



In gesprek over

De essentie van je vak als wijkteamprofessional

Opbrengsten van het traject 'Lerend Versterken'

Versie 1

Fase 1

Februari 2024

SIMPEL?

“Voetbal is simpel, maar simpel voetballen is het moeilijkste dat er is.”

“Een bal overspelen is niet zo moeilijk,
maar op het veld constant de makkelijkste optie kiezen is een stuk lastiger.”

Johan Cruyff

Het traject Lerend Versterken: waar gaat het over?

Kortgezegd:

Over het versterken en expliciteren van het vakmanschap van wijkteams.

De Associatie Wijkteams (AW) en het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) werken in dit traject samen en zijn in gesprek gegaan met medewerkers van wijkteams over de essentie van hun vakmanschap, in het besef dat dit vak nog jong is. Het vak én de context waarin je dat vak uitoefent, is in beweging en in ontwikkeling.

Alles verandert.. of..?

“Je kunt niet twee keer in dezelfde rivier stappen.”

Dit bekende gezegde past bij het vraagstuk dat we in de gesprekken wilden verkennen.

De opgave voor een lokaal team is om inwoners en wijken te versterken in het dagelijks leven. Wat dat praktisch betekent verschilt van situatie tot situatie en van moment tot moment.

Dat geldt *in het klein*, in de gezinnen en huishoudens waarmee je samenwerkt.

Maar ook *in het groot*: de inzichten over zinnige veranderingen in het jeugdstelsel worden regelmatig bijgesteld. Dat riep vragen bij ons op als:

- Wat is in die beweeglijkheid het unieke van het wijkvakmanschap?
- Hoe houd je dat unieke in het dagelijks werk voor ogen en wat helpt daarbij?
- Waaruit leid je van dag tot dag af dat je met de goede dingen bezig bent?
- Wat is je houvast, je kompas? Wat blijft hetzelfde, wetende dat er van situatie tot situatie iets anders van je gevraagd wordt?
- Hoe verander je mee – terwijl je trouw blijft aan de kern van je werk?

De antwoorden vinden professionals steeds opnieuw in de praktijk uit. Zo creëren zij de essentie van hun vak al doende, door de keuzes die zij maken. Daar hebben we over gesproken.

Activiteiten

1. Interviews met 9 medewerkers met senior ervaring uit 5 wijkteams
2. Een groepsgesprek met deze professionals, de Associatie, het NJI, afgesloten met een bijdrage van Merel Steinweg, standup blogger
3. Een spiegelgesprek met deze professionals en nog enkele ‘extra’ professionals, bestuurders uit de vijf wijkteams, het NJI, de AW en Movisie, met wederom een bijdrage van Merel Steinweg

In dit document zijn de eerste resultaten van dit traject bij elkaar gevoegd.

Dat betekent niet dat het klaar is.

In de komende periode gaan we deze ‘versie 1’ van de resultaten op allerlei manieren beproeven en bewerken, met de bedoeling ze te laten landen in de kennis over het werk van de wijkteams en de condities waaronder dat kan floreren.

Wat leverde het op?

Kortgezegd:

Vijf middelen en vormen om het vak van wijkteams verder te verkennen en te versterken

In dit document hebben we de eerste opbrengsten van het traject 'Lerend Versterken' bij elkaar gebracht.

Basis

Aan de basis staat de **opdracht 3.0 van de wijkteams**, zoals verwoord door de wijkteams, verenigd in de Associatie wijkteams.

Je kunt deze hier vinden en downloaden: <https://associatiewijkteams.nl/documenten/>

Opbrengsten versie 1: vijf middelen en vormen

Ter explicitering van het vak dat je als wijkteam uitoefent, hebben we de volgende middelen en vormen bijeen gebracht:

1. Een set vragen, ter inspiratie en ondersteuning in gesprek over de essentie van het vakmanschap van het wijkteam;
2. Een voorlopig beeld van het vakmanschap van het wijkteam, zoals dat tevoorschijn kwam in interviews en groeps gesprekken met wijkteams;
3. Een richtlijn: vijf vuistregels voor het werk van het wijkteam;
4. Een lied met de 'hartslag' van het werk;
5. Een globaal programma voor een team- of organisatiedagdeel over het vakmanschap van het wijkteam – desgewenst ondersteund door het NJi.

Vervolg

De hier boven genoemde opbrengst gaat over de praktijk van wijkteams in het hier en nu. Maar het vak is en blijft in ontwikkeling. In 2024 proberen we daarom niet alleen deze middelen uit, maar besteden we ook aandacht aan het toekomstperspectief: wat komt er aan ontwikkelingen op de wijkteams af en wat betekenen die voor het werk en het toekomstig vakmanschap?

