4.1 Topiclijst deelvraag 2.....	64
4.2 Topiclijst deelvraag 3.....	65
4.3 Topiclijst deelvraag 4.....	66
4.4 Vragenlijst ouders	68
Bijlage 5: Definiëring kernlabels	70
Bijlage 6: Overzicht kernlabels en fragmenten	71
6.1 Overzicht kernlabels en fragmenten deelvraag 2	71
6.2 Overzicht kernlabels en fragmenten deelvraag 3	71
6.3 Overzicht kernlabels en fragmenten deelvraag 4	74
Bijlage 7: Checklist NJI vergelijking Kinder Company en externe organisaties.....	76
Bijlage 8: Uitkomsten Kinder Company.....	79
Bijlage 9: Uitkomsten externe professionals	84
Bijlage 10: Uitkomsten NJI checklist ouders	90
Bijlage 11: Uitkomsten van de NJI checklist.....	93
Bijlage 12: Checklist samenwerking - Kinder Company	100

Definiëring begrippen

- Afstemmen:

Met afstemmen wordt bedoeld op het uitspreken van verwachtingen, het rekening houden met elkaars visie maar ook het aansluiten op elkaars werkwijze.

- Contactmedewerkster:

Een contactmedewerkster is de persoon binnen 'Instapje', 'Opstapje' en 'Ouders Interactief' die het contact onderhoudt met de gezinnen. Zij zijn het vaste aanspreekpunt voor de cliënten. Kinder Company maakt geen gebruik van contactmedewerksters maar van mentoren.

- Coördinator:

Een persoon die er zorg voor draagt dat alles goed verloopt. Binnen 'Instapje', 'Opstapje' en 'Ouders Interactief' is de coördinator het aanspreekpunt voor de contactmedewerkster. Daarnaast is de coördinator verantwoordelijk voor de overdracht vanuit de organisatie richting andere organisaties.

- Draagvlak:

Mensen willen allemaal iets, ondersteunen en/of accepteren iets. Bijvoorbeeld: er is in een team draagvlak voor een nieuw project, het team wil allemaal dat het nieuwe project start.

- Ketenregisseur:

Een ketenregisseur is een persoon die de regie neemt binnen een keten rondom een cliënt. De primaire taak van de ketenregisseur is om de verschillende schakels, hulpverlening op elkaar af te stemmen en de ketenpartners aan te sturen.

- Probleemanalyse:

In een probleemanalyse worden de oorzaken van problemen inzichtelijk gemaakt, worden verbanden gelegd en belangrijke gegevens verzameld om uiteindelijk tot een beschrijving van het probleem te komen.

- Respondent:

Een respondent is een persoon die geïnterviewd is voor dit onderzoek of bij wie een vragenlijst is afgenomen.

- SMART:

SMART staat voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden. Een SMART-formulering wordt gebruikt wanneer er doelen opgesteld worden.

- Uitwisselen: Uitwisselen wordt in dit onderzoek gezien als het uitwisselen van informatie over de cliënt, het traject en andere belangrijke aspecten binnen de begeleiding, maar ook het uitwisselen van kennis en expertise tussen hulpverleners.

- Volgsysteem:

Aanduiding van de werkwijze die in organisaties wordt gevolgd voor het gericht beoordelen van het functioneren van kinderen.

- Visie/missie:

In een missie en visie omschrijven organisaties waar zij voor staan, wat uitgangspunten zijn van de organisatie en waar zij in de toekomst naar zullen streven. Een missie en een visie is bepalend voor de werkwijze van een organisatie omdat zij vanuit deze uitgangspunten werken.

Hoofdstuk 1 - Methodologie

1.1 Aanleiding

Sinds de verantwoordelijkheid van de zorg in 2015 naar de gemeenten is gegaan, zijn er nieuwe uitgangspunten geïntroduceerd voor deze zorg. Belangrijke uitgangspunten zijn bijvoorbeeld dat de zorg genormaliseerd wordt door het opvoedkundig klimaat te versterken in onder andere gezinnen en een kinderdagopvang, maar ook het netwerk betrekken en bekwaam maken wordt vaak genoemd. Daarnaast is een uitgangspunt dat er eerder juiste hulp ingezet wordt, om mensen zo dichtbij en effectief mogelijk te ondersteunen (Movisie, 2015). Binnen de Jeugdzorg worden deze uitgangspunten op diverse manieren ingevuld. Zo wordt er gestreefd om meer laagdrempelige zorg in te zetten, zoals begeleiding, om te voorkomen dat mensen in behandeling terecht komen. Maarten Faas schrijft in zijn onderzoek 'visie op de jeugdzorg' de belangrijkste punten uit de 'wet op de jeugdzorg'. Een van deze punten is de verplichte samenwerking. "De provinciaal georganiseerde jeugdzorg werkt nauw samen met en is afgestemd op het lokale jeugdbeleid zoals: (speciaal) onderwijs, jongerenwerk, gezondheidszorg, kinderopvang, maatschappelijk werk, politie en justitie. Samenwerking moet ertoe leiden dat problemen zoveel mogelijk worden voorkomen en als ze toch ontstaan in een vroeg stadium worden gesignaleerd en aangepakt" (Faas, z.d.). Deze verplichte samenwerking en hoe deze samenwerking ingevuld kan worden, wordt in dit onderzoek bekeken binnen de organisatie Kinder Company.

Kinder Company is een nieuwe organisatie die met hun werkwijze aansluit bij de eerder genoemde uitgangspunten. De missie van Kinder Company is om een passend aanbod te creëren dat zo snel mogelijk, zo licht mogelijk, zo dichtbij mogelijk en zo goed mogelijk wordt georganiseerd (Kinder Company, 2016). De organisatie biedt begeleiding aan kinderen tussen de één en vijf jaar oud waarbij er zorgen zijn over de ontwikkeling. De zorgen over de ontwikkeling zijn bijvoorbeeld op het gebied van spraak, taal, grove en fijne motoriek, sociale vaardigheden en leervermogen van het kind. De kinderen komen, naast dat zij naar de reguliere dagopvang gaan, twee dagen in de week bij Kinder Company om daar extra ondersteuning te krijgen. Kinder Company biedt een groepssetting met veel aandacht voor individuele begeleiding. Kinder Company richt zich in deze begeleiding op het ontwikkelen van vaardigheden van het kind en ook ouders worden hierbij betrokken. Zo worden ook de ouders intensief begeleid door middel van de methode 'Ouders Interactief'.

Kinder Company is een organisatie die tussen de reguliere opvang en de GGZ voorzieningen valt. Het biedt meer individuele en intensievere begeleiding in de ontwikkeling van kinderen dan een reguliere opvang maar het is geen behandelingstraject zoals kinderen aangeboden wordt in GGZ voorzieningen. Het is een tussenvoorziening die het op- en afschalen tussen de GGZ voorzieningen en de reguliere opvang gemakkelijker maakt.

Kinder Company is een organisatie met drie vaste medewerkers, allen zijn HBO- en Universitair opgeleid en ook allen zijn zij SKJ-geregistreerd (Kinder Company, 2016). Kinder Company is partner van een grote jeugdzorgorganisatie, Stichting Breder. De kwaliteit van de organisatie staat hoog in het vaandel, de kwaliteitsnormen die Stichting Breder hanteert, worden ook binnen Kinder Company gehanteerd. De oprichter en directeur van Kinder Company is ook HBO- gekwalificeerd en werkt ook als Kwaliteitsmanager bij een andere jeugdzorgorganisatie. Zij heeft Kinder Company samen gestart met een zakelijk partner die jaren directeur is geweest van een jeugdzorgorganisatie. Hij fungeert binnen Kinder Company als zakelijk adviseur. Beiden zijn zij al meerdere jaren werkzaam binnen de jeugdzorg en deze ervaring nemen zij mee in deze nieuwe organisatie.

Binnen Kinder Company wordt er gewerkt met verschillende methodieken, afkomstig van het Nederlands Jeugdinstituut. Kinder Company werkt met de methodieken 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief'. De methodiek 'Instapje' richt zich op het spelenderwijs leren van een

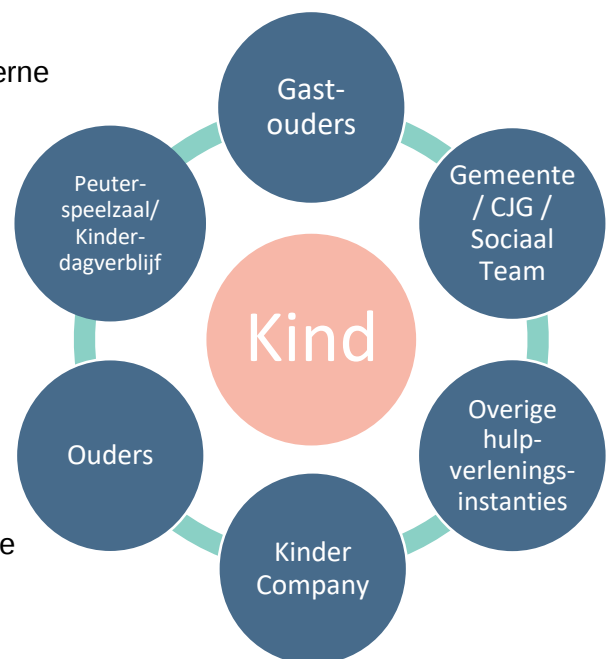
kind, 'Opstapje' richt zich op het gezin en biedt een gezinsprogramma waarbij voornamelijk gebruik gemaakt wordt van spelenderwijs leren. 'Ouders Interactief' vult aan op 'Opstapje', betreft ouders bij dit traject, biedt zicht op de interactie tussen ouder en kind en biedt cursussen aan ouders waarin zij de vuistregels en de ontwikkelingsgebieden van 'Opstapje' leren kennen (Nederlands Jeugdinstituut, 2017). Deze methodieken zullen in hoofdstuk drie uitvoerig beschreven worden.

Bij Kinder Company wordt er gewerkt met een individueel ontwikkelingsprogramma, passend bij het leerproces van het kind. Bij de aanvang van het traject wordt de ontwikkeling gemeten door middel van een ontwikkelingsonderzoek. Dit onderzoek wordt halverwege het traject en aan het eind van het traject ook uitgevoerd, zodat er duidelijk wordt gemeten wat de daadwerkelijke ontwikkeling van het kind is geweest. Kinder Company biedt daarnaast een mentorprogramma aan, het kind krijgt dagelijks één op één tijd met zijn mentor, in tegenstelling tot hoe dit gaat bij een kinderdagverblijf.

Het ontwikkelingsprogramma van Kinder Company stimuleert het actief leren van een kind. Ouders worden hierbij ook actief betrokken, aan de hand van de methodiek 'Opstapje' en 'Ouders Interactief' (Kinder Company, 2016). Zij zijn namelijk een belangrijke factor binnen de begeleiding van Kinder Company aan het kind. Het belang van een samenwerking met de jeugdige en zijn of haar opvoeder wordt door velen genoemd als een krachtige factor in een hulpverleningstraject (Barnhoorn, J. et al., 2013, p.13). Om het hulpverleningstraject te laten slagen, is het dus allereerst belangrijk om samen te werken met de jeugdige en zijn of haar opvoeders. Ouders zijn de eerste betrokkenen in het leven van het kind, zij zijn ook degenen die de opvoeding van hun kind uiteindelijk weer zelfstandig zullen oppakken. Het is de bedoeling dat er een stimulerend gezinsklimaat ontstaat rondom het kind, ook thuis moet de ontwikkeling van het kind gestimuleerd worden. De ouders krijgen daarom ook intensieve begeleiding hoe zij hun kind thuis kunnen stimuleren. De inbreng van ouders is daarom ook een belangrijke factor binnen dit onderzoek. De inbreng van ouders is terug te lezen in hoofdstuk vijf.

Kinder Company wil ook intensief samenwerken met externe professionals, zodat de ontwikkeling van het kind vanuit beide kanten gestimuleerd en versterkt wordt op een soortgelijke manier. In figuur 1 is te zien met welke professionals Kinder Company zou kunnen samenwerken. Kinder Company werkt ook samen met basisscholen maar het uitgangspunt van Kinder Company is dat hun zorg stopt op het moment dat het kind naar school gaat. De samenwerking met basisscholen is in de meeste gevallen alleen gericht op de informatieoverdracht rondom het kind.

Om een efficiënte manier van samenwerken te kunnen bereiken, moet er duidelijk worden welke verwachtingen er zijn vanuit Kinder Company en welke verwachtingen de medewerkers van de externe organisaties hebben.



Figuur 1: Samenwerkingspartners

Goede hulpverlening heeft zowel een eenstemmige definitie nodig over wat er speelt bij een cliënt, wat er nodig is, maar ook overeenstemming over wie wat kan doen, wanneer en waar (Westermann, G., Maurer, J., 2016, p.370). Wanneer er niet afgestemd wordt tussen de diverse betrokkenen, is het risico op stagnatie in de ontwikkeling groot. Een kind heeft een gestructureerde, eenduidige leefomgeving nodig om op een goede manier te ontwikkelen. Het ecologische model van Bronfenbrenner benadrukt ook het belang van de verschillende

niveaus om een kind heen. In 'Een betere wereld voor jonge kinderen - investeren in hun omgeving' wordt het ecologische model als volgt uitgelegd: Bronfenbrenner benoemt dat de omgeving van het kind bestaat uit diverse settings, waaronder familie en een kinderopvang bijvoorbeeld. Deze settings zijn volgens hem niet van elkaar los te zien, zij beïnvloeden elkaar en daardoor ook - indirect - het kind. Om kinderen dus juist te laten ontwikkelen, is het dus van belang om het kind te ondersteunen op een manier die kijkt naar de verschillende systemen om het kind heen en de onderlinge samenhang tussen deze systemen (Kind en Gezin et al., z.d.). Om de kinderen van Kinder Company zo goed mogelijk te ondersteunen, is het daarom van belang om af te stemmen tussen de verschillende disciplines en te kijken naar de onderlinge samenhang in het belang van het kind. Om deze samenwerking efficiënt in te vullen, moeten de verwachtingen uitgesproken worden en moet er afstemming en uitwisseling zijn tussen deze organisaties. De uitwisseling zal dan informatie-uitwisseling over het kind maar ook kennisuitwisseling tussen hulpverleners zijn. Kinder Company staat er namelijk voor open om te leren van werkwijzen die andere organisaties gebruiken, kennisuitwisseling is dus gewenst. In dit onderzoek zal er aandacht zijn voor de werkwijze van andere organisaties, maar de werkwijze van Kinder Company zal centraal staan. De werkwijzen van de andere organisaties zullen wel aan bod komen, met name om de koppeling te kunnen maken tussen de werkwijze van Kinder Company en die van de externe organisaties, zodat duidelijk wordt waarover ze moeten afstemmen en met welke aspecten er rekening gehouden moet worden.

Het belang van samenwerking tussen diverse partijen wordt door Lennard van Zanten benoemd in zijn onderzoek over de decentralisatie van de jeugdzorg in de gemeente Albrandswaard. Uit het onderzoek is gebleken dat samenwerkingsverbanden tussen hulpverleners, gemeenten en andere professionals belangrijk is om tot een zo effectief en efficiënt mogelijk te werken en taken uit te voeren. Alle respondenten (bestaande uit Gemeente Albrandswaard, Bureau Jeugdzorg en Ministerie VWS) en visies van organisaties geven aan dat samenwerking noodzakelijk is (van Zanten, 2011).

Kinder Company heeft nog geen concreet beleid hoe zij deze samenwerking met externen invullen. De medewerkers van Kinder Company zijn nog zoekende hoe ze de afstemming en uitwisseling - die de samenwerking met externen vereist - zo in kunnen vullen dat er een gezamenlijk doel ontstaat, waarin het kind als uitgangspunt wordt gezien en de ontwikkeling van dit kind centraal staat. Dit is dan ook de probleemstelling waarop dit onderzoek gebaseerd is. Door middel van dit onderzoek wordt er gezocht naar een antwoord op deze onduidelijkheden, zodat het proces van samenwerking voor alle partijen duidelijk wordt en dit ook meegenomen kan worden in de procedures van Kinder Company.

1.2 Vraagstelling

Hoofdvraag

Zoals hierboven al beschreven is in de probleembeschrijving, wil Kinder Company samenwerken met andere betrokken organisaties rondom een kind. Het is nog onduidelijk hoe ze deze samenwerking kunnen invullen waarbij rekening gehouden wordt met de werkwijze van andere organisaties en de ontwikkeling van het kind centraal staat. Deze onduidelijkheid is de aanleiding van dit onderzoek, de hoofdvraag is dan ook:

Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden en versterkt worden?

Toelichting:

Het is voor Kinder Company wel duidelijk dat er samenwerking nodig is om een begeleidingstraject van een kind zo efficiënt mogelijk te laten zijn, maar door middel van deze hoofdvraag wordt er gekeken hoe zij deze samenwerking in kunnen vullen. Afstemmen en uitwisselen vraagt om communicatie tussen de diverse hulpverleners en het uitspreken van verwachtingen en wensen. Er worden daarom in dit onderzoek interviews gehouden met interne en externe professionals om deze verwachtingen inzichtelijk te maken. Het uiteindelijke doel van deze samenwerking is het kind zo snel mogelijk en zo goed mogelijk te helpen, vandaar dat de ontwikkeling van het kind ook continu als uitgangspunt zal fungeren. Het doel van dit onderzoek is dan ook om te kijken hoe Kinder Company denkt deze ontwikkeling van het kind te stimuleren maar ook hoe de andere partijen deze ondersteuning van het kind in willen vullen en hoe deze verschillende werkwijzen op elkaar afgestemd kunnen worden zodat het kind zo optimaal mogelijk ondersteund wordt.

Om duidelijk te krijgen wat er met afstemming en uitwisseling bedoeld wordt in dit onderzoek, is een definiëring van de begrippen hieronder beschreven.

Afstemmen - Met afstemmen wordt in deze hoofdvraag bedoeld op het uitspreken van verwachtingen, het rekening houden met elkaars visie maar ook het aansluiten op elkaars werkwijze. Het afstemmen zal nodig zijn tussen Kinder Company en externe organisaties, om een goede invulling te geven aan hun samenwerking.

Uitwisselen - Uitwisselen wordt in deze hoofdvraag gezien als het uitwisselen van informatie over de cliënt, het traject en andere belangrijke aspecten binnen de begeleiding, maar ook het uitwisselen van kennis en expertise tussen hulpverleners.

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, wordt het onderzoek onderverdeeld in de volgende vier deelvragen:

Deelvraag 1

Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?

Toelichting:

Om tot een beantwoording van deelvraag één te komen, is er een literatuuronderzoek gedaan naar de randvoorwaarden voor samenwerking binnen het professionele netwerk rondom een cliënt. Het is voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek van belang om de wensen, verwachtingen en persoonlijke randvoorwaarden van de professionals - die naar voren zullen komen in deelvraag drie - te toetsen aan de randvoorwaarden die gesteld worden door de literatuur. Op deze manier wordt er getoetst of de wensen van de professionals daadwerkelijk ook effectief zijn. Deze effectiviteit zal meewegen in onze aanbeveling die we aan het eind van het onderzoek aan Kinder Company zullen doen. Voor het literatuuronderzoek is er diverse vakliteratuur en wetenschappelijke literatuur geraadpleegd. Waar mogelijk zijn ook vaktijdschriften en wetenschappelijke onderzoeken gebruikt om tot een beantwoording van deelvraag één te komen. Deze deelvraag vormt de basis voor de topiclijsten die opgesteld zijn. Deze topiclijsten zijn gebruikt voor de interviews die gehouden zijn voor de beantwoording van deelvraag twee, drie en vier. In de conclusie van het onderzoek is gekeken of de randvoorwaarden die uit het literatuuronderzoek kwamen, overeenkomst hadden met de wensen en verwachtingen van de professionals en ouders.

Deelvraag 2

Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan een samenwerking met externe organisaties?

Toelichting:

Om tot een beantwoording van deelvraag twee te komen, zijn de methodieken 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief' onderzocht en ook de missie en de visie van de organisatie bekeken. Voor het onderzoek van de methodieken is er allereerst documentenonderzoek uitgevoerd binnen Kinder Company. Daarnaast is er een interview gehouden met Hilde Kalthoff van het Nederlands Jeugdinstituut, medeoprichtster van de eerder genoemde methodieken. Om de hoofdvraag te beantwoorden is het van belang om te kijken of de werkwijze van Kinder Company bepaalde randvoorwaarden stelt aan een samenwerking. De randvoorwaarden die de werkwijze stelt, hebben mogelijk invloed op de manier waarop Kinder Company kan samenwerken met externe organisaties.

Deelvraag 3

Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?

Toelichting:

Voor de beantwoording van deelvraag drie zijn er interviews afgenomen met professionals die werkzaam zijn bij Kinder Company maar ook met externe professionals. Zo zijn er medewerkers van kinderdagverblijven, peuterspeelzalen, sociaal team en gastouders geïnterviewd zodat hun verwachtingen en wensen ten opzichte van een samenwerkingsverband bekend zijn bij Kinder Company. De input van zowel de interne als externe professionals zijn van belang voor het onderzoek omdat de samenwerking tussen deze professionals de kern is van het onderzoek.

Deelvraag 4

Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?

Toelichting:

Bij deelvraag vier zijn er vragenlijsten afgenomen met twee ouders die hun kind in begeleiding hebben bij Kinder Company. Er zijn ook drie interviews afgenomen met ouders die bekend zijn met Kinder Company en met het werkveld maar van wie hun kind geen begeleiding ontvangt vanuit Kinder Company. Het is voor dit onderzoek van belang dat ouders ook gehoord worden, omdat Kinder Company streeft naar zelfredzaamheid binnen het netwerk van het kind. Ouders nemen hierbij een belangrijke rol in. Daarnaast hebben ouders zeggenschap over het kind en zijn zij aanspreekpunt van Kinder Company en de externe organisaties. Voor dit onderzoek is het daarom belangrijk dat ook de wensen en verwachtingen van ouders duidelijk zijn, zodat Kinder Company en de externe organisaties ook rekening kunnen houden met deze verwachtingen en wensen binnen hun samenwerking.

Overzicht hoofdvraag en deelvragen

Hoofdvraag:

Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden en versterkt worden?

Deelvragen:

1. Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?
2. Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan een samenwerking met externe organisaties?
3. Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?
4. Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?

1.3 Verantwoording van de onderzoeksmethoden

In dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatief onderzoek. Het gaat bij dit kwalitatieve onderzoek onder andere om de betekenisgeving van de betrokkenen, ook wel een beschrijvend onderzoek genoemd (Baarda, 2013). In dit onderzoek is er gekeken op welke manier Kinder Company kan samenwerken met externe organisaties. Om dit te kunnen beantwoorden is het belangrijk om te onderzoeken welke randvoorwaarden er voor een samenwerking zijn vanuit de literatuur en de methodieken is bij de randvoorwaarden die gesteld worden vanuit de literatuur, de werkwijze van Kinder Company en aan de wensen en verwachtingen hulpverleners en ouders bij het samenwerken met andere organisaties.

Het gaat in dit onderzoek niet om de hoeveelheid samenwerking die er is met andere organisaties, maar om de manier waarop deze het beste vormgegeven zou kunnen worden. Hiervoor is het belangrijk om te weten wat het doel is in de samenwerking, wat er met elkaar gedeeld wordt en waar de voorkeuren van de samenwerkingspartners liggen. Het gaat bij kwalitatief onderzoek niet om tellen, maar vooral om begrijpen (Baarda, 2013, p.29). Er is onderzocht hoe de betekenisgeving van de betrokkenen zich verhoudt tot de randvoorwaarden die gesteld worden vanuit de literatuur en vanuit de methodieken. Dit is gedaan door aan de hand van de uitkomsten van het literatuuronderzoek de topiclijsten voor de interviews op te stellen.

In dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksmethoden aan bod gekomen: literatuuronderzoek, documentenonderzoek en interviews op diverse wijzen. De verschillende onderzoeksmethoden van dit onderzoek zullen per deelvraag worden omschreven.

Deelvraag 1

Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?

Onderzoeksmethoden

Voor het beantwoorden van deelvraag één is er een literatuuronderzoek gedaan. Binnen deelvraag één zijn wij op zoek gegaan naar de randvoorwaarden die de literatuur stelt voor samenwerking binnen het professionele netwerk dat om de cliënt heen staat. Uiteindelijk hebben wij ook literatuur gebruikt die geschreven is op een ander werkveld, de reden hiervoor staat beschreven in de risico's van deelvraag één en de evaluatie van het onderzoek. Om deelvraag één te beantwoorden is van er diverse vakliteratuur en wetenschappelijke literatuur gebruik gemaakt.

De wetenschappelijke literatuur hebben we voornamelijk gezocht in boeken en op internetsites. Zo hebben we bijvoorbeeld internetsites van de Rijksoverheid en het NJI geraadpleegd. Vakliteratuur hebben we met name gezocht in boeken, internetsites en vaktijdschriften, zoals Sozio en Movisie. De websites hebben wij gezocht via Google Scholar en met behulp van het programma BOLAS. De betrouwbaarheid van de literatuur wordt

vergroot door het gebruik van deze databanken. Daarnaast hebben we bij het zoeken gelet op actualiteit van de literatuur en de toepasbaarheid van de literatuur in ons onderzoek.

Risico's

Een risico bij deelvraag één was dat er in de literatuur niet gesproken werd van een samenwerking binnen het professionele netwerk maar dat er specifiek werd ingegaan op een onderdeel van dit professionele netwerk. In de literatuur is er bijvoorbeeld veel aandacht voor een samenwerking tussen huisartsen en hulpverleners maar minder voor hulpverleners onderling. Wanneer dit het geval was, hebben wij deze informatie, waar mogelijk, in de bredere context geplaatst om zo de algemene randvoorwaarden te belichten. Wanneer dit niet mogelijk was, hebben wij de context waar de literatuur vandaan komt, specifiek benoemd in het onderzoek.

Deelvraag 2

Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan een samenwerking met externe organisaties?

Onderzoeksmethoden

Voor de beantwoording van deelvraag twee, is er documentenonderzoek gedaan binnen Kinder Company en een expertinterview gehouden met Hilde Kalthoff van het Nederlands Jeugdinstituut. Zij is medeoprichter is van de methodieken 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief', de methodieken die Kinder Company gebruikt in haar werkwijze. Het interview met Hilde Kalthoff is terug te vinden in het bronnenboek onder hoofdstuk één, daar is ook het gespreksverslag van het interview te vinden.

Voor het documentenonderzoek heeft Kinder Company de documenten beschikbaar gesteld. Zo is er bijvoorbeeld gebruik gemaakt van het kwaliteitshandboek van de organisatie en de methodiekbeschrijvingen.

Risico's

Het risico was er dat er uit het documentenonderzoek weinig randvoorwaarden naar voren gekomen zijn voor een samenwerking met externe organisaties. In het expertinterview met Hilde Kalthoff hebben wij daarom gevraagd naar achterliggende visies van de methodiek die betrekking hebben op randvoorwaarden voor een samenwerking met externe organisaties.

Deelvraag 3

Welke wensen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?

Onderzoeksmethoden

Om tot een goed resultaat te komen, is er gebruik gemaakt van interviews met externe professionals uit verschillende disciplines. De geschrapte en gelabelde interviews zijn te vinden in het bronnenboek onder de hoofdstukken twee tot en met acht.

Wij hebben alle drie de medewerkers van Kinder Company geïnterviewd en ook hebben wij interviews afgenomen bij externe organisaties die samenwerken met Kinder Company, zoals een kinderdagverblijf maar ook de gemeente. In totaal zijn er acht interviews afgenomen om deelvraag drie te kunnen beantwoorden, onderverdeeld onder de volgende disciplines:

- Drie interviews bij Kinder Company
- Drie interviews bij peuterspeelzalen/kinderdagverblijven
- Eén interview bij het Sociaal Team
- Eén interview bij het gastouderbureau

De interviews hebben maximaal een half uur geduurd per interview. Deze interviews zijn afgenomen aan de hand van een topiclijst, die opgesteld is aan de hand van deelvraag één, wat er uit het literatuuronderzoek gekomen is en de uitkomst van deelvraag twee. Er is dus gebruik gemaakt van een topicinterview. Bij een topic interview liggen de onderwerpen van

het interview vast, maar de wijze waarop de vragen gesteld worden, niet (Baarda, 2013, p.150). Om het interview te vergemakkelijken, hebben wij wel voorbeeldvragen opgesteld die de interviewer mogelijk zou kunnen stellen. Deze vraagstelling lag niet vast maar was tot hulp voor de interviewer.

Risico's

Een eerste risico was dat er geen toegang was tot alle documenten van de gemeente. Tijdens het onderzoek kwamen wij tot de ontdekking dat de overheid een privacywetgeving heeft die mogelijk invloed heeft op een samenwerking tussen organisaties maar verder geen randvoorwaarden beschrijft tussen een samenwerking van organisaties. Wij hebben dit onderdeel daarom weggelaten binnen ons onderzoek, omdat dit teveel zou afwijken van de kern van het onderzoek. Kinder Company en de externe professionals dienen zelf op de hoogte te zijn over de wet- en regelgeving rondom privacy van hun cliënten.

Een ander risico was dat de professionals niet geïnterviewd wilden worden en hierdoor waren er minder respondenten dan van tevoren ingepland. We hebben van tevoren gesteld dat we alleen vragenlijsten in zouden zetten wanneer er minder dan zes respondenten zouden zijn en dit aantal hebben we wel geïnterviewd, daarom is ervoor gekozen om geen vragenlijsten meer in te zetten.

Een laatste risico dat van tevoren ingecalculeerd was, was het risico dat een interviewer in een interview in gaat op het verhaal van de geïnterviewde maar hierbij de focus van het interview dreigde te verliezen. Om dit risico te verkleinen, zijn de interviews daarom met beide interviewers afgenomen, zo kregen zij de mogelijkheid om elkaar te corrigeren. Om de betrouwbaarheid en validiteit van de interviews te vergroten, zijn er meerdere interviews afgenomen binnen dezelfde discipline, zoals bij de peuterspeelzalen en kinderdagverblijven. De subjectiviteit van de geïnterviewde is hiermee niet ondervangen maar door het afnemen van meerdere interviews was het mogelijk om een meer objectieve conclusie te trekken.

Deelvraag 4

Welke verwachtingen hebben ouders van een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?

Onderzoeksmethoden

Om een antwoord te kunnen geven op deelvraag vier, zijn er interviews gehouden met ouders en zijn er vragenlijsten afgenomen bij ouders. Twee ouders van de kinderen van Kinder Company hebben een vragenlijst ingevuld. Omdat er te weinig ouders beschikbaar waren vanuit Kinder Company, zijn er drie andere ouders geïnterviewd die Kinder Company als organisatie kennen, ervaring hebben met het werkveld maar niet hun kind in begeleiding hebben bij Kinder Company. Deze drie respondenten zijn geïnterviewd vanuit hun rol als ouder. Deze respondenten zijn geïnterviewd aan de hand van een topicinterview, die allen maximaal een halfuur hebben geduurd. Kinder Company is net gestart als organisatie, de ouders van kinderen die begeleiding hier ontvangen hebben nog niet veel ervaring met de samenwerking. Er is voor gekozen om alleen naar de wensen en verwachtingen te vragen en niet naar ervaringen. De respondenten van wie hun kind geen begeleiding ontvangt, kunnen wel hun wensen en verwachtingen aangeven ten aanzien van een samenwerking. Deze wensen en verwachtingen zijn gebaseerd op een denkbeeldige situatie waarin hun kind begeleiding ontvangt van Kinder Company.

Risico's

Een risico was dat ouders niet geïnterviewd wilden worden. Een ander risico was dat ouders niet binnen het tijdsbestek beschikbaar waren voor een interview, dit is opgepakt door hen een vragenlijst te laten invullen. Daarnaast waren er ook onvoldoende ouders beschikbaar vanuit Kinder Company, een risico dat wij van tevoren niet duidelijk voor ogen hadden. Dit

hebben wij opgelost door ouders te interviewen die Kinder Company en het werkveld kennen.

Tabel onderzoeksmethoden per deelvraag

	Literatuur onderzoek	Documenten Onderzoek	Kwalitatieve (topic) interviews	Expert interviews
Deelvraag 1	X			
Deelvraag 2	X	X		x
Deelvraag 3		X	X	
Deelvraag 4			X	

Figuur 2: Overzicht onderzoeksmethoden

Algemene risico's

In het plan van aanpak van het onderzoek zijn er een aantal risico's geïnterpreteerd. Deze risico's door middel van een SWOT-analyse en een confrontatiematrix in beeld gebracht. In bijlage één zijn deze SWOT-analyse en confrontatiematrix te vinden. De geïnterpreteerde risico's worden hieronder kort beschreven:

- Kinder Company is een nieuwe organisatie die in januari is gestart. Het risico was dat de organisatie door te weinig aanmeldingen niet kon blijven bestaan. Daarnaast kenden externe professionals Kinder Company nog niet echt, waardoor zij mogelijk niet wilden meewerken aan het afnemen van interviews. Wij hebben tijdens het onderzoek ervaren dat het werven van externe professionals voor interviews inderdaad lastig was. Dit kwam omdat zij niet (voldoende) bekend waren met Kinder Company. Om toch voldoende respondenten te werven, is er gebruik gemaakt van het netwerk van de directeur van Kinder Company. Daarnaast hebben we bij het werven van respondenten het aanbod van Kinder Company verduidelijkt voor de externe professionals. Er waren weinig aanmeldingen bij Kinder Company waardoor wij niet genoeg ouders konden interviewen van kinderen die begeleiding krijgen van Kinder Company. In de geïnterpreteerde risico's hadden wij geen rekening gehouden met het gebrek aan ouders voor een interview. Wij hebben dit opgelost door interviews af te nemen bij ouders van wie hun kind geen begeleiding ontvangt bij Kinder Company maar wel bekend zijn met de organisatie.

