



De Kenniscafés van de Werkplaats

Colofon

Tekst: David ter Avest, Michel Wanner
Verzorging manuscript: Annika Keij
Fotografie: Michel Wanner, Shutterstock
Vormgeving: Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid

© 2020

Alles uit deze uitgave mag, mits met bronvermelding, worden vermenigvuldigd en openbaar gemaakt.

Bestellen of downloaden via www.werkplaatssociaaldomeinzhz.nl



Inhoudsopgave

■ De Werkplaats	1
■ Wat is een kenniscafé	3
1: Het omgekeerde keukentafelgesprek	6
2: Samenwerking mbo en hbo in het sociaal werk	12
3: Verbondenheid en veerkracht	20
4: Intergenerationele overdracht	30
5: Ontmoeting in de wijk	38
6: Voorkomen huisuitzettingen	44
7: Leren van verschillen	50
■ Dankwoord	55

De Werkplaats

Sinds september 2016 is de Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid (hierna: Werkplaats) actief onder het centrale en verbindende thema 'Integraal werken in de wijk, een lerende aanpak'. De Werkplaats is een van de vijftien Werkplaatsen Sociaal Domein in Nederland.

De Werkplaats is een regionaal samenwerkingsverband waarin verschillende partners werken aan maatschappelijke vraagstukken. Onderzoeks- en onderwijsinstellingen, gemeenten, partners in zorg- en welzijn, sociaal ondernemers en bewoners als lerende gemeenschap werken willen we tot meerwaarde zijn voor sociaal professionals, beleidsmakers, sociaal ondernemers, docenten, studenten en bewoners.

Dicht op de uitvoeringspraktijk

De Werkplaats zit dicht op de uitvoeringspraktijk. Dat wil zeggen dat we meekijken, meedoen en meedenken met de praktijk. We creëren leeromgevingen zoals werkgroepen en werkteams waarin we een langere tijd rondom één thema samenwerken. Hiernaast werken we spontaan en op aanvraag samen met gemeenten en organisaties om rondom een vraagstuk gezamenlijk te zoeken naar oplossingsrichtingen. Dat maakt dat we als Werkplaats werken aan vraagstukken bij uiteenlopende thema's in het sociaal domein, waaronder: de doorontwikkeling van wijkteams, informele zorg en ondersteuning, ontmoeting, sociale rechtvaardigheid, kindveiligheid, samenwerking mbo-hbo, krachtgericht werken en leren in het sociaal domein.

In de periode januari 2020 tot juli 2022 gaan nieuwe werkteams van start. Deze werkteams gaan werken aan vraagstukken en praktijken binnen de thematiek van armoede, schulden, multiproblematiek bij gezinnen en de verbinding tussen gezondheid en sociaal domein.

Toegankelijk, inzichtelijk en overdraagbaar

De Werkplaats organiseert verschillende activiteiten om bestaande kennis te delen en om samen op zoek naar nieuwe kennis en inzichten. Voorbeelden van deze activiteiten zijn focusgroepen, spiegelbijeenkomsten, casuïstiekbesprekingen, workshops, leerkringen voor wijkteams en kenniscafés. Leerpunten, oplossingsrichtingen en kwesties maken we vervolgens toegankelijk, inzichtelijk en overdraagbaar voor de verschillende doelgroepen. Dit gebeurt onder andere in de vorm van een handreiking, onderzoeksartikel of adviesrapport, via blogs en columns en door het ontwikkelen van een [casuïstiekbundel](#) voor het onderwijs.

In dit magazine staan de kenniscafés centraal.



Wat is een kenniscafé?

Het kenniscafé is één van de centrale activiteiten van de Werkplaats. Het is een openbare, toegankelijke vorm om kennis en ervaringen te delen, vragen uit de regio te agenderen en samen te zoeken naar oplossingsrichtingen in het sociaal domein.