1. Een set vragen

“Dat gun ik mijn collega’s ook”

Het traject Lerend Versterken begon met een reeks interviews met professionals uit wijkteams. Deze interviews zagen we als een middel om informatie te vergaren over het vak. Maar: tijdens de gesprekken bleek het interview zélf van waarde te zijn. Alle geïnterviewde personen concludeerden dat het verrassend weinig voorkomt, dat je op deze manier stilstaat bij je vak en wat daarin voor jou van waarde is. Wat je drijft en wanneer je voelt dat het ertoe doét wat je doet.

Zij gunnen ook hun collega’s een dergelijk gesprek.

Omdat het fijn is.

Omdat het goed is om jezelf en elkaar op deze wijze te leren kennen.

Omdat het de veelzijdigheid van het vak laat zien en nieuw licht werpt op verschillen en overeenkomsten tussen medewerkers, teams en organisaties.

Daarom delen we de interviewvragen met iedereen die het gesprek over de essentie van het vakmanschap wil voeren.

Mogelijkheden voor gebruik:

- Interview een collega over zijn vakmanschap, met behulp van de vragen.
Die collega kan zelf weer een volgende collega interviewen, zodat een steeds rijker beeld ontstaat. Geef deze gesprekken bijvoorbeeld een plaats in intervisie of tijdens een teamdag.
- Gebruik de interviewvragen in de inwerkperiode van nieuwe medewerkers. Spreek bijvoorbeeld af dat elke nieuwe collega een senior collega aan de hand van deze vragen interviewt. Dat heeft een functie voor de nieuweling, maar ook voor de ‘meester’: die krijgt weer zicht op zijn vakmanschap, doorgemaakte ontwikkeling en affiniteit.
- Neem de vragen op in de gesprekken met je leidinggevende/bestuurder over het werk. Dat kan de vaker gevoerde gesprekken over caseload e.d. verrijken. De bestuurders van de vijf deelnemende wijkteams hebben afgesproken dit te gaan doen. Plaats de interviews echter niet in een context van hiërarchie en functioneren: het gaat om een gesprek over inspiratie, motivatie en ontwikkeling.
- Gebruik de vragen in een audit waarin diverse teams en/of wijkorganisaties elkaar ontmoeten.
- Breng inzichten en rode draden op teamniveau of op organisatieniveau bij elkaar. De associatie kan (in de toekomst, desgewenst) deze rode draden weer koppelen aan het vertelpunt dat zij in gaan richten over het werk van wijkteams.

Vorm

De vragen zijn te printen en te gebruiken als een set kaartjes.

Ondersteuning?

De interviews draaien niet alleen om het lijstje met vragen. De wijze van doorvragen maakt het verschil. Mocht daar behoefte aan zijn, dan kunnen de interviewers van het NJi coachend meedoen aan een dergelijk gesprek tijdens een teamdag. Degenen die op deze wijze geoefend en geleerd hebben kunnen hun collega’s ook weer ondersteunen in deze vorm van interviewen.

Stel jezelf aan elkaar voor
(als dat nodig is)

(1)

De invalshoek van het interview

Het gaat in dit gesprek om de vraag hoe je van dag tot dag je vak uitoefent, wetende dat er van moment tot moment, van situatie tot situatie, iets anders van je gevraagd wordt. Hoe houd je dan koers; hoe verander je mee – terwijl je trouw blijft aan de kern van je werk?

(2)

Je vak – en de ontwikkeling daarvan.

“Zo goed gewerkt, vandaag ...”

Wanneer ben je in je element, voel je dat je ‘spot on’ aan het werk bent?

Wat is dan gaande, ‘in jezelf’ en in de context waarin je werkt?

(3)

Je vak – en de ontwikkeling daarvan.

Een ‘off-day’..

Wanneer voel je dat je daarvan **afgeleid** raakt, dat je met de verkeerde dingen bezig bent?

(4)

Wat helpt jou om dat te blijven doen?

“Ik heb het altijd zo gedaan ...”

Als je terugkijkt op je werkende leven: is daarin dan een constante te vinden waarop je altijd weer terug kon vallen?

Wat is die constante – en waarom kon juist dat blijven, terwijl er zoveel veranderde?

(5)

Wat helpt jou om dat te blijven doen?

“Dat zou ik nu nooit meer zo doen ...”

Is er in diezelfde terugblik ook iets waarvan je ziet dat het echt veranderd is? Waar je inzicht en opvatting over veranderd is?