- Een ander geïnterpreteerd risico was het gevaar dat het onderzoek erg subjectief werd omdat er veel gebruik gemaakt werd van interviews. Deze subjectiviteit hebben wij verkleint door de uitkomsten van de interviews naast de uitkomsten van de literatuur en de methodieken te leggen.

- Voor het onderzoek was het ook een risico dat de opdrachtgever vanuit Kinder Company halverwege met zwangerschapsverlof zou gaan, waardoor zij minder betrokken kon zijn bij het onderzoek. Wij hebben dit ondervangen door voortijdig goede afspraken hierover te maken en een vervangende opdrachtgever vanuit de organisatie vast te stellen.

- Een laatste risico was dat er onvoldoende literatuur te vinden zou zijn over deze specifieke doelgroep en dit specifieke onderwerp. Tijdens het onderzoek bleek dat er inderdaad onvoldoende literatuur te vinden was over dit specifieke onderwerp bij deze doelgroep. Wij hebben het risico ondervangen door ook literatuur te gebruiken dat betrekking heeft op een andere doelgroep of sector. Deze literatuur hebben wij vervolgens in de context van ons onderzoek geplaatst.

Reikwijdte onderzoek

Het onderzoek is specifiek gericht op Kinder Company en de organisaties waar zij mee samenwerken. Dit onderzoek heeft niet als doel een maatschappelijk probleem op te lossen maar kan wel onderdeel zijn van een groter geheel. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen bruikbaar zijn voor andere organisaties, binnen en buiten de regio waarin het onderzoek zich afspeelt. Dit onderzoek gaat daar niet specifiek op in maar organisaties kunnen wel zelf de vergelijking maken tussen Kinder Company en hun eigen organisatie. Voornamelijk zullen de uitkomsten van deelvraag één, het literatuuronderzoek, bruikbaar kunnen zijn voor andere organisaties. De uitkomsten van deelvragen twee, drie en vier zullen in de eigen organisatie geïmplementeerd kunnen worden wanneer gekeken wordt naar de overeenkomsten maar ook de verschillen tussen Kinder Company en de eigen organisatie. Het uitgangspunt van dit onderzoek is dus op microniveau, Kinder Company en haar medewerkers maar ook op macro- en mesoniveau, de organisaties in de regio en de landelijke organisaties, kunnen baat hebben bij de uitkomsten van dit onderzoek en het implementeren in de eigen organisatie.

De afweging om het onderzoek breder te richten is er wel geweest maar het risico is dat de focus op de opdrachtgever en haar organisatie dan verloren gaat. Het doel van dit onderzoek blijft daarom om goede uitkomsten en een juiste aanbeveling aan de opdrachtgever en haar organisatie te overhandigen. Dit sluit echter niet uit dat dit onderzoek ook voor andere organisaties bruikbaar kan zijn, zoals hierboven beschreven.

1.4 Doelstelling, doelgroep en resultaten

Het hoofddoel van dit onderzoek is het uiteindelijke doel van Kinder Company om een samenwerking met externe organisaties zo ingericht te hebben dat er afstemming en uitwisseling plaatsvindt in het belang van de ontwikkeling van het kind. Externe organisaties waren dan bijvoorbeeld gastouders, kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en kleuterscholen.

De doelstelling van dit onderzoek is om eind mei 2017 een onderzoeksverslag af te leveren aan Kinder Company, inclusief een aanbeveling aan de medewerkers van Kinder Company hoe zij in de samenwerking met externen kunnen afstemmen en uitwisselen over het begeleidingsproces van het kind dat centraal staat. Deze aanbeveling is gebaseerd op de uitkomsten van de verschillende deelvragen.

Na het overdragen van onze aanbevelingen is het aan Kinder Company om deze aanbevelingen te implementeren binnen de organisatie, wij hebben wel handvaten gegeven hoe zij dit zouden kunnen implementeren binnen de organisatie. Het onderzoeksverslag zal zo afgeleverd worden dat er concrete handvatten voor de medewerkers in vermeld staan maar dat het ook aanvullingen bevat voor in het kwaliteitshandboek van de organisatie. Behorend bij de aanbeveling leveren wij een checklist aan voor Kinder Company. Deze checklist geeft handvaten voor de implementatie van de uitkomsten van het onderzoek.

Het onderzoeksverslag is vooral gericht op het microniveau, Kinder Company. Het kan echter ook interessant zijn voor andere hulpverleners in dit werkveld, zoals bijvoorbeeld ambulante begeleiders, leidsters van kinderdagverblijven en peuterspeelzalen, gastouders en leerkrachten op basisscholen die ook met deze samenwerkingen te maken hebben en ook zoekende zijn hoe ze deze samenwerking kunnen afstemmen met externen. Deelvraag één is voornamelijk interessant om te ontdekken welke randvoorwaarden er zijn voor samenwerking. Deelvraag twee is met name gericht op de werkwijze van Kinder Company en de methodieken die zij gebruiken. Wanneer organisaties ook werken met de methodieken 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief', kan dit nuttige informatie bevatten. Deelvragen

drie en vier zijn voornamelijk gericht op de medewerkers van Kinder Company, de externe professionals met wie zij samenwerken en ouders van de kinderen bij Kinder Company. Deze informatie kan nuttig zijn maar het is wel van belang dat deze uitkomsten altijd in de context van de organisatie worden gezien. Er is geen garantie dat de uitkomsten voor Kinder Company ook de juiste uitkomsten zullen zijn voor een andere organisatie.

1.5 Leeswijzer

Het onderzoeksverslag is onderverdeeld in acht hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk bestaat uit de verantwoording van de opzet van het onderzoek. In deze verantwoording zullen de volgende onderdelen beschreven worden: de aanleiding, context, probleemanalyse, hoofd- en deelvragen, doelstelling en onderzoeksmethoden van het onderzoek.

Het tweede hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de eerste deelvraag: “Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?”. In dit hoofdstuk wordt door middel van een literatuuronderzoek gekeken welke randvoorwaarden deze literatuur stelt voor een samenwerking.

Het derde hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de tweede deelvraag: “Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan de samenwerking met externe organisaties?”. In dit hoofdstuk wordt door middel van documentenonderzoek en de uitkomst van een expertinterview beschreven welke randvoorwaarden de werkwijze van Kinder Company stelt voor een samenwerking met externe organisaties.

Het vierde hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de derde deelvraag: “Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?”. De uitkomsten van deze deelvraag worden beschreven aan de hand van topicinterviews die zijn afgenomen met interne en externe professionals.

Het vijfde hoofdstuk bestaat uit de beantwoording van de vierde deelvraag: “Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?”. De uitkomsten van deelvraag vier worden beschreven aan de hand van topicinterviews en vragenlijsten die zijn afgenomen bij ouders.

Het zesde hoofdstuk bestaat uit een conclusie, waarin antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag: “Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden en versterkt worden?”

Aansluitend aan de conclusie worden er enkele aanbevelingen beschreven aan de opdrachtgever, Kinder Company.

Het zevende hoofdstuk bestaat uit een discussie, waarin kritisch wordt gekeken naar het onderzoeksverslag. Aansluitend wordt er ook geëvalueerd door middel van een productevaluatie en een procesevaluatie.

Het achtste hoofdstuk bestaat uit een literatuurlijst, waarin de gegevens van gebruikte literatuur in het onderzoeksverslag te vinden is.

Als laatste onderdeel van het onderzoeksverslag zijn er diverse bijlagen toegevoegd. De

volgende bijlagen zijn te vinden in dit onderzoeksverslag: SWOT-analyse en confrontatiematrix, checklist samenwerking van het Nederlands Jeugd Instituut, overzicht van kernlabels en fragmenten, interviewprotocol, checklist NJI vergelijking Kinder Company en externe organisaties, uitkomsten NJI checklist Kinder Company, uitkomsten NJI checklist externe professionals, uitkomsten NJI checklist ouders, overzicht interviews en definiëring van de kernlabels.

Behorende bij het onderzoeksverslag, is er ook een bronnenboek toegevoegd. Dit bronnenboek bevat alle geschrapte interviews en gelabelde interviews en overig materiaal dat gebruikt is om de uitkomsten te analyseren. In het bronnenboek zullen de verschillende onderdelen verder geïntroduceerd worden.

Hoofdstuk 2 - Deelvraag 1: Welke randvoorwaarden stelt de literatuur voor samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt?

2.1 Inleiding/betekenis

In deze deelvraag zullen we onderzoeken welke randvoorwaarden naar voren komen in het literatuuronderzoek voor een samenwerking, binnen het professionele netwerk, rondom een cliënt. Het is voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek van belang om de wensen, verwachtingen en persoonlijke randvoorwaarden van de professionals - die naar voren zullen komen in deelvraag drie - te toetsen aan de randvoorwaarden die gesteld worden door de literatuur. Op deze manier wordt er getoetst of de wensen van de professionals daadwerkelijk ook effectief zijn. Deze effectiviteit zal meewegen in onze aanbeveling die we aan het eind van het onderzoek aan Kinder Company zullen doen.

Om tot een beantwoording van deelvraag één te komen, is het van belang om de volgende punten te ontdekken: wat er onder een samenwerking verstaan wordt en welke randvoorwaarden voor een samenwerking binnen het professionele netwerk er gesteld worden.

De literatuur die beschreven is, voor de beantwoording van de deelvraag, hebben wij via diverse literatuur en diverse kennisbanken verzameld. De wetenschappelijke literatuur hebben we met name gezocht in boeken en op internetsites. Zo hebben we bijvoorbeeld internetsites van de Rijksoverheid en het NJI geraadpleegd. Vakliteratuur hebben we met name gezocht in boeken, internetsites en vaktijdschriften, zoals Sozio en Movisie. De websites hebben wij gezocht via Google Scholar en met behulp van het programma BOLAS.

Wij hebben hierbij gezocht op diverse zoektermen, zoals 'samenwerking in hulpverlening', 'afstemming', 'uitwisseling', 'samenwerking rondom cliënt' en soortgelijke zoektermen. Ook hebben wij gezocht op algemene randvoorwaarden voor een samenwerking, die niet specifiek gericht zijn op hulpverlening, om deze vervolgens wel in de context te plaatsen van dit onderzoek.

Hoofdstuk twee is opgedeeld in verschillende paragrafen. In paragraaf 2.2 staan de randvoorwaarden beschreven die naar voren komen uit het literatuuronderzoek. In paragraaf 2.3 zijn de intentie en aard van de samenwerking en vier samenwerkingsvormen beschreven. In paragraaf 2.4 is er een conclusie beschreven op de uitkomsten van de deelvraag.

Betekenis samenwerking

In de Van Dale worden er twee betekenissen gegeven voor 'samenwerken'. De eerste omschrijving is: "met elkaar, met verenigde krachten werken, gemeenschappelijk aan eenzelfde taak werken: om zo'n werk tot stand te brengen moeten velen samenwerken". De tweede omschrijving is "zich gezamenlijk doen gelden, meewerken (tot of aan iets)" (Boon & Geeraerts, 2008, p.3054). Malou Avenhuis citeert in haar onderzoek een uitspraak van Coppoolse dat samenwerken niet alleen het samenvoegen is van diverse deskundigen maar vooral het organiseren, sturen en in stand houden van doelrealisatie (Avenhuis, 2013, p.7).

Hieronder zullen diverse randvoorwaarden benoemd worden uit de literatuur voor samenwerking en welke samenwerkingsvormen mogelijk aansluiten bij deze randvoorwaarden. In de conclusie zal omschreven staan welke randvoorwaarden het meest van belang lijken. De waarde van de randvoorwaarde wordt bepaald door het aantal keer dat deze randvoorwaarde aangehaald wordt in de literatuur en in welke context deze

randvoorwaarde aangehaald wordt. De randvoorwaarden die in meerdere bronnen genoemd worden en ook toepasbaar zijn binnen de context van de hulpverlening, zijn voor dit onderzoek meer van waarde dan randvoorwaarden die minder benoemd worden in de literatuur en minder of niet toepasbaar zijn binnen de context van de hulpverlening.

2.2 Randvoorwaarden samenwerking

Samenwerking

Ons onderzoek richt zich op hoe Kinder Company de samenwerking met externe professionals kan afstemmen en uitwisselen. Van der Horst legt in het boek 'Onderneem met zin!' het belang van samenwerking uit en bijbehorende randvoorwaarden. 'Onderneem met zin!' is gericht op non-profitorganisaties en delen uit het boek zijn specifiek gericht op dienstverlening aan jongeren. Ons onderzoek richt zich ook op samenwerking tussen professionals in de jeugdhulpverlening.

"Geen enkele dienst kan goed worden gerealiseerd zonder samenwerking. Er is altijd op zijn minst sprake van uitwisseling van informatie en het in overleg afstemmen van gedrag" (Horst, 2010, p. 63). Het slagen van de diensten die van der Horst benoemd vraagt volgens hem om intensieve vormen van samenwerking. Houweling en Visser benoemen dat een samenwerking binnen het professionele netwerk van een cliënt voor een systeem zorgt. Hierbij geldt de uitspraak: 'het geheel is meer dan de som der delen'. Als geheel functioneert het beter dan wanneer alle hulpverleners individueel aan de slag zullen gaan. Hiermee benadrukken ook zij het belang van samenwerken binnen het professionele netwerk. Aan dit samenwerken zijn randvoorwaarden gekoppeld, hieronder worden er enkele beschreven (Horst, 2010).

Er zou volgens van der Horst niet incidenteel maar structureel sprake moeten zijn van informatie-uitwisseling en samenwerking, oog moeten zijn voor de doelgroep maar ook gericht zijn op resultaat voor de doelgroep en niet volgens ketensamenwerking maar volgens cirkelsamenwerking samengewerkt moeten worden, regie vindt plaats hier en nu voor alle partijen die op dit moment een rol spelen en regie vindt plaats in historisch perspectief (Horst, 2010, p.63). Organisaties moeten in deze cirkelsamenwerking niet doorgeven maar delen. Deze vorm is niet een ketensamenwerking maar is als een cirkel die in het middelpunt de cliënt, patiënt, leerling of klant heeft staan (Horst, 2010, p.62). Dit middelpunt, dus de patiënt, cliënt, leerling of klant, is dan het gezamenlijke doel en een randvoorwaarde voor de cirkelsamenwerking.

Een aantal punten die belangrijk zijn bij het aangaan van een samenwerking, worden genoemd in 'Organiseren tussen organisaties'. Dit boek is gericht op samenwerking in het algemeen en niet op een bepaalde sector. De algemene randvoorwaarden die zij stellen voor samenwerking, worden ook benoemd door Van der Horst in 'Onderneem met Zin!' Omdat deze randvoorwaarden in zijn algemeenheid zijn genoemd, zijn deze ook toepasbaar binnen de jeugdhulpverlening wanneer zij in deze context worden gezien. Iedere samenwerking vereist goed organiseren, dit kan bijvoorbeeld door middel van een gemeenschappelijke doelstelling, eigen werkprocessen die aansluiten op werkprocessen van samenwerkingspartners en gedragsafspraken die bijdragen aan onderling vertrouwen (Kaats, Klaveren, Opheij, 2005, p.72). Dit goed organiseren kan door kernvragen te bespreken met elkaar. Kernvragen kunnen zijn: hoe gaan we de samenwerking besturen, welke gedragsafspraken maken we, hoe werken we de samenwerking uit in operationele zin en welke doelen stellen we voor de samenwerking? (Kaats, Klaveren, Opheij, 2005, p.73).

Gezamenlijk doel

Het belang van een gezamenlijk doel wordt door diverse mensen benadrukt. In het boek 'Organiseren tussen organisaties' wordt gezegd dat het zonder een ambitie en een doelstelling moeilijk is om samenwerking duurzaam te organiseren (Kaats, Klaveren, Opheij,

2005, p.70). In 'Organiseren tussen Organisaties' wordt niet specifiek toegespitst op de jeugdhulpverlening maar wordt in algemene zin het belang van een gezamenlijk doel benoemd binnen een samenwerkingsrelatie. Toch wordt het belang van een gezamenlijk doel ook specifiek voor de hulpverlening benoemd. Zo stelt van Delden dat de belangrijkste taak van professionals in een samenwerkingsverband is dat ze de volle verantwoordelijkheid nemen voor het gezamenlijke resultaat, dus het doel. De sleutelrol van de hulpverleners in de samenwerking is het probleemoplossend handelen om het voorgenomen overstijgende doel te bereiken (Delden, 2009, p.59). Hij noemt dat ook wel de succesvolle kenmerken van een samenwerkingsovereenkomst. Succesvolle kenmerken die hij specifiek noemt, zijn: "de doelen zijn gezamenlijk doordat ze aansluiten op de doelen van de afzonderlijke partners, die daarin zijn te herkennen of die daarop aansluiten, althans niet daarmee in strijd zijn", "de doelen geven een zekere focus en afbakening van de samenwerking, die daarmee wordt ingeperkt tot een overzichtelijke en redelijk haalbare opgave", "de doelen laten zien welke voordelen de (nieuwe) samenwerking moet opleveren ten opzichte van de bestaande contacten en samenwerking, welke meerwaarde er moet ontstaan", "de doelen geven een beeld van de taken en inzet van elke partner, die zich daarmee bindt om deze inzet in de praktijk ook te leveren" (Delden, 2009, p.148). Om de samenwerking effectief in te richten, dienen alle partijen zich betrokken te voelen bij dit gezamenlijke doel (Coppoolse, Devecchi & Rouse, 2010).

Om het gezamenlijke doel te kunnen bereiken, is samenwerking vereist. In het onderzoek dat Avenhuis deed naar samenwerking tussen leerkrachten, intern begeleiders en externe professionals, omschrijft ze dat de verschillende betrokkenen moeten beseffen dat ze afgezonderd van elkaar dit doel niet kunnen bereiken, zij hebben elkaar nodig. Dit betekent dus dat de verschillende betrokkenen wederzijds afhankelijk zijn van elkaar (Avenhuis, 2013, p.7). Haar onderzoek is niet specifiek gericht op de jeugdhulpverlening maar wel op dezelfde doelgroep, ook voor dit onderzoek is deze informatie daarom bruikbaar.

Doel en taakgerichtheid

Swart benoemt in haar artikel over interdisciplinair samenwerken in het onderwijs, dat doel- en taakgerichtheid belangrijke factoren zijn wanneer professionals effectief met elkaar willen samenwerken. Het onderwerp van het artikel heeft raakvlakken met ons onderzoek, namelijk; het gaat over samenwerking tussen professionals die met kinderen werken. Het uitwisselen van informatie maar ook het verantwoorden van informatie zijn hierbij belangrijk. De interactie tussen de deelnemers is ook een factor die hij benoemt. Om dit te kunnen bereiken is er volgens hem ketensamenwerking noodzakelijk en beroepskrachten die met oog op resultaat afspraken maken en informatie uitwisselen (Swart, 2009).

Communicatie

Avenhuis noemt in haar onderzoek als voorwaarde voor een effectieve samenwerking, goede formele en informele communicatie, waarbij er sprake is van onderling vertrouwen en respect (Avenhuis, 2013, p.21). Communicatie is belangrijk omdat het zorgt voor duidelijkheid over de verwachtingen van de betrokken professionals. Belangrijk hierbij is dan ook om helder te hebben wat elke professional bij kan dragen (Suter et al., 2011; Johnson, 2010; Devecchi & Rouse, 2010; Coppoolse, 1997).

Communicatie is ook gebaseerd op wederkerigheid. Dat betekent dat communiceren niet alleen praten met elkaar is maar ook luisteren naar elkaar en af te stemmen. Afstemmen begint met luisteren. Luisteren naar jezelf maar ook luisteren naar de ander. "Tijdens het proces van afstemmen is er sprake van gelijkwaardigheid tussen de deelnemers aan het gesprek (...) Dit ontmoeten van elkaar op de middenstip verhoogt de kwaliteit van het contact en leidt tot efficiëntie in de samenwerking" (Est, 2012, p.85). Het ontmoeten van elkaar op de middenstip houdt in dat beiden partijen die afstemmen evenveel ruimte hebben in het contact. Van der Est richt zich in haar boek op het verbinden, hoe bewust communiceren bijdraagt aan het managen van verschillende organisaties. In haar boek richt zij zich niet specifiek op organisaties in de hulpverlening maar wel op diverse organisaties in het algemeen. Haar uitspraken over communicatie is niet in de context van de hulpverlening

geplaatst maar lijkt wel een algemene voorwaarde te zijn voor communicatie in zijn algemeenheid en daarom ook toepasbaar binnen de jeugdhulpverlening.

Checklist samenwerking

Het Nederlands Jeugd Instituut heeft een checklist opgesteld voor (keten)samenwerking, deze checklist staat in bijlage twee. In deze checklist worden een aantal punten/randvoorwaarden genoemd die zij van belang vinden bij (keten)samenwerking in de hulpverlening. Het NJI is een kennisnetwerkorganisatie die niet alleen voor maar ook met de sector werkt. Zij bieden kennis, advies en praktische hulpmiddelen op basis van de laatste inzichten. Het NJI benoemt dat afspraken tussen de verschillende organisaties van belang zijn en dat alle organisaties ook op de hoogte moeten zijn van de gemaakte afspraken. Een gezamenlijke probleemanalyse of een gezamenlijk doel is van belang. De methodieken en werkprocessen dienen op elkaar te zijn afgestemd. In het geval van ketensamenwerking dient er een ketenregisseur te worden vastgesteld. De rol en taakverdeling tussen de organisaties moet helder zijn en gecommuniceerd worden. Afspraken maken over het bevorderen van de competenties van de professionals staat ook op de checklist. Als laatste is het noodzakelijk dat er een evaluatie plaatsvindt over de doelen voor het kind en/of het gezin en over het verloop van de samenwerking (NJI, 2011).

2.3 Intentie en aard van de samenwerking

Volgens Kaats, Klaveren en Opheij gaat het bij samenwerking in de kern om steeds twee vragen. Deze vragen hebben betrekking op de doelstelling van de samenwerkingsrelatie en gaan over de intentie en de aard van de samenwerking. Bij de intentie van de samenwerking gaat het om het verbeteren versus vernieuwen. Bij de aard van de samenwerking draait het om delen versus uitwisselen (Kaats, Klaveren, Opheij, 2005, p.74). Hieronder worden deze onderdelen verder besproken.

Intentie van de samenwerking: 'verbeteren' versus 'vernieuwen'

De intentie van de samenwerking hangt samen met de doelstelling van de organisatie. Bij samenwerking gericht op verbetering is er een herkenbare initiatiefnemer/opdrachtgever en aan de andere kant een opdrachtnemer. De samenwerking is voornamelijk een verlengstuk van de initiatiefnemer. Het resultaat of prestatie die de ene organisatie ontvangt van de andere organisatie staat centraal in de samenwerkingsrelatie.

Bij de samenwerking die gericht is op vernieuwing, is er sprake van gelijkwaardigheid in de samenwerking tussen de organisaties. Het is van tevoren niet duidelijk wat het resultaat zal zijn van de samenwerking, het belang van de samenwerking wordt geduid met termen van doelstellingen, intenties en ambities. Een randvoorwaarde voor deze samenwerkingsvorm is dat niet het resultaat maar het proces. In deze samenwerkingsvorm staat niet het resultaat centraal maar het proces.

Aard van de samenwerking: 'delen' versus 'uitwisselen'

Bij de samenwerking die gericht is op delen gaan de organisaties een hele hechte band met elkaar aan, zij passen zelfs hun werkwijze of hun strategie op elkaar aan. Organisaties zijn bij deze samenwerking bereid om afspraken te maken om te voorkomen dat hun investeringen en gezamenlijkheid weglekken of voldoende rendement opbrengen.

Bij een samenwerking die gericht is op uitwisselen, is er sprake van een veel lossere relatie tussen de organisaties. De samenwerking is gericht op het uitwisselen van producten, diensten, ervaringen, kennis, gegevens, zonder dat de organisaties vergaande organisatorische aanpassingen doen of hun eigenheid loslaten. Het gaat hier om co-

existentie. De organisaties hoeven het niet over alles eens te zijn, als ze op het niveau van uitwisseling elkaar maar wel vinden.

Vier grondvormen

Op grond van deze vier uitersten (verbeteren, vernieuwen, delen en uitwisselen) zijn er vier grondvormen van samenwerken geïdentificeerd, namelijk; transactioneel samenwerken, functioneel samenwerken, ondernemend samenwerken en verkennend samenwerken.



Figuur 3: Grondvormen samenwerken

Transactionele samenwerking

In het publieke domein komt transactioneel samenwerken redelijk overeen met ketenregie.

“Ketenregie wordt gedefinieerd als het organiseren en ontwikkelen van (betere) dienstverlening zoals ervaren door de cliënt, door de (potentiële) ketenpartners te verleiden tot betere afstemming van hun activiteiten” (Organiseren tussen organisaties, 2005, p.79).

Er zijn een aantal randvoorwaarden voor dit type samenwerking. In deze samenwerkingsvorm zijn transacties de kern. Het is de intentie om een productieproces of keten te verbeteren en de samenwerking is gericht op het effectief en efficiënt uitwisselen van mensen, producten, diensten of informatie. Er is sprake van hiërarchische verhoudingen tussen de leverende en ontvangende partij. De partners en organisaties verbinden zich rond de vraagstukken van de ‘klanten’ en hebben elkaar nodig om vraaggericht te kunnen handelen. In deze samenwerkingsvorm gaat erom om elkaar te stimuleren om samen te werken, het valt vaak niet af te dwingen. De uiteindelijke bedoeling is dat de ‘klant’ goed afgestemde dienstverlening ervaart en niet het gevoel heeft ‘van het kastje naar de muur’ te worden gewezen.

Functionele samenwerking

Er zijn een aantal randvoorwaarden voor dit type samenwerking, namelijk dat er duidelijk een opdrachtgever en ontvanger herkenbaar is. Er worden duidelijke afspraken gemaakt tussen de organisaties. In de ‘functionele samenwerking’ staan ‘verbetering’ en ‘delen’ centraal. Aan ‘verbetering’ wordt gewerkt door uitbesteding aan een andere organisatie die deze activiteit wel als kerncompetentie hebben. Aan ‘delen’ wordt gewerkt door hun processen op elkaar af te stemmen en het delen van aspecten van de bedrijfsvoering.

Verkennde samenwerking

In deze samenwerkingsvorm staan ‘vernieuwen’ en ‘uitwisselen’ centraal. Ook voor de verkennende samenwerking zijn er een aantal randvoorwaarden. Organisaties werken

samen om hun eigen kennisniveau te 'vernieuwen'. Door de ervaringen en kennis uit te wisselen leren organisaties van elkaar te leren en creëren ze gezonde voorwaarde voor het uitvoeren van hun taken. Organisaties maken met elkaar afspraken over hoe zij omgaan met hun bedrijfsvoering of bijvoorbeeld hoe zij omgaan met informatiebronnen. De organisaties in deze samenwerking zijn gelijkwaardig in hun samenwerking.

Ondernemende samenwerking

Ondernemende samenwerking staat voor 'vernieuwing' en 'delen'. Ook voor deze samenwerkingsvorm gelden een aantal randvoorwaarden. Organisaties hebben een externe partij nodig om hun organisatie strategisch te 'vernieuwen'. De organisaties werken intensief samen, zij delen hierin competenties en vaardigheden met elkaar. Er wordt volledig bereidheid verwacht van de organisaties omdat de informatie en kennis van strategisch belang is. De organisaties zijn in hoge mate gelijkwaardig. Organisaties in deze samenwerking zijn uit op ontdekking en ontwikkeling.

2.4 Conclusie en evaluatie

Conclusie

In bovenstaand gedeelte zijn er verschillende definities gegeven van samenwerken. Volgens Coppoolse is samenwerken niet alleen het samenvoegen van diverse deskundigen maar vooral het organiseren, sturen en in stand houden van doelrealisatie. Een gezamenlijk doel tussen de diverse betrokkenen wordt meerdere keren genoemd als randvoorwaarde voor samenwerken (Coppoolse, Avenhuis, Horst, Kaats, Delden en NJI). Bij dit samenwerken naar het gezamenlijke doel toe, zijn het uitwisselen van informatie en het verantwoorden hiervan belangrijk (Horst, Swart en NJI). Ook de interactie tussen de deelnemers wordt genoemd. Belangrijk hierbij is dat er geluisterd wordt naar elkaar, er gelijkwaardigheid is en dat er met elkaar afstemming plaatsvindt (Swart, Est, Avenhuis en NJI). De checklist van het NJI zou gebruikt kunnen worden als controlemiddel op deze randvoorwaarden. De randvoorwaarden die wij in andere bronnen zijn tegengekomen komen allemaal terug in de checklist.

Er zijn diverse manieren waarop deze randvoorwaarden in een samenwerking vorm kunnen krijgen. Er zijn namelijk ook een aantal manieren waarop deze samenwerking vormgegeven kan worden. In bovenstaande deelvraag is er onderscheid gemaakt tussen vier vormen, deze vier vormen verschillen van elkaar op de intentie en aard van de samenwerking: 'delen versus uitwisselen' en 'verbeteren versus vernieuwen'. Er worden vier samenwerkingsvormen onderscheiden, namelijk: transactioneel samenwerken, functioneel samenwerken, ondernemend samenwerken en verkennend samenwerken. In deze samenwerkingsvormen worden de randvoorwaarden zoals hierboven genoemd ingedeeld bij de verschillende vormen (Kaats, Klaveren, Opheij, 2005).

Evaluatie

Voor de beantwoording van deelvraag één hebben wij ook diverse literatuur gebruikt die niet specifiek gericht is op de samenwerking rondom een cliënt, in het werkveld waar wij onderzoek naar doen. Toch zijn er overeenkomsten gevonden tussen literatuur die wel specifiek gericht is op dit werkveld en literatuur die niet specifiek op dit werkveld gericht is. De uitkomsten zijn daarom voor dit onderzoek wel bruikbaar gebleken.

In dit hoofdstuk hebben we gekeken welke randvoorwaarden de literatuur stelt aan een samenwerking. In het volgende hoofdstuk zullen we bekijken welke randvoorwaarden de werkwijze van Kinder Company stelt aan de samenwerking met externe organisaties.

Hoofdstuk 3 - Deelvraag 2: Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan de samenwerking met externe organisaties?

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven wij de missie, visie en methodieken van Kinder Company. De methodieken, samen met de omschreven missie en visie, zijn kenmerkend voor de werkwijze van Kinder Company. Voor de beantwoording van deze deelvraag, hebben wij gebruik gemaakt van de handleidingen voor professionals van 'Opstapje' en 'Ouders Interactief'. Voor 'Instapje' hebben wij de gegevens op internet van het Nederlands Jeugd Instituut bekeken en voor 'KIJK! 0-4 jaar' hebben wij de algemene methodiek handleiding geraadpleegd.

In het interview dat wij hebben afgenomen met Simone Smaal, directeur van Kinder Company, kwam ook naar voren dat de methodieken op een andere manier ingezet worden door Kinder Company. Deze fragmenten uit het interview zijn daarom ook meegenomen in de beantwoording van deelvraag twee en worden beschreven onder paragraaf 3.4.1.4, 'Toepassing van het stimulerende gezinsprogramma binnen Kinder Company'. Het uitgewerkte interview met Simone Smaal staat in het bronnenboek onder hoofdstuk twee.

Naast het documentenonderzoek hebben wij een expert interview gehouden met Hilde Kalthoff, Senior Adviseur bij het Nederlands Jeugd Instituut, en dit interview geanalyseerd. Het gespreksverslag van het interview met Hilde en het uitgewerkte interview is te vinden in het bronnenboek onder hoofdstuk één.

Voor het afnemen van het interview hebben wij gebruik gemaakt van drie topics: de visie, randvoorwaarden en vormgeving. De uitkomsten van het interview met Hilde Kalthoff beschrijven wij los van de methodiek beschrijving. Hier is voor gekozen omdat de informatie die uit het interview is gekomen, niet alleen gaat over de randvoorwaarden die de methodiek stelt maar ook over de achterliggende gedachten en de visie van Hilde Kalthoff zelf. In het interview met Hilde Kalthoff hebben wij haar ook een checklist samenwerking van het NJI voorgelegd, die ook beschreven is in deelvraag één. Daarnaast hebben wij haar verschillende samenwerkingsvormen voorgelegd, ook vanuit deelvraag één. Deze informatie zal beschreven worden bij het interview met Hilde Kalthoff.

Het hoofdstuk hebben wij onderverdeeld in de volgende paragraaftitels: missie en visie van Kinder Company, methodieken, werkwijze van Kinder Company en het interview met Hilde Kalthoff. De informatie is zo verdeeld dat de lezer een duidelijk onderscheid kan zien tussen de verschillende bronnen waaruit wij onze informatie verkregen hebben.

3.2 Missie en visie van Kinder Company

De missie van Kinder Company is om een passend aanbod te creëren dat zo snel mogelijk, zo licht mogelijk, zo dichtbij mogelijk en zo goed mogelijk wordt georganiseerd (Kinder Company, 2016). De visie van Kinder Company is dat ieder kind zich moet kunnen ontwikkelen in een veilige en stimulerende omgeving, zoveel als mogelijk binnen de reguliere setting, thuis, op de opvang en uiteindelijk binnen het reguliere onderwijs. Een goede start is belangrijk om een goede basis te leggen voor het kind en tijdig ingrijpen bij zorgen omtrent de ontwikkeling van het kind is erg belangrijk om grotere problemen te voorkomen. Door de achterblijvende ontwikkeling optimaal te stimuleren, probeert Kinder Company te voorkomen dat kinderen terecht komen in langdurige of ingrijpende hulpverleningstrajecten. Met de trajecten willen ze kinderen een zo ambitieus mogelijk ontwikkelperspectief bieden en een ononderbroken ontwikkelingsproces.

