

Leerverslag tweede sessie Leerkring 'Leren van en met elkaar'

Algemeen

datum	13 april 2015
thema	Verstand / ambacht
tijd	15.00 – 17.00 uur
locatie	Leeszaal Rotterdam West Rijnhoutplein 3, 3014TZ Rotterdam
aanwezig	9 deelnemers & 4 begeleiders

Opening

Twee nieuwe deelnemers heten we van harte welkom. Sonja van Rooijen (wijkteam Oud-Charlois/Wielewaal) en Bianca Plijnaar (Pameijer). Er zijn verschillende afmeldingen voor vandaag en niet iedereen blijkt de reminder te hebben ontvangen. Even kort ter intro voor de nieuwe deelnemers. Het doel van de leerkringen is om te onderzoeken en ondersteunen bij de ontwikkeling van de volgende vier methodieken voor de wijkteams:

1. een methodiek van werken t.b.v. het hulpverleningsproces (generalisten, specialisten en T-shaped professionals)
2. een methodiek op het gebied van afstemming van primaire werkprocessen
3. een methodiek gericht op vormen van samenwerking op operationeel niveau
4. een 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.

Verder halen we tijdens de praktijksessies zoveel ervaringen en kennis op en willen ook kennis terugbrengen dat we vandaag een strak tijdschema hebben. We hebben een vol programma en willen ook jullie mening over bruikbaarheid van al ontwikkelde producten voor wijkteams, dus afronden doen wij omwille van de tijd, niet omdat het niet interessant is. Ook willen we benadrukken dat dit een 'leerkring / living lab' is, waar we kunnen uitproberen, waar alles gezegd kan en mag worden en waarbij we er op kunnen vertrouwen dat dit alles in vertrouwen gebeurt. De PE-punten zijn aangevraagd via PE-online 'Registerplein, voorheen Beroepsregister van Agogisch en Maatschappelijk werkers'. Tot slot stellen we voor om de volgende twee keer eerder te starten, dus van 14.00-16.00u de bijeenkomst te organiseren en de tijd erna te kunnen gebruiken voor ervaringen delen / nababbelen. Iedereen stemt in met het voorstel.

Hypothesecheck – stelling nemen via wandeldebat

De vorige keer stond 'verantwoordelijkheid in de samenwerking' centraal. Wat ons tijdens de analyse van de vorige keer opviel, was dat er vaak gevraagd werd naar 'meer overleg en afstemming'. Om bij jullie te checken wat de vraag achter deze vraag is, willen we weten of het voornamelijk gaat om:

1. Onduidelijkheid over het DOEL
2. Onduidelijkheid over de VERWACHTINGEN richting mij als werknemer
3. Onduidelijk over de SAMENWERKING

Via een wandeldebat (interactieve werkvorm) hebben de deelnemers ieder een stelling gekozen en aan elkaar beargumenteerd waarom die (het meest) van belang is. Bij aanvang stond de grote



werkplaats Rotterdam
implementatietraject



2e fase leerkring 1 (13-04-2015)

Pagina 2 van 7

meerderheid bij 'onduidelijkheid over de SAMENWERKING'. N.a.v. de argumenten en toelichtingen veranderden deelnemers hun prioriteit. De argumenten en toelichtingen zijn hieronder verdeeld t.b.v. de te ontwikkelen methodieken (zie schema). De uiteindelijke conclusie was dat alle drie de aspecten even belangrijk gevonden werden. De professional neemt niet vanzelfsprekend/uit zich zelf de verantwoordelijkheid tot meer overleg/afstemming, vanwege

- onzekerheid en onduidelijkheid (verwachtingen) over eigen positie/functie (micro-niveau),
- onzekerheid en onduidelijkheid (belangen) bij moederorganisaties (meso-niveau),
- onzekerheid en onduidelijkheid (doelen/waar word je op afgerekend) gemeente/beleid.

2e fase leerkring 1 (13-04-2015)

Schema

<p><u>Hulpverleningsproces</u> Behoeftte aan scholing als je als wijkteamleider alles moet oppakken, ook gezinsbegeleiding waar je niet voor opgeleid/toegerust bent</p>	<p><u>Primaire werkprocessen</u> Specialisme lijstje (<i>mogelijkheid aansluiting netwerk-app minor studenten</i>) Kennisdelen via team (iedere week team bij elkaar met verschillende onderwerpen: praktische zaken, intervisie, specialisme) Wijkteamleider die duidelijk faciliteert en coachend leidt (verbindt talenten met binnengekomen zaken, selecteert zaken voor 'complex genoeg en zit specialisme in het team', biedt veiligheid om onzekerheden te bespreken) Wijkteamleden meer met elkaar meelopen (kennis/expertise delen; weten wat je aan de ander hebt)</p>	<p><u>Samenwerking operationeel</u> Grote teams en relatie met moederorganisatie belemmert vanzelfsprekende samenwerking Niet aanwezig zijn op de 'gezamenlijke flexplek' wijkteam belemmert het zelf opzoeken van collega's 'Wie betaalt, bepaalt' lijkt een belemmering bij het maken van keuzes wat je in de samenwerking wel/niet doet Kiezen voor veiligheid / eigen vertrouwde omgeving lijkt belemmering voor betere samenwerking Verbetervoorstellen: - doelen stellen vanuit de samenwerking - elkaar vaker zien; elkaars expertise en werkwijze leren kennen - ook weten welke andere collega's in de wijk (buiten het wijkteam) aanwezig zijn met welke expertise (<i>mogelijkheid aansluiting netwerk-app minor studenten</i>)</p>	<p><u>Onderzoek</u> Meer kennisdelen Meer meelopen met elkaar</p>
--	---	--	---