(6)

Er komt veel 'van buiten op je af' – maar je hebt ook een eigen kompas.

“Werken met het oog op de bal”

Je organisatie heeft een visie, een missie en een opdracht en probeert die waar te maken.

Wat daarvan zit vooraan in jouw bewustzijn, als je aan het werk bent?

Hoe beïnvloedt dat je werk?

(7)

Er komt veel 'van buiten' op je af – maar je hebt ook een eigen kompas.

“Where both ends meet”.. of niet?

Je hebt ook zelf doelen voor ogen: voor gezinnen, collega's en voor jezelf. Ook praktische overwegingen, om je werk 'werkbaar' te houden. Hoe combineer je die doelen en belangen met de organisatiebedoeling?

Zijn er ook elementen in die visie/opdracht die je het liefst naast je neer legt?

(8)

Je werkt met allerlei regels, kaders, kennis en informatie.

Steun en sturing: “ja, dit helpt!”

Hoe ga je om met al deze informatie, steun en sturing – en wat daarin is voor jouw daadwerkelijk steunend?

(9)

Je werkt met allerlei regels, kaders, kennis en informatie.

“Less is more, more is less”

Die steun en sturing komt van veel kanten (collega's, leidinggevend, gemeenten, beroepsorganisaties, inspecties, kennisinstellingen)

Hoe beweeg je je in die hoeveelheid en wat helpt je om te filteren wat er (nu) toe doet?

(10)

Wat er werkt in het klein

“Zodatjes”

Zodatjes zijn een soort 'reflectie a la minute': "ik ga nu naast dit kind zitten, zodat ...". Ze helpen om op microniveau te weten waarom je doet wat je doet en dat ook bij te stellen. Wat zijn jouw 'zodatjes'? Heb je er voorbeelden van?

(11)

Resumerend:

Je kompas

Hoe zou je jouw kompas omschrijven?
Hoe houd je koers en je ogen op de bal?
Wie en wat zijn daarin belangrijk en van invloed?

(12)

2. De essentie van het vakmanschap

In enkele 'wolkjes'

In negen interviews met wijkteamprofessionals uit vijf wijkteams en in twee groepsgesprekken stonden we stil bij het vakmanschap van het wijkteam. De opbrengst is samengevat in een aantal thema's, met het onderwerp 'samenwerken in de wijk', als een steeds aanwezige, verbindende factor.



Mogelijkheden voor gebruik

Het vak van het wijkteam bestaat nog maar kort en is nog volop in ontwikkeling.

De samenvatting geeft *per thema* informatie over de essentie van het vak, zoals professionals dat verwoorden. Het laat zien waar we staan na een kleine 10 jaar ervaring.

- Je kunt deze weergave van het vakmanschap naast het ervaren vakmanschap in je eigen wijkteamorganisatie leggen. Waar komen ze overeen en waar bestaan verschillen? Je kunt nagaan welke 'wolkjes' in je eigen organisatie actueel zijn en op die thema's dieper ingaan.
- Je kunt de beelden en verhalen over het vak van de wijkteams ophalen bij je partners.
- Je kunt met de gemeente bespreken wat dit vakmanschap betekent voor de opdracht aan de wijkteams.
- Je kunt ook beelden van omstanders ophalen ("O, jij dóet echt iets..", "O, dat zou ik nooit kunnen..").

Dit alles om steeds beter te 'vatten' en te kunnen uitdragen wat het vak is en hoe het zich ontwikkelt.

Ondersteuning

Het NJi kan desgewenst bijdragen aan een dergelijke verkennende bespreking, al of niet als onderdeel van een bredere team- of organisatiedag.

Thema 1: De werker

Uit alle gesprekken sprak een diep doorleefde **menselijkheid**. Deze drijft de professionals in hun dagelijks werk. Dit is niet hetzelfde als 'gewoon menselijk contact' - het gaat (ook) om **vakkundig relationeel werk**.

De werkers hebben een **open basishouding**, waarmee zij op zoek gaan naar '**de wil bij die ander**'. Zij richten zich op 'willen en kunnen' bij die ander; niet op het 'moeten'.

Zij staan sterk in hun schoenen:

- niet om hun eigen agenda als hulpverlener krachtig door te zetten,
- maar om volhardend aan te sluiten bij wat er voor het gezin/huishouden op het spel staat, in een turbulente omgeving die veel verschillende eisen stelt,
- met de wil om 'je nek uit te steken' voor wat nodig is in het gezin/huishouden
- en met een doorleefde eigen ervaring.

