

VERSIE 16-09-2022**QUICKSCAN IPT****Voor reflectie op de samenwerking in een interprofessioneel team**

© Zuyd Hogeschool, van Dongen & Goossens.

Ter informatie: Deze QuickScan is een instrument voor interprofessionele teams en/of netwerken om belangrijke aspecten van samenwerking in kaart te brengen. De QuickScan is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek op het gebied van interprofessionele samenwerking en groepsdynamica. Met de QuickScan kunnen teams hun samenwerking optimaliseren. De QuickScan IPT is geschikt en toepasbaar gebleken in diverse settings en domeinen in wonen, welzijn, zorg, of onderwijs variërend van het sociale domein, tot de eerstelijns, kindcentra, ziekenhuis of verpleeghuis.

Het invullen van de QuickScan neemt ongeveer 10-15 minuten in beslag. De uitkomsten betrekken wij bij de teamreflectie en we diepen in deze bijeenkomst de resultaten samen uit. De uitkomsten van de scan kunnen worden gebruikt in een verder ontwikkeltraject

U kunt de resultaten van de QuickScan op twee manieren gebruiken:

1. Als analyse instrument voor het aan de orde stellen van ontwikkelthema's in uw team.
2. Mocht u op basis van het invullen van de QuickScan voornemens zijn een ontwikkeltraject voor uw interprofessionele samenwerking in te gaan en daarbij ondersteuning wensen, dan kunt u contact opnemen met Zuyd Hogeschool.

Mocht u vragen hebben dan kunt u contact opnemen met ondergetekenden.

Dr. Jérôme van Dongen
Bijzonder Lector
jerome.vandongen@zuyd.nl
06-50231385

Wim Goossens
Expert-docent
wim.goossens@zuyd.nl
06-14867882

Zuyd Hogeschool
Bijzonder lectoraat interprofessionele samenwerking in de wijk
Werkplaats sociaal domein Zuyd
Leeratelier interprofessionaliteit

www.quickscan-ipt.nl

De QuickScan IPT

De QuickScan kan worden ingezet als instrument om de kwaliteit van de samenwerking in het team te beoordelen en input te verzamelen voor optimalisatie. Deelnemers wordt gevraagd te reageren op acht thema's stellingen en aan te geven of betreffende stelling een ontwikkelpunt is voor het team.

Deze acht thema's zijn:

- 1. Contextbewustzijn** *(waar we rekening mee moeten houden in onze omgeving)*
De invloed van de context blijkt van zeer groot belang te zijn voor samenwerking. Als leden van het team op de hoogte zijn van hun context, blijkt dit de effectiviteit van de samenwerking positief te beïnvloeden. Onder context verstaan we o.a. invloed van wet- en regelgeving, beleid, de opdracht vanuit de organisatie en expertise van de teamleden.
- 2. Gemeenschappelijke waarden** *(wat ons bindt en waar we naar toe willen)*
Bij interprofessionele samenwerking is het van belang dat de leden samen dezelfde uitgangspunten en kernwaarden hebben en gebruiken, ook wel gemeenschappelijke waarden genoemd. Deze gemeenschappelijke waarden worden vaak vertaald in een visie. Startpunt in de onderlinge teamsamenwerking is de ontwikkeling van deze gezamenlijke visie. Door deze visie samen te ontwikkelen creëer je naast transparantie ook eigenaarschap en staan de neuzen dezelfde kant op.
- 3. Leiderschap** *(hoe leiderschap bijdraagt aan teamontwikkeling)*
Goed leiderschap is cruciaal in teamontwikkeling. Het gaat hier enerzijds om een leider die inspireert om het gezamenlijke doel na te streven en daarbij verschillende stijlen kan hanteren. Maar ook is het van belang dat teamleden zelf persoonlijk leiderschap tonen en dat er sprake is van gedeeld leiderschap. Hierdoor nemen de teamleden meer eigenaarschap en wordt er meer gebruik gemaakt van complementariteit (= aanvullend zijn op elkaar).
- 4. Structuur en organisatie** *(hoe de samenwerking organiseren)*
Effectieve interprofessionele samenwerking blijkt ook te maken te hebben met de wijze waarop het team is georganiseerd. Denk hierbij aan vragen zoals hebben we goede afspraken gemaakt? Hanteren we de juiste werkprocedures? Hoe is de rolverdeling in het team? Hebben we een methode voor besluitvorming. Evalueren we regelmatig ons samenwerken?
- 5. Groepsdynamica en interactie** *(wat er tussen en binnen mensen speelt)*
Interprofessionele samenwerking wordt effectiever als de onderlinge betrekkingen tussen de leden goed zijn en er een open sfeer en groepsklimaat is. Erkenning geven aan elke deelnemer en streven naar verbondenheid zijn van belang. Ook verbetert de samenwerking als er feedback wordt gegeven en kritisch met elkaar om kan worden gegaan.
- 6. Veiligheid** *(hoe veilig is ons teamklimaat)*
In interprofessionele teams – waar de samenstelling continu wisselt, er professionals van verschillende disciplines, opleidingsniveaus, functies en organisaties participeren – is het van belang een (psychologisch) veilig klimaat te creëren. Teams met een veilig klimaat zijn innovatiever, creatiever en functioneren vaak beter.
- 7. Lerend vermogen** *(hoe we ons blijven ontwikkelen)*
Teamleden worden geacht in staat zijn om uit hun comfortzone te treden en kritisch kunnen reflecteren op hun eigen handelen (reflectieve professional). Op teamniveau moet er een leercultuur zijn waarin mensen elkaar vanuit nieuwsgierigheid onbeoordeeld kunnen bevragen en consulteren. Op organisatieniveau dient er sprake zijn van een lerende organisatie.