De Werkplaats verbindt op verschillende manieren diverse soorten van bronnen. Hierbij gaat het om praktijkkennis, ervaringskennis en theoretische kennis. Met het kenniscafé maken we letterlijk ruimte voor ervaringskennis, kennis uit beleid en praktijk en theoretische kennis uit onderzoek. Het gemengde publiek dat onze kenniscafés bezoekt vormt hierbij zowel een voorwaarde als een onbetwiste toevoegde waarde.

Ruimte voor actuele vraagstukken

Vanaf voorjaar 2017 organiseert de Werkplaats met regelmaat kenniscafés in heel Zuid-Holland Zuid. Dit doen we samen met uiteenlopende partijen: van studenten tot uitvoeringsorganisaties en de beroepsvereniging. De teller staat inmiddels op zestien kenniscafés en nieuwe edities zijn in ontwikkeling.

• Jeugdwet en Jeugdrecht	3 april 2017
• Arbeidsparticipatie in het sociaal domein	29 mei 2017
• Beleidsontwikkelingen in het sociaal domein	2 oktober 2017
• Samenwerken aan Kindveiligheid	20 maart 2018
• Een nieuw perspectief op de resultaatgerichte bekostiging	7 mei 2018
• Sociale rechtvaardigheid en sociaal werk	26 juni 2018
• Het keukentafelgesprek van de Werkplaats	18 oktober 2018
• Samenwerking mbo en hbo in de (wijk)praktijk	1 november 2018
• Verbondenheid en veerkracht I	6 december 2018
• Intergenerationele overdracht II	17 januari 2019
• Voorkomen huisuitzettingen	23 mei 2019
• Mbo professionaliteit en samenwerking in wijkteams	2 juli 2019
• Ontmoeting in de wijk	10 oktober 2019
• Leren van verschillen	31 oktober 2019
• Verbondenheid en veerkracht II	28 november 2019
• Intergenerationele overdracht II	12 december 2019

De drie kenniscafés in 2017 gaven inzicht in de drie decentralisaties binnen het sociaal domein: jeugd, participatie en maatschappelijke ondersteuning. Vanaf 2018 komen de thema's van ieder kenniscafé voort uit vraagstukken die spelen in de regio. Deze thema's komen op verschillende wijze tot stand. In enkele gevallen speelt het vraagstuk bij een specifieke veldorganisatie of staat het thema voor studenten centraal binnen een onderwijsmodule. Daarnaast is het voor eigen leeromgevingen – werkteams – rond specifieke vraagstukken een optimale vorm om hun eigen bevindingen te presenteren, van reflectie te voorzien en om nieuwe kennis te verzamelen.

Organisatie en initiatief

De kenniscafés worden in samenwerking met gemeenten, zorg- en welzijnsorganisaties, kennisinstellingen, sociaal ondernemers, studenten en de werkteams van de Werkplaats georganiseerd. De kenniscafés vinden plaats op uiteenlopende locaties. Zo vormden Hogeschool Rotterdam, Inholland Rotterdam, diverse Huizen van de Wijk en de raadszaal van de gemeente Ridderkerk al eens het decor.

Laagdrempelig, compact en verdiepend

De kenniscafés van de Werkplaats zijn laagdrempelig. Het zijn openbare, gratis ontmoetingsmomenten. Vaak aan het einde van de middag en op een goed bereikbare locatie in de wijk. Het programma is compact qua tijd, maar verdiepend in opzet. Interactieve werkvormen spelen hierin een belangrijke rol. Denk hierbij aan het werken met persoonlijke verhalen, stellingen, een online quiz, een debat, een wereldcafé of andere manieren om samen het gesprek aan te gaan.