Zij functioneren **autonoom in het werk**, én **in de organisatie** waar zij deel van uitmaken. Zij stellen zich niet afhankelijk op, maar handelen op basis van wat er is; ook al is dat onvolkomen.

Zij doen **een appel op partners**: blijf met een open blik naar deze gezinnen/huishoudens kijken (ook al zijn ze soms lastig te begrijpen, moeilijk in de omgang). Oproep: "**Kijk er ook eens doorh  n.**" Zij zetten zich ervoor in dat **de stem** van de huishoudens en gezinnen gehoord wordt.

Thema 2: Het werk

Het gaat om **werk aan en op basis van contact**.

Tempo doet ertoe: je gaat niet sneller dan je dat contact hebt kunnen leggen; hardlopen is doodlopen.

Het gaat om **aansluiten** op de wensen/behoefte van de gezinnen/huishoudens. Je ondersteunt (daarmee) de **eigen regie**.

Je geeft **stem**.

Het werk is gericht op **wederkerigheid**: een hulpvrager *is* niet zijn probleem, maar heeft veel meer kanten. Hij kan vaak iets voor een ander betekenen en doet dat vaak ook graag.

Het vervolg verschilt per wijkteam. In de ene organisatie ligt bijvoorbeeld een nadruk op toeleiden naar ondersteuning of hulp, in een ander op zelf hulp bieden of op versterken van de leefomgeving.

Het generalistische werk van het wijkteam **is** eigenlijk **een specialisme**: het is niet 'een beetje van alles' doen, maar een competentie die veel kennis en ervaring vraagt.

Kunnen aansluiten bij iedere mogelijke inwoner, met ieder mogelijk gedrag & achtergrond is een vak!

Het werk: Samen in de wijk

Het gaat altijd ook over **samenwerken in de wijk**, met allerlei partners.

- Richt je je alleen op samenwerking **in casuïstiek** of ook op **een sterkere wijk**? Dat vraagt uitwerking.
- Je hebt ook **de opdracht** nodig om samen te (mogen) werken (en de ander dus ook...)

Wat betekent het werk in de wijk voor je **'teamgevoel'**?

- Idealiter ontwikkel je **ook daar** sterke samenwerkings- en **teamrelaties**. En dus niet alleen in je 'eigen' team
- Nu loopt dat vaak nog stroperig.
- Nodig: verschillende **perspectieven** actief opzoeken en benutten.

Het werk: Samen met de gemeente

Zinvol om **in gesprek** te gaan met de gemeente: als wij vanuit deze grondhouding werken, wat betekent dat dan voor de opdracht?

Voor partners in de wijk is het moeilijker om goed samen te werken als de **opdrachten** geen **samenhang** kennen of elkaar tegenspreken. (*"Kom jij nou doen, wat ik altijd gedaan heb"?*)

"Waar je knipt moet je ook plakken" (als je als gemeente het sociaal domein op een bepaalde manier opdeelt, dan moet er ook weer ergens samenhang gaan ontstaan. Daarom heb je de *opdracht tot samenwerken* nodig.

Wat is je rol als professional ten aanzien van beleid? Wil je **betrokken** zijn, of zie je het contact met 'beleid' als iets in de 'bufferfunctie' van je organisatie (management en bestuur)?

Je bent professional, maar in opdracht van de gemeente ben je ook **'uitvoerder van beleid'** en in die zin **máák je dus ook het beleid**. Hoe werkt dat? Wat is de kracht en wat zijn belemmeringen? Dat vraagt verdieping.

Het gaat ook over tegelijk **hulpverlener** en **'een soort ambtenaar'** zijn. Het vraagt ontwikkeling om die combinatie goed uit de verf te laten komen, ten gunste van passende ondersteuning dichtbij inwoners.

De wens is om ook zelf de gemeente beter te gaan **snappen**, zoals je hoopt dat de gemeente het perspectief van de professionals en van de inwoner, beter gaat snappen.

Thema 3: Het team

Het team waar je bij hoort, draagt sterk bij aan de **verbondenheid** met het werk en de organisatie.

- Het biedt een uitvalsbasis, goede sfeer, humor en relativering.
- Je vindt er steun en feedback. Je laat je ook aanspreken op je werk en je houding.

Het team als geheel staat voor **deskundige hulp**.

- Alle facetten van de wijkteam-expertise zijn erin vertegenwoordigd; meer dan je ooit zelf kunt bieden.
- Je vindt er 'anders-denkers' en 'tegendenkers'.

