



Werkplaats Rotterdam  
Implementatietraject



2014

# Opbrengsten leerkring Methodiekontwikkeling



Henk Koetsveld

Erfan Pourmohammadi

Elizabeth van Twist

Hogeschool Rotterdam

Januari 2015

## Inhoud

Inleiding .....	2
Opbrengsten leerkring Methodiekontwikkeling .....	2
Bevindingen praktijksessies .....	2
Bevindingen veldobservaties .....	3
Literatuurverkenning .....	5
Analyse .....	6
Conclusies .....	6
Vooruitblik 2015 .....	8
Bijlage 2 - Body of Knowledge and Skills (BoKS) .....	10

## Inleiding

Medio 2014 heeft het team Wmo werkplaats Rotterdam implementatietraject een ondersteuningsprogramma 'Wijkteams als Living lab' ontwikkeld gericht op 2014 en het lange termijn traject van professionalisering Jeugd & Volwassenen binnen de gemeente. Dit ondersteuningsprogramma is een co-productie met het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Rotterdam en bestaat uit de uitvoering van twee leerkringen<sup>1</sup> in het najaar van 2014, een mini (werk)conferentie en een eindverslag.

Het programma van Leerkring Methodiekontwikkeling bestond uit drie praktijksessies met ongeveer 20 professionals. Deze leerkring werd verzorgd door Erfan Pourmohammadi en Henk Koetsveld (docenten HR-Instituut Sociale Opleidingen) in samenwerking met Berry van den Bos (Bos & Meer). Programmaleider is Elizabeth van Twist (projectleider vanuit Kenniscentrum Talentontwikkeling). Daarnaast zijn er veldobservaties gedaan binnen vier wijkteams en vier (verbrede) Vraagwijzers: Charlois, Hoogvliet, Pernis en IJsselmonde. Tijdens deze bezoeken is ook een aantal professionals geïnterviewd. Tot slot is een literatuurverkenning uitgevoerd gedurende deze eerste periode.

Het doel van de Leerkring Methodiek is ervaringen uitwisselen die zijn opgedaan in de pilot wijkteams en (verbrede) vraagwijzers binnen de gemeente Rotterdam, informatie verzamelen en deze praktijkkennis met elkaar omzetten in methodische handvatten voor de nieuwe wijkteams en (verbrede) vraagwijzers, die per 1 januari 2015 zijn gaan functioneren.

Dit verslag geeft de opbrengsten weer van de eerste periode van het ondersteuningsprogramma Wijkteams als Living lab vanuit Leerkring Methodiekontwikkeling.

## Opbrengsten leerkring Methodiekontwikkeling

### Bevindingen praktijksessies

Het motto van de leerkring Methodiek was 'van zeker weten naar onzeker weten' en hierin stond centraal: *'wat zegt de sociale professional binnen de pilot van de Verbrede Vraagwijzer en de Sociale wijkteams nodig te hebben op methodisch gebied om de missie die voortvloeit uit de WMO 2015 zo effectief mogelijk te kunnen uitvoeren?'*

Tijdens de drie praktijksessie stond iedere keer één hoofdvraag centraal. In de eerste praktijksessie hebben 19 professionals, die werkzaam zijn in negen verschillende wijkteams en (verbrede) Vraagwijzers, één beleidsmedewerker van de gemeente Rotterdam en vier onderzoekers/docenten/trainer kennis gemaakt met elkaar via een actieve werkvorm. Vervolgens is via de moderatiemethode door iedereen antwoord gegeven op de hoofd- en deelvragen. Tot slot zijn de overeenkomsten en discussiepunten kort met elkaar gedeeld.

De centrale hoofdvraag in praktijksessie was:

*'Wat betekent de WMO voor jou persoonlijk als professional, zowel normatief als methodisch?'*

- In volgorde van het meest genoemd, heeft de groep onderstaande antwoorden gegeven: Dichterbij de burger staan; sneller en gepaste hulp kunnen bieden.
- Veel veranderingen; meer verplichtingen naar meerdere partijen.
- Niet alleen multidisciplinaire maar ook interdisciplinaire.
- Kans om discretionaire ruimte te benutten. Spagaat tussen veel belangen.

---

<sup>1</sup> Zie [Tussenrapportage 'Sturing en Zelfsturing' sept-nov 2014](#).