2e fase leerkring 1 (13-04-2015)

Verdere terugkoppeling vorige keer

De bevindingen tijdens het Koningsspel zijn terugvertaald naar de praktijk en daaruit blijkt dat vooral dat iedereen heel hard werkt en zijn best doet én toch niet altijd het nodige gebeurt. Dat komt o.a. doordat:

1. door onvoldoende samenwerking en aandacht voor wat anderen doen, heeft de koning(in) snel een zitplaats ofwel wijkteams en moederorganisaties lijken internergericht (met eigen processen) bezig te zijn, zodat de cliënt/burger onvoldoende geholpen wordt,
2. zonder communicatie / verkeerde communicatie (eenrichtingsverkeer) heeft de koning(in) snel een zitplaats ofwel het gezamenlijk doel wordt niet bereikt zónder goede communicatie (weten wat de ander gaat doen)
3. onvoldoende aandacht voor de gezamenlijke opdracht; bezig met eigen positie en tegelijkertijd doen blijkt lastig. Praten over de juiste strategie, samenwerking lijkt een vertrouwde werkwijze terwijl het 'doen' moeilijker blijkt door de verschillende belangen, mogelijke 'onzekerheid' en 'onveiligheid' in de samenwerking.

Vanwege de tijd is niet alles besproken; het hele verslag van de vorige keer is [hier](#) te vinden.

Theoretische inbreng – T-shaped professional, de generalist v specialist en reflective practitioner

De doelen van de WMO zijn bekend. Wat nog onbekend is hoe de sociale professionals die doelen moeten bereiken. De vraag naar (het profiel van) de 'nieuwe sociale wijkteamprofessional' wordt al werkende ontwikkeld. Momenteel staan de T-shaped professional, de generalist/specialist en reflective practitioner centraal. In de handout¹ een samenvatting van de verschillende vormen en een uitgebreide ppt staat op de website.

Opvallend: de T-shaped professional is onbekend bij aanwezige professionals en studenten.

Inburgering en integratie - storytelling

Erfan vertelt uit eigen ervaring dat inburgering niet hetzelfde is als integratie. De twee verschillende bewegingen van zowel het individu 'jezelf breder maken' (bijvoorbeeld de taal leren kennen) als die van de samenleving 'openstaan voor een nieuw gezicht' (bijvoorbeeld gelijke kansen bieden) zijn beiden nodig in dit proces. Dit geldt ook voor de vorming en acceptatie van een T-shaped professional: de individuele professional zal zichzelf breder maken dienen te maken van en het wijkteam zal alle 'specialismen' samen moeten te laten vallen tot '1 gezicht naar buiten'.

Inburgering en integratie wijkteams – Movisie competentiecheck teams

In drie groepjes wordt geïnventariseerd welke MO-competenties (uit 2010) al aanwezig zijn in de wijkteams/vraagwijzers en welke competenties de aanwezigen nog zouden willen toevoegen voor de wijkteamprofessional anno 2015. Hiermee worden sociale professionals uitgenodigd en gefaciliteerd om zelf vorm te geven aan hun 'nieuwe eigen' competenties.

¹ Ppt Samenvatting 'de nieuwe sociale professional'

2e fase leerkring 1 (13-04-2015)

De competenties op kaart blijken in de wijkteams / vraagwijzers aanwezig te zijn. Wel zijn de volgende aanbevelingen genoemd:

1. het vergroten van eigen kracht van de burger/cliënt zou door teamleden zelf sterker ingezet kunnen worden; professionals dienen soms zelf nog bewust te worden dat burgers (en hun netwerken) zelf meer kunnen. Als zij zich dat bewust zijn, kunnen zij de burgers ook laten ontdekken. *'Minder pampere en meer stimuleren om zelf in actie te komen (dit is niet hetzelfde als loslaten!).'*
2. vraagwijzers/collega's zouden meer met wijkteamleden moeten kunnen meelopen; zo leer je snel ieders expertise en werkwijze, want *'onderzoeken werkt veel beter dan het aanleggen van dikke boekwerken over het werk'*.
3. duidelijk 'tijd' vragen voor de eerste contactfase. Er ontbreekt ruimte/aandacht voor het proces, voor het begeleiden van de transitie. Professionals en burgers dienen bewust gemaakt te worden maken dat hun eigen verantwoordelijkheid nemen in het aanpakken en oplossen van belemmeringen een proces is dat (vaak meer) tijd kost. Er moet een omschakeling gaan plaatsvinden in denken (en doen). Hulpvragers gaan van 'hulp vragen' naar 'verantwoordelijk voelen' en 'verantwoordelijkheid nemen'. Hulpverleners maken de transitie van 'helpen' naar 'ondersteunen'. Dat proces wordt eigenlijk nergens benoemd. De vaardigheid die hierbij hoort, het bewustmaken van de eigen verantwoordelijkheid en daarop aanspreken, zou ook ergens moeten terugkomen.
4. de competentie 'zichtbaarheid' geldt niet direct voor de burger/cliënt; in Rotterdam signaleert en verwijst het (formele) netwerk door naar het wijkteam als de vraag achter de vraag duidelijker is.
5. Ontbrekende competenties:
 1. binden & verbinden tussen professionals (competenties / vaardigheden voor samenwerken).
 2. managen van informatiestromen:
 - ➔ netwerk in de buurt aansturen op signaleren en doorverwijzen
 - ➔ zichtbaarheid & bereikbaarheid van de professionals vergroten / helder maken