Het team draagt bij aan een cultuur van **reflecteren en leren**

- Een goed systeem van intervisie, werkbegeleiding, buddies e.d. is vanzelfsprekend en onontbeerlijk.
- Het gesprek over de vraag **hoe** dat het beste gewaarborgd wordt is nog niet af. 'Steun en bevestiging zoeken' en 'tegen-denken' hebben beiden hun plek. Hoe komen beiden goed tot hun recht?
 - Weet wat je zoekt: *toe-/instemming, verbreding perspectief, tegenspraak?*
 - Veiligheid in het team is heel belangrijk, maar er is een punt waarop dit doorschiet naar 'elkaar pampere'. Dan ontstaat naar binnen gerichtheid en komt het leren niet meer uit de verf.
 - Gesprekspunt is ook wat je *binnen je team* organiseert en wat misschien juist ook *team-overstijgend* is.

Het team is – naast professionele autonomie – dé factor om je scherp te houden en te ontwikkelen.

De gesprekspartners werken **graag in duo's**, met een eerste en tweede persoon in het gezin. Dat draagt bij aan breed georiënteerde en kritisch doorgesproken hulp én aan continuïteit.

Wat ook nog opvalt: de meeste teams zijn erg **groot** – tot wel 30 mensen!

Het team: rollen en disciplines

Een aandachtspunt is de **rol- en taakverdeling tussen de jeugd- en gezinswerker en de gedragswetenschapper (als die er is)**.

Is de GW-er een **lid van het team** met een andere taak (bv actief in een deel van de casuïstiek of bij de huisarts)?

Als zij op de rol staan voor '**kernbeslissingen**', hoe krijgt dit dan vorm

- Als gezamenlijke besluitvorming? (En hoe kom je tot samen besluiten, zonder dat het een afvinklijstje wordt?)
- Als een advies – of haal je een akkoord op? (en hoe verhoudt zich dat tot ieders professionele autonomie?)

Ligt de **werkbegeleiding** altijd bij een GW-er of kan dat ook anders?

- Een ervaren HBO-werker?
- Een socioloog, een filosoof
- Er zijn meer mogelijkheden dan we nu benutten!

Organiseer je de functie **in je eigen team** of zoek je de passende expertise **bij partners** in de wijk?

- Bijvoorbeeld door deel te nemen aan elkaar casuïstiekbespreking?
- En welke visie, uitgangspunten en cultuur zijn dan leidend (wetende dat we nog niet alles precies weten)?

Je bent **samen verantwoordelijk**. Als team draag je de casuïstiek samen. Hoe krijgt dat precies vorm? Op welke manier helpt het en is er ook risico dat je gezamenlijk juist verslapt?

Met welke teamsamenstelling kom je optimaal toe aan de opdracht?

Wat voor disciplines en expertise vraagt dat nog meer of anders dan we nu inzetten?

Thema 4: De organisatie

Visie en missie van de organisatie doen ertoe.

- Ook al nemen de medewerkers een autonome positie in, waarin zij (ook) op hun eigen kompas varen.
- En ook al stellen zij zich onafhankelijk op van de voorwaarden die de organisatie biedt (ze roeien met de riemen die ze hebben).
- De visie en missie geven richting, houvast en verbinding.

Een match tussen de organisatievisie en de persoonlijke visie **werkt stimulerend** (en maakt trots).

De medewerkers hechten waarde aan het concept van de **T-shaped professional**.

Het is ook **een steunende factor**, wanneer de organisatie **'buffert'** tussen jou in je werk en de eisen van de buitenwereld.

Die steun staat naast die van je directe team (1) en de visie/missie van je organisatie (2).

Welke steun en meerwaarde (4) ervaren professionals van **structuur** in de organisatie?

Daar leven verschillende visies op. De één zou meer structuur waarderen, de ander houdt het liever open.

De organisatie: ervaren knelpunten

- Er is te veel administratie.
- Pgb wordt opvallend vaak genoemd als energievreter.
- Plantermijnen houden soms geen rekening met stapsgewijs en cyclisch werk.
- Er zijn veel neventaken (die doet men graag, maar het is in de hoeveelheid niet altijd werkbaar).

De combinatie: hulp bieden en beslissen over hulp

Het wijkteam neemt beslissingen over de inzet van hulp die het gezin goed kan ondersteunen. Dat die beslissingen niet op afstand, maar **dichtbij** het gezin genomen worden, is een groot goed.

Makkelijk is het niet. De betekenis van deze combinatie (zowel hulp bieden als beslissen over de inzet van hulp) in de praktijk, is onderwerp van een stevig gesprek. Hoe behoud je de waarde van de beslissingen dichtbij?