In de tweede praktijk sessie zijn dezelfde werkvormen gebruikt en stond de volgende vraag centraal:  
*'Wat betekent de WMO voor jouw professie?'*

Hierop antwoordden de professionals vanuit hun huidige werkplek, dus als wijkteamlid, vraagwijzerconsulent, wijkteamleider of beleidsmaker.

- Op micro- en mesoniveau is er veel idealisme bij de sociale professional. Op macroniveau is de realiteit van hedendaagse politieke en organisatorische opvattingen. De professional blijkt ambivalent te zijn.
- Niet durven en niet kunnen op organisatorisch gebied maar wel op individueel niveau.
- Duurzaamheid en veiligheid binnen een wijkteam betekent verbinding tussen professionals onderling, maar ook binding met de cliënten in de wijk.
- De kansen die de wijkteam medewerkers zien zijn korte lijnen die snelle hulp kunnen bieden en maatwerk kunnen leveren.
- Aandachtspunten zijn de verwachte grote caseload en de dubbele loyaliteit tussen de moederorganisatie en het wijkteam.
- De professionals binnen de vraagwijzer zien zichzelf als een verbinding tussen de leefwereld en het systeem. Zij bieden de cliënten op een persoonlijke wijze een toegang tot het systeem. Zij gaan uit van de vraag van de burger.
- Vraagwijzers zien een gevaar in de toenemende bureaucratie in nabije toekomst.
- Vraagwijzers vragen meer aandacht voor de samenwerking tussen de wijkteams en de vraagwijzers.
- Wijkteamprofessionals en vraagwijzerconsulenten zien kennis geven en krijgen van elkaar als een belangrijke voorwaarde voor groei en saamhorigheid. *Van* en *met* elkaar leren.

Tijdens de derde praktijk sessie is de volgende hoofdvraag beantwoord:

*'Op welke manier verbind je jouw professie met andere professies?'*

- Casus besprekingen, huisbezoeken en persoonlijk contact zien de professionals als belangrijke manieren om professionals met elkaar te verbinden.
- Intervisie wordt vaak genoemd als een plaats voor reflectie.
- Huisbezoeken afleggen met een collega van een andere specialisatie wordt regelmatig genoemd als manier om ervaring op te doen.
- Elkaar observeren en stage lopen zijn concrete invulling van leren van en met elkaar.
- Het valt op dat de professionals veel contact hebben met formele netwerken en weinig met informele netwerken.
- In een andere vraag komt naar voren dat de professionals zich dat realiseren en dat meer contact met informele netwerken als wenselijk wordt beschouwd. Of het daadwerkelijk kan en gaat gebeuren zou de praktijk moeten uitwijzen.
- Het bijhouden van de eigen professie ziet de professional als eigen verantwoordelijkheid en de verantwoordelijkheid van de beroepsgroep.
- Om de verbinding met een andere professionals te kunnen maken zien de respondenten evenveel kansen als problemen. De kansen zijn meer op micro niveau genoemd als vormen van samenwerking en persoonlijke contact. De problemen zijn vooral op meso niveau (de organisaties) en op macro niveau (bureaucratie of de rol van overheden /autoriteiten) zijn genoemd.

## Bevindingen veldobservaties

In de gebieden Charlois, Hoogvliet, Pernis en IJsselmonde zijn vier wijkteams en vier (verbrede) vraagwijzers bezocht door de docent-onderzoekers. In onderstaand schema zijn de observaties samengevat.

