



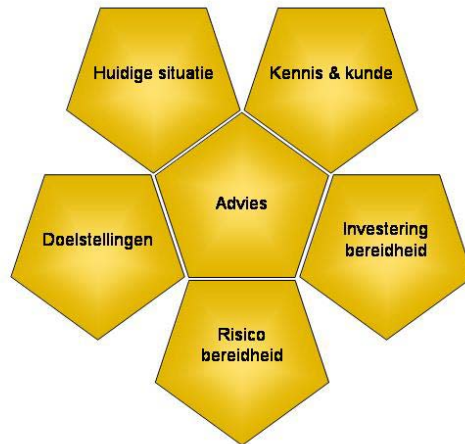
## **Bijlage 1. Check list voor de selectie van relevante partners**

Bij de speurtocht naar geschikte partners kunnen organisaties zichzelf onderstaande vragen stellen NAAST de specifiek op onderwijszorg gerichte vragen. Dit overzicht gaat veel meer over de vraag of andere organisaties voor wat betreft 'effectiviteit' en 'aantrekkelijkheid' geschikte partners kunnen zijn.

1. Wat is de plaats van een potentiële partner in en om de zorgketen rondom deze leerling(en)?
  - a. Invloed op situatie leerling(en)?
  - b. Invloed op probleem?
  - c. Invloed op oplossing?
  - d. Invloed op anderen die een relevante rol (kunnen) spelen?
2. Heeft een potentiële partner toegang tot gemeenschappelijke of aanvullende doelgroepen?
3. Is er sprake van een (deels) gezamenlijke probleemdefinitie?
4. Is er sprake van (deels) gezamenlijk ambitie(s)?
5. Zijn de (potentiële) partners in de samenwerking voldoende gemandateerd door de achterban om "zaken te kunnen doen"?
6. Hebben de verschillende (potentiële) partners verenigbare imago's?
7. Gaat het om in de sector/regio gerespecteerde en geaccepteerde partners?
8. Is samenwerking onder goede (zakelijke) condities te realiseren (verdeling taken en verantwoordelijkheden)?
9. Biedt de samenwerking met deze partner goede profileringsmogelijkheden?
10. Voegt samenwerking met deze partner waarde toe?
11. Is sprake van goede communicatie mogelijkheden?
12. Ondersteunt samenwerking met deze partij de geloofwaardigheid?
13. Is alles uitvoerbaar in een acceptabel tijdspad?
  - a. Zowel de eerste toenadering om te komen tot samenwerking
  - b. Als de feitelijke realisatie van de samenwerking
14. In welke mate sluiten culturen op elkaar aan: "klikt het voldoende tussen ons?"
15. Is het vertrouwen er?

## Bijlage 2. Wat brengt beweging?

Sparring partners brengen de situatie in beeld vanuit dit gespreksmodel. Dit klaverblad geeft inzicht in datgene wat wenselijk en mogelijk is op het niveau van de regionale gesprekspartners.



Het advies dat aan de sparring partners wordt verstrekt is het resultaat van de bevindingen ten aanzien van de 5 thema's: huidige situatie, kennis en kunde, risico- en investeringsbereidheid en, tot slot, doelstellingen. Relevante vragen zijn bijvoorbeeld:

### Doelstellingen:

- o Welke ambities worden nagestreefd?
- o In hoeverre zijn doelstellingen geformuleerd ten aanzien van leerlingen die tussen wal en schip vallen, leerlingen met gedragsproblemen in het algemeen, of de noodzakelijke samenwerking met andere veldpartijen?
- o Wat is de aard van deze doelstellingen?
- o Welke doelstellingen worden gedeeld met andere veldpartijen?

### Huidige situatie:

- o Wat is de situatie rondom leerlingen met gedragsproblemen?
- o Wat is er aan de hand met leerlingen die tussen wal en schip vallen?
- o Wat maakt dat voor deze leerlingen geen oplossingen worden gevonden?
- o Wat werd er tot nu toe geprobeerd?
- o Met welk resultaat?

### Kennis en kunde:

- o Hoe is de kennis van alle voorzieningen en projecten die van dienst kunnen zijn?
- o Hoe is de kennis van de andere veldpartijen in de regio?
- o Wat is de specifieke handelingsverlegenheid rondom leerlingen met gedragsproblemen?
- o Wat is de specifieke handelingsverlegenheid rondom samenwerking?
- o Wat zijn de krachten of sterkten?
- o In hoeverre zijn de leerlingen die tussen wal en schip vallen bekend?

**Investeringsbereidheid:**

- Is sprake van de bereidheid om zelf te investeren?
- Wat heeft men er voor over om geformuleerde doelstellingen te bereiken?
- Over welke middelen, menskracht en tijd kan worden beschikt?
- Wat wil men investeren in de samenwerking met andere veldpartijen?