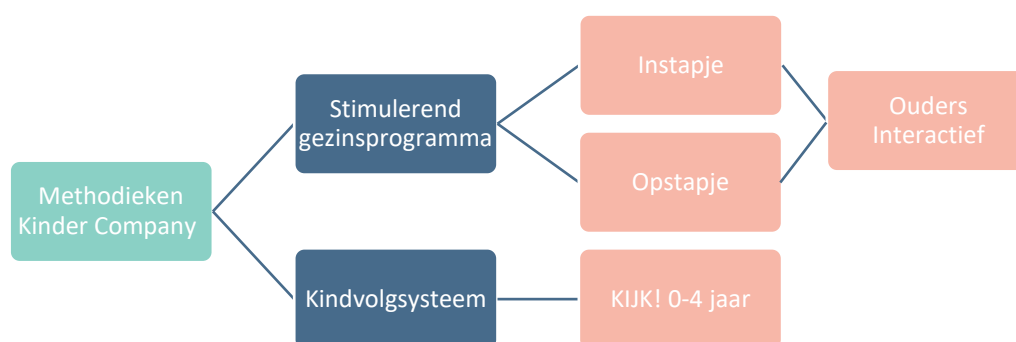
Simone Smaal, directeur van Kinder Company, omschrijft de visie van Kinder Company op opvoeding in het algemeen als volgt: “Ouders zijn de eerste en allerbelangrijkste personen in de ontwikkeling van hun kind. Zij zijn de eerstverantwoordelijke en voeren de regie. Wij gaan ervan uit dat ouders het beste willen voor hun kind. Een goede start in de ontwikkeling is cruciaal voor het leggen van een veilige basis voor de toekomst.

Kinder Company gaat ervan uit dat opvoeden een uitdagende maar vanzelfsprekende opgave is voor alle ouders, die meestal vanzelf gaat. Als er meer nodig is, dan staan zij naast ouders om deze uitdaging aan te gaan. Zij zetten ouders in hun kracht en ondersteunen hen bij het creëren van een stimulerend gezinsklimaat.

Geïnspireerd door psycholoog Thomas Gordon (1918-2002), vormt een duidelijke communicatie de basis bij Kinder Company. Zowel naar ouders, als naar het kind werken zij met respect aan het stimuleren van de autonomie waarbij een positieve manier van interactie centraal staat” (S. Smaal, persoonlijke communicatie, 12 april 2017).

3.3 Werkwijze van Kinder Company

In haar werkwijze heeft Kinder Company diverse methodieken geïmplementeerd die later beschreven worden. Kinder Company werkt in haar begeleiding aan kinderen met een streefsysteem. Bij aanvang worden er twee of drie streefdoelen vastgesteld; één voor het kind, één voor de ouders/opvoeders en, indien van toepassing, één voor de kinderdagopvang of school (Kinder Company, 2016). Deze streefdoelen vormen de basis voor het inrichten van het begeleidingstraject. Om het streefdoel van het kind te monitoren en te bereiken, maakt Kinder Company gebruik van het kindvolgsysteem: ‘KIJK! 0-4 jaar’ en werken zij aansluitend met het stimulerende gezinsprogramma ‘Instapje’ en ‘Opstapje’. Ouders worden ook begeleid door middel van het stimulerende gezinsprogramma aanvullend met de oudercursus ‘Ouders Interactief’. In onderstaand figuur 4 zijn de methodieken schematisch weergegeven.



Figuur 4: Overzicht methodieken Kinder Company

3.4 Methodieken

Kinder Company werkt, zoals hierboven ook genoemd is, met diverse methodieken: ‘Instapje’ ‘Opstapje’ en ‘Ouders Interactief’ die samen het stimulerende gezinsprogramma vormen. ‘KIJK! 0-4 jaar’ is het kindvolgsysteem dat Kinder Company gebruikt. Bij het stimulerende gezinsprogramma en bij ‘KIJK! 0-4 jaar’ zal kort omschreven worden wat de uitgangspunten van de methodieken zijn, wat de methodieken aangeven over samenwerking met externe

professionals. Daarna zal de toepassing van de methodiek binnen Kinder Company beschreven worden, zodat er een beeld gevormd kan worden van de methodieken.

3.4.1 Stimulerend gezinsprogramma

Kinder Company biedt een stimulerend gezinsprogramma aan bestaande uit 'Instapje', 'Opstapje' en 'Ouders Interactief'.

3.4.1.1 Algemeen

'Instapje' en 'Opstapje'

'Instapje' en 'Opstapje' zijn beiden ontwikkeld door het Nederlands Jeugdinstituut voor laagopgeleide ouders. 'Instapje' omvat de doelgroep 1-2 jaar en 'Opstapje' bouwt hierop voort met de doelgroep 2-4 jaar.

Kinderen van laagopgeleide ouders hebben vaak een ontwikkelingsachterstand voordat zij naar school gaan. 'Instapje' en 'Opstapje' werken spelenderwijs aan het bevorderen van de ontwikkeling van deze kinderen en het programma duurt ongeveer twee jaar. Het stimulerend gezinsprogramma richt zich in haar begeleiding op vier dimensies:

- emotionele steun
- respect voor de autonomie van het kind
- structuur aanbieden en grenzen stellen
- informatie en uitleg geven

Het programma bestaat uit verschillende onderdelen: de materialen (en de activiteiten), huisbezoeken, groepsbijeenkomsten en eventueel kringbezoeken. Ouders worden bij deze onderdelen actief betrokken, zij krijgen ook activiteiten aangeboden die zij thuis met hun kind kunnen doen en zij worden meegenomen in de diverse bijeenkomsten. Het ontwikkelingsprogramma heeft drie doelstellingen:

- de kennis en vaardigheden vergroten die het kind nodig heeft om goed te kunnen functioneren in groep 1;
- de kwaliteit bevorderen van de interactie tussen ouder en kind;
- het toeleiden van de kinderen naar voorschoolse educatie (Kalthoff, Ince, Berns, 2014, p. 9-10).

Deze doelstellingen zijn verdeeld in een aantal uitgangspunten. Bij 'de kennis en vaardigheden vergroten' wordt toegewerkt naar een actieve leerhouding.

Bij 'de kwaliteit van de ouder-kind interactie bevorderen' wordt gewerkt volgens vijf vuistregels voor de interactie tussen ouder en kind:

- kijk en luister naar je kind;
- volg je kind;
- praat met je kind;
- moedig je kind aan;
- bied je kind structuur (Kalthoff, Ince, Berns, 2014, p.11).

Het onderdeel 'toeleiden naar voorschoolse educatie' wordt gericht op verschillende ontwikkelingsgebieden, namelijk:

- de taalontwikkeling;
- beginnende rekenvaardigheid;
- motorische ontwikkeling;
- sociaal-emotionele ontwikkeling (Kalthoff, Ince, Berns, 2014, p. 12-13).

De sociale omgeving van het kind speelt in de ontwikkeling van het kind een grote rol. Deze sociale omgeving bestaat niet alleen uit ouders maar ook uit de verdere gemeenschap om het kind heen. Dit kunnen broers, zussen, familieleden, de buurt en het dorp zijn

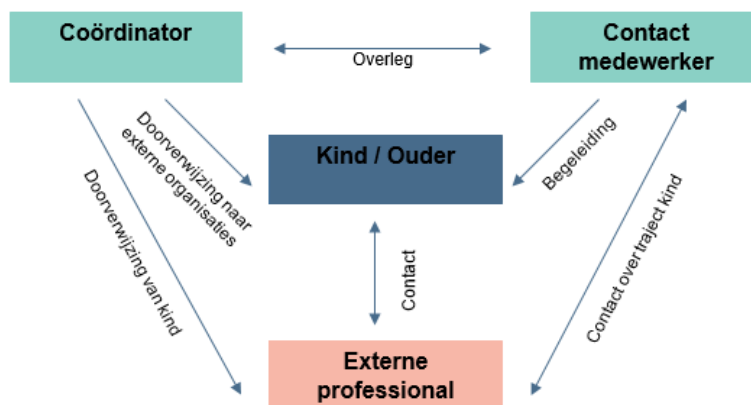
bijvoorbeeld. Sommige mensen uit deze gemeenschap zijn ook mede-opvoeders, zoals grootouders, pedagogisch medewerkers van de speelzaal, de burens enzovoort (Kalthoff, Ince, Berns, 2014, p.129). Zij zijn dan ook een belangrijke factor in de ontwikkeling van het kind. Ouders worden in de methodieken meegenomen en begeleid, de overige sociale omgeving wordt niet betrokken bij de methodieken.

3.4.1.2 Ouders Interactief

'Ouders Interactief' is een cursus aan ouders, die gebruikt kan worden in de ouderbijeenkomsten van 'Instapje' en 'Opstapje'. De cursus is opgezet omdat er vraag was naar visuele materialen om de vuistregels voor ouders duidelijker te maken. De cursus bestaat uit vijf bijeenkomsten met telkens twee onderdelen: de bespreking van een ontwikkelingsgebied (lichamelijke ontwikkeling, sociaal-emotionele ontwikkeling, taalontwikkeling, denkontwikkeling) in combinatie met de vuistregels (kijk en luister naar je kind, volg je kind, praat met je kind, moedig je kind aan en bied je kind structuur) (Nederlands Jeugd Instituut, 2017).

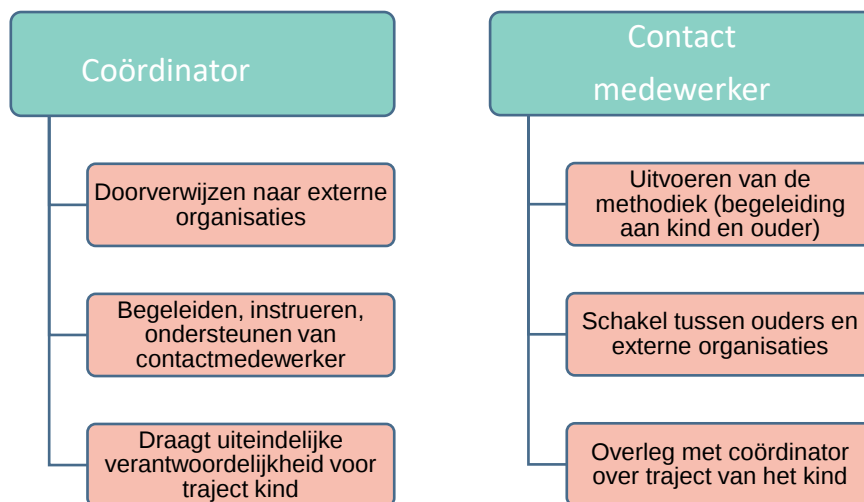
3.4.1.3 Samenwerking met externe organisaties

In het stimulerende gezinsprogramma wordt er een onderscheid gemaakt tussen een coördinator en een contactmedewerker. In onderstaand figuur 5 wordt duidelijk wat de verhoudingen zijn tussen de contactmedewerker, de coördinator, het kind en de ouder en de externe professionals. Daarna zullen enkele specifieke taken uitgelegd worden die het stimulerende gezinsprogramma toewijst aan de verschillende betrokkenen.



Figuur 5: Verhoudingen betrokkenen

In het bovenstaande figuur 5 is te zien dat de contactmedewerker de begeleiding biedt aan het kind, dus de methodiek uitvoert. De contactmedewerker onderhoudt het contact met externe instellingen. Deze instellingen kunnen al betrokken zijn bij een kind en bijvoorbeeld begeleiding bieden maar het kan ook zijn dat zij nog niet betrokken zijn. In het laatste geval is het de verantwoordelijkheid voor de contactmedewerker om ouders en kind te informeren over deze externe organisaties en het werk wat deze externe organisaties doen (Kalthoff, Ince, Berns, 2014, p.17). In figuur 6 zijn de taken van de coördinator en contactmedewerker overzichtelijk neergezet.



Figuur 6: Taken coördinator en contactmedewerker

De handleidingen van de methodieken geven verder geen concrete randvoorwaarden voor de samenwerking tussen externe organisaties.

3.4.1.4. Toepassing van het stimulerende gezinsprogramma binnen Kinder Company

De toepassing van het stimulerend gezinsprogramma is bij Kinder Company anders ingericht dan omschreven staat in de methodiekbeschrijvingen. De directeur van Kinder Company, Simone Smaal, vertelt in haar interview meer over de manier waarop Kinder Company deze methodieken inzet. Normaal gesproken zou het traject van Opstapje een tweejarig traject zijn waarbij de contactmomenten meer verdeeld zijn. Kinder Company heeft het programma in samenspraak met het NJI zo vormgegeven dat het programma zes maanden duurt, daarbij zet Kinder Company de methodiek intensiever in. Zo hebben zij meer huisbezoeken, meer ouder-kind bijeenkomsten en wordt dit allemaal gecoördineerd door één mentor (R2.27). De mentor is degene die met de kinderen aan de slag gaat. Er wordt bij Kinder Company geen onderscheid gemaakt tussen de contactmedewerker en de coördinator, de mentor is het vaste aanspreekpunt. In dit contact tussen het kind en de mentor is meer één op één tijd, de mentor gaat met het individuele kind aan de slag om de vaardigheden van het kind te ontwikkelen (R2.27). De gedragsdeskundige heeft wel de coördinerende rol met wie de mentor de voortgang van het traject en de knelpunten die hij of zij hierbij tegenkomt bespreekt. De mentor onderhoudt het contact met externen. Wanneer er een doorverwijzing nodig is, doet de mentor dit in overleg met de gedragsdeskundige. Het is bij Kinder Company één pion – de mentor – die alle partijen moet mobiliseren om het doel (de ontwikkeling van het kind) voor ogen te houden (R2.28). De methodiek 'Ouders Interactief' is niet veranderd in de werkwijze van Kinder Company, de bijeenkomsten zijn verweven in het zes maanden traject van Kinder Company.

3.4.2 'KIJK! 0-4 jaar'

'KIJK! 0-4 jaar' is een instrument waarmee de ontwikkelingen van jonge kinderen van nul tot vier jaar mee in kaart worden gebracht. In de observaties wordt er gekeken naar een aantal aspecten van de ontwikkeling van het kind. Er wordt gekeken of het kind goed in zijn vel zit, of het zich uitgedaagd voelt door verschillende activiteiten en of er signalen zijn die wijzen op een risico voor de ontwikkeling. Aan de hand van een aantal ontwikkelingslijnen wordt er zichtbaar gemaakt wat het kind al kan en welke volgende stap in zijn ontwikkeling mogelijk is. Aan de hand hiervan worden doelen gesteld.

Het uitgangspunt van 'KIJK! 0-4 jaar' is het observeren van kinderen tijdens spontane activiteiten waarbij ze actief bezig zijn. De observaties worden genoteerd in het 'KIJK! dagboek 0-4 jaar', deze gegevens vormen de basis voor uitspraken over het verloop van de ontwikkeling en bepalen de activiteiten die worden aangereikt. Deze methodiek is gericht op

zowel het observeren als het stimuleren van de ontwikkeling van het kind (Bosch & Duvekot-Bimmel, 2012, p.9). Kinder Company gebruikt 'KIJK! 0-4 jaar' ook als nul- en eindmeting om te kijken hoe het is gegaan tijdens het traject.

3.4.2.1 Samenwerking met externe organisaties

In de methodiek van 'KIJK! 0-4 jaar' staat beschreven dat het belangrijk is om bij het signaleren van risico's bij kinderen van nul tot twee jaar contact met externe organisaties te hebben (Bosch & Duvekot-Bimmel, 2012, p.47). Ook staat er beschreven dat er een nauwe samenwerking moet zijn waarin systematisch en transparant gewerkt wordt (Bosch & Duvekot-Bimmel, 2012, p.132). De methodiek geeft echter verder geen concrete handvaten om deze samenwerking vorm te geven.

3.5 Interview Hilde Kalthoff

In het interview met Hilde Kalthoff, Senior Adviseur bij het Nederlands Jeugd Instituut, hebben wij de visie achter de methodiek op samenwerking, randvoorwaarden voor een samenwerking en de vormgeving voor een samenwerking besproken. Het interview hebben wij na het gesprek uitgewerkt, geschraapt, gefragmenteerd en gelabeld. Het uitgeschreven interview en het gelabelde interview is te vinden in het bronnenboek, onder hoofdstuk één. De uitkomsten van het interview verdelen wij in twee onderdelen, namelijk; 'randvoorwaarden' en 'vormgeving'. Het topic 'visie' is niet beschreven omdat in het gesprek met Hilde bleek dat de visies van 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief' geen invloed hebben op randvoorwaarden die zij stellen voor samenwerking.

3.5.1 Randvoorwaarden

Hilde Kalthoff geeft aan dat er meerdere randvoorwaarden zijn die de methodieken stellen voor een samenwerking met externe organisaties.

Vanuit de methodiek is er een contactmedewerkster die contact heeft met het gezin, zij dient als schakel. Als er zich problemen voordoen in het gezin dan is het de coördinator die actie onderneemt, contact legt met externe partijen en mogelijk doorverwijst (R1.1). Ouders worden gestimuleerd om hun hulpvraag, op het moment van andere of meer ernstige problematiek, bij andere hulpverleners neer te leggen en ouders worden geïnformeerd waar zij met andere hulpvragen naar toe kunnen (R1.13). Het is belangrijk dat de coördinator goed kijkt naar het lokale en eigen netwerk. Er moeten goede afspraken gemaakt worden met alle partijen zodat iedereen weet wat ze moeten doen als er problemen optreden in een gezin. Ze moeten elkaar snel kunnen vinden, hiervoor zijn er warme contacten nodig (R1.2). Om warme contacten te krijgen en te behouden met externe organisaties is het belangrijk om elkaar persoonlijk te leren kennen, elkaar te zien en te spreken (R1.5). Dat is nog belangrijker dan dingen op papier krijgen zoals protocollen of afspraken (R1.5). Het is verder belangrijk dat er duidelijke afspraken worden gemaakt over de taak- en rolverdeling en dat men elkaar weet te vinden (R1.4).

Om elkaars rol duidelijk te krijgen is het van belang dat externe organisaties op de hoogte zijn van de methodiek. Het is hierin belangrijk dat organisaties jaarlijks breed worden geïnformeerd en er warme contacten worden onderhouden. Externe professionals kunnen een keer meegaan naar het gezinsbezoek, ouderbijeenkomst of komen op de diploma-uitreiking van Opstapje (R1.6). Bij het spelen met het kind worden er geen professionals bijgehaald (R1.12). Verder kan er een presentatie worden gegeven over de methodiek (R1.16). Het kan helpend zijn bij elkaar in hetzelfde gebouw te zitten maar ook verschillende netwerkvormen, zoals binnen wijkteams, kunnen bijdragen aan het in stand houden van deze zogenoemde 'warme contacten' (R1.7).

Hilde Kalthoff geeft aan dat er contact met externe professionals plaatsvindt bij de intake en bij de overdracht. Tussen de intake en overdracht is twee keer per jaar contact voldoende (R1.17). Het is van belang dat externe organisaties oog blijven houden voor de ontwikkelingen bij het kind. Als er iets om aandacht vraagt, moet er intensiever contact plaatsvinden (R1.7). Dit kan door middel van overdracht, mail contact, telefonisch contact en face to face contact (R1.17). Het is vanwege de privacy wel een randvoorwaarde dat er alleen contact plaatsvindt indien ouders hier toestemming voor geven (R1.17).

Hilde Kalthoff geeft aan dat het hebben van dezelfde doelstelling geen randvoorwaarde is voor de samenwerking. Als er een gezamenlijk doel wordt gesteld blijven deze erg algemeen, zoals 'neem de cliënt als uitgangspunt'. Een soortgelijk doel is mogelijk (R1.8). Uiteraard staat in het doel en samenwerking het kind/gezin/behoefte voorop (R1.10). Tussen de verschillende doelstellingen van organisaties moet worden afgestemd over wat elkaars doelstelling is (R1.10). Hilde Kalthoff geeft aan dat het mooi is als de externe organisaties op de hoogte zijn van de 'vuistregels' van 'Instapje' en 'Opstapje' zodat ook zij ouders kunnen ondersteunen in het gebruik daarvan. Denk daarbij aan het geven van complimenten aan hun kinderen door ouders (R1.15). Ook het werken met dezelfde formulieren kan erg handig zijn in de samenwerking. (R1.18). Terugkoppeling in de samenwerking is belangrijk.

3.5.2 Checklist Nederlands Jeugdinstituut

Vanuit het Nederlands Jeugdinstituut is er een checklist opgesteld voor samenwerken, Hilde Kalthoff heeft ook een bijdrage geleverd aan het opstellen van deze checklist. De checklist is voorgelegd aan Hilde Kalthoff en haar is gevraagd welke onderdelen zij belangrijk vindt vanuit haar expertise en vanuit de methodieken. Er wordt een verdeling gemaakt tussen de vier koppen van de checklist, 'afspraken, informatie en draagvlak', 'probleemanalyse, visie, doelgroep en doelen', 'werkwijzen, rolverdeling en professionalisering' en 'evaluatie en monitoring'.

Afspraken, informatie en draagvlak

Het maken van afspraken met alle direct betrokken instellingen is volgens Hilde een belangrijke voorwaarde in een samenwerking. Ook het bespreken van afspraken en draagvlak creëren voor de afspraken zijn noodzakelijk (R1.19).

Probleemanalyse, visie, doelgroep en doelen

Een gezamenlijke, gedeelde probleemanalyse en visie is volgens Hilde Kalthoff niet haalbaar. Het is volgens haar niet werkbaar om dat allemaal gezamenlijk te doen (R1.20). De doelgroep omschrijven is volgens Hilde ook niet van toepassing omdat ieder een andere doelgroep heeft (R1.20).

Werkwijzen, rolverdeling en professionalisering

Volgens Hilde heeft iedere organisatie zijn eigen werkprocessen. Daarnaast hebben organisaties ook gezamenlijke, wederzijdse werkprocessen. Deze gezamenlijke werkprocessen moeten op elkaar afgestemd zijn (R1.20).

Een gezamenlijke interventie inzetten is volgens Hilde lastig (R1.21) omdat de werkwijze van de organisaties de interventie is, zoals de methodiek Opstapje. Deze methodiek kan niet door meerdere organisaties ingezet worden, het is de werkwijze van één organisatie. De coördinator die genoemd wordt in de methodieken 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief' is volgens Hilde Kalthoff als het ware de ketenregisseur (R1.22). Hiervan is het inderdaad van belang dat voor iedereen bekend is dat de coördinator de rol van ketenregisseur heeft. Over de andere genoemde punten in de checklist onder dit punt heeft Hilde geen uitspraken gedaan.

Evaluatie en monitoring

Het 'evalueren van doelen' is volgens Hilde wel aan de orde in de programma's. De doelen die opgesteld zijn voor het individuele programma van het kind worden geëvalueerd maar

het totaalplan met andere organisaties niet (R1.23). Dit totaalplan wordt tot nu toe nog niet ingezet en daarvan worden de doelen dus ook nog niet geëvalueerd.

Vormgeving

Hilde Kalthoff noemt in haar interview dat een coördinator vaak bij een nul tot zes netwerk zit (R1.2) waardoor de coördinator gemakkelijk het warme contact kan vormgeven. Door als coördinator deel te nemen aan een netwerk, is het gemakkelijker om dit zogenaamde warme contact te onderhouden.

Hilde geeft aan dat professionals van andere partijen niet expliciet meegenomen kunnen worden in het programma (R1.11) maar wel ter ondersteuning kunnen zijn van het programma. Zo kunnen de verschillende partijen ervoor zorgen dat ze met dezelfde thema's werken, zoals bij VVE-thuis (R1.14). Door dezelfde thema's te gebruiken sluiten de verschillende partijen beter op elkaar aan.

Om de externen te betrekken, zouden zij een keer bij een ouderbijeenkomst kunnen aansluiten of mee kunnen gaan naar een huisbezoek. Om deze externen bekend te maken met de methodiek kunnen contactmedewerkers ook eens een presentatie geven op lokaal niveau of in een peuterspeelzaal (R1.16). In enkele gevallen zou er zelfs met dezelfde formulieren gewerkt kunnen worden waarop de ontwikkeling van het kind weergegeven wordt (R1.18).

De vormgeving van de samenwerking is volgens Hilde Kalthoff vergelijkbaar met een combinatie tussen transactioneel en verkennend samenwerken (R1.24, R1.27). Het 'gemakkelijk wisselen van de ene organisatie voor een ander' van de transactionele samenwerking speelt volgens haar niet (R1.24). Wel is het zo dat de intensiteit van de samenwerking kan veranderen gedurende het proces (R1.25). De samenwerking is altijd gericht op het verbeteren van de dienst, ten bate van het gezin. Dit staat ongeveer gelijk aan een gezamenlijke doelstelling. Hierbij wordt er veel kennis en informatie tussen organisaties gedeeld om het kennisniveau van de professionals te vergroten (R1.26).

3.6 Conclusie en evaluatie

3.6.1 Conclusie

In deze conclusie geven wij antwoord op deelvraag twee: 'Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan de samenwerking met externe organisaties?'.

In het stimulerende gezinsprogramma staat beschreven dat de contactmedewerkster zich behoudt tot de begeleiding van het gezin, de coördinator verwijst het kind door waar nodig. en dat de coördinator indien nodig het kind/gezin doorverwijst en dus contact legt met externe organisaties. Kinder Company werkt op een andere manier met het stimulerend gezinsprogramma en heeft in plaats van een contactmedewerkster en coördinator alleen een mentor die beide taken op zich neemt.

In de handleiding van KIJK! 0-4 jaar staat dat er voor tijdige signalering contact nodig is met externe organisaties. Verder noemen ze dat de samenwerking systematisch, transparant en open moet zijn.

In het interview met Hilde Kalthoff zijn een aantal randvoorwaarden naar voren gekomen die aansluiten op de hierboven al genoemde randvoorwaarden. Er moeten afspraken gemaakt worden met de verschillende organisaties en voor deze afspraken moet draagvlak zijn. De rol- en taakverdeling van de verschillende partijen moet bij iedereen duidelijk zijn, evenals duidelijkheid over wie ketenregisseur is. Daarnaast geeft ze aan dat warme contacten een belangrijke randvoorwaarde is voor samenwerking.

Het aantal contactmomenten met externe organisaties kan wisselen maar bij de intake en

overdracht is contact in ieder geval van belang. Als richtlijn gaf Hilde Kalthoff aan dat er naast die intake en overdracht nog twee keer per jaar contact is. In deelvraag één beschreven wij dat er in de literatuur meerdere keren naar voren kwam dat een gezamenlijke doelstelling een randvoorwaarde is voor samenwerking. Hilde Kalthoff geeft in het interview aan dat een gezamenlijke doelstelling niet haalbaar is maar dat er wel tussen de partijen afstemming over de doelen moet plaatsvinden. Ook moet er afstemming over gezamenlijke werkprocessen zijn. Terugkoppeling vanuit beide partijen is een belangrijk punt volgens Hilde Kalthoff.

3.6.2 Evaluatie

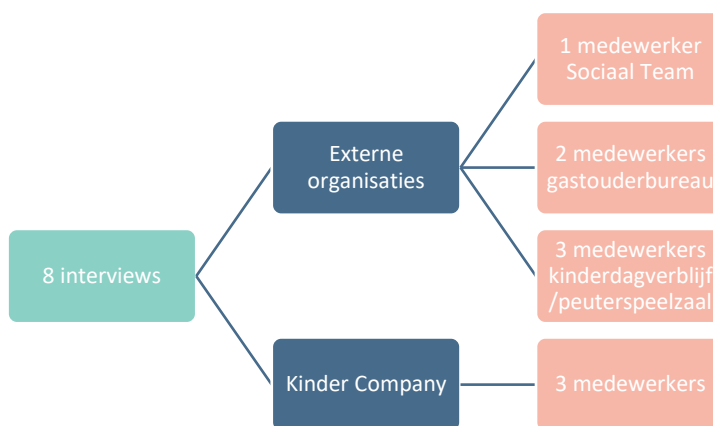
In de handleidingen van de verschillende methodieken staan weinig randvoorwaarden beschreven voor samenwerking met externe organisaties. In onze conclusie wegen wij het interview met Hilde Kalthoff en een gedeelte uit het interview met Simone Smaal zwaarder dan de handleidingen van de methodiek. Hier hebben wij voor gekozen omdat er in de handleidingen van de methodieken weinig randvoorwaarden gesteld worden voor een samenwerking. Hilde Kalthoff was betrokken bij het opzetten van de methodiek 'Opstapje', 'Instapje' en 'Ouders Interactief', vanwege haar expertise wegen wij haar input daarom ook meer mee. Wij hebben in het interview gevraagd naar haar visie en gedachten op samenwerking met betrekking tot deze methodieken. De werkwijze van Kinder Company verschilt van wat de methodieken aangeven, wij nemen dit mee in onze conclusie.

In dit hoofdstuk hebben we gekeken welke randvoorwaarden de werkwijze van Kinder Company stelt aan een samenwerking met externe professionals. In het volgende hoofdstuk zullen we onderzoeken welke wensen en verwachtingen de medewerkers van Kinder Company en van externe organisaties hebben ten opzichte van deze samenwerking.

Hoofdstuk 4 - Deelvraag 3: Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de wensen en verwachtingen van de professionals van Kinder Company en de externe organisaties beschreven en vergeleken met elkaar. Voor de beantwoording van de deelvraag zijn er acht interviews afgenomen met professionals. In onderstaand schema is te zien hoeveel interviews er zijn afgenomen bij welke organisatie en/of discipline. De medewerkers van het gastouderbureau zijn gezamenlijk geïnterviewd in één interview.



Figuur 7: Overzicht interviews deelvraag drie

Bij het afnemen van de interviews is er gebruik gemaakt van een topiclijst. Deze topiclijst is te vinden in het interviewprotocol in bijlage vier. Daarnaast is bij elke respondent de checklist van het NJI voorgelegd, welke ook terug is gekomen in deelvraag één en twee. De respondenten hebben hierbij aangegeven welke punten zij belangrijk of minder belangrijk vinden. In de vergelijking wordt geen onderscheid gemaakt tussen de uitkomsten van de topiclijst en de checklist omdat er uit de uitkomsten bleek dat er veel overlap is tussen deze uitkomsten. Wel wordt er middels een figuur duidelijk gemaakt hoeveel respondenten welke punten van de checklist belangrijk vinden. De gegevens die vanuit de topiclijst aan de orde zijn gekomen in de interviews, zijn niet weer te geven in een figuur maar worden beschreven in de tekst onder paragraaf 4.2.

In paragraaf 4.2 worden de uitkomsten van de interviews met Kinder Company beschreven en vergeleken met de uitkomsten van de interviews met externe professionals. De uitkomsten worden beschreven aan de hand van de kernlabels: 'algemeen', 'communicatie', 'rol- en taakverdeling', 'verwachtingen en afspraken', 'doelen', 'afstemmen', 'overdracht' en 'evaluatie'. De definiëring van deze kernlabels is te vinden in bijlage vijf.

Indien gewenst zijn de uitkomsten van Kinder Company en de externe professionals ook afgezonderd van elkaar te lezen in bijlage acht en bijlage negen.

In paragraaf 4.3 zal er een conclusie geschreven worden op de deelvraag.

Om tot een beantwoording van deze deelvraag te komen, zijn wij volgens een stappenplan te werk gegaan. Het stappenplan is te vinden in onderstaand figuur 8, daarbij wordt ook omschreven waar de uitkomsten van deze stap te vinden zijn.

Stap:	Onderdeel:	Uitkomsten te vinden in:
1.	Topiclijst opgesteld voor interviews (interviewprotocol)	Bijlage 4
2.	Interviews afgenomen, uitgeschreven, geschraapt, gefragmenteerd en gelabeld	Bronnenboek hoofdstuk ... Definiëring kernlabels in bijlage 5
3.	Beschrijving uitkomsten Kinder Company	Bijlage 8
4.	Beschrijving uitkomsten externe professionals	Bijlage 9
5.	Vergelijking uitkomsten Kinder Company + uitkomsten externe professionals o Uitkomsten NJI checklist overzichtelijk gemaakt in tabel	Deelvraag drie, paragraaf 4.2 Bijlage 7
6.	Conclusie uitkomsten Kinder Company + externe professionals	Deelvraag drie, paragraaf 4.3

Figuur 8: stappenplan beantwoording deelvraag drie

In de tekst worden verwijzingen gedaan naar respondenten en naar de fragmenten, bijvoorbeeld; (R2.1). De 'R' staat voor respondent, het eerste getal is het respondentnummer en het tweede getal staat voor het tekstfragment. In bijlage drie staat een overzicht met respondentnummers per respondent en in het bronnenboek staan de gefragmenteerde teksten, met daarin de tekstfragmenten waarnaar verwezen wordt.

4.2 Vergelijking uitkomsten Kinder Company en externe professionals

In deze paragraaf worden de uitkomsten van de interviews met professionals van Kinder Company en de externe professionals met elkaar vergeleken. De uitkomsten worden beschreven aan de hand van de kernlabels: 'algemeen', 'communicatie', 'rol- en taakverdeling', 'verwachtingen en afspraken', 'doelen', 'afstemmen', 'overdracht' en 'evaluatie'. Daarna zullen de uitkomsten van de NJI checklist, die ook beschreven zijn in de tekst, overzichtelijk gemaakt worden in een figuur. Als lezer is het mogelijk om de uitkomsten van Kinder Company en de externe professionals ook los van elkaar te lezen. Deze uitkomsten staan beschreven in bijlage acht en bijlage negen.

4.2.1. Algemeen

Termen die genoemd worden door meerdere interne en externe respondenten zijn transparantie en open communicatie, dat zij die graag terugzien binnen een samenwerking (R4.1, R10.2, R5.13, R6.1, R6.24, R11.17, R8.1).