	Vraagwijzer	Wijkteam
Plaats	Regelmatig tijdelijk gehuisvest zowel in pand als binnen een pand. Soms ver van een deel van de burger	Regelmatig tijdelijk gehuisvest. Soms niet bij elkaar in één pand.
Object	Vaak zit de medewerker aan een balie of open spreekruimte tijdens het eerste contact. Soms een aparte spreekruimte beschikbaar voor meer privacy t.g.v. burger	Geen helder beeld gekregen
Actie	Intake, advies, vervolgspraak en doorverwijzing	Geen helder beeld gekregen
Activiteit	Zoeken naar EigenKracht burger en netwerk, burger positieve ervaring laten opdoen aan de balie, voorlichting geven, belangenbehartiging voor de burger richting systeeminstelling. Het zoeken naar de EigenKracht van de burger lijkt bij een groot deel van de professionals nog op cognitief niveau te liggen en minder op betrekkningsniveau en handelingsniveau.	Geen helder beeld gekregen: veel professionals doen het nog zoals ze het gewend zijn. Zijn regelmatig aan het zoeken naar verbinding met andere professionals.  Het zoeken naar de EigenKracht van de burger lijkt bij een groot deel van de professionals nog op cognitief niveau te liggen en minder op betrekkningsniveau en handelingsniveau.
Gebeurtenis	Doorverwijzing naar wijkteam gaat regelmatig moeizaam: de burger komt niet aan, zaken worden niet opgepakt door wijkteam of duren te lang. Het contact met Werk & Inkomen verloopt moeizaam: de burger krijgt bijna geen tot moeizaam toegang.	Geen helder beeld gekregen
Tijd	De burger komt veelal 's-ochtends binnen zonder afspraak. De medewerkers hebben soms veel tijd nodig en zijn er vaak burgers. In de meeste gevallen zijn er meerdere medewerkers tegelijkertijd aanwezig.	Geen helder beeld gekregen
Actor	De vraagwijzervedewerker zit achter of in een open balie. De burgers wachten veelal in open wachtkamer rondom de balie of open spreekkamers. In de wachtkamer is een medewerker van de beveiliging aanwezig	Geen helder beeld gekregen
Doel	Verbinding zijn voor de burger tussen leefwereld en systeem. Uitvragen alle domeinen. Kortdurend hulp geven en direct verwijzen naar KBR, IV en S.R	Veelal lijkt de professional wel voor ogen te hebben wat het doel van de wijkteams gaat worden.
Gevoel	Er is een gevoel van trots aanwezig bij de vraagwijzervedewerker, die de burger graag wil helpen wanneer die is vastgelopen. Medewerkers zijn ook regelmatig bezorgd over de bureaucratie die mogelijk opkomt bij de komst van de wijkteams en zijn bezorgd over de vershraling van de taak van de vraagwijzer. (sneller doorverwijzen naar wijkteam bij meer dan één 'rood' leefdomein. Regelmatig is gehoord dat een medewerker zich alleen voelt: niet of onvoldoende gesteund door de organisatie.	Het lijkt erop dat er meer vragen leven dan antwoorden gegeven kunnen worden door de betrokkenen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Waar ga ik straks werken?</li> <li>• Wat wordt de samenstelling van het wijkteam in de wijk waar ik kom te werken?</li> <li>• Wie wordt de wijkteamleider of blijft de huidige wijkteamleider?</li> <li>• Wat wordt de relatie met het wijknetwerk en op welke manier krijgen we contact met zorgaanbieders binnen de wijk die buiten het wijkteam vallen?</li> </ul>

	Medewerkers blijken het willen helpen in de genen te hebben en het moeilijk te vinden om dit helpen op een andere manier in te vullen door bijvoorbeeld uit te gaan van het begrip 'Relatief Burgerschap'. (de burger helpen zo zelfstandig mogelijk te laten zijn en laten doen wat die zelf kan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op welke manier krijgt de integratie tussen jeugd en volwassenen gestalte?</li> <li>• Hoe word ik opeens van specialist een generalist?</li> <li>• Wat wordt de verhouding tussen mijn moederinstelling en het wijkteam?</li> </ul>
--	--	--

## Literatuurverkenning

In deze eerste periode is de theoretische verkenning van de betrokken docenten gericht geweest op de volgende zoektermen: *methodiek*, onderzoek en notities van de gemeente *Rotterdam* met de wijkteams en de vraagwijzers als onderwerp en tot slot *evaluaties en studie* over werking en effectiviteit van wijkteams buiten Rotterdam.

### Methodiek

Vaak worden de begrippen methode en methodiek met elkaar verward. De begrippen methodiek en methode worden toegelicht met als doel spraakverwarring te voorkomen en het model 'zeshoekclassificatie' dat Veening (1980) heeft ontworpen wordt gebruikt om het begrip methodiek verder uit te werken.