Je werkt met **veel wettelijke kaders**. Ook bestuursrecht bepaalt veel. Hoe maak je dat in je organisatie werkbaar? Hoe kun je professionals, bijvoorbeeld met een backoffice, goed ondersteunen?

- Die combinatie vraagt om andere **skills** dan alleen die van hulpverlener.
- Er kan **ruis** komen op de relatie als je steeds van pet moet wisselen.
- Er is nog meer aandacht nodig om je rol aan inwoner **uit te leggen**.
- Ligt er een oplossing in **teamwork**? Met behulp van rolverdeling?

In je praktijk voer je ook **gemeentebeleid** uit (zie ook *samenwerken met de gemeente*)

- “En je geeft er je eigen draai aan.”
- “Ik ga ook niet overal werken.”

Als er een landelijke standaard komt voor het werk als lokaal team: “dan ook maar liever **breed bevoegd**”.

Thema 5: Kennis

Kennis opdoen en blijven leren leeft **vooral in collegiaal contact**. De invloed op de eigen praktijk zit binnen de **teams en de organisatie**.

- Er worden weinig bronnen van buiten genoemd.
Voor het filteren van informatie laat men zich graag door de organisatie leiden.
- Maar interne kennisdocumenten voldoen nog niet echt. Ze zijn vaak te moeilijk bruikbaar, of verouderd.

Over het gebruik van **richtlijnen** wordt wisselend gedacht. Sommigen gebruiken ze intensief, anderen zijn er niet zo mee bezig. Hoe dat komt, hebben we nog niet doorgrond: is men onbewust bekwaam?

Een belangrijke verandering in de afgelopen jaren: “*We zijn **veel meer systemisch** gaan werken*”.

Impliciet spreken de professionals over jonge, ervaren en senior medewerkers. Dat zou meer benut kunnen worden in de praktijk. Het onderscheid ‘**leerling/gezel/meester**’ spreekt aan.

Met de jaren weet je beter waarom je de dingen doet die je doet. Als jonge professional doe je dingen omdat je ze zo geleerd hebt, of omdat je het een collega ziet doen.

Maar: ‘**Iedereen die 10 jaar of langer in het vak zit, kent zijn zodatjes**’.

Thema 6: Wanneer ‘het werkt’

- Wanneer mensen zich gezien weten.
- Wanneer de dingen die ik aanreik iets raken.
- Wanneer de ander iets heeft gevonden dat er al was.
- Wanneer iets dat vastzat weer beweegt.
- “Je resultaat is het resultaat van de inwoner.”

Thema 7: Ontwikkelpunten

- Wat zijn kern en wat zijn neventaken? En hoe is de verhouding daartussen?
- Van teambinding doorgroeien naar organisatiebinding.
- Negatieve klantbeelden bij partners of bij de gemeente beïnvloeden.
- Samenwerking versterken – elkaar begrijpen.
- Doorbraken ook echt realiseren.
- Bureaucratie verminderen en daar technische hulpmiddelen voor ontwikkelen.
- Weten wat je niet weet - je kennis en kunde goed gebruiken en aanvullen met andere expertise.
- Outreachend werk – doorwerken op vraag en de situatie achter de vraag.
- De informatiepositie van inwoners: “we vragen zoveel van ze.”

Voornemens voor gebruik van dit huidige beeld van vakmanschap

Binnen wijkteams:

- Uitproberen of we met deze opbrengst het vak nog meer kunnen ‘laden’ en of dat het vakmanschap versterkt.

Als Associatie:

- De opbrengst beschikbaar stellen als een ‘bouwsteen’ bij het werk met het kwaliteitsstatuut.

Met gemeenten en partners:

- De verhalen van partners ophalen over hun beeld van het vak van de wijkteams.
- Met gemeenten bespreken wat dit vakmanschap betekent voor de opdracht aan de wijkteams.

Met ‘het publiek’:

- Beelden van omstanders ophalen (We hoorden al: “O, jij dóet echt iets”)

Overall

- Lering trekken uit de ervaring dat de positieve insteek van Lerend Versterken energie en betrokkenheid oplevert.

Dit alles om steeds beter te ‘vatten’ en te kunnen uitdragen wat het vak is.

3. De kortst denkbare richtlijn voor het werk in een wijkteam

In vijf zinnen

De brede opdracht van het wijkteam omvat vier onderdelen:

- (1) versterken van de buurt
- (2) laagdrempelig aanwezig zijn voor vragen, advies en hulp
- (3) actief samenwerken en er anderen bijhalen en
- (4) strategisch partner van de gemeente zijn.