Kind centraal

Alle drie de respondenten van Kinder Company benoemen dat zij het belangrijk vinden dat het kind centraal staat in de samenwerking. Vanuit de externen wordt dit door één respondent ook benoemd, een andere respondent benoemt dat het erom gaat wat de cliënt vindt en dat de hulpverlening zich hierop moet aanpassen (R5.9)

Vastgelegde bevoegdheden

Of cruciale betrokkenen in de keten voldoende vastgelegde bevoegdheden hebben om besluiten te nemen in het belang van het kind/gezin wordt door vier respondenten als belangrijk benoemd en vier respondenten hebben dit niet benoemd.

4.2.2. Communicatie

Manier van communicatie

Bijna alle respondenten geven aan dat het face to face contact in een begeleidingstraject belangrijk is om plaats te laten vinden (R4.6, R2.20, R10.2, R11.1, R5.3, R6.2, R8.16). Naast deze face to face gesprekken kan het overige contact telefonisch of via de mail (R4.6, R2.20, R10.16, R11.3, R5.3, R8.16).

Drie respondenten geven aan dat er in ieder geval contact moet zijn bij aanvang van het traject (R4.13, R6.7, R8.14). Contact gedurende het traject is afhankelijk van de situatie van het kind (R4.3, R3.14, R5.4, R8.8, R10.9, R11.13).

Frequentie van communicatie

Drie externen geven aan dat zij in ieder geval maandelijks op de hoogte willen blijven (R5.4, R6.4, R10.16), één respondent geeft aan één keer per twee weken op de hoogte te willen blijven (R11.3). De interne medewerkers noemen één keer per maand (R4.4) en wekelijks contact (R3.11).

4.2.3. Rol- en taakverdeling

Vier respondenten vinden het belangrijk dat de rol- en taakverdeling bekend is bij alle partners, de respondent van het gastouderbureau vindt dit niet of minder belangrijk en drie andere respondenten benoemen niet wat zij hiervan vinden.

Vier respondenten vinden het belangrijk dat er duidelijkheid is wie er bij stagnatie dit aanpakt, hoe en wanneer. Vier respondenten benoemen dit punt niet.

Vaste contactpersoon

Of er afspraken zijn gemaakt over een vaste contactpersoon voor het gezin vinden ook vier respondenten belangrijk, de respondent van het gastouderbureau vindt dit niet of minder belangrijk en drie respondenten benoemen niet wat zij van dit punt vinden.

Ketenregisseur

Zes respondenten, van wie twee respondenten werkzaam zijn bij Kinder Company en vier externe professionals, geven aan dat zij het belangrijk vinden dat er een ketenregisseur aangesteld wordt (R2.29, R4.25, R10.22, R11.31, R5.25, R6.33), twee respondenten vinden dit niet of minder belangrijk. Eén respondent geeft aan dat zij vindt dat Kinder Company de ketenregisseur zou moeten zijn (R4.25) en twee respondenten geven aan dat het Sociaal Team de ketenregisseur zou moeten zijn (R10.22, R5.8, R5.25). Anderen doen geen uitspraak over wie de ketenregisseur zou moeten zijn, één respondent geeft nog wel aan dat hierover afspraken gemaakt zouden moeten worden wie de rol als ketenregisseur op zich neemt (R2.29).

4.2.4. Verwachtingen en afspraken

Alle acht de respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat alle afspraken zijn gemaakt met alle betrokken instellingen en dat alle betrokkenen hiervan op de hoogte zijn. Of er draagvlak is voor de gemaakte afspraken vinden zes respondenten belangrijk en twee respondenten hebben dit niet benoemd.

4.2.5. Doelen

Gezamenlijk doel

De meeste respondenten geven aan dat zij een gezamenlijk doel belangrijk vinden (R2.2, R3.9, R4.19, R10.17, R11.12, R5.22, R6.17). Er wordt wel gezegd dat iedereen zijn eigen aandeel kan hebben in de samenwerking, maar dat er een gezamenlijk overkoepelend doel is.

De respondent van het gastouderbureau vindt een gezamenlijk doel niet belangrijk en één respondent heeft dit punt niet benoemd.

Gezamenlijk doel ketenproces

Gezamenlijke doelen voor het ketenproces worden door drie respondenten van externe partijen als belangrijk benoemd, vijf respondenten, waaronder de respondenten van Kinder Company, hebben dit punt niet benoemd.

Gezamenlijke probleemanalyse

Twee medewerkers van Kinder Company geven niet aan of zij een gezamenlijke probleemanalyse belangrijk vinden. Eén respondent geeft aan dat zij een gezamenlijke probleemanalyse niet zo belangrijk vindt, als er maar wel een gezamenlijk doel is tussen de verschillende partijen (R3.27). De respondent van het Sociaal Team vindt een gezamenlijke probleemanalyse wel belangrijk, de respondent van het gastouderbureau niet (R8.33), twee respondenten van peuterspeelzalen/kinderdagverblijven vinden dit per situatie verschillend en één respondent geeft aan dat het uitmaakt of het probleem alleen op een andere plek voorkomt of ook binnen hun eigen omgeving (R6.37). Een laatste respondent geeft aan dat een gezamenlijke probleemanalyse lastig kan zijn omdat je op twee verschillende plekken wat anders kan zien (R11.21).

SMART

Drie respondenten van externe partijen geven aan dat zij het belangrijk vinden dat de doelen SMART geformuleerd zijn, vier respondenten, onder wie twee respondenten van Kinder Company en twee respondenten van externe partijen, vinden die niet of minder belangrijk en één respondent van Kinder Company heeft dit punt niet benoemd.

4.2.5 Afstemmen

Gezamenlijke visie

De respondenten van Kinder Company zeggen allen niets over het belang van een gezamenlijke visie en of zij dit zouden willen toepassen in de samenwerking. Drie externen geven aan dat een gedeelde visie niet als randvoorwaarde wordt gezien. Eén respondent maakt wel het onderscheid tussen een visie over het kind en een visie van een organisatie, een visie over het kind moet volgens haar wel overeenkomen, een visie van de organisatie niet (R6.28). Een andere respondent benoemt dat een visie niet hetzelfde hoeft te zijn maar dat het wel belangrijk is dat een organisatie achter dingen moet kunnen staan (R10.19). Twee andere respondenten benoemen dat het in het voorstadium al belangrijk is om te kijken of de organisaties qua visie passend zijn en of de verwachtingen overeenkomen tussen partijen (R5.9, R8.4).

Afstemming methodieken, werkprocessen en instrumenten

Twee respondenten van Kinder Company benoemen dat zij het belangrijk vinden dat er afgestemd wordt (R2.35, R3.6). Eén respondent van Kinder Company geeft aan dat zij bewust hebben gekozen voor hun volgsysteem omdat deze het beste zou aansluiten bij de vervolgstap (R2.10). Ook noemt zij dat het mooi zou zijn als de werkwijze van Kinder Company versterkt wordt door andere partijen (R2.11). Drie externen benoemen dat zij het afstemmen van methodieken, werkprocessen en instrumenten wel belangrijk vinden (R11.16, R5.24, R6.32). Eén respondent benoemt dat het in ieder geval belangrijk is om van elkaars methodiek op de hoogte te zijn (R6.32), een ander geeft aan dat het wel belangrijk is dat je op één lijn ligt in de samenwerking al heeft ieder zijn eigen aanpak en aandeel, daar moet wel over afgestemd worden (R11.7, R11.16). Een laatste respondent noemt dat het goed is om af te stemmen met elkaar, als een methode aansluit bij een kind is het goed om dit te delen met elkaar (R10.23).

Vijf respondenten hebben niet benoemd of zij het belangrijk of niet of minder belangrijk vinden dat er gezamenlijke interventies, methodieken en/of instrumenten worden ingezet voor de ketendoelen. Twee respondenten van externe partijen vinden het wel belangrijk en één respondent van Kinder Company niet of minder.

Ketenbreed signalerings- en/of volgsysteem

Twee respondenten van externe partijen geven aan dat zij het belangrijk vinden dat er een ketenbreed signalerings- en/of volgsysteem is, drie respondenten, onder wie één respondent van Kinder Company en twee respondenten van externe partijen benoemen dit als niet of minder belangrijk. Drie respondenten, onder wie twee respondenten van Kinder Company en één respondent van een externe partij benoemen dit punt niet.

Toestemming

Twee respondenten van Kinder Company benoemen dat de toestemming van ouders een belangrijke voorwaarde is voor een samenwerking (R2.8, R2.25, R4.26, R4.27) en ook één externe respondent noemt dit expliciet (R6.4, R6.10, R6.13).

Betrekken

Eén respondent vanuit Kinder Company hoopt dat externe organisaties openstaan voor observaties door Kinder Company bij hen op locatie (R3.16). Alle respondenten van peuterspeelzalen/kinderdagverblijven geven aan dat ze hiervoor openstaan (R11.14, R6.10, R10.23).

4.2.6. Overdracht

Kennisoverdracht

Alle medewerkers van Kinder Company benoemen dat zij kennisoverdracht belangrijk vinden in een samenwerking (R2.3, R3.14, R4.12). Ze benoemen dat het belangrijk is dat deze kennisoverdracht alle richtingen op gaat (R4.12, R2.21). Een andere respondent noemt dat Kinder Company bijvoorbeeld voorlichtingsavonden zou kunnen geven (R3.14). Externe respondenten vinden het allemaal belangrijk dat er sprake is van kennisoverdracht in een samenwerking en van elkaar te leren (R11.5, R10.19, R6.15, R10.26, R8.18, R8.19). Eén respondent vindt het niet nodig om hierover afspraken te maken (R11.5). De respondent van het gastouderbureau geeft aan dat zij wel behoefte hebben aan voorlichtingsavonden van Kinder Company (R8.18, R8.19, R8.20, R8.25).

Bevorderen competenties professionals

Afspraken over het bevorderen van de competenties van professionals vinden vijf respondenten belangrijk, één respondent van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf vindt dit niet of minder belangrijk en twee respondenten van Kinder Company en het gastouderbureau benoemen dit punt niet.

4.2.7. Evaluatie

Evalueren doelen kind

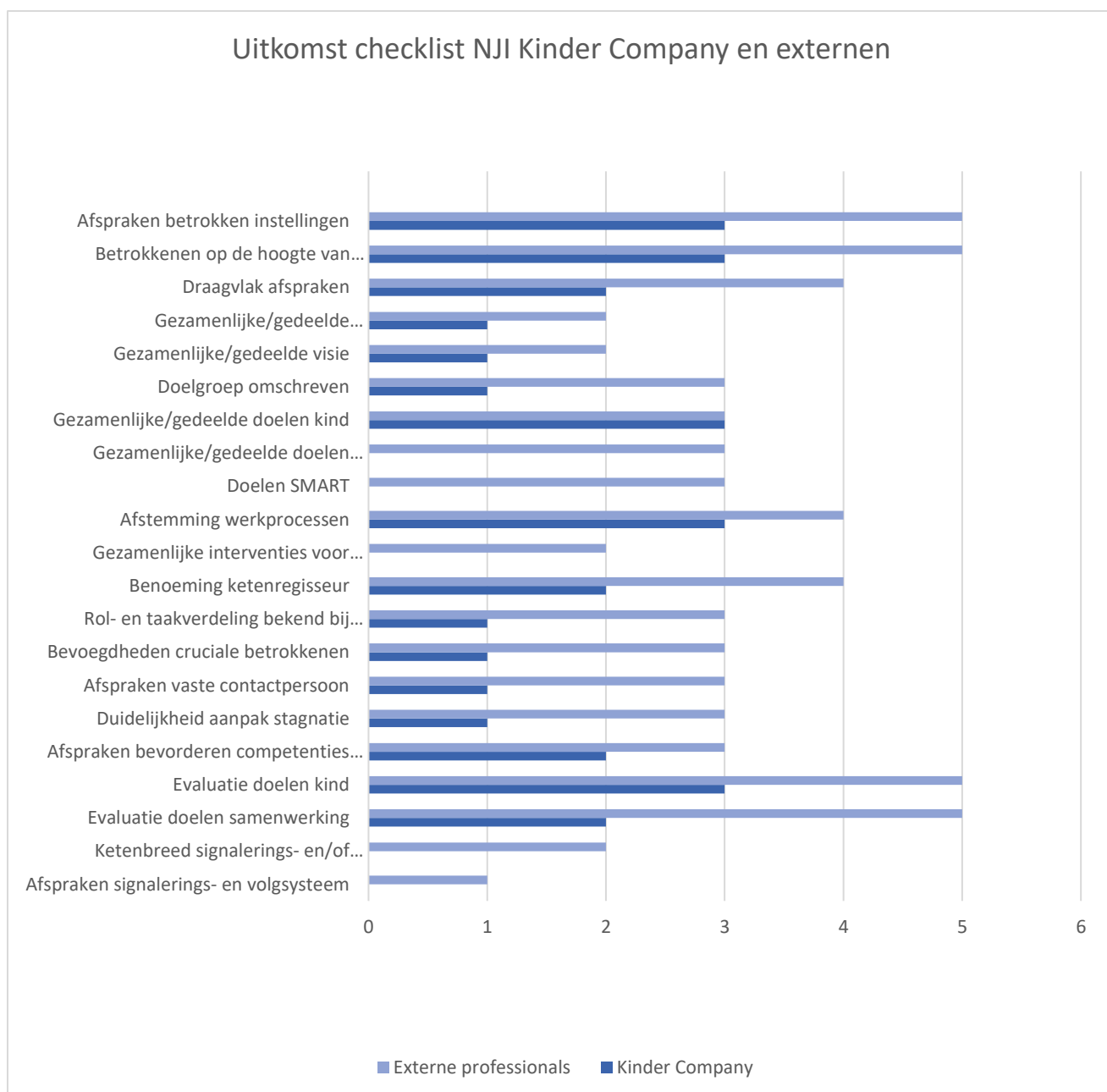
Alle respondenten vinden het belangrijk dat de beoogde doelen voor kind/gezin worden geëvalueerd.

Evalueren doelen samenwerking

De evaluatie van de beoogde doelen voor de samenwerking vinden zeven respondenten belangrijk, één respondent van Kinder Company heeft dit punt niet benoemd.

4.2.8. Overzicht tabel uitkomsten NJI Checklist

In figuur 9 staan de uitkomsten van de NJI checklist. Het diagram geeft aan hoeveel respondenten van Kinder Company en hoeveel respondenten van externe organisaties de punten belangrijk vinden. Het kan dat respondenten de punten niet belangrijk vinden of niet benoemd hebben, dit is niet weergegeven in het diagram. In bijlage elf staat een overzicht van de gehele uitkomsten van de NJI checklist. De respondenten van Kinder Company bestaan uit drie medewerkers. De respondenten van externe organisaties bestaan uit vijf professionals. Bij het lezen van de diagram dient rekening gehouden te worden met het verschil in aantal respondenten per groep.



Figuur 9: Uitkomsten Kinder Company en externe professionals

4.3 Conclusie en evaluatie

4.3.1 Conclusie

In deze conclusie wordt antwoord gegeven op de deelvraag: 'Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit professionals voor een onderlinge samenwerking?' Er zijn vanuit de professionals verschillende wensen en verwachtingen benoemd, ze zullen omschreven worden aan de hand van de kernlabels.

Algemeen

Termen die genoemd worden door meerdere interne en externe respondenten zijn 'transparantie' en 'open communicatie', dat zij die graag terugzien binnen een samenwerking. Alle drie de respondenten van Kinder Company benoemen dat zij het belangrijk vinden dat het kind centraal staat in de samenwerking, één externe respondent benoemt dit ook.

Communicatie

Bijna alle respondenten geven aan dat het face to face contact in een begeleidingstraject belangrijk is om plaats te laten vinden. Naast deze face to face gesprekken kan het overige contact telefonisch of via de mail. Drie respondenten geven aan dat er in ieder geval contact moet zijn bij aanvang van het traject. Drie externen geven aan dat zij in ieder geval maandelijks op de hoogte willen blijven, één respondent geeft aan één keer per twee weken op de hoogte te willen blijven. De interne medewerkers noemen één keer per maand en wekelijks contact.

Rol- en taakverdeling

Zes respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat er een ketenregisseur aangesteld wordt, twee respondenten vinden dit niet of minder belangrijk. Eén respondent vanuit Kinder Company geeft aan dat zij vindt dat Kinder Company de ketenregisseur zou moeten zijn en twee respondenten, onder wie één respondent van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf en één respondent van het Sociaal Team, geven aan dat het Sociaal Team de ketenregisseur zou moeten zijn.

Doelen

De meeste respondenten geven aan dat zij een gezamenlijk doel belangrijk vinden. Er wordt wel gezegd dat iedereen zijn eigen aandeel kan hebben in de samenwerking, maar dat er een gezamenlijk overkoepelend doel is.

Afstemmen

Twee respondenten van Kinder Company benoemen dat zij het belangrijk vinden dat er afgestemd wordt. Drie externen benoemen dat zij het afstemmen van methodieken, werkprocessen en instrumenten belangrijk vinden. Alle respondenten van peuterspeelzalen/kinderdagverblijven geven aan dat ze open staan voor observatie bij hen op locatie.

Overdracht

Alle respondenten benoemen dat zij kennisoverdracht en van elkaar leren belangrijk vinden in een samenwerking. Eén respondent van het gastouderbureau noemt dat Kinder Company bijvoorbeeld voorlichtingsavonden zou kunnen geven.

4.3.2 Evaluatie

De wensen en verwachtingen van alle respondenten waarderen wij gelijk. De lezer kan, indien gewenst, zelf een onderscheid maken in waardering. Dit kan door middel van de respondentnummers die vermeld staan achter de tekst, hieruit valt af te leiden welke respondent dit gezegd heeft.

In bijlage zeven kan de lezer opnieuw zien welke punten respondenten wel, minder of niet belangrijk vinden van de NJI checklist door middel van een tabel.

In de tekst is het onderscheid tussen uitkomsten vanuit de vragen van de topiclijst en de checklist niet weergegeven omdat alle bevinden gelijkwaardig gewaardeerd worden en er veel overlap is tussen deze verschillende uitkomsten.

In dit hoofdstuk zijn de wensen en verwachtingen voor een samenwerking van de respondenten van Kinder Company en van externe professionals beschreven. In de vergelijking komen duidelijk de verschillen tussen Kinder Company en de externe professionals naar voren. Het is echter mogelijk dat de lezer ook de uitkomsten afzonderlijk van elkaar leest, deze uitkomsten zijn beschreven in bijlage acht en negen.

In het volgende hoofdstuk worden de wensen en verwachtingen, ten aanzien van een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties, van ouders beschreven.

Hoofdstuk 5 - Deelvraag 4: Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van deelvraag vier beschreven. Voor de beantwoording van de deelvraag hebben wij drie interviews gehouden met ouders. Deze ouders hebben geen kinderen in begeleiding bij Kinder Company maar zijn wel bekend met de organisatie, hebben zelf kinderen en hebben ook kennis van het werkveld. Bij twee andere respondenten, die wel hun kind in begeleiding hebben bij Kinder Company, hebben wij een vragenlijst met open vragen afgenomen. Wij hebben voor een vragenlijst gekozen omdat ouders een aantal keer hun interview hebben afgezegd en er op korte termijn geen nieuw interview gepland kon worden. De input van deze ouders was echter voor het onderzoek wel van groot belang omdat zij als enige respondenten ook daadwerkelijk hun kind in begeleiding bij Kinder Company hebben. Ouders hebben daarom ingestemd met de beantwoording van onze vragen door middel van een vragenlijst, vergelijkbaar met de vragen die gesteld zijn in de interviews met de andere respondenten.



Figuur 10: Overzicht interviews en vragenlijsten

Er zijn op moment van onderzoek twee kinderen in begeleiding bij Kinder Company, waarvan één kind ouders heeft die nauwelijks de Nederlandse taal spreken. Het was daarom niet mogelijk om meer respondenten te vinden die ook daadwerkelijk kinderen in begeleiding hebben bij Kinder Company.

De wensen en verwachtingen van ouders zijn belangrijk om mee te nemen in het onderzoek. Ouders zijn vertegenwoordigers van hun kind, aangezien de kinderen nog minderjarig zijn en nog niet zelf kunnen aangeven wat zij belangrijk vinden. Het is belangrijk dat ouders worden meegenomen in de samenwerking met externe organisaties omdat zo het belang van het kind centraal blijft staan binnen deze samenwerking.

Voor de interviews hebben wij een topiclijst opgesteld, aan de hand daarvan zijn de vragen gesteld tijdens de interviews. Daarnaast hebben we bij alle respondenten de checklist voor samenwerking van het NJI voorgelegd en gevraagd welke onderdelen zij belangrijk en minder belangrijk vonden. Dit maakt overzichtelijk welke punten in ieder geval door alle respondenten belangrijk gevonden worden en over welke punten mogelijk discussie kan ontstaan.

Voor de vragenlijsten hebben wij vragen gebruikt die vergelijkbaar zijn met de interviewvragen die gesteld zijn in de interviews. Deze vragenlijst hebben we ook aan de hand van de topiclijst opgesteld. Bij de analyse van de uitkomst van de interviews en vragenlijsten wordt er geen verschil in waarde gemaakt tussen ouders die daadwerkelijk hun kind in begeleiding hebben bij Kinder Company en de ouders waar dit niet het geval is. Er is voor gekozen om alleen naar de wensen en verwachtingen te vragen en niet naar

ervaringen. De respondenten van wie hun kind geen begeleiding ontvangt, kunnen wel hun wensen en verwachtingen aangeven ten aanzien van een samenwerking. Deze wensen en verwachtingen zijn gebaseerd op een denkbeeldige situatie waarin hun kind begeleiding ontvangt van Kinder Company. Dit maakt dat deze uitkomsten bruikbaar zijn voor Kinder Company. Ook heeft Kinder Company er mee ingestemd om externe ouders te interviewen voor deze deelvraag in plaats van ouders. Door alle interviews gelijkwaardig te waarderen, is er meer input en vergelijkingsmateriaal voor de analyse. In de analyse worden verwijzingen gedaan naar de respondenten en naar de fragmenten. De 'R' staat voor respondent, het eerste getal is het respondentnummer en het tweede getal staat voor het tekstfragment. In bijlage drie staat een overzicht met het respondentnummer per respondent en in het bronnenboek staan de gefragmenteerde teksten per interview waarin de fragmenten terug te lezen zijn.

De uitkomsten van de interviews worden beschreven aan de hand van de gebruikte kernlabels: 'algemeen', 'communicatie', 'rol- en taakverdeling', 'verwachtingen en afspraken', 'doelen', 'afstemmen', 'overdracht' en 'evaluatie', deze kernlabels worden daarom ook gebruikt als paragrafen. Daarnaast wordt middels een figuur nogmaals de uitkomst van de NJI checklist schematisch weergegeven. In bijlage tien staan de uitkomsten van de NJI checklist in tabelvorm weergegeven waar duidelijk wordt hoeveel respondenten wat vinden. Het interviewprotocol met daarin de topiclijst en de vragenlijst zijn te vinden in bijlage vier, de checklist van het NJI is te vinden in bijlage twee. De definiëring van de kernlabels staan in bijlage vijf beschreven.

5.2 Analyse uitkomsten

5.2.1 Algemeen

Er worden veel punten benoemd door de respondenten die zij belangrijk vinden in een samenwerking tussen Kinder Company en externe professionals.

Vier respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat professionals goed communiceren met elkaar (R12.1, R13.1, R14.1, R9.1). Hieronder vallen bijvoorbeeld open communicatie, elkaar kunnen aanspreken, transparantie, geen mening opleggen en geen haantjesgedrag vertonen (R9.2, R7.1, R13.2).

Onderling vertrouwen en een betrouwbare samenwerking wordt genoemd door twee respondenten (R13.1, 14.2). Eerlijkheid wordt door twee respondenten expliciet benoemd (R14.2, R9.7).

Het afstemmen en op één lijn zitten wordt door twee respondenten aangegeven (R12.1, R9.1). Expertise van de betrokken professionals, het benutten en betrekken van elkaar vinden twee respondenten belangrijk (R9.1, R7.13).

Verder wordt er nog genoemd dat korte lijntjes, lage drempel, lieve houding, positieve werkhouding, goede samenwerking, belang van het kind voorop, goede beantwoording van vragen, professionele houding, zorgen en veranderingen delen en luisteren belangrijke aspecten zijn in de samenwerking (R12.1, R12.13, R13.11, R14.2, R7.14, R9.1, R9.7, R9.8, R9.17).

Twee respondenten benoemen dat zij privacy belangrijk vinden. Ze geven aan dat het belangrijk is dat er vertrouwelijk om wordt gegaan met de informatie (R9.10, R7.24). Eén respondent zegt dat zij van te voren wil weten wat er met de informatie gebeurt en hoe lang deze informatie bewaard blijft (R7.24). De andere respondent geeft aan dat zij vindt dat de gemeente geen inhoudelijke informatie moet krijgen, zij moeten vertrouwen op de professionals (R9.10, R9.11). Beiden geven aan dat zij van te voren op de hoogte gebracht

willen worden als Kinder Company met externe professionals informatie deelt of met elkaar gaat afstemmen (R9.12, R7.25).

5.2.2 Communicatie

Frequentie van communicatie

Over de frequentie van de communicatie tussen de organisaties zijn diverse uitkomsten. Eén respondent geeft aan dat ze verwacht dat de organisaties één keer in de twee weken contact hebben (R7.12), één respondent geeft aan dat ze regelmatig contact verwacht (R9.16) en dat er geen wekelijks contact hoeft te zijn als het traject een jaar duurt (R9.14), één respondent geeft aan dat maandelijks overleg voldoende zou moeten zijn (R12.15). De andere respondenten geven geen concrete richtlijn maar geven aan dat Kinder Company dit zelf mag bepalen (R13.7, R14.7). Wel geven zij aan dat zij maandelijks op de hoogte gebracht willen worden van wat er besproken wordt tussen professionals (R13.5, R14.5). Eén respondent geeft aan dat zij het belangrijk vindt dat de frequentie van het contact bijgesteld kan worden wanneer dit nodig lijkt en dat de drempel tussendoor ook niet te hoog ligt tussen organisaties maar dat zij elkaar ook gewoon even kunnen bellen (R12.15).

Manier van communicatie

De vorm van de communicatie richting ouders vinden twee respondenten niet belangrijk (R7.5, R9.6). Andere respondenten benoemen dat dit contact bijvoorbeeld via de mail, telefoon of Whatsapp kan (R12.5, R14.6, R13.6). Belangrijkere zaken kunnen dan face to face besproken worden met elkaar (R13.6, R12.5).

Het afstemmen tussen de externe professionals moet in ieder geval gebeuren wanneer de situatie verandert of er iets nodig is, volgens één respondent (R9.4). Het is dan belangrijk dat ze elkaar informeren en aanspreken als het niet goed gaat (R9.4).

Eén respondent geeft aan dat zij verwacht dat de professionals een eventuele samenwerking vooraf aankondigen bij ouders (R7.2) en ook een andere respondent geeft aan dat zij vooraf op de hoogte gebracht wil worden van de samenwerking (R14.4). Een andere respondent geeft aan dat zij niet persé vooraf of achteraf op de hoogte gebracht wil worden, als ze bij beslissingen die genomen moeten worden wel wordt meegenomen in het proces (R7.5). Eén respondent geeft aan dat zij achteraf op de hoogte gebracht wil worden (R13.4). Een andere respondent geeft aan dat het verschilt per situatie wanneer ouders op de hoogte gebracht worden en hoe betrokken zij zijn (R12.11). Samen met de ouders moet dan per situatie gekeken worden hoe vaak zij op de hoogte gebracht zouden willen worden.

5.2.3 Rol- en taakverdeling

Vier respondenten geven aan het belangrijk te vinden dat er een ketenregisseur is (R9.24, R7.10, R14.23, R12.23) en één respondent geeft aan dit minder of niet belangrijk te vinden (R13.23). Er wordt wisselend geantwoord op de vraag wie de ketenregisseur zou moeten zijn. Eén respondent geeft aan dat het niet uitmaakt wie dit is (R12.23). Een andere respondent geeft aan dat Kinder Company de ketenregisseur zou moeten zijn, degene met wie je het meeste zaken doet is voor de hand liggend de regiehouder (R7.10, R7.11). Eén respondent vindt dat het Sociaal Team niet de ketenregisseur moet zijn, zij vindt het geen rol voor gemeenten. Zij vindt dat bijvoorbeeld een psycholoog de ketenregisseur moet zijn (R9.24, R9.25).

Twee respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat er afspraken gemaakt zijn over wie de contactpersoon is voor het gezin. (R13.26, R9.26). Eén respondent geeft aan dit minder of niet belangrijk te vinden (R14.16).

Eén respondent vindt het belangrijk dat het duidelijk is welk persoon er bij stagnatie ingrijpt (R13.27) een andere respondent geeft aan dit minder of niet belangrijk te vinden (R14.27).

Twee respondenten vinden het belangrijk dat de rol- en taakverdeling belangrijk is bij alle

betrokkenen (R12.22, R13.24), één respondent geeft aan dit minder of niet belangrijk te vinden (R24.24).

5.2.4 Verwachtingen en afspraken

Alle respondenten geven aan dat het maken van afspraken belangrijk is (R7.17, R9.20, R12.20, R13.12, R14.12). Ook alle respondenten benoemen hierbij dat het belangrijk is dat alle betrokkenen ook op de hoogte zijn van deze afspraken en dat er draagvlak voor de afspraken is (R7.17, R9.20, R13.13, R13.14, R14.13, R14.14). Eén respondent benoemt ook dat er duidelijke afspraken gemaakt moeten worden met ouders (R12.14) en dat deze in een plan mee worden genomen. Er kunnen dan ijkpunten komen waarop deze afspraken geëvalueerd worden (R12.14).

5.2.5 Doelen

Alle respondenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat er doelen opgesteld worden voor het gezin (R7.14, R9.21, R12.1, R12.2, R13.18, R14.18). Vier van de vijf respondenten vinden het ook belangrijk dat deze gezamenlijk zijn tussen de diverse betrokkenen, één respondent benoemt dat zij het een risico vindt dat er dan een groot doel ontstaat of veel doelen (R9.22). Ze vindt het daarom belangrijker dat iedereen op de hoogte blijft, weet wat er speelt en elkaar weet te vinden en dan is het ook goed als iedereen op zijn eigen terrein betrokken is (R9.20, R9.21). Eén respondent benoemt dat het duidelijk moet zijn voor een kind waar ze naartoe gaan, dat er samengewerkt wordt naar een doel toe (R12.2, R12.4). Ze vindt het hierbij belangrijk dat ouders op de hoogte zijn van deze doelen maar dat ligt ook aan de situatie, wanneer er heel veel subdoelen zijn, hoeven ouders ook niet altijd alles te weten (R12.5).

SMART

Twee respondenten vinden het belangrijk dat de doelen SMART geformuleerd zijn, zodat ze ook duidelijk zijn voor het gezin (R7.19, R9.23). De drie andere respondenten vinden de SMART-formulering van de doelen minder belangrijk (R12.21, R13.20, R14.20), wanneer er maar adequaat en doelgericht gewerkt wordt is dat voldoende (R12.21).

5.2.6 Afstemmen

Eén respondent geeft aan dat zij in de samenwerking van Kinder Company met externen verwacht dat de medewerkers afstemmen met ouders over het betrekken van externen. Ook geeft zij aan te verwachten dat de samenwerking vooraf aangekondigd wordt (R7.2). Over de inhoud van de afstemming zegt zij dat het open, transparant en laagdrempelig moet zijn (R7.4). Een andere respondent geeft aan dat zij verwacht dat professionals afstemmen met elkaar en met elkaar in gesprek gaan wanneer de situatie van het kind verandert of wanneer er iets nodig is van elkaar (R9.4). Zij geeft aan dat ze als moeder wel op de hoogte gehouden wil worden wanneer er afstemming is geweest tussen de professionals (R9.5).

Toestemming

Twee respondenten vinden het prettig om direct bij aanvang van het traject toestemming te geven voor contact tussen Kinder Company en een externe partij, het gaat dan om eenmalige toestemming (R13.9, R14.9).

Betrekken

Eén respondent geeft aan dat er externen aan mogen sluiten bij bijvoorbeeld ouder-kind bijeenkomsten, wanneer er maar iemand van Kinder Company ook bij zit, dat is een voorwaarde (R7.6). Per situatie ligt het er wel aan wie er aan wil sluiten, wat de aanleiding is om aan te sluiten en wat de toevoeging er van is (R7.7). De respondent geeft aan dat ze duidelijk wil weten wat er met de gegevens gebeurt welke in het gesprek besproken zijn (R7.7). Een andere respondent geeft ook aan dat professionals mogen aansluiten, mits dit van tevoren gecommuniceerd wordt (R9.18). De laatste twee respondenten vinden het beiden geen probleem wanneer er een externe professional aansluit bij bijvoorbeeld een

evaluatiemoment (R13.8, R14.8).

Over het betrekken van de ouders zijn diverse meningen. Zo zegt één respondent dat ouders niet altijd alles hoeven te weten (R12.5), hoewel je als moeder graag alles zou willen weten (R12.8). Een andere respondent benoemt dat de mate van betrokkenheid ook ligt aan wat je als moeder kunt doen (R9.13). De andere respondent geeft aan dat het uitmaakt of er al veel geprobeerd is of dat dit het startpunt is (R12.9). Vanuit Kinder Company moet er dan gekeken worden in welke fase ouders zitten en in hoeverre ze dan betrokken moeten worden, buiten de grote lijnen om (R12.9).

Eén respondent geeft aan dat wanneer er overleggen zijn tussen professionals, dat ze daar als moeder graag bij zou aansluiten of in ieder geval van op de hoogte gebracht wil worden, de vorm maakt haar niet zoveel uit (R9.6, R9.14). Ze geeft aan dat de afstemming tussen professionals en de keuzes die zij maken effect op het kind hebben dus dat je daar als moeder dan ook op moet kunnen anticiperen. Een andere respondent benadrukt dat zij het ook belangrijk vindt om meegenomen te worden in die samenwerking (R14.3).