- *Methodiek: het geheel van op theorieën gebaseerde wijzen dat wordt gebruikt om een bepaald doel te bereiken.* Methodieken bestaan niet uit één wijze van doen zoals een methode, maar zijn een combinatie van verschillende wijzen. Methodiek is een geheel van methoden, procedures, praktische begrippen, regels en postulaten die in de wetenschap, kunst of in een andere discipline worden gebruikt.
- *Methode (binnen het sociale domein): de regulatieve cyclus van Van Strien (1986) waarbij de volgende fasen worden doorlopen: probleemstelling, diagnose, plan, ingreep en evaluatie.*
- *Zeshoekclassificatie: een zeshoekmodel waarbinnen de verschillende wijzen worden gesitueerd. Het model is verder uitgewerkt en ontwikkeld door Numan (2006).*

Binnen de begrippen van het ondersteuningsprogramma worden de verschillende wijzen als volgt gedefinieerd: 1. *Het metakader: De WMO 2015.* 2. *De situatie=Alles: de stad Rotterdam, met haar verschillende gebieden en wijken waarin een diversiteit aan bewoners leeft, wijkteams en Vraagwijzers.* 3. *De theorie(en): over samenleven, hulpverleners, samenwerken.* 4. *Hypothesen: Eigenkracht burger, interveniëren op wijkniveau, effectiviteit van de Vraagwijzers en Wijkteams.* 5. *Handelen: van de sociale professional binnen het netwerk.* 6. *Ethiek: waarmee de professional zijn wijze van handelen verantwoordt naar de cliënt en de samenleving.*

### Rotterdam

De bevindingen uit diverse gemeentelijke notities zijn meegenomen in de analyse van de leerkring methodiekontwikkeling. Zie bijlage 1 – Bronnen.

### Evaluatie en studies tot nu toe

Van den Bosch(2014) doet melding van een aantal ontwikkelingen die zijn te distilleren uit een aantal beschrijvingen, procesevaluaties en een meta-analyse. Integraal werken blijkt belangrijk te zijn voor het leveren van extra kwaliteit. Er blijkt een aantal elementen effectief te zijn:

- Eigen kracht gebruiken.
- Eigen netwerk gebruiken.
- Snel en proactief werken.
- Werken zonder indicatie van buitenaf.

Dit zou leiden tot:

- ✓ eerder en meer vertrouwen van de cliënt
- ✓ hulp levert meer kwaliteit voor de cliënt

- ✓ minder en goedkopere hulp (nodig)
- ✓ lagere transactiekosten
- ✓ toename effectiviteit en efficiëntie doordat afstemming van de gevraagde en geboden hulp plaatsvindt.

Verder blijkt dat escalatie beter voorkomen kan worden door vroegtijdig ingrijpen, afstemming en de vinger aan de pols houden. Van den Bosch beschrijft een aantal randvoorwaarden die bijdragen aan het ontwikkelen en welslagen van de wijkteams, zoals een heldere visie en opdracht met duidelijke kaders, lokale diversiteit, integraal werken, ruimte voor leren en experimenteren, betrokken ambtenaren en cliëntparticipatie, monitoring en evaluatie en tot slot versterken van burgerkracht.

## Analyse

Uit de bevindingen van de praktijksessies, veldobservaties en de literatuurverkenning wordt het volgende samengevat zichtbaar.

- Er kan enerzijds onderscheid worden gemaakt in de professional als *idealist*, die voldoende kansen ziet en mogelijkheden heeft om de burger op microniveau te helpen en/of te activeren waar nodig en mogelijk. Anderzijds onderscheiden we de *realist* die vraagt om nieuwe praktijktheorieën.
- De wijkteamprofessionals geven aan de bestaande methodieken goed te kunnen hanteren en daar geen problemen mee te ervaren. Het knelpunt zit meer tussen de organisaties (op micro- en mesoniveau) waar de professionals en de organisaties onderling weinig van elkaar afweten, minder elkaars deskundigheid benutten, nog geen optimale vorm van een samenwerking in een interdisciplinaire en multidisciplinaire setting gevonden hebben.
- Extra benadrukt moet worden dat de medewerkers van de Vraagwijzers expliciet vragen om herkenning en erkenning voor hun positie van toegangspoort tot het systeem die de vraagwijzer blijkt te hebben ten behoeve van de kwetsbare burger.

## Conclusies

Uiteindelijk levert de analyse de volgende conclusies op en nog een aantal kritische discussiepunten.