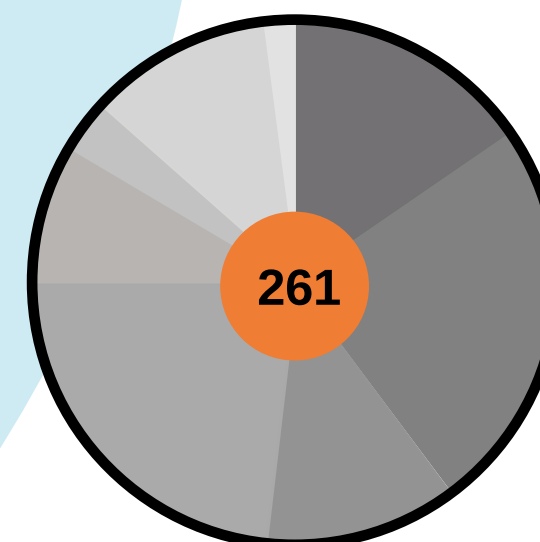
Tien kenniscafés uitgelicht

In dit magazine staan de tien kenniscafés centraal die in de periode najaar 2018 tot en met najaar 2019 zijn gehouden. In deze tien kenniscafé stonden zeven thema's centraal, die tevens de zeven de hoofdstukken van dit magazine vormen. Zoals onderstaande grafiek laat zien bezochten 261 geïnteresseerden deze bijeenkomsten. Deze 261 mensen vormen een afspiegeling van actoren in het sociaal domein waar de Werkplaats veel waarde aan hecht.

Verdeling bezoekers

- Gemeente
- Uitvoeringspraktijk
- Bewoner
- Docent(onderzoeker)
- Student
- Overige
- Sociaal ondernemer
- Beroepsvereniging

Tien kenniscafé's





1. Het omgekeerde keukentafelgesprek

Inleiding

In het sociaal domein zien we steeds meer verschillende spelers en samenwerkingsverbanden. De samenwerking is vaak dynamisch en spanningsvol. Bovendien klinkt de urgentie om het samenspel in het sociaal domein aan te gaan steeds luider om op die manier vanuit verschillende perspectieven maatschappelijke vraagstukken aan te pakken.

Met samenspel bedoelen we niet alleen het contact, de verbinding en samenwerking zelf. Ook het vanaf de start in gezamenlijkheid werken aan sociale opgaven is relevant. In de publicatie [Op weg naar samenspel](#), gaan we hier uitgebreid op in.

Het thema informeel-formeel

De begrippen 'informeel' en 'formeel' helpen ons om die zoektocht naar samenspel taal te geven. Dit thema heeft zich ontwikkeld tot een van de centrale thema's binnen de Werkplaats. Informeel en formeel zijn met elkaar verbonden en verweven waarbij iedere context weer zijn eigen 'mix' vraagt. Het zoeken naar de juiste mix tussen formeel enerzijds en informeel anderzijds is voorwaardelijk om het samenspel aan te kunnen. Het is een continue zoektocht naar passend gedrag, houding en taal en het kritisch bezien van eigen rol en positie.

Het beleid in het sociaal domein is sinds de decentralisaties in grote mate gericht op nabijheid en zelfredzaamheid. Zorg en ondersteuning moeten dicht bij bewoners worden georganiseerd. Naast begrippen als eigen kracht en sociaal netwerk is het keukentafelgesprek voor gemeenten een belangrijk vehikel om 'nabij' te komen en formeel en informeel met elkaar te verbinden. Bij de bewoner thuis wordt, in een 'huiselijke' en informele setting, aan de keukentafel een gesprek gevoerd naar aanleiding van een hulpvraag. Toch lijkt dit gesprek als onvoldoende informeel en gelijkwaardig te worden ervaren.

Werkteam Informeel-formeel

Vanaf oktober 2017 tot juli 2019 is een werkteam, bestaande uit beleidsmakers, sociaal professionals, studenten, docentonderzoekers, sociaal ondernemers, vrijwilligers en bewoners, actief geweest binnen het thema informeel-formeel. Het werkteam richt zich op concrete bewonersproblemen waarbij wordt gezocht naar de ervaren effecten van beleid op de praktijk. Dit werkteam vertrekt vanuit een bewonersvraag. Hierdoor ontstaat er ruimte voor de ervaringskennis van bewoners, naast de theoretische kennis en kennis van beleid en praktijk. Het eerste jaar heeft het werkteam zich gericht op het onderwerp kostendelersnorm (in de volksmond 'mantelzorgboete' genoemd), in het tweede jaar op het onderwerp huisuitzettingen. Hiernaast heeft het werkteam meegeschreven aan een [advies](#) aan de gemeente Rotterdam.