Een andere respondent geeft aan niet bij overleggen aan te willen sluiten, als er door Kinder Company maar wel even gecommuniceerd wordt wat er besproken is (R12.19).

Werkwijzen, methodieken en instrumenten

Eén respondent denkt dat het lastig wordt om methodieken op elkaar aan te sluiten (R7.15, R7.19), het is volgens haar ook niet primair om bijvoorbeeld thema's op elkaar aan te laten sluiten (R7.16). Als moeder vertrouwt ze daarbij op de expertise van de professionals. Een andere respondent vindt het aansluiten van methodieken ook niet zo belangrijk, iedereen mag zijn eigen afgebakende methode hebben (R9.18, R9.23) als er maar wel afstemming over de methodieken is, anders kan het tegen elkaar werken (R9.19). Hierbij is het van belang dat organisaties weten wat er speelt en dat ze elkaar kunnen vinden (R9.22). Ook de andere respondenten vinden gezamenlijke, gedeelde interventies, methodieken of instrumenten minder belangrijk (R13.22, R14.22) als de werkprocessen maar wel zijn afgestemd (R13.21, R14.21).

Volgsysteem

Een gezamenlijk volgsysteem is volgens twee respondenten niet belangrijk (R9.29, R12.24). Wel is het belangrijk om de vorderingen van het kind goed vast te leggen maar dit hoeft niet in een gezamenlijk systeem. Twee andere respondenten geven aan het juist wel belangrijk te vinden om één volgsysteem te hebben (R13.31, R13.32, R14.31, R14.32).

Visie

Vier respondenten vindt een gezamenlijke, gedeelde visie belangrijk (R7.18, R12.21, R13.16, R14.16).

5.2.7 Overdracht

Vier respondenten geven aan dat zij het, als ouder zijnde, niet of minder belangrijk vinden dat de professionals afspraken maken over het bevorderen van hun competenties (R13.28, R14.28, R7.21, R9.27).

Eén respondent geeft aan dat zij het belangrijk vindt dat er goede overdracht plaatsvindt tussen de verschillende professionals, bijvoorbeeld van Kinder Company naar een basisschool toe. Deze overdracht mag van haar in schriftelijke vorm zijn, ouders moeten hierbij wel betrokken zijn (R12.13).

Twee respondenten geven aan dat zij vinden dat informatie, die betrekking heeft op indirecte factoren en invloed kan hebben op het kind, in beperkte mate gedeeld mag worden onder de professionals. Zij geven aan dat dit alleen mag als het zorgelijk is of als de situatie er om vraagt, bijvoorbeeld bij verwaarlozing (R13.10, R14.10).

5.2.8 Evaluatie

Alle respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat er evaluatiemomenten plaatsvinden waarin gekeken wordt naar de ontwikkeling van het kind (R12.12, R12.24, R13.29, R14.29, R7.23, R9.16). Voor één respondent is het belangrijk dat de evaluatie op een positieve manier gebracht wordt, bijvoorbeeld door schalen te gebruiken in plaats van minnetjes en plusjes (R7.22, R7.23). Eén respondent geeft aan dat op evaluatiemomenten ook gekeken kan worden hoe de communicatie naar ouders toe verloopt (R12.14)

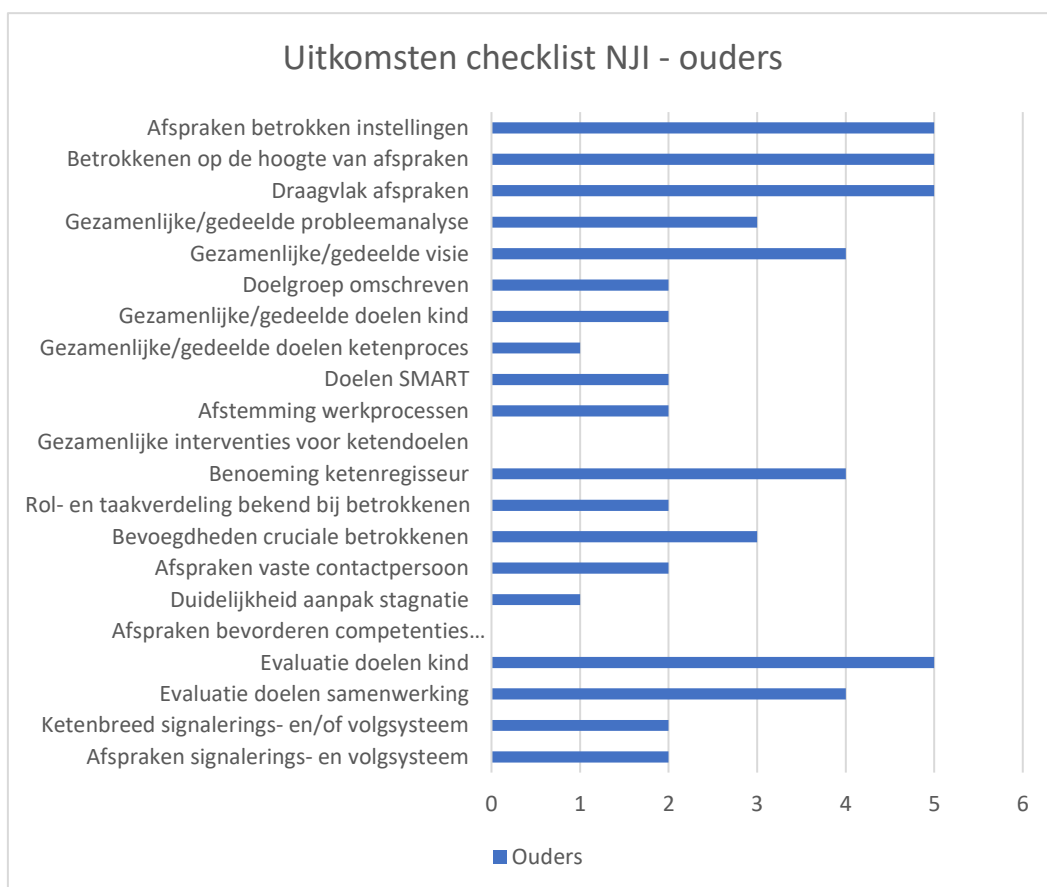
Twee respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden dat de doelen voor de samenwerking ook geëvalueerd worden (R9.28, R13.30). Eén respondent geeft aan dit niet of minder belangrijk te vinden (R14.30).

Eén respondent geeft aan dat het voor haar 'veiliger' zou voelen als ze als ouder alleen de evaluatie met medewerkers van Kinder Company heeft. Als er tussen Kinder Company en externe professionals nog een evaluatie zou plaatsvinden, wil één respondent daarbij aanwezig zijn (R9.16) en een andere niet (R12.19). Voor haar is het voldoende als Kinder Company de evaluatie communiceert met haar (R12.19).

Twee respondenten geven aan dat er van hen wel externe professionals bij de evaluatiemomenten aanwezig mogen zijn (R13.8, R14.8).

5.2.9 Grafiek uitkomsten NJI checklist

In figuur 11 staan de uitkomsten van de NJI checklist. Het diagram geeft aan hoeveel ouders de punten belangrijk vinden. Het kan dat respondenten de punten niet belangrijk vinden of niet benoemd hebben, dit is niet weergegeven in het diagram. In bijlage tien staat een overzicht van de uitkomsten van de NJI checklist van ouders, hier zijn de punten die niet belangrijk gevonden worden inzichtelijk.



Figuur 11: Grafiek uitkomsten checklist NJI ouders

5.3 Conclusie en evaluatie

5.3.1 Conclusie

In deze conclusie wordt antwoord gegeven op de deelvraag: 'Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit ouders voor een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties?'.

Er wordt door de respondenten benoemd dat zij het belangrijk vinden dat er goede en open communicatie is, geen mening wordt opgelegd en geen haantjesgedrag is tussen de professionals. Ook vertrouwen, eerlijkheid en betrouwbaarheid wordt door verschillende respondenten benoemd. Verder wordt afstemmen, op één lijn zitten, expertise van professionals, het benutten van elkaar en het betrekken van elkaar wordt als belangrijk aangegeven. Twee respondenten vinden het prettig om direct bij aanvang van het traject toestemming te geven voor contact tussen Kinder Company en een externe partij.

Over de frequentie van contact tussen externe organisaties, verschillen de meningen van drie respondenten van één keer in de twee weken tot maandelijks overleg. De andere respondenten geven aan dat Kinder Company dit zelf mag bepalen.

Vier respondenten geven aan dat externen mogen aansluiten bij bijvoorbeeld ouder-kind bijeenkomsten. Eén respondent geeft aan dat ze bijvoorbeeld een evaluatie graag alleen met Kinder Company zou willen doen zodat het kleinschalig blijft en je als ouders niet het gevoel krijgt dat je tegenover een groep mensen zit.

Er wordt aangegeven dat privacy belangrijk is en dat er vertrouwelijk met informatie moet worden omgegaan. Twee respondenten vinden dat informatie, die betrekking heeft op indirecte factoren en invloed kunnen hebben op het kind in beperkte mate gedeeld mogen worden onder de professionals. Zij geven aan dat dit alleen mag als het zorgelijk, bijvoorbeeld bij verwaarlozing.

5.3.2 Evaluatie

Voor de beantwoording van de deelvraag hebben we drie interviews gehouden en ook een vragenlijst afgenomen bij twee ouders. Voor de kwaliteit en betrouwbaarheid van deze deelvraag is het minder representatief omdat er maar twee ouders beschikbaar waren die hun kind in begeleiding hebben bij Kinder Company. Hier speelt ook mee dat hun input door middel van een vragenlijst in plaats van een interview is verzameld. Een vragenlijst zorgt voor kortere antwoorden en er is geen mogelijkheid om de antwoorden specifiek uit te vragen, wat bij een interview wel mogelijk geweest zou zijn. Doordat er slechts twee kinderen op het moment van onderzoek bij Kinder Company waren, hebben wij hebben ervoor gekozen om drie andere ouders te interviewen die ook bekend zijn met de organisatie. De respondenten van wie hun kind geen begeleiding ontvangt van Kinder Company, kunnen wel hun wensen en verwachtingen aangeven ten aanzien van een samenwerking. Deze wensen en verwachtingen zijn gebaseerd op een denkbeeldige situatie waarin hun kind begeleiding ontvangt van Kinder Company.

In het volgende hoofdstuk zullen wij de algemene conclusie en discussie van het onderzoek beschrijven en een aanbeveling doen aan de opdrachtgever, Kinder Company. Hierin nemen we de uitkomsten van de voorgaande hoofdstukken mee als input. De uitkomst van de verschillende deelvragen zullen leiden tot de aanbeveling.

Hoofdstuk 6 - Conclusie

In deze conclusie wordt er, aan de hand van de uitkomsten van de vier deelvragen, antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek. In het onderzoek is er per deelvraag een conclusie die antwoord geeft op de deelvraag. De conclusies van alle deelvragen vormen samen de eindconclusie op dit onderzoek, waarin wij antwoord geven op de hoofdvraag van het onderzoek.

Hoofdvraag

De hoofdvraag van ons onderzoek is:

“Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden en versterkt worden?”

In het onderzoek zijn verschillende randvoorwaarden, wensen en verwachtingen naar voren gekomen die een antwoord kunnen zijn op de hoofdvraag. Er is echter geen specifieke manier om samen te werken naar voren gekomen in het onderzoek. Er komt naar voren dat de randvoorwaarden, wensen en verwachtingen verschillen per professional en per casus. In het onderzoek zijn wel een aantal onderwerpen naar voren gekomen die belangrijk zijn in een samenwerking, over de implementatie van deze punten zijn echter wel verschillende wensen en verwachtingen. De beantwoording van de hoofdvraag is dus dat Kinder Company per casus moet kijken welke wensen en verwachtingen er zijn ten opzichte van de samenwerking. Hieronder worden de punten, die belangrijk blijken uit de verschillende bronnen, benoemd en daarna kort toegelicht:

- gezamenlijk doel
- afstemmen
- evaluatie
- frequentie van contact
- afspraken
- benoemen van ketenregisseur
- bevorderen competenties

Gezamenlijk doel

Uit de literatuurstudie blijkt dat een gezamenlijk doel kan bijdragen aan een goede samenwerking. Uit de methodieken en het interview met Hilde Kalthoff komt naar voren dat een gezamenlijke doelstelling niet haalbaar is omdat deze te algemeen blijft. Ze geeft aan dat het wel belangrijk is om tussen de verschillende partijen af te stemmen over de doelstelling voor het kind om zo tot een soortgelijke doelstelling te komen. Uit de interviews die gehouden zijn, met de professionals van Kinder Company en de externe organisaties, voor de beantwoording van deelvraag drie, vinden negen respondenten het belangrijk dat er gezamenlijke gedeelde doelen zijn voor het kind. Er komt uit de interviews met professionals en ouders naar voren dat er niet persé gezamenlijke interventies ingezet hoeven te worden maar dat het afstemmen van de instrumenten en werkprocessen wel erg belangrijk is.

Afstemmen

Het afstemmen van werkprocessen, methodieken en instrumenten wordt ook door alle diverse bronnen benoemd. In de literatuur valt dit onder interactie: luisteren, gelijkwaardigheid en afstemming. In deelvraag twee komt naar voren in het interview met Hilde Kalthoff van het NJI dat afstemming heel belangrijk is voor een goede samenwerking. Ook in de interviews die zijn gehouden met de professionals geeft het merendeel van de respondenten aan dit belangrijk te vinden. Uit de interviews met de ouders komt naar voren dat ze dit minder belangrijk vinden.

Evaluatie

Alle respondenten vinden dat het evalueren van doelen belangrijk is. Enkele respondenten vinden ook het evalueren van de samenwerking belangrijk.

Frequentie van contact

Uit de diverse bronnen blijkt dat er veel verschil van inzicht is over de frequentie van afstemming en uitwisseling tussen de diverse organisaties. In de literatuur wordt niets geschreven over de frequentie van contact. In het interview met Hilde Kalthoff is vier keer per jaar genoemd. In de interviews met professionals en ouders verschilt het echter tussen wekelijks tot maandelijks. De respondenten geven aan dat de gewenste frequentie van het contact voor hen ook verschilt per casus en situatie, er komt uit ons onderzoek daarom geen duidelijke richtlijn voor de frequentie van het contact.

Afspraken

In de methodieken en het interview met Hilde Kalthoff komt naar voren dat het belangrijk is om afspraken te maken met de verschillende organisaties en dat er draagvlak is voor deze afspraken. Uit de interviews met professionals en ouders blijkt ook dat alle respondenten het belangrijk vinden dat er afspraken gemaakt worden met alle betrokken instellingen en dat alle betrokkenen ook op de hoogte zijn van deze gemaakte afspraken. Alle respondenten benoemen dat zij het belangrijk vinden dat er draagvlak is voor de gemaakte afspraken, behalve twee respondenten die dit onderwerp niet benoemen.

Benoemen van ketenregisseur

In alle afgenomen interviews, komt naar voren dat de meerderheid van de respondenten het belangrijk vindt dat er een ketenregisseur is benoemd. Eén medewerkster van Kinder Company, één externe professional en één ouder geven aan dat zij dit niet of minder belangrijk vinden. De meningen wisselen wat betreft wie de ketenregisseur moet zijn.

Bevorderen competenties

Van de professionals die geïnterviewd zijn, vindt de meerderheid het belangrijk om afspraken te maken over het bevorderen van de competenties van de professionals. Hieronder vallen twee professionals van Kinder Company en drie externe professionals. Van de ouders vindt de meerderheid dit niet belangrijk. De manier waarop deze competenties bevorderd zouden moeten worden, wordt niet benoemd.

In de volgende paragraaf zullen aan de hand van deze conclusie verschillende aanbevelingen beschreven worden die gericht zijn aan de opdrachtgever van dit onderzoek, Kinder Company.

Hoofdstuk 7 - Aanbevelingen

In de conclusie komt naar voren dat het belangrijk is voor Kinder Company, in de samenwerking met externe professionals, om afspraken te maken en afstemmen over een aantal onderwerpen. De belangrijkste onderwerpen zijn; gezamenlijk doel, evaluatie, frequentie van contact, benoemen ketenregisseur en het bevorderen van competenties. Gebaseerd op deze uitkomsten zijn er een aantal aanbevelingen opgesteld voor Kinder Company.

7.1 Aanbevelingen

Aan het begin van een traject is het aan te bevelen om met de betrokkenen duidelijke afspraken te maken en met elkaar af te stemmen over; gezamenlijke doel, evaluatie, frequentie van contact, benoeming ketenregisseur en het bevorderen van competenties.

- Gezamenlijk doel

Uit de literatuur komt naar voren dat een gezamenlijk doel kan bijdragen aan een goede samenwerking. De meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij het belangrijk vinden dat er een gezamenlijk doel is voor het kind. Het is aan te bevelen dat het gezamenlijke doel helder wordt geformuleerd en dat hierover afstemming plaatsvindt met alle betrokkenen.

- Benoemen ketenregisseur

Het blijkt dat de betrokkenen verschillend denken over welke persoon de ketenregisseur/regiehouder zou moeten zijn van een traject. Zo benoemen enkele respondenten dat Kinder Company ketenregisseur zou moeten zijn en anderen noemen een Sociaal Team, een gemeente of een psycholoog als ketenregisseur. Het is belangrijk dat duidelijke afspraken worden gemaakt over wie deze rol op zich neemt en welke verantwoordelijkheden dit met zich meebrengt.

- Frequentie van contact

De betrokkenen hebben een verschillend beeld over hoe vaak er contact zou moeten zijn. Dit verschilt van maandelijks tot wekelijks. Aan het begin van een begeleidingstraject dient daarom goede afspraken te worden gemaakt over de frequentie en wijze waarop men op de hoogte gehouden wenst te worden.

- Evaluatie

Uit de interviews blijkt dat alle respondenten het belangrijk vinden dat er een evaluatie van de doelen plaatsvindt maar daarbij vindt het merendeel van de respondenten het ook belangrijk om de samenwerking te evalueren. Tijdens de evaluatie dient ook het thema 'samenwerking met externen' aandacht te krijgen. Dit dient te worden teruggekoppeld aan ouders/verzorgers.

- Bevorderen van competenties

Twee interne medewerkers en drie externe medewerkers vinden het belangrijk dat er in de samenwerking afspraken gemaakt worden over het bevorderen van de competenties van de professionals. De manier waarop dit zou moeten, wordt door de respondenten vrijgelaten. Het gastouderbureau heeft in het interview expliciet aangegeven dat zij wel voorlichtingsavonden zouden willen krijgen van Kinder Company.

- Onze aanbeveling is dat Kinder Company met de verschillende betrokken partijen om afstemt hoe deze bevordering van de competenties in de praktijk eruit zou kunnen zien.
- Met het gastouderbureau zou men in gesprek kunnen gaan om deze voorlichtingsavonden te concretiseren.

7.2 Implementatie van de aanbeveling

Om de diverse bovenstaande aanbevelingen te implementeren binnen de organisatie, hebben wij voor Kinder Company een checklist voor de samenwerking gemaakt die zij bij de start van een nieuw traject kunnen gebruiken, aansluitend op de wensen en verwachtingen van de verschillende professionals. Uit de verschillende bronnen zijn er een aantal belangrijke wensen, randvoorwaarden en verwachtingen naar voren gekomen die in deze checklist zijn verwerkt. Deze checklist is te vinden in bijlage twaalf van het onderzoeksdocument.

Hoofdstuk 8 - Discussie en evaluatie

8.1 Discussie

Kinder Company is een nieuwe organisatie. Voor Kinder Company is het nog onduidelijk hoe zij de samenwerking met externe organisaties kunnen vormgeven en wat daarbij belangrijk is om mee te nemen. In ons onderzoek hebben wij beschreven op welke manier Kinder Company kan samenwerken met externe organisaties en wat daarbij belangrijk is om mee te nemen.

Voor verder onderzoek is het interessant om na verloop van tijd te onderzoeken hoe de samenwerking door Kinder Company en door de externe organisaties ervaren wordt. Ook zou onderzocht kunnen worden of de manier van samenwerken tussen organisaties invloed heeft op de ontwikkeling van vaardigheden van een kind.

8.2 Evaluatie

8.2.1 Verantwoording onderzoeksmethoden (product- en procesevaluatie)

Deelvraag 1

In het plan van aanpak is het risico van het ontbreken van literatuur specifiek gericht op de samenwerking tussen het professionele netwerk rondom een cliënt beschreven met als oplossing gebruik te maken van algemene literatuur.

Voor de beantwoording van deelvraag één is er literatuuronderzoek gedaan naar randvoorwaarden voor een samenwerking binnen het professionele netwerk rondom een cliënt. Er was inderdaad onvoldoende literatuur beschikbaar die specifiek schreef over samenwerking binnen een professioneel netwerk rondom een cliënt. Wij hebben er daarom voor gekozen om ook literatuur te gebruiken waarin gesproken wordt over algemene samenwerking tussen organisaties. Deze literatuur is in sommige gevallen wel binnen de context van hulpverlening, in sommige gevallen is het niet specifiek gericht op één context. De literatuur is wel bruikbaar voor het onderzoek maar het is wel van belang om de uitkomsten in de context van de literatuur te plaatsen.

Deelvraag 2

Voor de beantwoording van deelvraag twee is er gebruik gemaakt van documentenonderzoek en een expertinterview om de randvoorwaarden inzichtelijk te krijgen die de werkwijze van Kinder Company stelt voor een samenwerking met externe organisaties. In het documentenonderzoek naar de methodieken waren weinig randvoorwaarden beschreven voor een samenwerking met externe organisaties. In het expertinterview met Hilde Kalthoff van het NJI kwamen ook weinig randvoorwaarden naar voren vanuit de methodieken. Zij heeft, vanuit haar expertise in het oprichten van de methodieken, benoemd welke randvoorwaarden belangrijk zijn binnen een samenwerking. Simone Smaal, directeur van Kinder Company, gaf aan dat de werkwijze van Kinder Company niet helemaal overeenkwam met de beschrijving in de methodieken. In een gesprek heeft zij de werkwijze van Kinder Company verduidelijkt. De uitkomsten uit dit gesprek hebben wij toegevoegd in het verslag.

De uitkomst van deelvraag vier is betrouwbaar doordat wij gebruik hebben gemaakt van de verschillende methodiekbeschrijvingen, informatie van de website en door de aanvullingen van Hilde Kalthoff op de methodiekbeschrijvingen en van Simone Smaal op de werkwijze van Kinder Company.

Deelvraag 3

Voor de beantwoording van deelvraag drie hebben wij drie interviews afgenomen met medewerkers van Kinder Company en vijf interviews afgenomen met externe professionals. Alle medewerkers van Kinder Company zijn geïnterviewd, dit zorgt ervoor dat wij een

volledig beeld van de verwachtingen en wensen van de medewerkers van Kinder Company hebben gekregen. De vijf externe professionals die wij hebben geïnterviewd, zijn allemaal van een andere organisatie. Dit betekent voor ons onderzoek dat wij per organisatie van één persoon de wensen en verwachtingen in kaart hebben gebracht. De respondenten hebben de visie van hun organisatie meegenomen in hun wensen en verwachtingen maar ook een groot deel van deze visie is persoonlijk en daardoor subjectief. Voor de betrouwbaarheid van de uitkomsten betekent dit dat de wensen en verwachtingen van de respondenten niet representatief zijn voor de gehele organisatie.

Bij het gastouderbureau is het interview afgenomen met twee medewerkers, hierdoor is de visie van de organisatie objectiever naar voren gekomen. Echter zijn de uitkomsten van het gastouderbureau niet helemaal representatief voor de samenwerking tussen Kinder Company en gastouders omdat de wensen en verwachtingen van het bureau verschillend kunnen zijn van de wensen en verwachtingen van gastouders.

Van de vijf respondenten had één respondent daadwerkelijk op het moment van afname een samenwerking met Kinder Company. Dit is de respondent van het Sociaal Team, haar wensen en verwachtingen zijn meer gebaseerd op ervaringen dan het geval is bij de andere respondenten. Voor de betrouwbaarheid van ons onderzoek betekent dit dat de wensen en verwachtingen van de vier andere respondenten in een daadwerkelijke samenwerking kunnen veranderen.

Ons voornemen was om zeven interviews af te nemen met externe organisaties. Van deze zeven interviews was het de bedoeling om zes interviews af te nemen bij peuterspeelzalen, kinderdagverblijven, basisscholen en gastouders. Daarnaast was het streven om één expert interview af te nemen bij de gemeente.

Verder hebben wij in het plan van aanpak beschreven dat wij een documentenonderzoek zouden doen bij een gemeente naar wet- en regelgeving voor een samenwerking.

Tijdens het onderzoek kwamen wij tot de ontdekking dat de overheid een privacywetgeving heeft die mogelijk invloed heeft op een samenwerking tussen organisaties maar verder geen randvoorwaarden beschrijft tussen een samenwerking van organisaties. Wij hebben dit onderdeel daarom weggelaten binnen ons onderzoek omdat dit teveel zou afwijken van de kern van het onderzoek, de samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties. Kinder Company en de externe professionals dienen zelf op de hoogte te zijn over de wet- en regelgeving rondom privacy van hun cliënten.

Het expertinterview bij de gemeente is veranderd naar een topic-interview met een medewerker van het Sociaal Team. Tijdens ons onderzoek gaf Simone Smaal, directeur van Kinder Company, aan dat Kinder Company vooral te maken heeft en gaat krijgen met het Sociaal Team en het Centrum Jeugd en Gezin. Met het Sociaal Team werkte zij op het moment al samen, wat de ingang voor een interview heeft vergemakkelijkt. Verder gaf Simone Smaal aan dat de samenwerking tussen Kinder Company en basisscholen vooral gericht zal zijn op de overdracht, in tegenstelling tot de samenwerking met peuterspeelzalen, kinderdagverblijven en gastouders. Wij hebben ervoor gekozen om een interview met een basisschool weg te laten uit ons onderzoek omdat dat zich niet richt op een samenwerking gedurende het traject van een cliënt.

Deelvraag 4

Voor de beantwoording van deelvraag vier zijn de wensen en verwachtingen, met betrekking tot een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties, van ouders in beeld gebracht. Het streven was om vijf ouders te interviewen van kinderen die begeleiding ontvangen van Kinder Company. Kinder Company is recent gestart als onderneming en had op moment van onderzoek twee kinderen in begeleiding. Van één kind spreekt de moeder slecht tot geen Nederlands, wat de afname van een interview onmogelijk maakte. Bij de ouders van het andere kind was meerdere keren een interview gepland die allen afgezegd werden door ouders wegens ziekte en andere afspraken. Op korte termijn was er geen mogelijkheid meer tot het afnemen van interviews, daarom hebben wij ervoor gekozen om een vragenlijst te laten invullen door ouders. Op deze manier hebben wij toch input van

ouders kunnen ontvangen, al is deze input meer beknopt dan mogelijk in een interview verkregen zou zijn. Om meer input voor de beantwoording van onze deelvraag te verkrijgen, hebben wij in overleg met de opdrachtgever ervoor gekozen om andere ouders te interviewen. Dit zijn ouders van wie het kind geen begeleiding ontvangt van Kinder Company. Deze ouders zijn wel bekend met de werkwijze van Kinder Company en werken zelf ook binnen de hulpverlening. Van één van deze respondenten ontvangt het kind wel begeleiding van een andere organisatie, zij is dus bekend met de rol als ouder binnen een samenwerking tussen professionals. De uitkomst van deelvraag vier is nu minder betrouwbaar dan wanneer wij vijf ouders geïnterviewd zouden hebben van wie hun kind begeleiding ontvangt vanuit Kinder Company.

Waardering

Bij de waardering van de interviews en vragenlijsten hebben wij er voor gekozen om de informatie van de ouders minder te laten meewegen dan de informatie van de medewerkers van Kinder Company en de externe professionals. De ouders staan verder af van een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties dan de betrokkenen zelf, waardoor zij minder inzicht hebben in de samenwerking. Ons advies is wel dat Kinder Company de wensen en verwachtingen van de ouders meeneemt in de samenwerking en met ouders afstemt.

Checklist NJI

In het literatuuronderzoek van deelvraag 1 is gebruik gemaakt van de checklist van het NJI. We hebben ervoor gekozen om deze checklist in de verdere deelvragen terug te laten komen. De randvoorwaarden uit de checklist kwamen in de andere gebruikte literatuur voor deelvraag 1 ook terug als randvoorwaarden voor samenwerking. Tijdens elk interview en bij de vragenlijsten hebben wij de checklist besproken met de respondenten. In de uitkomsten, vergelijkingen of conclusies hebben wij de uitkomsten van de checklist beschreven en de overige wensen en verwachtingen beschreven. We hebben ervoor gekozen om de checklist en de overige uitspraken te onderscheiden van elkaar om het meer overzichtelijk te maken.

Hoofdvraag

De hoofdvraag van het onderzoek is: *“Op welke manier kan Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties afstemmen en uitwisselen met als doel dat de geleerde vaardigheden van het kind behouden versterkt worden?”*

Tijdens het schrijven van de conclusie en aanbeveling merkte wij dat onze conclusie niet een volledig antwoord geeft op onze hoofdvraag. Wij kunnen niet duidelijk beantwoorden op welke manier Kinder Company kan afstemmen en uitwisselen in de samenwerking. Ook kunnen wij niet beantwoorden of de samenwerking bijdraagt aan het doel om de geleerde vaardigheden van het kind te behouden en te versterken.

Wij zijn kritisch naar de formulering van onze hoofdvraag gaan kijken. Dit bracht ons tot de conclusie dat de formulering van de hoofdvraag niet overeenkomt met wat wij eigenlijk echt wilden onderzoeken. Tijdens het schrijven van het plan van aanpak hebben wij meerdere keren de formulering van onze hoofdvraag aangepast, na verkregen feedback. Dit hebben wij gedaan om de hoofdvraag concreter en duidelijker te maken. Terugkijkend heeft dit ervoor gezorgd dat wij zijn afgeweken van ons eigenlijke doel, namelijk; onderzoeken wat belangrijk is voor Kinder Company in de samenwerking met externe organisaties. In onze conclusie is naar voren gekomen wat belangrijk is in de samenwerking en in de aanbeveling beschrijven wij hoe Kinder Company dit kan vormgeven in de samenwerking.

In de hoofdvraag staat dat de samenwerking het doel heeft om de vaardigheden van het kind te versterken en te behouden. Het is op dit moment niet mogelijk om te onderzoeken welke manier van samenwerken de vaardigheden van het kind behoudt en versterkt. Om dit te

onderzoeken, zal Kinder Company al langere tijd kinderen moeten begeleiden en zal het verschil in manieren van samenwerking moeten worden onderzocht, met daarbij de effecten daarvan op de kinderen.

Doelstelling

De gestelde doelstelling voor het onderzoek was als volgt: *“De doelstelling van dit onderzoek is om eind mei 2017 een onderzoeksverslag af te leveren aan Kinder Company, inclusief een aanbeveling aan de medewerkers van Kinder Company hoe zij in de samenwerking met externen kunnen afstemmen en uitwisselen over het begeleidingsproces van het kind dat centraal staat. Deze aanbeveling is gebaseerd op de uitkomsten van de verschillende deelvragen.”*

“Na het overdragen van onze aanbevelingen is het aan Kinder Company om deze aanbevelingen te implementeren binnen de organisatie, wij hebben wel handvaten gegeven hoe zij dit zouden kunnen implementeren binnen de organisatie. Het onderzoeksverslag zal zo afgeleverd worden dat er concrete handvatten voor de medewerkers in vermeld staan maar dat het ook aanvullingen bevat voor in het kwaliteitshandboek van de organisatie.”

In het onderzoek doen wij een aanbeveling hoe Kinder Company kan afstemmen en uitwisselen met externe professionals. Doormiddel van de checklist die is gemaakt voor Kinder Company, geven wij aan welke punten om afstemming vragen, hieronder vallen ook punten die betrekking hebben op hoe Kinder Company kan uitwisselen met externe professionals.

SWOT-analyse en Confrontatiematrix

De SWOT-analyse en de bijbehorende confrontatiematrix richten zich op het onderzoek. Intern worden de sterke en zwakke punten van het onderzoek beschreven. Extern worden de kansen en bedreigingen beschreven die zich kunnen voordoen in de toepassing van het onderzoek door Kinder Company. De punten zullen behandeld worden aan de hand van onderstaand figuur 12. De beschreven punten in de SWOT-analyse kunnen deels overeenkomen met punten die beschreven staan in bovenstaande verantwoording van de onderzoeksmethoden, daar staat verdere uitleg. Als laatste wordt er kort een conclusie geschreven van de belangrijkste uitkomsten van de confrontatiematrix.