- De 'nieuwe sociale' professional in wijkteams en vraagwijzers vraagt naast individuele begeleiding om nieuwe praktijktheorieën / methodieken om de samenwerking tussen de professionals te ondersteunen.
- De werkwijze kan verschillen per professional. Het gaat immers op een persoonlijk beroep waarin de mens zichzelf inzet als professional.  
Daarnaast zoekt de professional een platform dat kan dienen om de eigen specialisatie (diepte en/of domein) te verbinden aan de ander oftewel 'specialist naar binnen: het team - generalist naar buiten: de burger'. Hierbij zal de technische kennis en kunde wel zoveel mogelijk op gelijk niveau moeten zijn/komen (zie Body of Knowledge and Skills).
- De positie en de maatschappelijke opdracht van de professional is veranderd en werkt nu veel meer vanuit een netwerk binnen de fysieke en virtuele wereld. Sommige professionals en organisaties weten onderling nog weinig van elkaar en elkaars deskundigheid af en kunnen de verschillende expertises nog niet (optimaal) benutten. Dit belemmert afstemming in het werkproces.

- Er is nog geen (optimale) vorm van een samenwerking in interdisciplinaire en multidisciplinaire setting gevonden. Dat roept veel onzekerheid op. Er lijkt vooral behoefte te zijn aan meer duurzaamheid en zekerheid van de eigen werkplek en de positie binnen die samenwerking(en).

Kortom er ligt op verschillende fronten een behoefte aan concrete **methodiekontwikkeling**:

Na analyse van de bevindingen uit de praktijksessies, de veldobservaties en literatuurverkenning lijkt het er voorlopig op dat er op verschillende fronten een behoefte ligt aan concrete

**methodiekontwikkeling**:

- ten aanzien van direct contact tussen de professional en de burger;
- op het gebied van afstemming in het werkproces;
- op het gebied van (inter) collegiale samenwerking;
- op het gebied van evaluatie van effectiviteit.

De kritische discussiepunten hierbij zijn echter dat:

- Volgens Sonneveld het niet effectief is om te lang door te gaan met de ontwikkeling binnen de eigen koker. Binnen de Leerkring Methodiekontwikkeling is ook aangegeven dat de professional niet alleen *van* elkaar maar ook *met* elkaar wil/moet leren.
- Het uiteraard noodzakelijk blijft dat de integrale wijkteams ook hulp en diensten “op maat” moeten creëren voor specifieke doelgroepen, gerelateerd aan de aard van de hulpvraag van het individu en de populatie binnen de wijk.

Tot slot is er ten aanzien van methodiekontwikkeling op basis van het opleidingsprofiel van de verschillende sociale professionals een Body of Knowledge and Skills (BoKS) opgesteld aan de hand van de competenties Maatschappelijke ondersteuning (Movisie 2013). Zie hiervoor Bijlage 2 - BoKS. In deze BoKS wordt geconcludeerd dat:

- De methodische kennis van de verschillende specialisten binnen een wijkteam de verantwoordelijkheid is van de beroepsgroep en verondersteld mag worden dat dit geleerd wordt binnen de basisopleidingen
- De individuele professional verantwoordelijk is voor permanente bijscholing binnen zijn domein en/of specialisatie
- De gemeente Rotterdam een heldere missie formuleert voor de Integrale wijkteams en (verbrede) Vraagwijzers
- Het scholingsaanbod zich hoofdzakelijk richt op het verbinden van professionals binnen het wijkteam en tussen het wijkteam en de (verbrede) Vraagwijzer. Te denken valt aan gezamenlijke casestudy, casusanalyse of gezamenlijke huisbezoeken en interdisciplinaire intervisie.
- De verbinding bestaat uit het leren *van* en *met* elkaar op verschillende niveaus; als een persoonlijke professional die een dialoog aangaat met de burger, als een technische professional die op een effectieve manier de burger kan helpen *en* stimuleren, als een normatieve professional die ethische dilemma's kan onderscheiden, kan bespreken binnen het team en indien nodig op de (politieke) agenda kan zetten en zich kan verantwoorden ten opzichte van de burger, collega en samenleving.

***‘Een generalistische Vraagwijzer en integraal wijkteam dat bestaat uit T-shaped (specialistische) professionals’***

***‘Specialist naar binnen en Generalist naar buiten’.***



## Vooruitblik 2015

Het enthousiasme en de gedrevenheid van de betrokken professionals in de eerste fase, heeft inzichtelijk gemaakt waar de Integrale Wijkteams en (verbrede) Vraagwijzers in hun verder ontwikkeling en uitvoering baat bij zullen hebben.

Praktijkkennis en ervaringen uitwisselen én successen delen zorgt voor een dynamische manier van professionaliseren waarin de huidige (en aankomende) professionals van en met elkaar leren omgaan met de continue veranderingen in hun werk t.a.v. de cliënt, samenwerking met (wijk)netpartners en de transities en transformaties in het sociale domein.