1. Het omgekeerde keukentafelgesprek

Bijeenkomst

In dit kenniscafé zijn de aanwezigen actief aan de slag gegaan met twee ingewikkelde vraagstukken die om een snelle oplossing vroegen. Op de locatie van Hogeschool Inholland aan de Posthumalaan in Rotterdam kwamen oktober 2018 ruim twintig bewoners, beleidsmakers, sociaal ondernemers, (docent) onderzoekers en studenten bij elkaar.

Sociaal beleid in de praktijk

Voordat het zover was praatte Guido Walraven, lector van Hogeschool Inholland, de aanwezigen bij over de dagelijkse praktijk sinds de decentralisaties in 2015. Guido Walraven plaatste het concept 'keukentafelgesprek' in het kritische debat dat wordt gevoerd over de veranderingen en beloften in het sociaal domein. In zijn verhaal richtte hij zich vooral op de sociale kant van het gemeentelijke beleid. Hierbij onderscheidde hij drie beloften 'in theorie': integraler, actievere solidariteit en democratischer. Vervolgens ging hij in op de gemengde berichten en gevoelens die in de uitvoeringspraktijk worden geuit. Dit leer ons dat de logica van praktijk en beleid bovendien vaak verschilt met die van bewoners. Dit zorgt mede voor een moeizame aansluiting van informele op formele (zorg)ondersteuning. En andersom.

Het omgekeerde keukentafelgesprek

Bij de 'formele' keukengesprekken komt doorgaans een professional bij een bewoner thuis. Het werkteam gooit dit keukentafelgesprek om door als 'informele' groep juist bij formele instanties achter de voordeur te komen. Het werkteam schuift, gewapend met een kleedje, thee en koekjes, ditmaal bij hén aan tafel. Het werkteam is met deze werkwijze al bij verschillende instanties langs geweest, waaronder gemeentelijke diensten en politieke partijen, en heeft samen gezocht naar de bedoeling van beleid en uitvoering.

Docentonderzoeker David ter Avest legde vervolgens de doelstelling van het Werkteam Informeel-formeel uit. "We moeten mensen eerst verbinden, waarna ze kunnen samenwerken. Vervolgens moeten we de stap maken naar een samenspel waarin formeel en informeel hand in hand gaan en zo gezamenlijk kunnen komen tot oplossingen."

Directe hulp gevraagd

Doel voor alle aanwezigen was om te werken aan twee actuele en acute praktijkcasussen. De bewoners om wie de casus draaiden waren zelf ook aanwezig: een bewoner die dakloos is geraakt en een vluchtelingengezin waarvan de kinderen hier zijn geboren, maar de Nederlandse nationaliteit nog (steeds) niet hebben. Onder begeleiding van enkele werkteamleden wisselden professionals, vrijwilligers en uiteraard degenen om wie het ging informatie uit om de specifieke vraagstukken zo goed mogelijk in beeld te krijgen. Vervolgens ging men samen zoeken naar oplossingen. Al snel bleek de grote bereidwilligheid van alle deelnemers om mee te denken. En het bleef niet alleen bij meedenken, want sommigen ondernamen meteen actie. Bijvoorbeeld door telefonisch contact te leggen met iemand in hun netwerk die van dienst zou kunnen zijn.

Na afloop nemen werkteamleden Erna de Vos en Sherita Thakoerdat ons mee met de opbrengsten. Een keukentafelgesprek zoals het zou moeten zijn: een mooie mix van formeel en informeel waarbij drempels zoveel mogelijk van tafel worden geveegd.