8. Ondernemerschap (*hoe we goed georganiseerd naar buiten treden*)

Voor de toekomstbestendigheid van het team is het van belang voldoende aandacht te besteden aan het ondernemerschap. Een ondernemende attitude kenmerkt zich door aandacht voor de ontwikkelingen in de context/omgeving, marktgerichtheid, pro activiteit en innovativiteit. Hoe profileer je het team in de buitenwereld? Is er een bedrijfsplan, overeenkomst of iets dergelijks waarin ieders uren inzet en taakstelling overige facilitering is vastgelegd?

INVULINSTRUCTIE

- Ten eerste geef per stelling aan wat jouw mening is over de stelling ('beoordeling'). Je scoort de stellingen op een schaal van 1-10.

Score **1** betekent = Niet aanwezig (hiaat, ontbreekt, mist aandacht)

tot

Score **10** betekent = Excellent aanwezig (best practice, voorbeeldfunctie, publicatiewaardig) of één van de tussenliggende cijfers
- Ten tweede geef je per stelling aan of dit volgens jou een ontwikkelpunt is voor jouw team.
Ja = Dit is een ontwikkelpunt voor ons team.
Nee = Dit is momenteel geen ontwikkelpunt voor ons team.
- Tenslotte volgen nog enkele open vragen waarin verdere toelichting over de samenwerking in jouw team of netwerk mogelijk is.

De QuickScan IPT		
Stellingen Interprofessionele Teamsamenwerking per thema	Beoordeling (rapportcijfer 1 t/m 10)	Ontwikkelpunt (Ja/Nee)
Thema 1		
Contextbewustzijn		
1. We zijn op de hoogte van trends, landelijke ontwikkelingen en beleid (wet- en regelgeving) die van invloed zijn op de samenwerking in ons team.		
2. We zijn bewust van de invloed van cultuuraspecten op onze samenwerking.		
3. We kennen de organisatorische achtergronden van de teamleden uit ons team (bv. opdracht en belangen van de moederorganisatie).		
4. We hebben een duidelijk overzicht van ons netwerk (formeel en informeel).		
5. We kennen elkaars professionele expertise.		
6. We kennen elkaars persoonlijke kwaliteiten.		
Thema 2		
Gemeenschappelijke waarden		
7. We hebben als team een beeld van ieders persoonlijke kernwaarden.		
8. We hebben als team zicht op onze gemeenschappelijke waarden.		
9. We worden vanuit onze (moeder)organisaties ondersteund om volgens onze gemeenschappelijke waarden te werken.		
10. We stimuleren elkaar volgens onze gemeenschappelijke waarden te werken.		
11. We hebben onze gemeenschappelijke waarden vertaald naar een eigen missie, visie en teamdoelen.		
12. We hebben als team onze gemeenschappelijke waarden vertaald naar ambities.		
Thema 3		
Leiderschap		
13. We nemen als teamleden zelf verantwoordelijk om onze teamontwikkeling te stimuleren (= persoonlijk leiderschap).		
14. We zien leiderschap als een gedeelde verantwoordelijkheid van het hele team (= gedeeld leiderschap).		
15. We hebben leiderschap in ons team dat ons inspireert om het gezamenlijke doel te bereiken.		
16. We maken gebruik van verschillende stijlen van leiderschap in ons team (= situationeel leiderschap).		
17. We hebben leiderschap in ons team dat ons uitdaagt het beste uit onszelf naar boven te halen.		
18. We hebben leiderschap dat bijdraagt aan de veiligheid in het team		
Thema 4		
Structuur en organisatie		