Voor elk van die vier onderdelen zijn dit de vijf vuistregels.
Samen vormen ze een richtlijn voor het werk als wijkteam.

1. Maak verbinding
2. Stel de vraag
3. Houd koers
4. Zoek tegenspraak
5. Geef stem

Mogelijkheden voor gebruik

Bespreek in je organisatie of in een leernetwerk hoe deze vuistregels 'leven' en hoe verschillende mensen ze 'laden'. Denkbaar is ook om ze aan partners van buiten de organisatie voor te leggen en te bespreken of, wanneer en hoe zij deze vuistregels herkennen in het handelen van het wijkteam.

Ondersteuning

Het Nji kan ondersteuning bieden bij het gesprek om gezamenlijk verder te onderzoeken of ze bijdragen aan versterking van het vak en het vakmanschap.

4. De hartslag van het wijkteamwerk

“Daarop dansen”

We zijn gewend om ons werk te ondersteunen met richtlijnen, protocollen, handboeken en aanverwant schriftelijk materiaal. In het project Lerend Versterken gingen we ook op zoek naar ándere manieren om de essentie van het werk te kunnen delen en erover te kunnen communiceren. In die zoektocht is een lied ontstaan.

De tekst is gebaseerd op de gesprekken met de deelnemers aan Lerend Versterken. Stand up blogger Merel Steinweg was kijkend en luisterend aanwezig en gaf haar creatieve impressie van de essentie in een tekst. Die droeg ze aan het eind van de gesprekken voor.

Ter plekke ervoeren we allemaal de kracht van deze vorm en van de gekozen metafoor: ‘Daarop dansen’. Daarom hebben we het niet bij een eenmalige ervaring gelaten, maar ervoor gekozen de tekst – mét muziek – een bredere toepassing te geven. Het is echter geen ‘eindproduct’: anderen kunnen er mee verder en de harslag van hún vakmanschap toevoegen.

De tekst is in deze vorm van Merel Steinweg. De muziek eronder is van Pepijn Buitenhuis.

De linken naar Daarop Dansen:

Daarop dansen

volledig - <https://soundcloud.com/associatie-wijkteams/daarop-dansen>

Daarop dansen

om in te vullen - <https://soundcloud.com/associatie-wijkteams/daarop-dansen-om-in-te-vullen>

16

Mogelijkheden voor gebruik:

- Mensen die betrokken waren bij het ontstaan van het lied, kunnen het lied laten horen in hun eigen team of organisatie en dat aangrijpen als start van een gesprek over de essentie van het vak.
- Zij kunnen collega’s uitnodigen zelf ‘mee te dansen’, letterlijk of figuurlijk. Bijvoorbeeld door nieuwe zinnen of strofes te improviseren, die ingaan op de essentie zoals zij die ervaren. Op die manier kan een mooi ‘zwaan-kleef-aan’-proces ontstaan, waarin steeds meer organisaties niet alleen de taal van hun vak horen en laten horen, maar ook de ‘heartbeat’ die daarbij hoort.
- Er is één voorwaarde. Zingen en dansen is heel persoonlijk. We zien daarin een parallel met je vak. Daarom koppelen we aan gebruik van het lied de voorwaarde dat je het niet zomaar doorstuurt, maar het alleen laat horen als je er zelf bij bent en er iets mee doet. Durf je tekst toe te voegen, mee te zingen of te dansen – en (dus) het ongemak aan te gaan dat daarbij kan horen?

Ondersteuning:

- Het NJi kan meedenken over het gebruik van deze vorm.
- Je kunt Merel Steinweg (info@merelsteinweg.nl) vragen om deel te nemen aan een bijeenkomst over dit thema. Zij geeft dan de woorden en de sfeer van de aanwezigen terug in de vorm van een blog of een couplet voor het lied. De kosten voor haar inzet zijn voor de wijkteamorganisatie.

5. Verkenning en verdieping in je eigen team of organisatie

Een programma

Wil je in je eigen organisatie in gesprek over de essentie van je vakmanschap als lokaal team? Dat kan in een team- of organisatie dagdeel, waarbij je gebruik maakt van de hier gepresenteerde middelen.

Je kunt hiervoor uitgaan van het volgende programma. Uiteraard vraagt de uitwerking om maatwerk per organisatie.