	Sterktes	Zwaktes
Intern	1 Inzichtelijk wat de overeenkomsten en verschillen zijn in de wensen en verwachtingen ten aanzien van samenwerking van de medewerkers van Kinder Company. 2 In het onderzoeksverslag wordt duidelijk dat per persoon/professional en per situatie de wensen en verwachtingen ten aanzien van samenwerking (kunnen) verschillen. 3 Interne en externe professionals en ouders zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van het eindproduct.	1 De uitkomsten van de interviews met externe professionals zijn niet representatief voor de wensen en verwachtingen van andere professionals. 2. Deelvraag 4 minder representatief voor de doelgroep van Kinder Company. Input van twee ouders van wie hun kind begeleiding ontvangt van Kinder Company d.m.v. vragenlijsten. Andere input van ouders waarvan hun kind geen begeleiding ontvangt van Kinder Company d.m.v. interviews.
Extern	4 Behorend bij de aanbeveling is er een checklist opgesteld specifiek gericht op Kinder Company, die zij kunnen gebruiken in (de beginfase van) een samenwerking.	3 Input externe professionals op een nog niet bestaande samenwerking. Wensen en verwachtingen kunnen veranderen als er sprake is van daadwerkelijke samenwerking. 4 Er is in ons onderzoek niet gemeten welke effecten samenwerkingen hebben op de vaardigheden van een kind. 5 Het literatuuronderzoek is deels

		gebaseerd op andere doelgroepen door een tekort aan specifieke literatuur.
Kansen 1 Kinder Company kan kijken wat de verschillen en overeenkomsten zijn van de interne medewerkers op samenwerking. 2 Kinder Company kan in (het begin van) een samenwerking gebruik maken van de gepersonaliseerde checklist. Door af te stemmen over de punten op de checklist kunnen zij beter aansluiten op de wensen en verwachtingen van de anderen ten aanzien van een samenwerking. 3 Kinder Company kan onderzoek (laten) doen als vervolg op dit onderzoek, welke effecten de manier van samenwerken heeft op het behouden en versterken van de vaardigheden van het kind.	K1-S1 Kinder Company kan afstemmen met de interne medewerkers hoe de visie op samenwerking is en dit vastleggen in bijvoorbeeld het kwaliteitshandboek. K2-S4 Kinder Company kan door specifiek de gepersonaliseerde checklist te gebruiken in de samenwerkingen, beter aansluiten op de wensen en verwachtingen van de betrokkenen.	K2-Z1/ K2-Z2/ K2-Z3 Ondanks dat de wensen en verwachtingen van externe professionals en ouders niet helemaal representatief zijn, kan Kinder Company door het gebruik van de gepersonaliseerde checklist toch de wensen en verwachtingen van de desbetreffende betrokkenen afstemmen op het moment van samenwerking. K3-Z4 Kinder Company kan als vervolg op dit onderzoek, onderzoeken wat voor invloed en effecten de manier van samenwerking heeft op het kind.
Bedreigingen 1 De uitkomsten van de interviews met externe professionals, worden als representatief gezien voor de gehele organisaties waar de externe professional voor werkt.	B1-S4/ B1-S2 In het onderzoek is te lezen dat de uitkomsten per professional en per situatie kunnen verschillen. Door de gepersonaliseerde checklist bij elke samenwerking te gebruiken voorkom je dat de wensen en verwachtingen van professionals er vertegenwoordigd worden gezien van de gehele externe organisatie.	B1-Z1/ B1-Z2/ B1-Z3 De uitkomsten uit de interviews zijn niet representatief voor een gehele doelgroep of organisatie.

Figuur 12: SWOT-analyse en confrontatiematrix

Conclusie SWOT-analyse en confrontatiematrix

In de confrontatiematrix komt naar voren dat de zwaktes van het onderzoek kunnen worden opgevangen door de kansen die Kinder Company heeft met betrekking tot dit onderzoek. Ook de bedreigingen voor Kinder Company kunnen worden opgevangen met de sterke kanten van het onderzoek. Er komt bij beiden naar voren dat Kinder Company bij het gebruik van de checklist, die is opgesteld voor Kinder Company, bedreigingen en de zwaktes van ons onderzoek kan verminderen of voorkomen. Dit sluit tevens aan op de aanbeveling die wij hebben beschreven in hoofdstuk zeven. Kinder Company kan vervolgonderzoek doen om de effecten van samenwerking op het kind te onderzoeken, dit sluit aan op de discussie die wij weergeven in hoofdstuk acht. Als laatste komt naar voren dat Kinder Company een gezamenlijke visie kan creëren op samenwerking en welke punten zij als organisatie daarin belangrijk vinden. Dit kunnen zij beschrijven in hun kwaliteitshandboek.

Literatuurlijst

Avenhuis, M. (2013). *Sterk in samenwerking: onderzoek naar samenwerking tussen externe professional en scholen*. Gedownload op 22-02-2017, van <http://fontys.surfsharekit.nl:8080/get/smpid:30838/DS1/>.

Baarda et al. (2013). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Barnhoorn, J. et al. (2013). *Cliënt-, professional- en alliantiefactoren: hun relatie met het effect van zorg voor jeugd*. Gedownload op 17 januari 2017, van http://www.verwey-jonker.nl/doc/jeugd/De-impact-van-client-professional_5240_web.pdf

Boon, den T. & Geeraerts, D. (2008). *Van Dale: Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. (14e druk). Utrecht: Van Dale lexicografie.

Bosch, A. van den, Duvekot-Bimmel, A. (2015). *KIJK! 0-4 jaar: Praktisch hulpmiddel voor het observeren en registreren van de ontwikkeling bij baby's, dreumesen en peuters* (4e druk). Meppel: PrintSupport4u.

Coppoolse, P. (1997). *Doelgericht samenwerken: vernieuwing, structurering en afstemming in team en organisatie*. Baarn: Nelissen.

Devecchi, C. & Rouse, M. (2010). *An exploration of the features of effective collaboration between teachers and teaching assistants in secondary schools*. Support for Learning, 25 (2),91-99.

Est, E. van der (2012). *De kracht van verbinding - hoe bewust communiceren bijdraagt aan het managen van verschillen in organisaties*. (3e oplage, p.72-85). Zwolle: Zalsman Zwolle bv.

Faas, M. (2005). *Visie op de Jeugdzorg. Bewust, betrokken en betrouwbaar: het visiedocument van de zorgaanbieders in de jeugdhulpverlening*. Geraadpleegd op 07 januari 2017, van <http://pdf.swphost.com/sph/2004/2004-5-visiejeugdzorg.pdf>

Horst, van der Jos A.J. (2010). *Onderneem met zin!*. Amsterdam: B.V. Uitgeverij SWP.

Houweling, O., Visser, K. (2011). *Sociale agogiek - ontwikkeling van beleid in sociale systemen*. Assen: Koninklijke van Gorcum BV.

Kaats, E., Klaveren, P. van, Opheij, W. (2009) *Organiseren tussen organisaties - inrichting en besturing van samenwerkingsrelaties* (4e druk, p.74-90). Schiedam: Scriptum Schiedam.

Kalthoff, H., Ince, D., Berns, J. (2014). *Handleiding contactmedewerkers Opstapje*. Alkmaar: Buro Extern BV.

Kinder Company, (2016). *Voor ouders en opvoeders*. Geraadpleegd op 09 januari 2017, van <http://kinder-company.nl/voor-ouders-opvoeders.php>

Kinder Company, (2016). *Welkom bij Kinder Company*. Geraadpleegd op 10 januari 2017, van <http://kinder-company.nl/>

Kinder Company, (2016). *Team*. Geraadpleegd op 10 januari 2017, van <http://kinder-company.nl/team>

Kinder Company, (2016). *Werkwijze*. Geraadpleegd op 15 maart 2017, van <http://kinder-company.nl/werkwijze>.

Kinder Company, (2016). *Welkom bij Kinder Company*. Geraadpleegd op 15 maart 2017, van <http://kinder-company.nl/>

Kind en Gezin et al. (z.d.). *Visietekst investeren omgeving jonge kinderen*. Geraadpleegd op 18 januari 2017, van https://www.senate.be/actueel/homepage/Informatieverslagen/Kinderarmoede/hoorzitting_2015.06.08/Visietekst_investeren_omgeving_jonge_kinderen.pdf

Movisie, (2015). *Transitie jeugdzorg overzicht*. Geraadpleegd op 10 januari 2017, van <https://www.movisie.nl/artikel/transitie-jeugdzorg-overzicht>

Nederlands Jeugd Instituut. (z.d.). *Interventie Instapje*. Gedownload op 15 maart 2017, van <file:///C:/Users/130298/Downloads/Instapje.pdf>.

Nederlands Jeugd Instituut. (2017). *Ouders Interactief*. Geraadpleegd op 15 maart 2017, van <http://www.nji.nl/nl/Producten-en-diensten/Methodieken-en-instrumenten/Stapprogrammas-en-VVE-Thuis/Ouders-Interactief>

Nederlands Jeugdinstituut. (2017). *Programma's*. Geraadpleegd op 08 februari 2017, van <http://www.nji.nl/nl/Producten-en-diensten/Methodieken-en-instrumenten/Stapprogrammas-en-VVE-Thuis>

Sectorraad HSAO, (2010). *Landelijk Uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker*. Geraadpleegd op 09 januari 2017, van http://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/138/original/landelijk_uitstroomprofiel_jeugdzorg_25112010.pdf?1437563953

Swart, F. (2009). *Interdisciplinair samenwerken in het onderwijs (p.62-80)*. Gedownload op 25 februari 2017, van <https://www.journalsi.org/articles/abstract/10.18352/jsi.172/>

Trouw. (2016, 20 juni). *Hulpverlening bij gezin gewurgd jongetje niet goed*. Geraadpleegd op 11 januari 2017, van <http://www.trouw.nl/tr/nl/4492/Nederland/article/detail/4324114/2016/06/20/Hulpverlening-bij-gezin-gewurgd-jongetje-niet-goed.dhtml>

Westermann, G., Maurer, J. (augustus 2016). *Het dialoogmodel: het cocreëren van een gedeeld verhaal*. Gedownload op 18 januari 2017, van <http://easy.squareis.com/http/link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12485-016-0158-4.pdf?x=0710>

Zanten, van L. (2011) *Jeugdzorg gedecentraliseerd, wat komt er op ons af?*. Geraadpleegd op 09 januari 2017, van <http://hdl.handle.net/2105/9820>

Bijlage 1: SWOT-analyse en confrontatiematrix

De SWOT-analyse en confrontatiematrix die hieronder beschreven staan, zijn onderdeel van hoofdstuk 1: methodologie. De conclusie van deze SWOT-analyse en confrontatiematrix staat beschreven in het onderzoeksverslag onder hoofdstuk één.

Algemene risico's

Aan het hele onderzoek zitten ook diverse risico's. Deze risico's zullen aan de hand van een SWOT-analyse beschreven en geanalyseerd worden. De confrontatiematrix wordt hier ook aan toegevoegd, waarin wij risico's en kansen tegenover elkaar weerleggen. Daarna zal aan de hand van deze twee analyses een korte conclusie geschreven worden.

Sterke punten

Een kracht van dit onderzoek ligt in de grootte van de organisatie. De organisatie, Kinder Company, is een kleine organisatie met drie medewerkers. Dit zorgt voor een nauwe samenwerking tussen de medewerkers, zij hebben een korte lijnen met elkaar. Daarnaast heeft de opdrachtgever al met ons beiden samengewerkt, zij weet wat ze van ons kan verwachten. Naast de gemakkelijke samenwerking is ook het gebruik van diverse onderzoeksmethoden een kracht voor dit onderzoek. Door de vele methoden is de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek groter. Daarnaast zijn er nog een aantal onderzoeksmethoden die gebruikt kunnen worden, wanneer één onderzoeksmethode toch niet haalbaar blijkt. De beantwoording van de deelvragen komt hiermee dan niet in gevaar.

Zwakke punten

Een zwakte van het onderzoek is dat de organisatie in januari pas is gestart. Het is een nieuwe organisatie en het risico is dat de organisatie niet voldoende aanmeldingen krijgt en hierdoor niet kan blijven bestaan. Daarnaast kennen medewerkers van de externe organisaties de organisatie nog niet echt, waardoor zij ook minder meewerkend kunnen zijn bij het afnemen van interviews.

Doordat er in het onderzoek veel gebruikt gemaakt wordt van interviews, is het een gevaar dat het onderzoek erg subjectief wordt. Om deze subjectiviteit te verkleinen, zullen uitspraken van mensen vergeleken worden met literatuur die gevonden is. De opdrachtgever vanuit Kinder Company zal halverwege het onderzoek met zwangerschapsverlof gaan, waardoor zij minder betrokken zal kunnen zijn bij het onderzoek. Dit ondervangen we door andere medewerkers van Kinder Company ook erg bij het onderzoek te betrekken, zodat zij ons ook zouden kunnen voorzien van feedback.

Kansen

Kansen van dit onderzoek liggen in het netwerk van de opdrachtgever, maar ook in het netwerk van de onderzoekers. Dit netwerk zal vooral handig zijn bij het zoeken naar respondenten om te interviewen. Daarnaast is een kans dat het beleid van Kinder Company erg aansluit op de uitgangspunten van de transitie Jeugdzorg en hiermee een vernieuwende, unieke organisatie is. Dit vergroot de kans op voortbestaan van de organisatie.

Bedreigingen

Een bedreiging van dit onderzoek is tijd. Eén van de onderzoekers heeft een baan naast het afstuderen, waardoor er al veel tijd verloren gaat. Om dit risico te ondervangen, zal er een duidelijke tijdsplanning gemaakt moeten worden. Daarnaast is er het risico dat er onvoldoende respondenten zullen zijn voor de interviews, dit zal geprobeerd ondervangen te worden door het grote netwerk van de opdrachtgever. Daarnaast is er ook nog een mogelijke bedreiging dat er onvoldoende literatuur te vinden is over deze specifieke doelgroep en dit specifieke onderwerp. Dit wordt ondervangen door de hoeveelheid interviews.

De SWOT-analyse zal hieronder nog kort, overzichtelijk vormgegeven worden.

	SWOT-analyse
Sterke punten	- Gemakkelijk contact met opdrachtgever - Kleine organisatie - Nauwe samenwerking tussen medewerkers - Gebruik van diverse onderzoeksmethoden
Zwakke punten	- Nieuwe organisatie - Organisatie is vrij onbekend - Deels subjectief onderzoek door gebruik interviews - Zwangerschapsverlof opdrachtgever
Kansen	- Groot netwerk - Beleid Kinder Company sluit aan op transitie Jeugdzorg
Bedreigingen	- Tijd voor het onderzoek - Onvoldoende respondenten

Bovengenoemde sterke punten, zwakke punten, kansen en bedreigingen zullen hieronder nogmaals beschreven worden in de confrontatiematrix en tegenover elkaar gelegd worden.

Intern	Sterke punten 1 Gemakkelijk contact met opdrachtgever 2 Kleine organisatie 3 Nauwe samenwerking tussen medewerkers 4 Gebruik van diverse onderzoeksmethoden	Zwakke punten 1 Zwangerschapsverlof opdrachtgever 2 Nieuwe organisatie 3 Organisatie is onbekend 4 Deels subjectief onderzoek door gebruik interviews
Extern	Kansen 1 Groot netwerk 2 Beleid Kinder Company sluit aan op transitie jeugdzorg	K1-S1 Door het gemakkelijke contact met opdrachtgever kunnen wij ook gemakkelijker gebruik maken van haar netwerk. Haar netwerk kan handig zijn bij het vinden van respondenten. K1-S4 Door gebruik te maken van het grote netwerk van de opdrachtgever kunnen wij optimaal gebruik maken van diverse onderzoeksmethoden. Zo kunnen wij gemakkelijker respondenten vinden, en organisaties die mee willen werken aan ons veldonderzoek.
		K1-Z3 Ondanks de onbekendheid van de organisatie, kunnen wij met behulp van het netwerk van de opdrachtgever en onszelf respondenten benaderen. K2-Z2 Kinder Company is een nieuwe organisatie die net is gestart, de bestaanszekerheid van de organisatie is nog vrij klein. Doordat het beleid aansluit op de transitie van de jeugdzorg maakt dit de kans op bestaanszekerheid en goed verloop groter.

Bedreigingen 1 Tijd voor het onderzoek 2 Onvoldoende respondenten	B3-S4 Er is kans dat er niet genoeg onderzoeken en literatuur te vinden is over samenwerkingsvormen. Door gebruik te maken van diverse onderzoeksmethoden kunnen wij het tekort aan literatuur opvangen met veldonderzoek. B2-S1 Op het moment dat wij onvoldoende respondenten hebben voor onze interviews kunnen wij gemakkelijk contact opnemen met de opdrachtgever om haar netwerk in te schakelen.	B1-W1 Opdrachtgever gaat met zwangerschapsverlof en wij hebben een korte tijd voor ons onderzoek. Dit betekent dat wij goed moeten plannen en afspraken moeten maken over de periode dat de opdrachtgever met zwangerschapsverlof is. B2-W2 Kinder Company is een nieuwe organisatie en heeft daardoor nog weinig contacten met de externe professionals. Dit maakt de kans op respondenten kleiner voor ons.
--	---	--

Analyse SWOT en Confrontatiematrix

In de confrontatiematrix is te zien dat T1-W1 en T2-W2 de zwakste punten zijn voor ons onderzoek. Door het aankomende zwangerschapsverlof van onze opdrachtgever en de korte periode die wij voor dit onderzoek hebben, is het belangrijk om goede afspraken te maken en een goede planning te hebben. Met onze opdrachtgever moeten wij afspraken maken over wie haar vervangt tijdens haar zwangerschapsverlof. Wij weten deze twee factoren op tijd wat maakt dat wij de risico's die ze mee kunnen brengen zo goed als mogelijk kunnen uitsluiten.

Een ander zwak punt in ons onderzoek is dat Kinder Company een nieuwe organisatie is met nog niet volledig aantal cliënten. Dit betekent dat er ook nog niet veel externe organisaties zijn waar Kinder Company daadwerkelijk een gedeelde casus mee heeft. Om genoeg respondenten te vinden voor onze interviews is het van belang dat wij bij tekort aan externe organisaties een andere optie hebben. Wij hebben daarom besloten dat wij dan kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en basisscholen benaderen voor een interview die (nog) niet gelinkt zijn aan de bestaande cliënten van Kinder Company. Onze opdrachtgever heeft contact met een aantal kinderdagverblijven en zal ons hiermee in contact brengen.

Bijlage 2: Checklist samenwerking Nederlands Jeugd Instituut

In deze bijlage wordt de checklist van het Nederlands Jeugd Instituut weergegeven. Deze checklist komt naar voren in deelvraag één, bij het literatuuronderzoek en is gebruikt bij de afname van de interviews van deelvraag twee, drie en vier.

Nederlands
Jeugd
instituut



Checklist samenwerking

Deze checklist is een verkorte versie van de Samenwerkingswijzer op www.nji.nl/jeugdsector. Daar vindt u ook de toelichting en adviezen die opgevolgd kunnen worden voor verbetering van de kwaliteit van de samenwerking.

Afspraken, informatie en draagvlak	Check?
1. Zijn afspraken gemaakt met alle direct betrokken instellingen?	☐
2. Zijn alle betrokkenen op de hoogte van de afspraken?	☐
3. Is er draagvlak voor de afspraken?	☐
Probleemanalyse, visie, doelgroep en doelen	Check?
4. Is er een gezamenlijke, gedeelde probleemanalyse?	☐
5. Werken de instellingen vanuit een gezamenlijke, gedeelde visie?	☐
6. Is de doelgroep omschreven?	☐
7. Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen op kind/gezinsniveau?	☐
8. Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen voor het ketenproces?	☐
9. Zijn de doelen SMART?	☐
Werkwijzen, rolverdeling en professionalisering	Check?
10. Zijn de werkprocessen, methodieken en/of instrumenten op elkaar afgestemd?	☐
11. Worden voor de ketendoelen gezamenlijke interventies, methodieken en/of instrumenten ingezet?	☐
12. Is er een ketenregisseur benoemd?	☐
13. Is deze rol/taakverdeling bekend bij alle partners?	☐
14. Hebben cruciale betrokkenen in de keten voldoende, vastgelegde bevoegdheden om besluiten te nemen in het belang van het kind/ gezin?	☐
15. Zijn er afspraken gemaakt over wie de vaste contactpersoon/-personen is/zijn voor het gezin?	☐
16. Is er bij stagnatie duidelijkheid over wie dit aanpakt, hoe en wanneer?	☐
17. Zijn er afspraken over het bevorderen van competenties van de professionals?	☐
Evaluatie en monitoring	Check?
18. Worden de beoogde doelen voor kind/gezin geëvalueerd (SMART)?	☐
19. Worden de beoogde doelen voor de samenwerking geëvalueerd (SMART)?	☐
20. Is er een ketenbreed signalerings- en/of volgsysteem?	☐
21. Zijn er afspraken gemaakt over het gebruik van het signalerings- en/of volgsysteem?	☐

Bijlage 3: Overzicht interviews

In de tabel hieronder staan de codes/verwijzingen van de afgenomen interviews gekoppeld aan welke respondent, welke organisatie en de bijbehorende deelvraag. In het onderzoek verwijzen wij bij de uitkomsten van de interviews naar de respondenten door middel van het respondentnummer. De 'R' staat voor respondent en het cijfer voor de betreffende respondent.

Interview verwijzing:	Geïnterviewde + instelling:	Deelvraag:
R1	Hilde Kalthoff - NJI	Deelvraag 2
R2	Simone Smaal - Kinder Company	Deelvraag 2 en 3
R3	Laura Reitsema - Kinder Company	Deelvraag 3
R4	Carin Groeneveld - Kinder Company	Deelvraag 3
R5	Eveline Sweers - Sociaal Team	Deelvraag 3
R6	Else Huls - Kinderdagverblijf de Rots	Deelvraag 3
R7	Els van Wezel	Deelvraag 4
R8	Leonie & Ingrid - Gastouderbureau Dolfijntjes	Deelvraag 3
R9	Elieata Peters	Deelvraag 4
R10	Melany Pinchetti - Bzzzonder Aan de Bosrand	Deelvraag 3
R11	Kim Janssen - Kinderdagverblijf/BSO Schateiland	Deelvraag 3
R12	Julia Kruitwagen	Deelvraag 4
R13	Vader cliënt	Deelvraag 4
R14	Moeder cliënt	Deelvraag 4

Bijlage 4: Interviewprotocol

Bij de afgenomen interviews en vragenlijsten is er gebruik gemaakt van verschillende interviewprotocollen, waaronder topiclijsten. Bij alle afgenomen interviews en vragenlijsten is er ook gebruik gemaakt van de checklist van het NJI, deze is te vinden in bijlage één.

4.1 Topiclijst deelvraag 2

In de tabel hieronder staat de topiclijst die gebruikt is voor het interview van deelvraag 2 met Hilde Kalthoff. Deze topiclijst behoort tot deelvraag twee: *‘Welke randvoorwaarden stelt de werkwijze van Kinder Company aan de samenwerking met externe organisaties?’*.

Topics	Interviewvragen	Overig
Visie	- Welke visie zit er achter de methodieken Opstapje, Instapje en Ouders Interactief? - Is er vanuit deze methodieken ook een visie op samenwerking tussen (externe) professionals?	- Belang voor het kind/gezin - Privacy
Randvoorwaarden	- Welke randvoorwaarden voor een samenwerking tussen professionals zouden er vanuit de methodieken gesteld kunnen worden?	- Kennisoverdracht - Informatie-uitwisseling - Gezamenlijke doelstelling - Cliënt als uitgangspunt - Wederzijdse afhankelijkheid van professionals - Werkprocessen afstemmen - Communicatie tussen professionals - Peuterspeelzalen kinderdagverblijf, basisscholen
Vormgeving	- Hoe zou volgens u de samenwerking eruit moeten zien tussen professionals, letkend op de randvoorwaarden die eerder genoemd zijn? - Welke type samenwerking sluit aan bij de visie van de methodieken op samenwerking tussen professionals?	- Type samenwerking: Transactionele / functionele / verkennende / ondernemende samenwerking

Transactioneel samenwerken:

Intentie om het **productieproces te verbeteren, gericht op effectief en efficiënt uitwisselen** van diensten en informatie. De organisatie kan gemakkelijk worden ingewisseld voor een andere. **Komt overeen met ketensamenwerking.**

Functioneel samenwerken:

Hier **neemt een organisatie het management van een bedrijfsfunctie voor zijn rekening**. Dit gebeurt zodat er **verbetering** plaats kan vinden, de organisatie die het overneemt heeft hier meer kennis in. Er vindt **afstemming plaats rondom de processen**. De organisaties zijn afhankelijk van elkaar.

Verkennd samenwerken:

Organisaties **zoeken elkaar op die een gezamenlijke opdracht hebben**, om zo hun eigen kennisniveau te vernieuwen. Ze delen **ervaringen en kennis met elkaar**.

Ondernemend samenwerken:

Organisaties gaan samenwerken omdat zij **alleen niet strategische vernieuwing kunnen bewerkstelligen**. **Competenties en vaardigheden worden met elkaar gedeeld**, er is een intensieve samenwerking.

4.2 Topiclijst deelvraag 3

In de tabel hieronder staat de topiclijst die gebruikt is voor de interviews in deelvraag drie, met medewerkers van Kinder Company en externe professionals. De deelvraag luidt: *'Welke wensen en verwachtingen zijn er vanuit de professionals voor een onderlinge samenwerking?'*.

Topics	Interviewvragen	Overig
Randvoorwaarden	- Wat versta jij onder een goede samenwerking tussen professionals? - Welke randvoorwaarden voor samenwerking zijn er volgens jou? - Sluiten deze randvoorwaarden aan bij de randvoorwaarden van de literatuur / methodieken? - Lijst van NJI, welke randvoorwaarden	- Literatuur (dv1) - Kennisoverdracht - Informatie-uitwisseling - Gezamenlijke doelstelling - Cliënt als uitgangspunt - Wederzijdse afhankelijkheid van professionals - Werkprocessen afstemmen - Communicatie tussen professionals - Methodieken (dv 2) - Ervaring/kennis delen - 1 a 2 keer per jaar afspreken

	vind jij belangrijk hieruit?	- Vuistregels bekend bij andere organisaties / dezelfde manier van omgaan met kinderen - Aanwezig bij intake + overdracht - Netwerkgroepen - Warme banden - Ouderbijeenkomsten en diploma-uitreikingen, meelopen in het gezin - Folders, presentaties - Dezelfde thema's (VVE) - Duidelijke taakverdeling - Wederzijdse terugkoppeling - Soort van gezamenlijk doel en gezamenlijke formulieren over de ontwikkeling van het kind
Wensen	- Welke wensen ten opzichte van een samenwerking met andere professionals heb jij?	- Wensen m.b.t. visie - Frequentie van samenwerking - De rol van de betrokkenen
Verwachtingen	- Welke verwachtingen heb jij ten opzichte van een samenwerking met andere professionals?	- Verwachting van andere professionals - Verwachting van interne collega's - Haalbaarheid

4.3 Topiclijst deelvraag 4

In de tabel hieronder staat de topiclijst die gebruikt is voor de interviews met ouders in deelvraag vier. De deelvraag luidt: 'Welke wensen en verwachtingen hebben ouders ten opzichte van een samenwerking tussen de professionals van Kinder Company?'.

Topics	Interviewvragen	Overig
Wensen	- Wat versta je onder een goede samenwerking tussen verschillende professionals - Welke wensen ten opzichte van een samenwerking tussen professionals heb jij?	- Bijvoorbeeld Kinder Company en Sociaal Team - Frequentie van de samenwerking - Rol van de verschillende betrokkenen

		- Mate van betrokkenheid als ouder
Verwachtingen	- Welke verwachtingen heb jij ten opzichte van een samenwerking tussen verschillende professionals?	- Verwachting van
Randvoorwaarden	- Welke randvoorwaarden voor een samenwerking zijn er volgens jou? - Lijst van NJI, welke randvoorwaarden vind jij belangrijk hieruit?	Literatuur (dv 1) - Kennisoverdracht - Informatieoverdracht - Privacy - Gezamenlijke doelstelling - Cliënt als uitgangspunt - Wederzijdse afhankelijkheid van professionals - Werkprocessen afstemmen - Communicatie tussen professionals Methodieken (dv 2) - Ervaring/kennis delen - Vuistregels bekend bij andere organisaties / dezelfde manier van omgaan met kinderen - Aanwezig bij intake + overdracht - Warme banden - Netwerkgroepen - Ouderbijeenkomsten en diploma-uitreikingen, meelopen in het gezin - Folders, presentaties - Duidelijke taakverdeling - Wederzijdse terugkoppeling - Soort van gezamenlijk doel en gezamenlijke formulieren over de

		ontwikkeling van het kind
--	--	---------------------------

4.4 Vragenlijst ouders

Hieronder staat de vragenlijst die is afgenomen bij twee ouders. De vragenlijst is opgesteld aan de hand van de topiclijst van deelvraag 4, welke te vinden is in bijlage 3.3.

Vragenlijst voor ouders - Kinder Company

Korte introductie van het onderzoek: Als ouders sta je bij een samenwerking tussen professionals als het ware aan de zijlijn. Je ziet dat er verschillende professionals bezig zijn met je kind en jij neemt wel deel aan het traject, maar met de samenwerking tussen de professionals heb je niet zoveel te maken. Toch zijn wij erg benieuwd welke verwachtingen ouders hebben van die professionals, wanneer ze samenwerken met elkaar voor jouw kind. Daar zullen de vragen dan ook over gaan.

Wanneer het over een samenwerking tussen professionals gaat, valt te denken aan een samenwerking tussen bijvoorbeeld Kinder Company en een peuterspeelzaal, kinderdagverblijf, Sociaal Team, Centrum voor Jeugd en Gezin, GGZ-instellingen e.d.

1. Kan je je kort even voorstellen? (anoniem mag ook, dan hoeft deze vraag niet beantwoord te worden)
2. Wat versta jij onder een goede samenwerking tussen professionals?
3. Welke houding verwacht je van professionals die met elkaar samenwerken?
4. In hoeverre wil je zelf onderdeel zijn van deze samenwerking? (Denk aan meegenomen worden in overleggen tussen Kinder Company en andere professionals of op de hoogte gebracht worden van elke keer dat er contact is geweest en dergelijke)
5. Wil je op voorhand op de hoogte gesteld worden dat er contact zal plaatsvinden tussen professionals of achteraf?
6. Hoe frequent wil je op de hoogte gehouden worden over wat er besproken wordt tussen de verschillende professionals?
7. Op welke manier wil je op de hoogte gehouden worden? (Face 2 Face, telefonisch, mail bijv.)
8. Hoe frequent vind je dat de professionals contact met elkaar moeten hebben?
9. Mogen er van jou ook andere partijen aanwezig zijn bij bijvoorbeeld ouder-kind-bijeenkomsten en evaluatiemomenten? (Zo ja, maakt het nog verschil welke partij er dan bij aansluit, bijvoorbeeld een peuterspeelzaal of een sociaal team?)
10. Wanneer professionals contact opnemen met elkaar, hebben zij daarvoor toestemming nodig van de ouders in dit geval. Wil jij aan het begin van het traject tekenen voor toestemming of wil je bij elk contact toestemming geven? (Dit kan zijn bij elk nieuw contact maar ook bij bestaande contacten)

11. In hoeverre mag er informatie gedeeld worden tussen Kinder Company en andere professionals over indirecte factoren die invloed kunnen hebben op het kind? (Denk bijvoorbeeld aan gezinsleden, overige netwerk, thuissituatie en dergelijke)
12. Heb je nog overige verwachtingen van professionals in de samenwerking met elkaar?
13. Welke punten van de NJI lijst vind jij belangrijk in een samenwerking tussen bijvoorbeeld Kinder Company en een peuterspeelzaal en welke dingen vind jij minder of niet belangrijk? Graag bij de punten die je belangrijk vindt een plusje neerzetten en bij de punten die je niet belangrijk of minder belangrijk vindt een minnetje neerzetten (dit mag voor het cijfer van het punt op de checklist). Als je toelichting wilt geven mag dat hieronder, vermeld wel even het nummertje van het punt waar je toelichting op geeft.

Bedankt voor het invullen van het formulier, dit helpt ons erg in ons onderzoek! Het ingevulde formulier en de checklist mag in de envelop worden afgegeven bij Kinder Company.

Bijlage 5: Definiëring kernlabels

In het onderzoek zijn er kernlabels gebruikt om tot een beantwoording van de verschillende deelvragen te komen. Hieronder zullen de kernlabels verder kort uitgelegd en gedefinieerd worden:

Randvoorwaarden (deelvraag 2):

Onder het kernlabel 'randvoorwaarden' behoren de eisen die gesteld worden aan de samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties.

Vormgeving (deelvraag 2):

Onder het kernlabel 'vormgeving' worden de onderwerpen ondergebracht die wat zeggen over de manier waarop de samenwerking eruit zou moeten zien.

Algemeen:

Onder het kernlabel 'algemeen' behoren alle overige onderwerpen en uitspraken die respondenten belangrijk vinden binnen een samenwerking tussen Kinder Company en externe organisaties.

Afstemmen:

Onder het kernlabel 'afstemmen' worden de onderwerpen ondergebracht waarover Kinder Company afstemming en overleg zou moeten hebben met externe organisaties.

Doelen:

Onder het kernlabel 'doelen' behoren de doelen die gesteld worden voor het kind/gezin en de doelen die gesteld worden voor de samenwerking.

Overdracht:

Onder het kernlabel 'overdracht' behoren informatieoverdracht en kennisoverdracht. Het gaat bij informatieoverdracht om de informatie over de casus die gedeeld wordt met verschillende partijen. Bij kennisoverdracht gaat het om de kennis van de professionals die gedeeld wordt met elkaar.

Verwachtingen en afspraken:

Onder het kernlabel 'verwachtingen en afspraken' behoren de verwachtingen die de professionals en ouders uitspreken en het onderwerp afspraken. Het gaat hier vooral om afspraken tussen de professionals in de samenwerking en omvat verschillende gebieden waarover afspraken worden gemaakt.

Evaluatie:

Onder het kernlabel 'evaluatie' behoren de evaluatiemomenten waarbij het traject en eerder opgestelde doelen van het kind/gezin maar ook de samenwerking tussen de professionals geëvalueerd wordt.

Communicatie:

Onder het kernlabel 'communicatie' wordt de manier van het contact tussen professionals en de frequentie van het contact ondergebracht.

Rol- en taakverdeling:

Onder het kernlabel 'rol- en taakverdeling' behoren de onderwerpen over de verschillende rollen en taken die toebedeeld worden aan de professionals in de samenwerking.