De verdieping in de competenties Maatschappelijke ondersteuning van Movisie heeft geleid tot de volgende aanpassingen:

1. een actieve vorm van benoemen van de competenties;
2. aanvullingen in benaming van de thema's;
3. wijziging en aanvullingen in de competenties.

Thema professioneel handelen	Competenties Maatschappelijke ondersteuning
Eigen kracht & Eigen kwetsbaarheid	<ul style="list-style-type: none"> ● Eigen kwetsbaarheid erkennen ● Eigen kracht ontdekken en versterken ● Zelfregie optimaliseren ● Verantwoordelijk gedrag stimuleren

2e fase leerkring 1 (13-04-2015)

Pagina 6 van 7

Vraaggericht werken	<ul style="list-style-type: none"> ● Zichtbaar en present zijn binnen de wijk en het wijknetwerk ● Behoeften en vragen van burger en wijk verhelderen ● Op zoek gaan naar de vraag achter de vraag
Binden en verbinden	<ul style="list-style-type: none"> ● Een individuele aanpak verbinden met de sociale omgeving ● Aansturen op betrokkenheid en participatie ● Professioneel samenwerken binnen een netwerk
Procesmatig & Integraal werken	<ul style="list-style-type: none"> ● Procesmatig en methodisch werken volgens professionele standaards ● Multidisciplinair werken binnen een team en netwerk ● Werken binnen uiteenlopende domeinen en systemen
Signaleren en agenderen	<ul style="list-style-type: none"> ● Actief signaleren in de wijk en het wijknetwerk ● De signalen onderzoeken ● Hierbij de professionele ruimte benutten en ondernemend zijn ● De resultaten publiceren en agenderen

Wat neem je vandaag mee en wil je dat wij nog meenemen?

Een positieve ervaring; veel info over wat en hoe met wijkteams. *Bianca*

Fijn om ervaringen te delen en te ontdekken dat we veel met dezelfde dingen bezig zijn. De middag geeft veel energie. *Irene*

Ik vind het ook heel positief en ervaar dat we (mijn eigen team) al heel ver zijn en goed bezig. *Sonja*
Fijn om de ervaringen te delen. Het geeft veel energie en ik vind het altijd jammer dat het alweer voorbij is. *Margaret*

Heel interessant vond ik de competenties. Daar zijn we in het onderwijs ook mee bezig. Het valt me op dat er zoveel in de praktijk gedaan wordt. Heel positief. *Toos*

Alle info neem ik mee voor het onderzoek en is heel interessant. Ook heb ik wel bevestiging gevonden in een aantal dingen. *Casper*

Heel interessant en elke keer komen er weer nieuwe dingen naar boven. *Henk*

De stellingen hebben me verder aan het denken gebracht over vervolgstappen. *Laura*

Het is fijn om ervaringen van anderen te horen en nieuwe informatie te krijgen. Dat stimuleert weer tot nadenken. *Romana*



werkplaats Rotterdam
implementatietraject



2e fase leerkring 1 (13-04-2015)

Pagina 7 van 7

Voelt goed om een positieve bijdrage te leveren en de competentieprofielen met deze informatie te kunnen aanpassen. *Erfan*

Ik neem ook alles mee. Het is interessant en in tegenstelling tot de negativiteit die rondom de wijkteams hangt, is hier heel veel positiviteit en dat neem ik graag mee. *Joost*

Ik ontdek iedere keer weer een enorme drive en herkende ook vandaag weer hoe wij, Henk, Erfan, Elizabeth en ik, in datzelfde proces zitten van de wijkteams. Ieder zijn eigen specialisme, maar met een gezamenlijk doel en aandacht en respect voor elkaars expertise. *Berry*

Ik krijg er zelf veel energie van om te zien dat hier zoveel gebeurt, we halen zoveel kennis en ervaring op om te delen. Voorlopig via de website en mochten jullie nog andere manieren weten of willen om kennis te delen. Laat het dan weten. *Elizabeth*

Mededelingen voor de volgende keer

We starten om 14.00u en iedereen (ook de afwezigen) ontvangen binnenkort een verslag van vandaag met de uitnodiging en het gewijzigde tijdstip.