Positief ten opzichte van kansen en mogelijkheden, kritisch ten opzichte van 'knowledge-gaps en historische bewusteloosheid' zien de betrokken wijkteamprofessionals, wijkteamleiders, vraagwijzers, docent-onderzoekers en beleidsmakers dat de living labs/leerkringen een waardevolle bijdrage leveren aan het zelf vormgeven van de professionalisering van de wijkteams en vraagwijzers. Dit wordt dan ook voortgezet in 2015.

### Fase 2:

Voorjaar 2015 staat in het teken van ontwikkeling, verder onderzoek en ondersteuning.

In vier praktijksessies van de (vervolg) leerkring 'Leren *van* en *met* elkaar in integrale wijkteams en (verbrede) vraagwijzers' zal in een representatief samengestelde groep worden gesproken over de verdere ontwikkelingen van praktijktheorieën op vier fronten:

1. Methodiek van het werken ten behoeve van het hulpverleningsproces voor zowel de generalisten als de specialisten / T-shaped professionals op het gebied van aanboren van Eigen Kracht en erkennen van Eigen Kwetsbaarheid.
2. Methodiek op het gebied van afstemming van de primaire werkprocessen van de diverse professionals en professionele teams.
3. Methodiek die zich richt op vormen van samenwerking op operationeel niveau.
4. Methodiek die de professional helpt de praktijk te onderzoeken op het gebied van effectiviteit en ervaren baat van zowel de individuele burger als van de overheid.

De leerkring 'Leren *van* en *met* elkaar in integrale wijkteams en (verbrede) vraagwijzers' organiseert de volgende vier praktijksessie met als doel de ervaringen van de sociale professionals gedurende deze periode te vertalen in een praktisch bruikbare 'leergang'.

1: De missie van de wijkteams (verantwoordelijkheid)

*Centraal staat de missie zoals die is geformuleerd door de Gemeente.*

2: De wijkteams en expertise (verstand/ambacht)

*Centraal staat het leren delen van eigen kennis en kunde.*

3: De wijkteams en relaties (Verbinding)

*Centraal staat de verbinding tussen professionals, met de burger en met netwerken op betrekkningsniveau. En de verbinding tussen de beleidsmatige 'boven'- en operationele 'onderstroom'.*

4: De wijkteams en maatschappelijke ontwikkeling (vertrouwen)

*Centraal staat de verandering als vaste waarde.*

## Bijlage 1 - Bronnen

- Boer N. de Lans J. v.d. (2011) *Burgerkracht*. Den Haag: Raad voor maatschappelijke ontwikkeling
- Boer N. de Lans J. v.d. (2011) *Burgerkrach in de wijk*. Amsterdam: platform 31
- Bos van den B (2013) *Het 5V-model voor zelfsturing & samenwerking*. Den Haag: Bos & Meer
- Bosch A. van den (2014) *Sociale wijkteams en de lessons learned*. Sociaal bestek augustus/september 2014
- Gemeente Rotterdam (16 juli 2014) *Productieplaat Inrichting 42 integrale wijkteams & aanpassing dienstaanbod Vraagwijzer*.
- Korevaar E.L. (2013) *Interdisciplinaire samenwerking in wijkteam: De T-shaped professional*. Presentatie Congres NVMW 2013
- Landelijk Opleidingsoverleg Pedagogiek (2009) *Opvoedingsrelaties versterken*. Amsterdam: SWP
- Landelijk Opleidingsoverleg Culturele en Maatschappelijke vorming (2009) *Alert en Ondernemend 2.0*. Amsterdam: SWP
- Landelijk Opleidingsoverleg Sociaal Pedagogische Hulpverlening (2010) *De creatieve professional-met afstand het meest nabij*. Amsterdam: SWP
- Landelijk Opleidingsoverleg Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (2010) *Herkenbaar en Toekomstgericht II*. Amsterdam: SWP
- NVMW (1962) *Beroepscode voor de maatschappelijk werker 2010*. Utrecht: NVMW
- NVMW (1987) *Beroepsprofiel van de maatschappelijk werker 2006*. Utrecht: NVMW
- NVMW (2012) *Beroepscode voor de jeugdzorgwerker*. Utrecht: NVMW
- Scholte M. Sprinkhuizen A Zuithof M. (2012) *De Generalist. De sociale professional aan de basis*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Sonneveld, R.P.M. (2014) *Kaders voor samenwerking in de wijkteams*. Gemeente Rotterdam: notitie t.b.v. project toegang wijkteams
- Sonneveld. R.P.M.(2014) *Methodiek voor samenwerking in wijkteam*. Gemeente Rotterdam: notitie t.b.v. project toegang wijkteams
- Strikwerda H. (2012) *Empowerment: hoe professionele ruimte te combineren met in control zijn*. Holland/Belgium management review nummer 145
- Vlaar P. Kluit M. Liefhebber S (2013) *Competenties Maatschappelijke ondersteuning*. Utrecht: Movisie
- Vries de S. (2007) *Wat werkt?* Amsterdam : Uitgeverij SWP
- Vries de S. (2012) *Eropaf....en dan?* Amsterdam : Uitgeverij SWP