19.	We hebben helderheid over de kaders waarbinnen we als team moeten werken.		
20.	We hebben een duidelijke en afgebakende teamopdracht en team doelen.		
21.	We hebben een team met een passende combinatie van teamgrootte en samenstelling.		
22.	We hebben een heldere rolverdeling (voorzitter, notulist, inbrenger) waardoor taken en verantwoordelijkheden duidelijk zijn.		
23.	We werken volgens een duidelijke structuur (taak- en rolverdeling, agenda, werkwijze, frequentie).		
24.	We gebruiken een eenduidige werkwijze of methodiek voor het gezamenlijk bespreken van casuïstiek.		
Thema 5 Groepsdynamiek en interactie			
25.	We hebben een prettig groepsklimaat (onderling vertrouwen, wij-gevoel).		
26.	We geven erkenning aan iedere deelnemer (aanwezigheid, bijdrage, persoonlijk functioneren).		
27.	We bevragen en consulteren elkaar onbevooroordeeld.		
28.	We vullen elkaar goed aan en maken hiervan gebruik (= complementariteit).		
29.	We kunnen open communiceren over onze onderlinge relaties.		
30.	We hebben tijdens overlegmomenten een goede balans van de spreektijd van elk teamlid.		
Thema 6 Veiligheid			
31.	We durven in ons team fouten te erkennen en bespreekbaar te maken.		
32.	We hebben een open sfeer waarin we elkaar feedback geven en meningsverschillen, spanningen of conflicten constructief kunnen bespreken.		
33.	We zijn in staat om ook negatieve ervaringen of emoties op constructieve wijze met elkaar te bespreken.		
34.	We vertrouwen elkaars goede intenties.		
35.	We spreken elkaar aan en geven elkaar directe feedback en/of feedforward.		
36.	We onderzoeken fenomenen van onveiligheid in ons team en ontwijken het gesprek hierover niet.		
Thema 7 Lerend vermogen			
37.	We leren van en met elkaar, wisselen kennis en ervaring regelmatig uit en vertalen dit naar onze manier van werken.		
38.	We hebben een cultuur waarin bereidheid tot leren, het mogen maken van fouten en nieuwsgierigheid als normaal worden beschouwd.		
39.	We investeren in de ontplooiing van (nieuwe) teamleden, gericht op de ontwikkeling van het team als geheel.		

40.	We benutten de mogelijkheden vanuit onze organisatie om het leren te bevorderen.		
41.	We spelen als team proactief in op ontwikkelingen en invloeden vanuit onze omgeving.		
42.	We hebben gezamenlijke reflectie en monitoring ingebed in onze werkstructuur (op o.a. teamontwikkeling, effectiviteit, samenstelling).		
Thema 8			
Ondernemerschap			
43.	We hebben de zakelijke kant van ons team goed georganiseerd (financieel, organisatorisch, personeel, materieel).		
44.	We maken gebruik van systemen die ons ondersteunen en het werk efficiënter maken.		
45.	We laten als team naar buiten zien waar we onderscheidend en goed in zijn.		
46.	We besteden aandacht aan de PR en communicatie van ons team.		
47.	We hebben als team het lef om vernieuwend te zijn.		
48.	We zijn als team marktgericht en anticiperen op trends uit de omgeving.		

Open vragen:

Nadat je de QuickScan hebt ingevuld, vragen we je conclusies te trekken over de samenwerking in jouw team of netwerk.

1. Waar zijn we als team goed in en wat wil ik behouden?
2. Wat is het allerbelangrijkste dat ik in het team wil veranderen?
3. Welke acties vind ik dat we in ons team moeten nemen?
4. Op welke acties in ons team ga ik zelf eigenaarschap nemen?