Suggestie voor een programma

- Opening met het lied 'Daarop Dansen'
En delen van de eerste reacties daarop.
- In gesprek over de essentie van het vakmanschap
Via een interview van één van de professionals;
De andere deelnemers luisteren en schrijven hun gedachten op.
- Spiegelen van 'het gehoorde' en 'het gedachte' aan de vijf vuistregels voor het werk als lokaal team
In een groepsgesprek.
- De bal spelen in één zin: "Het is mijn vak om...."
Deelnemers spelen elkaar de bal toe en beschrijven hun vak in één zin.
- Afronden met een aanvulling van 'Daarop Dansen'
Op basis van eigen creativiteit of met Merel Steinweg

Ondersteuning:

- Het NJi kan een dergelijk dagdeel voor drie lokale teams begeleiden.
Dat biedt de kans om het tot nu toe ontwikkelde materiaal te beproeven en te verrijken.
Van de teams die hier gebruik van maken, vragen we de bereidheid om hun ervaringen te delen tijdens de Dag van de Wijkteams van de Associatie Wijkteams in november 2024.
- Merel Steinweg (info@merelsteinweg.nl) kan desgewenst deelnemen om het lied 'Daarop dansen' live te brengen en het dagdeel af te ronden met een blog of een couplet voor het lied, waarin de woorden en ervaringen van het dagdeel terugkomen. De kosten voor haar inzet zijn voor het lokale team.

NAWOORD

We hebben met het traject Lerend Versterken een beeld kunnen schetsen van het vakmanschap zoals dat **nu** vorm krijgt binnen wijkteams.

Maar de ontwikkeling staat niet stil.

Het hart van het werk verandert ook in de komende periode.

Op enkele punten tekent zich al een richting af:

Niet 'het weten' is de essentiële factor in het vak, het gaat om *de waarden* die je hanteert. Wat vind je belangrijk om aan inwoners te bieden? En wat niet?

De rol van de professional zelf verandert. Het besef groeit dat je als professional *niet 'de maat der dingen'* bent; niet de oplossing voor alles; dat je soms zelfs schade berokkent. Wat dat precies betekent voor het vak weten we nog niet.

Professionals richten zich meer en meer op *versterking van de context*, waarin inwoners leven. Wat dat gaat betekenen voor hulpvormen en 'trajecten' en welke nieuwe woorden en begrippen daarbij gaan horen weten we ook nog niet.

Wel kunnen we voorzien dat deze ontwikkelingen *ook voor gemeenten, bestuurders en leidinggevenden* nieuwe opgaven met zich mee zullen brengen. Zoals professionals zich niet alleen op 'de inwoner' zullen richten, zo zullen zij zich niet alleen op 'hun' professionals richten. Nog meer dan tot nu toe zullen zij samen met partners gaan werken aan een sterke gezamenlijke context.

Waar beweegt het vakmanschap zich onder invloed van deze maatschappelijke ontwikkelingen naar toe? Dat zijn intrigerende vragen, die we in een volgende fase van 'Lerend Versterken' willen verkennen.

Maart 2024

Herma Ooms & Jeannet Buurman, Nederlands Jeugdinstituut

Sophie Hospers, Associatie Wijkteams

Lerend Versterken is een initiatief van de Associatie Wijkteams en het Nederlands Jeugdinstituut

Periode: september 2023 – februari 2024

<p>Deelnemende wijkteamorganisaties:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wijkteams Zuid Holland Zuid met An Teunissen, Jacques van de Ven, Tanja Anderson, Mirjam Opstelten• Wijkteams Enschede met Willem Loupatty, Afke Bakker en Koen Broekkamp• De Kleine Schans, wijkteam Woudenberg met Ellen van der Vlist, Remco den Oudsten, Maaïke van der Pol• OIDOS, buurtteams Nijmegen met Marlies Kennis, Riccardo Stevens, Bilal Azzaoui, Aldiana Kocan, Annette van der Velde• Lokalis, buurtteams Utrecht met Annemarie Gunnink, Annieck Dorrestein, Dominique Officer	<p>Deelnemers vanuit het Nederlands Jeugdinstituut:</p> <ul style="list-style-type: none">• Wendy van de Kamp, secretariaat• Herma Ooms, portefeuillehouder Hulp in de Buurt• Jeannet Buurman, adviseur Hulp in de Buurt• Marlies de Jong, portefeuillehouder Zo thuis mogelijk opgroeien• Thijs Tuenter, portefeuillehouder Hulp in de Buurt / monitoring• Anita Kraak, expert Leren en verbeteren / samen lerend doen wat werkt <p>Betrokken vanuit de Associatie Wijkteams:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sophie Hospers, strategisch adviseur <p>Betrokken als standup blogger:</p> <ul style="list-style-type: none">• Merel Steinweg
---	--

Auteurs:

Herma Ooms, Jeannet Buurman, Nederlands Jeugdinstituut

14 maart 2024