## Bijlage 2 - Body of Knowledge and Skills (BoKS)

WMO	Competentie van de professional	Professiegebonden			Organisatiegebonden	Persoonsgebonden
		Maatschappelijk werker, sociaal agoog, stadspedagoog, jeugdzorgwerker, wijkverpleegkundige, Vraagwijzerconsulent			Verbrede vraagwijzer, wijkteam	Individuele professional
Beroepsprofiel en beroepscode van de professional		Vijf V model Bos& Meer en wmo leerkringen			Scholingsaanbod Gemeente Rotterdam en wmo leerkringen	
1. Werken met en namens cliënten		3. Werken in de eigen instelling of organisatie			5. Zichzelf ontwikkelen in het beroep en optreden namens het beroep	
2. Werken voor cliënten en potentiële cliënten		4. Werken in externe samenwerkingsverbanden				
		Persoonlijke professional	Technisch-instrumentele professional	Normatieve professional		
<b>Eigen kracht versterken</b>	<i>Versterkt eigen kracht en zelfregie Stimuleert verantwoordelijk gedrag</i>	Ondersteunende en stabiliserende begeleiding	Veranderings- en competentiegerichte begeleiding,  Concrete en informatieve hulpverlening  Uitbouwen en ondersteunen van sociale netwerken		Coachen en begeleiden van vrijwilligers en netwerken.	Plannen van de eigen competentie ontwikkeling:  Een dialoog aangaan met de burger Aansluiten bij de vraag van de burger  Vraag achter de vraag stellen De EigenKwetsbaarheid en de EigenKracht van de burger en zijn systeem achterhalen en onderkennen Balans aanbrengen tussen recht op hulp en eigen verantwoordelijkheid
<b>Op de vraag af</b>	<i>Is zichtbaar en gaat op mensen af Verheldert vragen en behoeften</i>	Outreachinge benadering-bemoeizorg	Onderzoek en rapportage	Signaleren	Opzetten van en participeren in samenwerkingsverbanden	Eigen beroep en beroepshandelen profileren en verantwoorden
<b>Binden en verbinden</b>	<i>Verbindt gezamenlijke en individuele aanpak  Stuurt aan op betrokkenheid en participatie</i>	Uitbouwen en ondersteunen van sociale netwerken	Casemanagement, zorgcoördinatie, zorgbemiddeling en zorgafstemming		Coachen en begeleiden van vrijwilligers en netwerken. Opzetten van en participeren in samenwerkingsverbanden Consulteren, adviseren en coachen van andere professionals	
<b>Integraal werken</b>	<i>Werkt samen en versterkt netwerken  Beweegt zich in uiteenlopende systemen</i>	Preventie		Signaleren  Collectieve belangenbehartiging	Opzetten van en participeren in samenwerkingsverbanden  Consulteren, adviseren en coachen van andere professionals	Intercollegiaal samenwerken en (laten) en begeleiden van werken en leren
<b>Signaleren en agenderen</b>	<i>Doorziet verhoudingen en anticipeert op veranderingen  Benut professionele ruimte en is ondernemend</i>	Crisisinterventie  Preventie	Onderzoek en rapportage Belangenbehartiging en conflictbemiddeling	Signaleren  Collectieve belangenbehartiging	Bijdragen aan beleidsontwikkeling  Bijdragen aan beleidsuitvoering en beheer Opzetten van en participeren in samenwerkingsverbanden	Onderzoek en rapportage  Reflecteren op eigen handelen  Meewerken aan kennisontwikkeling Verspreiden van nieuwe kennis