Bijlage 6: Overzicht kernlabels en fragmenten

6.1 Overzicht kernlabels en fragmenten deelvraag 2

In onderstaand overzicht zijn de kernlabels en bijbehorende fragmentnummers te zien van het interview met Hilde Kalthoff, die gebruikt zijn bij de beantwoording van deelvraag twee.

Kernlabel:	Fragmentnummers:
Randvoorwaarden	1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.12, 1.13, 1.15, 1.16, 1.17, 1.19, 1.20, 1.21, 1.22, 1.23
Vormgeving	1.2, 1.11, 1.14, 1.16, 1.18, 1.24, 1.25, 1.26, 1.27

6.2 Overzicht kernlabels en fragmenten deelvraag 3

In onderstaand overzicht zijn de kernlabels en bijbehorende fragmentnummers te zien van de interviews met de medewerkers van Kinder Company en de medewerkers van de externe organisaties, die gebruikt zijn bij de beantwoording van deelvraag drie. In bijlage zes is te zien welke fragmentnummers bij welke respondent behoren.

Kernlabel:	Fragmentnummers:
Algemeen	2.1, 2.2, 2.5, 2.8, 2.9, 2.14, 2.24, 2.25, 2.26, 2.28, 2.30, 2.33, 2.35 3.3, 3.4, 3.5, 3.10, 3.15, 3.18, 3.23 4.1, 4.12, 4.15, 4.26, 4.27 5.1, 5.2, 5.12, 5.13 6.1, 6.2, 6.15, 6.16, 6.24, 6.25, 6.39 8.1, 8.2, 8.3, 8.4, 8.10, 8.11, 8.14, 8.27 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.7, 10.8, 10.14 11.1, 11.7, 11.17,
Communicatie	2.13, 2.18, 2.20 3.7, 3.11 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.13, 4.18 5.1, 5.3, 5.4, 5.5 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.7, 6.9, 6.15 8.8, 8.16

	10.2, 10.3, 10.7, 10.9, 10.10, 10.11, 10.16, 10.24, 10.25 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.9, 11.17,
Rol- en taakverdeling	2.5, 2.7, 2.12, 2.29 3.15, 3.24, 3.29, 3.30 4.1, 4.16, 4.25, 4.26, 4.27 5.7, 5.8, 5.25, 5.26 6.14, 6.33, 6.34, 6.36 8.7, 8.31, 8.32 10.22 11.29, 11.31, 11.32, 11.34, 11.35
Verwachtingen en afspraken	2.1, 2.24, 2.27, 2.29 3.6, 3.27 4.1, 4.8, 4.15, 4.17, 4.28 5.12, 5.19, 5.26 6.1, 6.24, 6.26, 6.38 8.26, 8.28, 8.30 10.5, 10.7, 10.18 11.7, 11.8, 11.10, 11.18, 11.19, 11.20, 11.21
Doelen	2.2, 2.6, 2.9, 2.12, 2.23, 2.32 3.9, 3.27, 3.28 4.19, 4.20 5.6, 5.20, 5.22, 5.23 6.17, 6.27, 6.29, 6.30, 6.31 8.21, 8.22, 8.23, 8.24, 8.28, 8.29, 8.32, 8.33 10.17, 10.20 11.12, 11.24, 11.25, 11.26
Afstemmen	2.1, 2.4, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.15, 2.16, 2.17, 2.19, 2.20, 2.22, 2.23, 2.32, 2.34, 2.35

	3.6, 3.12, 3.13, 3.15, 3.16, 3.17, 3.19, 3.20, 3.21, 3.22, 3.23, 3.25, 3.26, 3.28, 3.31, 3.32, 3.33 4.9, 4.10, 4.11, 4.14, 4.21, 4.22, 4.23, 4.24, 4.32, 4.33, 4.34 5.1, 5.2, 5.9, 5.10, 5.11, 5.12, 5.14, 5.15, 5.16, 5.17, 5.18, 5.21, 5.24, 5.29 6.6, 6.8, 6.9, 6.10, 6.11, 6.12, 6.13, 6.18, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.28, 6.32, 6.35, 6.38 8.5, 8.6, 8.7, 8.12, 8.13, 8.14, 8.28 10.6, 10.13, 10.14, 10.15, 10.19, 10.21, 10.23, 10.29 11.6, 11.11, 11.13, 11.14, 11.16, 11.21, 11.22, 11.23, 11.27, 11.28, 11.29, 11.30, 11.39
Overdracht	2.3, 2.7, 2.12, 2.20, 2.21 3.1, 3.2, 3.8, 3.14, 3.15 4.12, 4.13, 4.28 5.2, 5.14, 5.16, 5.27 6.7, 6.8, 6.12, 6.19, 6.35, 6.37 8.9, 8.10, 8.18, 8.19, 8.20, 8.25, 8.27, 8.31, 8.33 10.19, 10.26 11.15, 11.33, 11.36
Evaluatie	2.31 3.34 4.29, 4.30, 4.31 5.11, 5.28 6.15, 6.37 8.14, 8.15, 8.17, 8.31 10.5, 10.12, 10.13, 10.16, 10.23, 10.27, 10.28

	11.6, 11.8, 11.37, 11.38
--	--------------------------

6.3 Overzicht kernlabels en fragmenten deelvraag 4

In onderstaand overzicht zijn de kernlabels en bijbehorende fragmentnummers te zien van de interviews en vragenlijsten met ouders, die gebruikt zijn bij de beantwoording van deelvraag vier. Bij twee respondenten zijn vragenlijsten afgenomen (R13, R14), bij drie respondenten zijn er interviews afgenomen (R7, R9, R12). In bijlage zes is te zien welke fragmentnummers bij welke respondent behoren.

Kernlabel:	Fragmentnummers:
Algemeen	7.1, 7.3, 7.8, 7.9, 7.13, 7.14, 7.24, 7.25 9.1, 9.2, 9.7, 9.8, 9.10, 9.11, 9.12, 9.17 12.1, 12.3, 12.13 13.1, 13.2, 13.11 14.1, 14.2, 14.11
Communicatie	7.2, 7.5, 7.12 9.4, 9.5, 9.6, 9.16 12.1, 12.10, 12.11, 12.15, 12.20 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 13.7, 13.9 14.3, 14.4, 14.5, 14.6, 14.7, 14.9
Rol- en taakverdeling	7.10, 7.11, 7.20 9.7, 9.24, 9.25, 9.26, 9.30 12.22, 12.23 13.23, 13.24, 13.26, 13.27 14.23, 14.24, 14.26, 14.27
Verwachtingen en afspraken	7.17 9.20 12.14, 12.20 13.9, 13.12, 13.13, 13.14 14.9, 14.12, 14.13, 14.14
Doelen	7.14, 7.18, 7.19 9.21, 9.22

	12.1, 12.2, 12.4, 12.5, 12.14, 12.21 13.15, 13.18, 13.19, 13.20 14.15, 14.18, 14.19, 14.20
Afstemmen	7.2, 7.4, 7.6, 7.7, 7.15, 7.16, 7.18, 7.19, 7.20 9.1, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.9, 9.12, 9.13, 9.14, 9.15, 9.18, 9.19, 9.22, 9.23, 9.29 12.5, 12.6, 12.7, 12.8, 12.9, 12.16, 12.17, 12.18, 12.19, 12.21, 12.24 13.7, 13.8, 13.9, 13.16, 13.17, 13.21, 13.22, 13.31, 13.32 14.3, 14.8, 14.9, 14.16, 14.17, 14.21, 14.22
Overdracht	7.21 9.27 12.13 13.10, 13.25, 13.28 14.10, 14.25, 14.28
Evaluatie	7.22, 7.23 9.16, 9.28 12.12, 12.14, 12.16, 12.17, 12.18, 12.19, 12.24 13.8, 13.29, 13.30 14.8, 14.29, 14.30

Bijlage 7: Checklist NJI vergelijking Kinder Company en externe organisaties

In de tabel hieronder staat een overzicht van de uitkomsten van de checklist van het NJI. Deze uitkomsten zijn gebaseerd op de afgenomen interviews in deelvraag drie met de medewerkers van Kinder Company en externe professionals. In de tabel is te zien welke punten van de checklist van het NJI de respondenten belangrijk, niet of minder belangrijk of neutraal vinden/niet benoemd hebben. Er is te zien hoeveel respondenten wat vinden aan de code, bijvoorbeeld 3/8 onder belangrijk. Drie van de acht respondenten vinden dit onderdeel dan belangrijk. De codes van de respondenten staan tevens vermeld bij elk onderdeel op de checklist (bijvoorbeeld R3). Deze codes van de respondenten zijn terug te vinden in bijlage drie. De originele checklist van het NJI staat in bijlage één.

	Belangrijk	Niet of minder belangrijk	Neutraal/niet benoemd
1 Zijn alle afspraken gemaakt met alle direct betrokken instellingen?	8/8 (R2, R3, R4, R5, R6, R8, R10, R11)	0/8	0/8
2. Zijn alle betrokkenen op de hoogte van de afspraken?	8/8 (R2, R3, R4, R5, R6, R8, R10, R11)	0/8	0/8
3 Is er draagvlak voor de afspraken?	6/8 (R2, R4, R5, R6, R8, R11)	0/8	2/8 (R3, R10)
4 Is er een gezamenlijke, gedeelde probleemanalyse	3/8 (R4, R5, R6)	3/8 (R3, R8, R11)	2/8 (R2, R10)
5 Werken de instellingen vanuit een gezamenlijke, gedeelde visie?	3/8 (R4, R8, R11)	3/8 (R5, R6, R10)	2/8 (R2, R3)
6 Is de doelgroep omschreven?	4/8 (R4, R5, R6, R11)	0/8	4/8 (R2, R3, R8, R10)
7 Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen op het kind/gezinsniveau?	6/8 (R2,R3, R4, R5, R6, R11)	1/8 (R8)	1/5 (R10)
8 Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen voor het ketenproces?	3/8 (R5, R6, R11)	0/8	5/8 (R2,R3,R4, R8, R1)
9 Zijn de doelen SMART?	3/8 (R6, R10, R11)	4/8 (R3,R4, R5, R8)	1/8 (R2)

10 Zijn de werkprocessen, methodieken en/of instrumenten op elkaar afgestemd?	7/8 (R2, R3, R4, R5, R6, R10, R11)	0/8	1/8 (R8)
11 Worden voor de ketendoelen gezamenlijke interventies, methodieken en/of instrumenten ingezet?	2/8 (R5, R6)	1/8 (R4)	5/8 (R2, R3, R8, R10, R11)
12 Is er een ketenregisseur benoemd?	6/8 (R2, R4, R5, R6, R10, R11)	2/8 (R3, R8)	0/8
13 Is deze rol/taakverdeling bekend bij alle partners?	4/8 (R4, R5, R6, R11)	1/8 (R8)	3/8 (R2, R3, R10)
14 Hebben cruciale betrokkenen in de keten voldoende, vastgelegde bevoegdheden om besluiten te nemen in het belang van het kind/gezin?	4/8 (R4, R5, R6, R11)	0/8	4/8 (R2, R3, R8, R10)
15 Zijn er afspraken gemaakt over wie de vaste contactpersoon/-personen is/zijn voor het gezin?	4/8 (R4, R5, R6, R11)	1/8 (R8)	3/8 (R2, R3, R10)
16 Is er bij stagnatie duidelijkheid over wie dit aanpakt, hoe en wanneer?	4/8 (R2, R5, R6, R11)	0/5	4/8 (R3, R4, R8, R10)
17 Zijn er afspraken over het bevorderen van de competenties van de professionals?	5/8 (R3, R4, R5, R6, R10)	1/8 (R11)	2/8 (R2, R8)
18 Worden de beoogde doelen voor kind/gezin geëvalueerd (SMART)?	8/8 (R2, R3, R4, R5, R6, R8, R10, R11)	0/8	0/8
19 Worden de beoogde doelen voor de samenwerking geëvalueerd (SMART)?	7/8 (R2, R4, R5, R6, R8, R10, R11)	0/8	1/8 (R3)

20 Is er een ketenbreed signalerings- en/of volgsysteem?	2/8 (R5, R6)	3/8 (R4, R10, R11)	3/8 (R2, R3, R8)
21 Zijn er afspraken gemaakt over het gebruik van het signalerings- en/of volgsysteem?	1/8 (R6)	1/8 (R4)	6/8 (R2, R3, R5, R8, R10, R11)

Bijlage 8: Uitkomsten Kinder Company

In deze analyse worden de drie interviews, die zijn afgenomen bij de medewerkers van Kinder Company, met elkaar vergeleken. De uitkomsten zijn onderverdeeld onder verschillende kernlabels: 'algemeen', 'communicatie', 'rol- en taakverdeling', 'verwachtingen en afspraken', 'doelen', 'afstemmen', 'overdracht' en 'evaluatie'. Deze uitkomsten horen bij deelvraag drie, hoofdstuk vier.

8.1 Algemeen

Als algemene randvoorwaarden worden verschillende zaken benoemd. Zo benoemt één respondent dat zij het belangrijk vindt dat er tijd en aandacht voor elkaar is (R2.2) en een ander dat er open communicatie is tussen de diverse partijen en andere partijen zich actief zullen opstellen in het onderhouden van contact (R4.1, R4.9). Als algemene randvoorwaarden wordt ook benoemd door verschillende respondenten dat het belangrijk is dat je elkaar kunt vinden en op de hoogte bent van elkaar (R2.25, R2.26, R3.15). In de praktijk blijkt dit lastiger omdat de partijen allemaal maar een deeltje zijn van het grotere geheel (R2.25) en voor alle contacten toestemming nodig is van ouders. Ouders zijn daarom in de samenwerking ook belangrijk (R2.8, R2.25, R4.26, R4.27). Een vaste contactpersoon voor het gezin wordt door één respondent expliciet als belangrijk benoemd (R4.27).

Elkaar versterken

Door twee respondenten wordt benoemd dat er een wens is om samen te werken om zo de krachten te bundelen, elkaar te versterken en op elkaar in te haken (R2.17, R3.15). Iedereen heeft weer iets anders heeft in te brengen (R3.23). Deze input vindt ook een andere respondent belangrijk. Zij geeft aan dat iedereen zijn of haar input moet kunnen geven en er gelijkwaardigheid moet zijn tussen de professionals (R4.11).

Warme banden en korte lijntjes

Door alle respondenten vanuit Kinder Company wordt benoemd dat warme banden en korte lijntjes met externe organisaties een wens en verwachting is (R4.9, R3.15, R2.23). Eén respondent geeft aan dat warme banden hebben met externe professionals het hoofddoel is, vanuit daar kunnen zij mogelijk gezamenlijke doelen opstellen, zorgen dat de afstemming goed is en zorgen dat de uitwisseling van informatie goed is (R2.23).

Kind centraal

Alle respondenten binnen Kinder Company benoemen meerdere keren dat het belangrijk is om het kind centraal te stellen (R2.1, R2.2, R2.24, R3.4, R3.10, R3.18, R4.1). Een doel stellen in het belang van het kind wordt benoemd als belangrijkste randvoorwaarde (R2.2). Telkens wanneer er afstemming plaatsvindt tussen professionals, moet dit weer in het belang van het kind zijn (R2.5, R3.10). Het kind staat voor de professionals centraal en de systemen die daar omheen staan (R3.10).

Onbekendheid

Er wordt benoemd dat het aanbod van Kinder Company nieuw is op de markt, een nieuwe dienst binnen de jeugdzorg. Dit roept volgens de respondent onzekerheid en vragen op bij andere organisaties, vooral bij het management. Hierdoor kan weerstand ontstaan omdat men concurrentie vreest en zich moet (her)positioneren. Eén respondent van Kinder Company hoopt dat andere organisaties open zullen staan om samen te werken en om met elkaar om de tafel te gaan (R2.17, R2.16).

Er wordt door alle respondenten aangegeven dat er nog veel onbekendheid is, en men hoopt dat andere organisaties weten wat Kinder Company biedt en dat ze hen kunnen vinden (R3.20, R2.22, R4.10). Eén respondent geeft aan dat Kinder Company veel netwerkbijeenkomsten bezoekt om zo meer naamsbekendheid te krijgen en contact te

maken met de andere partijen (R3.21).

Een andere respondent geeft aan dat er de wens ligt dat de drempel om samen te werken steeds lager wordt doordat enerzijds je al bekend bent bij elkaar, anderzijds de randvoorwaarden vanzelfsprekend aanwezig zijn en dat er daardoor duurzaam samengewerkt kan worden (R2.22). Haar hoofddoel is dat er uiteindelijk warme banden zullen zijn met andere organisaties (R2.23).

8.2 Communicatie

Manier van communicatie

Over de manier van communiceren geeft één respondent aan dat haar voorkeur uitgaat naar face to face contact omdat je dan de houding en gezichtsuitdrukkingen van iemand kan zien. Bij mailcontact kan het bericht eerder anders overkomen dan de bedoeling was (R4.6). In het geval dat het kind veel contact heeft met de externe professional vindt zij face tot face contact belangrijk, als er weinig contact is tussen het kind en de externe professional dan gaat haar voorkeur uit naar bellen (R4.7). Een andere respondent geeft aan dat de communicatie niet altijd face to face hoeft te zijn, dit kan ook via de mail of middels een overdracht (R2.20).

Frequentie van communicatie

Over de frequentie van communicatie zijn de wensen vanuit de verschillende respondenten verschillend. Eén respondent geeft aan dat zij graag bij aanvang van het traject, bij de middenevaluatie en bij de eindevaluatie in ieder geval contact heeft met de betrokken professionals. Graag zou zij naast deze drie momenten nog vaker contact hebben (R2.18), hoe vaak dit zou moeten zijn wordt niet benoemd.

Een andere respondent geeft ook aan bij aanvang van het traject kennis te willen maken met de betrokken professionals (R4.13). Verder geeft zij aan dat het erg wisselend is per kind hoe vaak zij contact zou willen hebben (R4.3). Als een kind veel contact heeft met de externe professional, wil de respondent ook vaker contact hebben met de desbetreffende externe professional. Als het kind weinig contact heeft met de externe professional, hoeft zij ook niet veel contact te hebben met de externe professional (R4.5). In het geval dat het kind veel contact heeft met de externe professional, wil de respondent maandelijks contact hebben (R4.4).

De laatste respondent benoemt dat zij graag wekelijks contact wil (R3.11). Gedurende het traject vindt zij het belangrijk dat er gekeken wordt wat de cliënt nodig heeft en dat daarbij maatwerk geleverd wordt (R3.14). Vanuit Kinder Company bestaat dan wel de wens dat er observaties uitgevoerd kunnen worden bij de externe partijen (R3.13). Zij geeft ook aan dat zij merkt dat hoe vaker zij hun naam laat vallen, hoe vaker de organisaties een terugkoppeling geven (R3.12).

8.3 Rol- en taakverdeling

Taken verdelen

Meerdere keren wordt benoemd dat het belangrijk is om de taken in goede overeenstemming te verdelen (R2.5, R2.7, R2.12, R4.1, R4.26). Vanaf het begin is het belangrijk om samen af te stemmen wie welke taak op zich neemt (R4.16) zodat je daarbij ook kunt inhaken op elkaar (R3.15).

Ketenregisseur

Alle respondenten vanuit Kinder Company benoemen dat het belangrijk is dat er een ketenregisseur benoemd wordt (R2.29, R3.29, R4.25). Eén respondent benoemt dat Kinder Company deze rol als ketenregisseur op zich zou moeten nemen (R4.25), terwijl een andere respondent benoemt dat hier afspraken over gemaakt moeten worden met andere partijen wie deze rol als ketenregisseur op zich neemt (R2.29). De laatste respondent benoemt dat

de medewerkers van Kinder Company zich daarin al verantwoordelijk voelen als mentor van het kind en deze persoon dus ook hierin de leiding zal nemen (R3.30). Een andere respondent bevestigt dit gevoel van verantwoordelijkheid en benoemt ook dat Kinder Company eindverantwoordelijk is en andere partijen daarin zullen steunen (R4.27). Duidelijk hierin wordt dat één partij het voortouw zal nemen (R4.1), iemand die het overkoepelende geheel in de gaten zal houden (R2.29).

8.4 Verwachtingen en afspraken

Alle respondenten vanuit Kinder Company geven aan dat ze duidelijke verwachtingen en duidelijke afspraken belangrijk vinden voor een goede samenwerking (R2.1, R2.29, R3.27, R4.1, R4.15, R4.17). Het is daarbij belangrijk dat alle partijen op de hoogte zijn van deze afspraken en dat er ook draagvlak is voor deze afspraken (R2.27, R3.27, R4.17). Het maken van afspraken zorgt ervoor dat alle gezichten weer dezelfde kant op staan (R4.17).

Interne verwachtingen

Er wordt eenmalig aangegeven dat er een open houding verwacht wordt van de medewerkers van Kinder Company zelf, evenals het werken vanuit wederzijds respect, het benutten van de samenwerking, zoveel mogelijk uit de samenwerking halen en het afstemmen in het belang van het kind (R2.24). Een andere respondent geeft aan dat zij het belangrijk vindt dat iedereen van Kinder Company dezelfde visie uitdraagt. Dit betekent ook dat iedereen op dezelfde manier contact legt met de externe partijen, dit hangt wel af van de functie die iedereen heeft. Hier benoemt ze dat ze het ook belangrijk vindt dat je elkaar daarop kunt aanspreken (R4.8).

8.5 Doelen

Gezamenlijke doelen met andere partijen worden door alle respondenten van Kinder Company ook als belangrijk ervaren (R2.2, R3.9, R4.19). Deze gezamenlijke doelstelling zou dan de ontwikkeling van het kind kunnen zijn, wat het beste voor het kind is (R2.6, R4.19). De gezamenlijke doelstelling blijft dan algemeen, maar op inhoudsniveau kan je dat als professionals met elkaar concretiseren en afstemmen (R2.9). Een gezamenlijke doelstelling zorgt er volgens één respondent voor dat de ontwikkeling van het kind optimaal gestimuleerd wordt en dat je als partijen als het ware in een driehoeksrelatie komt te staan (R2.6). Eén respondent geeft aan dat een gedeelde probleemanalyse niet helemaal nodig zou zijn, wanneer het doel maar wel hetzelfde is van alle partijen (R3.27).

Het SMART formuleren van de doelen wordt door twee respondenten van Kinder Company niet als directe voorwaarde gezien (R3.28, R4.19) als de doelen maar wel duidelijk zijn en werkbaar (R3.28, R4.20). Bij dit doel moeten ouders dan ook betrokken worden (R3.28). Omdat Kinder Company heel intensief samenwerkt met ouders, vindt één respondent het ook heel belangrijk dat met ouders afstemming plaatsvindt, zodat daar geen verwarring voor ouders kan ontstaan (R2.12).

8.6 Afstemmen

Wanneer er een gezamenlijk doel geformuleerd is door verschillende partijen; de ontwikkeling van het kind stimuleren, kunnen de diverse partijen daarin hun eigen middelen inzetten volgens twee respondenten (R2.32, R3.33). Belangrijk hierbij is wel dat er gedurende dit proces, afgestemd wordt met elkaar (R2.35). De afstemming in het belang van het kind wordt ook door een andere respondent als belangrijk gezien (R2.1, R2.19, R2.34, R3.6).

Betrekken

Er wordt door twee respondenten benoemd dat zij hopen dat alle partijen openstaan voor elkaar, het contact, adviezen, initiatieven en dat er openheid en eerlijkheid is in de samenwerking (R3.19, R4.10). Voor één respondent betekent dit bijvoorbeeld dat zij hoopt

dat andere organisaties er voor openstaan dat Kinder Company een keer het kind bij hen komt observeren (R3.16). Als er een rol ligt voor andere professionals moet er de ruimte zijn om die rol op zich te nemen. Wel wordt er daarbij genoemd dat het belangrijk is dat één partij overkoepelend blijft en dat is dan Kinder Company (R4.14).

Een andere respondent benoemt dat ze met name hoopt dat Kinder Company door andere organisaties zal worden ingezet als middel (R3.24).

Het betrekken van de externe professionals in de werkwijze van Kinder Company kan volgens één respondent op verschillende manieren vormgegeven worden. Zo kunnen externen betrokken worden in ouder-kind bijeenkomsten en tijdens observatiemomenten (R3.25). De meerwaarde hiervan is dat externen zien hoe het eraan toe gaat maar ook kunnen signaleren binnen deze context, aspecten kunnen herkennen en dit vervolgens terug kunnen koppelen aan ouders (R3.26). Zij zou externen graag zoveel mogelijk betrekken (R3.25). Anderen zien vooral een rol weggelegd voor externen bij evaluatiemomenten (R2.31, R4.29).

Methodieken

In de keuze voor de methodieken is er al bewust gekozen door Kinder Company voor het volgsysteem 'KIJK! 0-4 jaar' (R3.31) omdat deze het beste zou aansluiten op de vervolgstap, de basisschool (R2.10). Eén respondent benoemt dat zij het niet zo belangrijk vindt dat er een ketenbreed volgsysteem is, het is vooral voor de medewerkers van Kinder Company belangrijk dat dit volgsysteem er is, er zijn hierover ook geen afspraken met externe partijen (R4.32, R4.33, R4.34).

Door een andere respondent wordt benoemd dat het wel mooi zou zijn dat de werkwijze van Kinder Company wordt versterkt door andere partijen, dit zou dan bijvoorbeeld kunnen doordat zij op de hoogte zijn van de vuistregels die Kinder Company hanteert vanuit hun methodieken (R2.11). De andere partijen hiervan op de hoogte brengen kan bijvoorbeeld door middel van koude acquisitie maar ook door middel van warme acquisitie en hierover met elkaar te spreken (R2.15, R2.20). De respondent benoemt ook dat het vooral belangrijk is dat de verschillende organisaties weten wat het verschil is tussen wat zij aanbieden en wat de andere organisatie aanbiedt (R2.12). Dit sluit dan weer aan op wat er wordt gezegd bij 'overdracht'.

8.7 Overdracht

Kennisoverdracht

Het afstemmen over wie welke taak op zich neemt, kan volgens één respondent door bijvoorbeeld een overdracht (R2.7, R2.20). Door meerdere respondenten wordt genoemd dat kennisoverdracht belangrijk is (R2.3, R3.14). Hierbij wordt genoemd door twee respondenten dat het belangrijk is dat deze kennisoverdracht alle kanten op gaat (R4.12, R2.21). Op deze manier is er geen sprake van eenrichtingsverkeer (R3.2) maar is er sprake van wederkerigheid (R3.1) en kunnen de verschillende partijen elkaar benutten en ondersteunen (R2.21). Door een andere respondent wordt aangegeven dat door kennisoverdracht de verschillende betrokkenen hetzelfde doen en er op deze manier zo groot mogelijke stappen gemaakt kunnen worden (4.13). Een andere respondent geeft aan dat je op die manier kan inhaken op de informatie van de andere partij en de vooruitgang die er is ook kan herkennen (R3.15). Volgens één respondent is het hierbij belangrijk dat er naar elkaar wordt geluisterd en dat de professionals openstaan voor adviezen van elkaar (R3.2).

Eén respondent geeft aan dat zij met de andere werknemers van Kinder Company wel eens hebben nagedacht over voorlichtingsavonden. Deze zouden ze dan één keer in het half jaar willen geven op peuterspeelzalen en kinderdagverblijven om zo de kennis over te dragen vanuit Kinder Company (R3.14).

8.8 Evaluatie

Evalueren van doelen

Het evalueren van de doelen wordt door twee respondenten als belangrijk benoemd (R3.34, R4.29, R4.30). Eén respondent ziet de evaluatie vooral in de vorm van een multidisciplinair overleg (R3.34) waarin je samen zit en waar ook echt tijd voor vrijgemaakt moet worden (R3.34). Door in de evaluatie externen mee te nemen, blijven volgens één respondent de lijnen kort tussen de verschillende organisaties (R4.30).

Evalueren van samenwerking

In deze evaluatie vinden twee respondenten het ook prettig als de ervaring van de externen wordt meegenomen en de samenwerking dus geëvalueerd wordt (R2.31, R4.30). Eén respondent geeft aan dat dit heel belangrijk is maar in de realiteit er vaak nog doorheen glipt (R4.30).

Ouders

Voor ouders vindt één respondent het belangrijk dat, naast de vaste evaluatiemomenten, ook op andere momenten er een open sfeer is zodat ouders ook dan hun feedbackpunten kunnen benoemen (R4.30). De mening van ouders over het hulpverleningstraject kan volgens een andere respondent ook duidelijk worden door middel van een vragenlijst (R2.31).

Bijlage 9: Uitkomsten externe professionals

In deze analyse worden de uitkomsten beschreven van de interviews die zijn afgenomen met diverse externe professionals. De uitkomsten worden beschreven aan de hand van de opgestelde kernlabels, namelijk: 'algemeen', 'communicatie', 'rol- en taakverdeling', 'verwachtingen en afspraken', 'doelen', 'afstemmen', 'overdracht' en 'evaluatie'. Onder de kernlabels worden de randvoorwaarden, wensen en verwachtingen van externen beschreven en vergeleken met elkaar. Deze uitkomsten behoren bij deelvraag drie, hoofdstuk vier.

9.1 Algemeen

Door de externe professionals zijn er ook een aantal algemene randvoorwaarden genoemd. Zo wordt er door twee respondenten benoemd dat transparantie in de samenwerking belangrijk is (R10.2, R6.1). De respondent van het peuterspeelzaal/kinderdagverblijf benoemd als wens voor een samenwerking met Kinder Company dat er in die samenwerking transparantie, vertrouwen, eerlijkheid, openheid, gelijkwaardigheid zal zijn en dat men elkaar ziet als aanvulling (R6.24, R6.25).

Drie respondenten benoemen dat open communicatie een randvoorwaarde is binnen de samenwerking (R11.17, R6.1, R6.16, R8.1, R8.2) en dat je elkaar kunt aanspreken (R8.2). Twee respondenten geven deze open communicatie ook daadwerkelijk aan als wens in de samenwerking met Kinder Company, vanuit het Sociaal Team wordt dit genoemd en ook vanuit een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf (R5.13, R6.24, R6.25).

Ook duidelijkheid (R10.3, R11.2), tijd (10.2), duidelijke richtlijnen (R10.1), wederzijds begrip en respect (R5.1, R10.4), vriendelijkheid (R6.1), vertrouwen (R8.1, R8.33), en een persoonlijke benadering (R8.3) worden benoemd als algemene randvoorwaarden. Eén respondent van het Sociaal Team benoemt ook nog dat ze een professionele houding verwacht van andere professionals (R5.12).

Drie respondenten geven specifiek aan dat zij het belangrijk vinden dat alle betrokkenen vastgestelde bevoegdheden hebben (R11.33, R5.26, R6.35) en dezelfde respondenten geven het ook aan belangrijk te vinden dat de doelgroep omschreven wordt door de organisatie (R11.23, R5.21, R6.28).

Elkaar weten te vinden en elkaar informeren wordt door de respondent van het Sociaal Team als randvoorwaarde benoemd (R5.1). Een andere respondent benoemt dat ze het vooral belangrijk vindt dat de koppen dezelfde kant op staan (R10.6). De respondent van het Sociaal Team benoemt dat het lastig is om lijntjes kort te houden als er veel professionals betrokken zijn maar dat het wel erg belangrijk is om elkaar op de hoogte te houden (R5.2).

Eén van de respondenten geeft ook aan dat zij het belangrijk vindt dat het welbevinden van het kind voorop staat (R8.1). Andere respondenten geven dit niet aan, maar één respondent zegt wel dat het niet eens zoveel uitmaakt of organisaties qua visie op elkaar aansluiten, het gaat erom wat de cliënt ervan vindt, de hulpverlening moet zich daarop aanpassen (R5.9).

9.2 Communicatie

Manier van communicatie

Met elkaar spreken en om tafel zitten met elkaar wordt als belangrijk ervaren door één respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf (R10.2). Communicatie kan volgens een respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf ook via de mail of telefonisch maar het is ook belangrijk om rond de tafel te zitten met elkaar (R10.16). Deze respondent geeft aan dat ze graag maandelijks op de hoogte gebracht wil worden en dit kan dan ook face to face, telefonisch of per mail (R10.16).

Een andere respondent van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf noemt ook dat ze het belangrijk vindt om face to face af te spreken (R11.1, R11.2). Deze respondent geeft aan dat ze graag één keer per twee weken op de hoogte gehouden wil worden. Haar voorkeur gaat uit naar telefonisch contact omdat het via de mail anders kan overkomen dan bedoeld (R11.3). Volgens deze respondent hoeft face to face contact niet wekelijks plaats te vinden.

(R11.4).

Volgens de respondent van het Sociaal Team is het per situatie verschillend wat nodig is, soms is een mail of telefonisch contact voldoende maar soms is er meer nodig en dan kun je met elkaar in gesprek gaan (R5.3). Met elkaar om de tafel zitten is agenda technisch volgens dezelfde respondent lastig (R5.5).

Een andere respondent geeft aan dat ze het heel belangrijk vindt dat er wel tijd genomen wordt om met elkaar om tafel te zitten en vaste momenten te creëren met elkaar (R6.2, R6.3).

Voor de respondenten van het gastouderbureau is de manier van communicatie niet heel belangrijk, dit kan schriftelijk maar ook in gespreksvorm (R8.16).

Frequentie van communicatie

Volgens de respondent van het Sociaal Team hangt het van de problematiek af hoe vaak er contact moet zijn tussen betrokkenen, zij noemt één keer per maand (R5.4). Wanneer er dan iets is, kan er eventueel vaker contact zijn (R5.4). Later in het interview geeft zij aan dat ze graag extra op de hoogte gehouden wil worden omdat Kinder Company nog vrij onbekend is en zij niet precies weet wat zij bieden (R5.14, R5.15, R5.16).