**Risicobereidheid:**

- In welke mate durft men het aan om “de eerste stap te zetten”?
- In welke mate wordt geïnvesteerd terwijl anderen dat (nog) niet doen?
- In welke mate wordt autonomie (deels) afgestaan om tot een oplossing te komen?
- In hoeverre is er sprake van investeringsbereidheid terwijl nog niet duidelijk is wat samenwerking zal opleveren?



### **Bijlage 3. Barometer samenwerking**

Deze vragenlijst kan worden gebruikt om de in een regio levende opvattingen over samenwerking in beeld te brengen. Resultaat is een indruk van de mate waarin gesprekspartners “klaar zijn voor” samenwerking met andere organisaties. De werkwijze is als volgt:

Benoem vooraf welke organisaties in de regio een rol (kunnen) spelen bij de problematiek rondom leerlingen met gedragsproblemen.

Breng voor uw eigen organisatie en voor (potentiële) partners met rapportcijfers tot uitdrukking in welke mate naar uw mening deze uitspraken van toepassing zijn op uw organisatie of die van uw (potentiële) partners.

Rapportcijfer '0' betekent: deze uitspraak is helemaal niet van toepassing op mij.

Rapportcijfer '10' betekent: deze uitspraak is zeer sterk van toepassing op mij.

Een gesprek aan de hand van deze vragenlijst heeft niet tot doel de mate van samenwerking tot uitdrukking te brengen in een score. Het gaat er veel meer om, om aan de hand van de rapportcijfers het gesprek te voeren over de samenwerking. Op deze wijze kunnen stimulansen en hindernissen in kaart worden gebracht.

#### **Afhankelijkheid**

1. Om mijn werk goed te kunnen doen moet ik veel informatie uitwisselen met collega's van andere organisaties
2. Voor mijn werk is het nodig om nauw samen te werken met collega's van andere organisaties
3. Ik kan mijn werk zelfstandig uitvoeren, zonder veel overleg met collega's van andere organisaties
4. Ik hoef in mijn werk maar weinig zaken af te stemmen met collega's van andere organisaties
5. Communicatie met collega's van andere organisaties is een essentieel onderdeel van mijn werk
6. Wat ik in mijn werk wil bereiken komt overeen met wat collega's van andere organisaties willen bereiken
7. Een succes van collega's van andere organisaties kan ook een succes zijn voor mij
8. Als ik succes heb, dan betekent dit dat collega's van andere organisaties ook succes hebben
9. Mijn mening wordt net zo goed gerespecteerd dan de meningen van collega's van andere organisaties
10. Ik heb even veel invloed op de gang van zaken dan collega's van andere organisaties

#### **Relaties**

11. Ik kan goed samenwerken met collega's van andere organisaties
12. De verhoudingen tussen collega's van andere organisaties en mij zijn goed
13. Collega 's van andere organisaties en ik....
  - a. zijn eerlijk tegen elkaar
  - b. vertrouwen elkaar
  - c. respecteren elkaar



### **Samenwerking**

14. Ik heb onenigheid met één of meer collega's van andere organisaties over de verdeling van zaken als geld, capaciteit, verantwoordelijkheid, enzovoorts
15. Ik ervaar spanningen met één of meer collega's van andere organisaties over tegengestelde belangen
16. Er zijn emotionele spanningen tussen mij en één of meer collega's van andere organisaties
17. Ik heb persoonlijke botsingen met één of meer collega's van andere organisaties
18. Ik heb onenigheid met één of meer collega's van andere organisaties over de doelstellingen die we nastreven
19. Ik heb meningsverschillen met één of meer collega's van andere organisaties over hoe het werk gedaan moet worden

### **Stijlen in samenwerking**

20. Ik geef toe aan de wensen van de andere partij
21. Ik onderzoek de kwestie net zolang tot ik een oplossing vind waar de ander en ik beiden echt tevreden mee zijn
22. Ik omzeil de meningsverschillen waar mogelijk
23. Ik duw m'n eigen standpunt erdoor
24. Ik pas me aan andermans doelen en belangen aan
25. Ik onderzoek ideeën van beide kanten om een voor ons beiden optimale oplossing te bedenken
26. Ik probeer een confrontatie met de ander te voorkomen
27. Ik vecht voor een goede uitkomst voor mijzelf

### **Samenwerkingscultuur**

28. Als er tussen ons of onze organisaties een serieus probleem in de samenwerking is, dan:
  - a. bespreken we dit probleem openlijk
  - b. gaan we actief aan de slag om het probleem te verhelderen en op te lossen
  - c. vliegen we elkaar al snel in de haren
  - d. leidt dit vaak tot openlijk geruzie
  - e. gaan we dit probleem zoveel mogelijk uit de weg
  - f. praten we er liever niet over