Eén respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft ook aan dat ze maandelijks contact fijn vindt (R6.4) en geeft aan dat er ook vaker contact kan zijn wanneer dit nodig is (R6.5, R6.6). Volgens haar is het belangrijk om in ieder geval bij het start van een traject af te spreken (R6.7).

De respondenten van het gastouderbureau zeggen het ook belangrijk te vinden om een goede kennismaking te hebben bij de start van een traject (R8.14). Er wordt niet benoemd wat zij een goede kennismaking vinden. Verder zal volgens hen de frequentie van het contact waarschijnlijk verschillen per gastouder (R8.8). Twee respondenten van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf geven ook aan dat de frequentie van het contact zal verschillen, zij denken dat het per kind verschillend zal zijn (R10.9, R10.10, R10.11, R11.13). Eén respondent hiervan geeft aan dat ze graag maandelijks op de hoogte wordt gehouden (R10.16) en de ander geeft aan dat ze graag tweewekelijks op de hoogte gehouden wil worden en zegt daarbij dat face to face gesprekken van haar niet wekelijks hoeven plaats te vinden (R11.3, R11.4).

9.3 Rol- en taakverdeling

Een duidelijke rol- en taakverdeling die bekend is bij alle betrokkenen wordt door drie respondenten vanuit een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf en het Sociaal Team als belangrijk benoemd (R11.32, R5.25, R6.34). Eén respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat dit belangrijk is omdat er dan duidelijk wordt wie wat gaat doen (R11.29). Twee respondenten benoemen dat het belangrijk is dat deze afstemming aan het begin van de samenwerking plaatsvindt, zodat iedereen dan al weet wie wat kan bieden en gaat bieden (R10.7, R11.16). Ook in het geval dat iedereen zijn eigen aandeel heeft in het proces vindt één respondent het belangrijk dat zij wel op de hoogte is van wat Kinder Company biedt (R11.16).

De respondenten van het gastouderbureau geven aan het niet belangrijk te vinden om op de hoogte te zijn van een rol- en taakverdeling binnen het traject van een kind, als zij weten wie er hoofdverantwoordelijk is voor het traject is dat voldoende (R8.31, R8.32).

Ketenregisseur

Vier respondenten geven aan dat het belangrijk is om een ketenregisseur aan te stellen (R10.22, R11.31, R5.7, R5.25, R6.33). Eén respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat de ketenregisseur iemand moet zijn die niet heel betrokken is, iemand van buitenaf. Dat zou bijvoorbeeld iemand van het Sociaal Team kunnen zijn.

Wanneer iemand vanuit een organisatie ketenregisseur zou zijn, zou die volgens haar de belangen en voorwaarden van de eigen organisatie vooral naar voren laten komen (R10.22). De respondent van het Sociaal Team geeft ook aan dat vaak het Sociaal Team regiehouder is en dat dit kenbaar gemaakt moet worden naar andere organisaties (R5.8, R5.25). De

andere respondenten geven niet expliciet aan wie volgens hen ketenregisseur zou moeten zijn.

Contactpersoon

Twee respondenten vanuit de peuterspeelzaal / kinderdagverblijf benoemen dat het belangrijk is dat er een vaste contactpersoon is voor het gezin (R6.36, R11.34, R11.35). De respondent van het Sociaal Team geeft dit ook aan, zij vindt het ook belangrijk dat er afspraken zijn gemaakt over één contactpersoon voor het gezin (R5.26).

Eén respondent van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf geeft ook aan, naast dat er een vaste contactpersoon voor het gezin is, het zelf ook fijn te vinden als ze een 'vast gezicht' of contactpersoon van Kinder Company zou hebben (R6.14). De respondent van het gastouderbureau geeft aan dat zij dit niet belangrijk vindt (R8.31) als zij maar op de hoogte worden gehouden van wie er betrokken is bij de casus.

9.4 Verwachtingen en afspraken

Het maken van afspraken tussen de diverse betrokkenen wordt door alle vijf de respondenten als belangrijk gezien (R10.18, R11.7, R5.20, R6.26, R8.28). Eén respondent geeft aan dat het met name belangrijk is om afspraken te maken zodat je op één lijn ligt met elkaar (R11.7, R11.18). Een andere respondent geeft aan dat door het maken van duidelijke afspraken, er geen verwarring kan ontstaan tussen verschillende personen (R10.18). Vier respondenten geven aan dat het belangrijk is dat iedereen op de hoogte is van de afspraken en dat er draagvlak is voor deze afspraken (R11.19, R11.20, R5.19, R6.26, R8.28). Drie respondenten en één andere respondent van een kinderdagverblijf / peuterspeelzaal geven aan dat zij het belangrijk vinden dat er ook afspraken gemaakt worden over het bevorderen van de competenties van professionals (R5.27, R6.37, R10.26), terwijl een derde respondent van een kinderdagverblijf aangeeft dit niet belangrijk te vinden omdat het in de samenwerking volgens haar om het kind gaat (R11.36). De respondent van het Sociaal Team geeft aan dat het met name belangrijk is om een hulpverlener te betrekken die al betrokken is bij het gezin, omdat deze al kennis heeft van het gezin (R5.27). Eén respondent van het Sociaal Team en één respondent van een kinderdagverblijf benoemen expliciet dat het belangrijk is om te weten wie bij stagnatie ingrijpt (R5.26, R6.36).

Eén respondent van een kinderdagverblijf / peuterspeelzaal geeft aan dat deze afspraken het beste op papier gezet kunnen worden zodat er later gecheckt kan worden of iedereen zich aan deze afspraken houdt (R10.5). Deze afspraken kunnen dan worden afgesproken in een gesprek, waarbij er letterlijk genotuleerd wordt (R10.5). Twee respondenten van een kinderdagverblijf/peuterspeelzaal benoemen daarbij expliciet dat het belangrijk is dat iedereen deze afspraken naleeft en zich eraan houdt (R10.18, R6.1).

9.5 Doelen

Vier respondenten vanuit het Sociaal Team en de diverse peuterspeelzalen/ kinderdagverblijven geven aan dat een gezamenlijk doel binnen een samenwerking belangrijk is (R10.17, R11.12, R5.22, R6.17) terwijl de respondenten vanuit het gastouderbureau deze gezamenlijke doelstelling niet belangrijk vinden (R8.23, R8.24). De gastouders werken zelf vaak niet met doelstellingen en ook vanuit het bureau is dit geen eis (R8.21, R8.22).

Volgens een respondent van een kinderdagverblijf zou het gezamenlijke doel een overkoepelend doel kunnen zijn, waar iedere partij dan zijn eigen aandeel in heeft (R6.30). De respondent van het Sociaal Team bevestigt dit en geeft aan dat je dan samen kunt kijken hoe je er gezamenlijk aan kunt werken zodat de cliënt goed tot zijn recht komt (R5.6). Het is volgens haar niet handig als iedereen een andere kant op wil (R5.6) en dit wordt ook bevestigd door een respondent van een kinderdagverblijf (R11.12).

Eén respondent van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf geeft aan dat het mogelijk is om aan een gezamenlijk doel te werken, ook al werken zij zelf niet met een methodiek en Kinder Company wel (R10.17).

Over een gezamenlijke probleemanalyse zijn verschillende uitkomsten, zo vindt de respondent van het Sociaal Team een gezamenlijke probleemanalyse wel belangrijk terwijl de respondenten van het gastouderbureau een gezamenlijke probleemanalyse niet belangrijk vinden (R8.33). Twee respondenten van de kinderdagverblijven / peuterspeelzalen vinden dat dit per situatie verschillend is, één respondent geeft aan dat het uitmaakt of het probleem alleen op een andere plek voorkomt of ook binnen hun omgeving (R6.27) en de andere respondent geeft aan dat het voor kan komen dat je op twee plekken verschillende dingen zijn en een gezamenlijke probleemanalyse dan lastig kan zijn (R11.21).

Voor de formulering van het doel vinden drie respondenten vanuit kinderdagverblijven / peuterspeelzalen het belangrijk dat deze SMART geformuleerd zijn (R10.20, R6.30, R11.26), terwijl de respondenten van het Sociaal Team en het gastouderbureau dit minder belangrijk vinden (R5.23, R8.29). De respondenten die het belangrijk vindt dat het doel SMART is, noemt dat dit het doel concreet maakt en dat je weet waar je naartoe werkt (R6.30) en dat het doel haalbaar maakt (R11.26). De respondent vanuit het Sociaal Team geeft aan dat het wel het streven is om een SMART formulering van het doel te hebben maar dat het in de praktijk niet zo werkt, vaak kom je erachter dat je meer tijd nodig hebt voor een doel (R5.23). De respondent vanuit het gastouderbureau geeft als onderbouwing dat als je het doel maar duidelijk omschrijft, het voor haar niet belangrijk is dat het doel persé aan de SMART formulering hoeft te voldoen (R8.29).

9.6 Afstemmen

Het afstemmen van de methodieken, werkprocessen en instrumenten wordt door drie respondenten belangrijk gevonden, zo benoemen twee respondenten vanuit peuterspeelzalen/ kinderdagverblijven dit en ook de respondent van het Sociaal Team benoemt dat ze dit belangrijk vindt (R11.16, R11.27, R5.24, R6.32). Eén respondent vanuit een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf geeft aan dat het afstemmen van werkwijzen en methodieken wel mogelijk zou moeten zijn (R10.15). Een andere respondent vanuit een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat het lastig is om methodieken op elkaar af te stemmen (R11.13). Tegelijkertijd geeft zij wel aan dat het belangrijk is dat de samenwerking tussen partijen op één lijn ligt, iedereen heeft zijn eigen aanpak en aandeel binnen een samenwerking maar daarover moet wel afgestemd worden met elkaar, zonder afstemming is volgens haar geen goede samenwerking mogelijk (R11.7, R11.16). Een andere respondent geeft aan dat het in ieder geval belangrijk is dat je van elkaars methodiek op de hoogte bent (R6.32). Ook de respondenten van het gastouderbureau geven aan dat het wel belangrijk is om samen te zoeken naar de beste oplossing (R8.1). Daarnaast geven zij specifiek aan dat een terugkoppeling over het traject tussen partijen belangrijk is (R8.14). Eén respondent vanuit een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat een afstemming tussen professionals wel belangrijk is, als een methode aansluit bij het kind is het goed om dit te delen met elkaar (R10.23).

Eén respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat het belangrijk is om elkaar op de hoogte te houden van de methodieken waarmee je werkt (R6.23). Een andere respondent geeft aan dat het ook mogelijk is om een onderdeel van de methodiek in te zetten in individuele momenten van een kind om zo aan te sluiten bij een methodiek van een andere organisatie (R11.30). Een andere respondent geeft aan dat het soms ook heel mooi is als één organisatie aan een onderdeel werkt vanuit een methodiek en de ander zonder methodiek (R10.17).

Betrekken

Twee respondenten van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat zij openstaan voor een observatie van Kinder Company binnen hun organisatie (R11.14, R6.10) of dat zij

bijvoorbeeld een observatieformulier invullen voor elkaar (R6.38). Ook het gastouderbureau geeft aan dat observeren bij de gastouders mogelijk is (R8.6, R8.12).

Twee respondenten, waarvan één respondent van een peuterspeelzaal/kinderdagverblijf en een andere respondent van het Sociaal Team, geven aan dat zij mogelijk een keer willen aansluiten bij een ouderbijeenkomst. Voor beide geldt dat dit afhangt van de mate van problematiek bij het kind en voor de respondent van de peuterspeelzaal/kinderdagverblijf of zij ook deze problematiek herkennen bij het kind bij hen (R5.17, R6.9). De respondent van het Sociaal Team geeft ook aan dat zij het fijn zou kunnen vinden om een keer op locatie bij Kinder Company te komen, dit zou volgens haar bijvoorbeeld bij de middenevaluatie kunnen zijn. Of zij hier daadwerkelijk behoefte aan heeft hangt weer af van de mate van problematiek bij het kind (R5.18).

De respondenten van het gastouderbureau geven aan dat zij verwachten dat het verstandig zou zijn dat zij ook betrokken worden in de samenwerking tussen de gastouder en Kinder Company (R8.7). Ze benoemen dat gastouders zelf een intakegesprek zouden kunnen voeren bij Kinder Company maar wanneer het nodig zou zijn, zij wel bereid zijn om met de gastouder mee te gaan (R8.6).

Als randvoorwaarde wordt ook benoemd dat het belangrijk is dat ouders bij gesprekken betrokken worden (R6.10) en dat zij toestemming moeten geven voor onderlinge afstemming (R6.4, R6.10, R6.13).

Volgsysteem

Eén respondent van het Sociaal Team geeft aan dat er sprake is van een ketenbreed volgsysteem, de verwijzindex (R5.29) en dat het ook belangrijk is om één volgsysteem te hebben die ketenbreed ingezet wordt. Een respondent vanuit een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft echter aan dat een ketenbreed volgsysteem of een zelfde volgsysteem tussen organisaties niet belangrijk is en het juist mooi is om deze volgsystemen naast elkaar te leggen en met elkaar te vergelijken (R10.29). De andere respondenten geven aan dat iedereen zijn eigen volgsysteem heeft (R11.39, R6.37) maar dat het wel goed is om hierover afspraken te maken (R6.37).

Visie

Het werken met een gedeelde visie wordt door drie respondenten niet gezien als randvoorwaarde (R10.19, R5.21, R6.28). Eén respondent maakt echter wel een onderscheid tussen een visie over het kind en een visie van de organisatie, een visie over het kind moet volgens haar wel overeenkomen maar een visie van de organisatie niet (R6.28). En één respondent geeft aan dat het wel belangrijk is dat een organisatie achter dingen moet kunnen staan maar dat de visie niet geheel hetzelfde hoeft te zijn (R10.19). Het geeft echter volgens haar wel problemen als er één manier van werken tussen zit die niet past binnen de visie van de ander (R10.15, R10.21). Een andere respondent van een peuterspeelzaal / kinderdagverblijf geeft aan dat het belangrijk is om zoveel mogelijk te werken vanuit een gezamenlijke visie (R11.22). De respondent van het Sociaal Team geeft aan dat je in het voorstadium al gaat kijken welke organisaties passend bij elkaar zijn qua visie (R5.9). De respondenten van het gastouderbureau geven ook aan dat je van tevoren al gaat kijken wat de belangen van de organisatie zijn, hoe mensen denken en of dat zou passen bij de eigen organisatie (R8.4). Bij de start van een traject wil het gastouderbureau een gesprek voeren met de gastouder over zijn of haar verwachtingen en of dat aansluit bij die van Kinder Company (R8.26).

9.7 Overdracht

Zoals ook beschreven onder het kopje verwachtingen en afspraken vindt één respondent het niet belangrijk om afspraken te maken over het bevorderen van competenties van professionals, omdat het in de samenwerking volgens haar om het kind gaat (R11.36). Ze

benoemt hierbij dat ze het wel belangrijk vindt om kennis over te dragen maar het niet nodig vindt om hierover afspraken te maken (R11.5). De andere respondenten van peuterspeelzalen / kinderdagverblijven geven aan dat zij het belangrijk vinden om te leren van elkaar (R10.19, R6.15) en dat het goed is om elkaar te helpen en kennisoverdracht te doen (R6.24, R6.25). Eén respondent geeft aan dat iedereen zijn eigen expertise heeft (R10.19) en dat ze graag openheid ziet om over deze expertise in gesprek te gaan, ook met andere organisaties (R10.26). Een andere respondent geeft aan graag handvatten te krijgen voor haar eigen werk, ook al heeft ze een pedagogische achtergrond kan ze volgens haar nog altijd dingen missen die anderen kunnen aanvullen (R6.7).

De respondenten van het gastouderbureau geven aan interesse te hebben en open te staan voor kennisoverdracht. Zij geven aan dat de gastouders behoefte hebben aan voorlichting over het signaleren van ontwikkelingsachterstanden bij kinderen en thematisch werken. Deze voorlichting zal één keer per jaar gewenst zijn. Op het moment dat er sprake is van een gedeelde casus tussen Kinder Company en een gastouder staat het gastouderbureau open voor kennisoverdracht. Zij geven aan dat Kinder Company door de specialisatie weer andere kennis heeft dan de gastouders, wat goed is om te delen (R8.18, R8.19, R8.20, R8.25).

9.8 Evaluatie

Een evaluatie over de doelen van het kind wordt door alle vijf de respondenten belangrijk gevonden (R10.16, R11.37, R5.28, R6.36, R8.14). Eén respondent geeft aan dat het belangrijk is om meerdere evaluatiemomenten te hebben voor het plan (R10.23). Wanneer het zo is dat een kind wordt doorverwezen naar deze organisatie, vindt de respondent het voldoende dat er een eenmalige evaluatie zal plaatsvinden en is er volgens haar verder geen contact meer nodig (R10.9).

De respondent van het Sociaal Team geeft aan dat het belangrijk is om contact te hebben bij een midden- en eindevaluatie (R5.11), per situatie is het verschillend of zij daarbij ook daadwerkelijk aanwezig zal zijn (R5.18).

Twee andere respondenten van peuterspeelzalen/kinderdagverblijven geven aan dat zij graag bij de midden en eindevaluatie aanwezig zijn (R10.12, R11.6). Waarvan één respondent aangeeft het belangrijk te vinden dat er duidelijkheid is wie er aanwezig zijn bij de evaluatie (R10.13).

De respondenten van het gastouderbureau vinden een evaluatie wel belangrijk maar geven aan hier niet persé bij te hoeven zijn, zij vinden een evaluatie iets tussen ouders en iemand die dichtbij staat (R8.17). Zij vinden een terugkoppeling van de evaluatie voldoende om op de hoogte te blijven (R8.15, R8.16).

Het evalueren van de samenwerking wordt door vier respondenten ook als belangrijk benoemd (R10.28, R11.38, R5.28, R6.36). De respondent van het Sociaal Team geeft wel aan dat dit gedurende het traject ook gebeurt, dat hoeft niet persé aan het eind tijdens een evaluatie (R5.28). Deze evaluatie zorgt er volgens één respondent voor dat het duidelijk wordt of je kan blijven doen wat je al deed of er anders van kunt leren, in dit gesprek zal zij daarom ook de gemaakte afspraken willen evalueren (R11.38).

Bijlage 10: Uitkomsten NJI checklist ouders

In de tabel hieronder staat een overzicht van de uitkomsten van de checklist van het NJI. Deze uitkomsten zijn gebaseerd op de afgenomen interviews in deelvraag vier met ouders. In de tabel is te zien welke punten van de checklist van het NJI de respondenten belangrijk, niet of minder belangrijk of neutraal vinden/niet benoemd hebben. Er is te zien hoeveel respondenten wat vinden aan de code, bijvoorbeeld 3/8 onder belangrijk. Drie van de acht respondenten vinden dit onderdeel dan belangrijk. De codes van de respondenten staan tevens vermeld bij elk onderdeel op de checklist (bijvoorbeeld R11). Deze codes van de respondenten zijn terug te vinden in bijlage drie. De originele checklist van het NJI staat in bijlage één.

Onderdelen NJI checklist:	Belangrijk	Niet of minder belangrijk	Neutraal/niet benoemd
1 Zijn alle afspraken gemaakt met alle direct betrokken instellingen?	5/5 (R13. R14, R12, R9, R7)	0/5	0/5
2. Zijn alle betrokkenen op de hoogte van de afspraken?	5/5 (R13. R14, R12, R9, R7)	0/5	0/5
3 Is er draagvlak voor de afspraken?	5/5 (R13. R14, R12, R9, R7)	0/5	0/5
4 Is er een gezamenlijke, gedeelde probleemanalyse	3/5 (R13. R14, R7)	1/5 (R9)	1/5 (R12)
5 Werken de instellingen vanuit een gezamenlijke, gedeelde visie?	4/5 (R13. R14, R12, R7)	0/5	1/5 (R9)
6 Is de doelgroep omschreven?	2/5 (R13, R7)	1/5 (R14)	2/5 (R12, R9)
7 Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen op het kind/gezinsniveau?	2/5 (R13, R14)	1/5 (R9)	2/5 (R12, R7)

8 Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen voor het ketenproces?	1/5 (R13)	1/5 (R9)	3/5 (R14 ,R12, R7)
9 Zijn de doelen SMART?	2/5 (R9, R7)	3/5 (R13. R14, R12)	0/5
10 Zijn de werkprocessen, methodieken en/of instrumenten op elkaar afgestemd?	2/5 (R13, R14)	2/5 (R9, R7)	1/5 (R12)
11 Worden voor de ketendoelen gezamenlijke interventies, methodieken en/of instrumenten ingezet?	0/5	3/5 (R13, R14, R7)	2/5 (R12, R9)
12 Is er een ketenregisseur benoemd?	4/5 (R14 ,R12, R9, R7)	1/5 (R13)	0/5
13 Is deze rol/taakverdeling bekend bij alle partners?	2/5 (R13 ,R12)	1/5 (R14)	2/5 (R9, R7)
14 Hebben cruciale betrokkenen in de keten voldoende, vastgelegde bevoegdheden om besluiten te nemen in het belang van het kind/gezin?	3/5 (R13, R14, R7)	0/5	2/5 (R12, R9)
15 Zijn er afspraken gemaakt over wie de vaste contactpersoon/-personen is/zijn voor het gezin?	2/5 (R9, R13)	1/5 (R14)	2/5 (R12,R7)
16 Is er bij stagnatie duidelijkheid over wie dit aanpakt, hoe en wanneer?	1/5 (R13)	1/5 (R14)	3/5 (R12, R9, R7)
17 Zijn er afspraken over het bevorderen van de competenties van de professionals?	0/5	4/5 (R13, R14, R9, R7)	1/5 (R12)
18 Worden de beoogde doelen voor kind/gezin geëvalueerd (SMART)?	5/5 (R13. R14, R12, R9, R7)	0/5	0/5
19 Worden de beoogde doelen voor de samenwerking geëvalueerd (SMART)?	4/5	1/5	0/5

	(R13 ,R12, R9, R7)	(R14)	
20 Is er een ketenbreed signalerings- en/of volgsysteem?	2/5	1/5	2/5
	(R14, R13)	(R9)	(R12, R7)
21 Zijn er afspraken gemaakt over het gebruik van het signalerings- en/of volgsysteem?	2/5	1/5	2/5
	(R14, R13)	(R9)	(R12, R7)

Bijlage 11: Uitkomsten van de NJI checklist

In de tabel hieronder staat een overzicht van de uitkomsten van de checklist van het NJI. Deze uitkomsten zijn gebaseerd op alle interviews die zijn afgenomen voor dit onderzoek.

In de tabel is te zien welke punten van de checklist van het NJI de respondenten belangrijk, niet of minder belangrijk of neutraal vinden/niet benoemd hebben. Er is te zien hoeveel respondenten wat vinden aan de code, bijvoorbeeld 3/8 onder belangrijk. Drie van de acht respondenten vinden dit onderdeel dan belangrijk. De codes van de respondenten staan tevens vermeld bij elk onderdeel op de checklist (bijvoorbeeld R11). Deze codes van de respondenten zijn terug te vinden in bijlage drie. De originele checklist van het NJI staat in bijlage één.

	Belangrijk				Niet of minder belangrijk				Neutraal/niet benoemd			
	Hilde Kalthoff	Kinder Company	Externe professionals	Ouders	Hilde Kalthoff	Kinder Company	Externe professionals	Ouders	Hilde Kalthoff	Kinder Company	Externe professionals	Ouders
1. Zijn alle afspraken gemaakt met alle direct betrokken instellingen?	1/1 (R1)	3/3 (R2, R3, R4)	5/5 (R5, R6, R8, R10, R11)	5/5 (R13, R14, R12, R9, R7)	0/1	0/3	0/5	0/5	0/1	0/3	0/5	0/5
	Totaal: 14/14				Totaal: 0/14				Totaal: 0/14			
2. Zijn alle betrokkenen op de hoogte van de afspraken?	1/1 (R1)	3/3 (R2, R3, R4)	5/5 (R5, R6, R8, R10, R11)	5/5 (R13, R14, R12, R9, R7)	0/1	0/3	0/5	0/5	0/1	0/3	0/5	0/5
	Totaal: 14/14				Totaal: 0/14				Totaal: 0/14			

3 Is er draagvlak voor de afspraken?	1/1 (R1)	2/3 (R2, R4)	4/5 (R5, R6, R8, R11)	5/5 (R13, R14, R12, R9, R7)	0/1	0/3	0/5	0/5	0/1	1/3 (R3)	1/5 (R10)	0/5
	Totaal: 12/14				Totaal: 0/14				Totaal: 2/14			
4 Is er een gezamenlijke, gedeelde probleemanalyse	0/1	1/3 (R4)	2/5 (R5, R6)	3/5 (R13, R14, R7)	1/1 (R1)	1/3 (R3)	2/5 (R8, R11)	1/5 (R9)	0/1	1/3 (R2)	1/5 (R10)	1/5 (R12)
	Totaal: 6/14				Totaal: 5/14				Totaal: 3/14			
5 Werken de instellingen vanuit een gezamenlijke, gedeelde visie?	0/1	1/3 (R4)	2/5 (R8, R11)	4/5 (R13, R14, R12, R7)	1/1 (R1)	0/3	3/5 (R5, R6, R10)	0/5	0/1	2/3 (R2, R3)	0/5	1/5 (R9)
	Totaal: 7/14				Totaal: 4/14				Totaal: 3/14			
6 Is de doelgroep omschreven?	0/1	1/3 (R4)	3/5 (R5, R6, R11)	2/5 (R13, R7)	1/1 (R1)	0/3	0/5	1/5 (R14)	0/1	2/3 (R2, R3)	2/5 (R8, R10)	2/5 (R12, R9)
	Totaal: 6/14				Totaal: 2/14				Totaal: 6/14			
7 Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen op het kind/gezinsniveau ?	1/1 (R2)	3/3 (R2, R3, R4)	3/5 (R5, R6, R11)	2/5 (R13, R14)	0/1	0/3	1/5 (R8)	1/5 (R9)	0/1	0/3	1/5 (R10)	2/5 (R12, R7)
	Totaal: 9/14				Totaal: 2/14				Totaal: 3/14			

8 Zijn er gezamenlijke, gedeelde doelen voor het ketenproces?	0/1	0/3	3/5 (R5, R6, R11)	1/5 (R13)	0/1	0/3	0/5	1/5 (R9)	1/1 (R1)	3/3 (R2, R3, R4)	2/5 (R8, R1)	3/5 (R14, R12, R7)
	Totaal: 4/14				Totaal: 1/14				Totaal: 9/14			
9 Zijn de doelen SMART?	0/1	0/3	3/5 (R6, R10, R11)	2/5 (R9, R7)	0/1	2/3 (R3, R4)	2/5 (R5, R8)	3/5 (R13, R14, R12)	1/1 (R1)	1/3 (R2)	0/5	0/5
	Totaal: 5/14				Totaal: 7/14				Totaal: 2/14			
10 Zijn de werkprocessen, methodieken en/of instrumenten op elkaar afgestemd?	1/1 (R1)	3/3 (R2, R3, R4)	4/5 (R5, R6, R10, R11)	2/5 (R13, R14)	0/1	0/3	0/5	2/5 (R9, R7)	0/1	0/3	1/5 (R8)	1/5 (R12)
	Totaal: 10/14				Totaal: 2/14				Totaal: 2/14			
11 Worden voor de ketendoelen gezamenlijke interventies, methodieken en/of instrumenten ingezet?	0/1	0/3	2/5 (R5, R6)	0/5	1/1 (R1)	1/3 (R4)	0/5	3/5 (R13, R14, R7)	0/1	2/3 (R2, R3)	3/5 (R8, R10, R11)	2/5 (R12, R9)
	Totaal: 2/14				Totaal: 5/14				Totaal: 7/14			

12 Is er een ketenregisseur benoemd?	1/1 (R1)	2/3 (R2, R4)	4/5 (R5, R6, R10, R11)	4/5 (R14, R12, R9, R7)	0/1	1/3 (R3)	1/5 (R8)	1/5 (R13)	0/1	0/3	0/5	0/5
	Totaal: 11/14				Totaal: 3/14				Totaal: 0/14			
13 Is deze rol/taakverdeling bekend bij alle partners?	0/1	1/3 (R4)	3/5 (R5, R6, R11)	2/5 (R13, R12)	0/1	0/3	1/5 (R8)	1/5 (R14)	1/1 (R1)	2/3 (R2, R3)	1/5 (R10)	2/5 (R9, R7)
	Totaal: 6/14				Totaal: 2/14				Totaal: 6/14			
14 Hebben cruciale betrokkenen in de keten voldoende, vastgelegde bevoegdheden om besluiten te nemen in het belang van het kind/gezin?	0/1	1/3 (R4)	3/5 (R5, R6, R11)	3/5 (R13, R14, R7)	0/1	0/3	0/5	0/5	1/1 (R1)	2/3 (R2, R3)	2/5 (R8, R10)	2/5 (R12, R9)
	Totaal: 7/14				Totaal: 0/14				Totaal: 7/14			
15 Zijn er afspraken gemaakt over wie de vaste contactpersoon/-personen is/zijn voor het gezin?	0/1	1/3 (R4)	3/5 (R5, R6, R11)	2/5 (R9, R13)	0/1	0/3	1/5 (R8)	1/5 (R14)	1/1 (R1)	2/3 (R2, R3)	1/5 (R10)	2/5 (R12, R7)

	Totaal: 6/14				Totaal: 2/14				Totaal: 6/14			
16 Is er bij stagnatie duidelijkheid over wie dit aanpakt, hoe en wanneer?	0/1	1/3 (R2)	3/5 (R5, R6, R11)	1/5 (R13)	0/1	0/3	0/5	1/5 (R14)	1/1 (R1)	2/3 (R3, R4)	2/5 (R8, R10)	3/5 (R12, R9, R7)
	Totaal: 5/14				Totaal: 2/14				Totaal: 8/14			
17 Zijn er afspraken over het bevorderen van de competenties van de professionals?	0/1	2/3 (R3, R4)	3/5 (R5, R6, R10)	0/5	0/1	0/3	1/5 (R11)	4/5 (R13, R14, R9, R7)	1/1 (R1)	1/3 (R2)	1/5 (R8)	1/5 (R12)
	Totaal: 5/14				Totaal: 5/14				Totaal: 4/15			
18 Worden de beoogde doelen voor kind/gezin geëvalueerd (SMART)?	1/1 (R1)	3/3 (R2, R3, R4)	5/5 (R5, R6, R8, R10, R11)	5/5 (R13, R14, R12, R9, R7)	0/1	0/3	0/5	0/5	0/1	0/3	0/5	0/5
	Totaal: 14/14				Totaal: 0/14				Totaal: 0/14			
19 Worden de beoogde doelen voor de samenwerking geëvalueerd (SMART)?	0/1	2/3 (R2, R4)	5/5 (R5, R6, R8, R10, R11)	4/5 (R13, R12, R9, R7)	0/1	0/3	0/5	1/5 (R14)	1/1 (R1)	1/3 (R3)	0/5	0/5
	Totaal: 11/14				Totaal: 1/14				Totaal: 2/14			

20 Is er een ketenbreed signalerings- en/of volgsysteem?	0/1	0/3	2/5 (R5, R6)	2/5 (R14, R13)	0/1	1/3 (R4)	2/5 (R10, R11)	1/5 (R9)	1/1 (R1)	2/3 (R2, R3)	1/5 (R8)	2/5 (R12, R7)
	Totaal: 4/14				Totaal: 4/14				Totaal: 6/14			
21 Zijn er afspraken gemaakt over het gebruik van het signalerings- en/of volgsysteem?	0/1	0/3	1/5 (R6)	2/5 (R14, R13)	0/1	1/3 (R4)	0/5	1/5 (R9)	1/1 (R1)	2/3 (R2, R3)	4/5 (R5, R8, R10, R11)	2/5 (R12, R7)
	Totaal: 3/14				Totaal: 2/14				Totaal: 9/14			

Bijlage 12: Checklist samenwerking - Kinder Company

De checklist hieronder is ontworpen voor Kinder Company en behoort bij de aanbeveling van die wordt gedaan in dit onderzoek. De aanbeveling is te vinden in hoofdstuk zeven.



Checklist samenwerking – Kinder Company

<i>Afspraken met externen (casus niveau)</i>	
- Zijn er afspraken gemaakt over de frequentie van contact?	
- Zijn er afspraken gemaakt over de manier van contact? (face to face, telefonisch, mail)	
- Is er afgestemd met alle betrokkenen over het doel van het kind?	
- Is er afgestemd of het doel SMART moet zijn?	
- Is de rol- en taakverdeling duidelijk voor alle partijen?	
- Zijn er afspraken gemaakt over wie de ketenregisseur is?	
- Is er afgestemd of er observatie mag plaatsvinden bij de externe partijen?	
- Is er afgestemd of de externe partij wil aansluiten bij een ouder-kind bijeenkomst of evaluatiemoment?	
- Is er afgestemd wanneer de evaluatie van de doelen zal plaatsvinden?	
- Is er afgestemd of er een evaluatie van de samenwerking zal plaatsvinden?	
o Zo ja, is er afgesproken wanneer en met wie deze evaluatie van de samenwerking zal plaatsvinden?	
- Zijn alle betrokkenen op de hoogte van eerder genoemde afspraken?	
- Is er draagvlak voor deze afspraken?	
<i>Afspraken met externen (organisatie niveau)</i>	
- Is er afgestemd of één van de betrokken organisaties behoefte heeft aan uitwisseling van kennis?	
o Zo ja, is er afgesproken hoe deze kennisuitwisseling plaats kan vinden?	
<i>Afspraken met ouders</i>	

- Zijn er afspraken gemaakt over de manier waarop ouders op de hoogte gebracht willen worden?	
- Zijn er afspraken gemaakt over de frequentie van contact met ouders?	
- Mogen er externen betrokken worden bij ouder-kind bijeenkomsten of evaluatiemomenten?	