1. Het omgekeerde keukentafelgesprek

Ervaringen

“De Werkplaats Sociaal Domein organiseert mooie bijeenkomsten op het snijvlak van kennis en uitvoering/praktijk in verbinding met de stad. Het is goed dat de kennis ook wordt uitgedragen buiten de muren van de hogeschool. Ik ben bij het werkteam gekomen omdat het thema formeel-informeel aansluit bij mijn expertise, die ik graag deel in het werkteam. Omdat we zo gezamenlijk ook verbeteringen kunnen aanjagen in de uitvoeringspraktijk, in het sociaal domein.

De Werkplaats helpt mij met kennis, contacten leggen/netwerken en binding houden met de hogeschool. Ik word geïnformeerd over actuele projecten en onderzoek. Die relatie is wederzijds: ik kan ook actief bijdragen aan de bijeenkomsten. Er is voor iedereen wat te halen. Als uitvoerend professional krijg je reflectie op je handelen. Als beleidsmedewerker/onderzoeker kun je kennis ophalen. Voor alle deelnemers is de mogelijkheid verbindingen aan te gaan, elkaar leren kennen en netwerken. Het sterkst vind ik dat ervaringsdeskundigen/bewoners – diegenen om wie het gaat – er zelf er bij zijn. Het is een brede kring van betrokkenen. Niet alleen vanuit de hogeschool, maar ook van daarbuiten. De kenniscafés zijn goed opgezet als lerende bijeenkomst. En er is ook een vervolg na zo’n bijeenkomst, waarbij er ruimte is voor evaluatie. Aan de andere kant heb ik mijn vragen over de meerwaarde. Wat gaat het naast ons ‘genetwerk’ en kennisdelen opleveren? Hoe vertalen we dat naar de uitvoeringspraktijk in Rotterdam? Er gebeurt zoveel in het land en er is al zoveel kennis beschikbaar. Hoe kunnen we daar beter op aansluiten?”

Catelijne Akkermans - sociaal ondernemer en werkteamlid

“Als (vrijwillige) hulpverlener leer ik bij de Werkplaats dingen die ik ook weer aan mijn cliënten kan doorgeven. Ik ben bij het werkteam gekomen om mijn maatschappelijke steentje bij te dragen en dingen ten goede te veranderen. En om mijn cliënten zo goed mogelijk te kunnen helpen. Ik vind het belangrijk om mensen te helpen waar dat kan en ik probeer hier invloed op uit te oefenen. Dat kan ook via een kenniscafé. Ik vind de Werkplaats een heel goed middel om te proberen politieke invloed te hebben. Een middel om instanties en organisaties op bepaalde punten wakker te schudden. Laten zien dat in de praktijk soms dingen absoluut niet werken, eerder tegenwerken. Er zijn door de Werkplaats al regelmatig gesprekken geweest met instanties en de politiek. Maar dat is tot nu toe bij eenmalige gesprekken gebleven. Voor de toekomst zou ik graag zien dat we daar meer op doorpakken.”

Erna de Vos - bewoner, vrijwilliger en werkteamlid



2. Samenwerking mbo en hbo in het sociaal werk

Inleiding

Voor integrale samenwerking in het sociaal domein hebben we elkaar nodig. Samenwerking tussen verschillende disciplines draagt bij aan versterking van de kwaliteit van zorg. Ook mbo- en hbo-opgeleide professionals kunnen elkaar in het sociaal werk goed aanvullen, maar in de praktijk blijkt dit nog een uitdaging.

Focus op hbo

Sinds 2018 verkent de Werkplaats de samenwerking tussen mbo-hbo in het sociaal werk, waaronder de samenwerking binnen wijkteams. Ten opzichte van de hbo professional, lijkt nog onvoldoende zicht te zijn op mbo professionaliteit. Volgens Toby Witte, lector bij Hogeschool Rotterdam, lijkt “de mbo’er in het ‘transformatiegeweld’ het onderspit te delven in waardering en inbreng”. In een van zijn columns voor de Werkplaats gaat Witte uitgebreid in op de samenwerking mbo en hbo in de wijkpraktijk. De hele column is [hier](#) te lezen. Witte signaleert dat in de vele publicaties over de professionaliteit van het sociaal werk de indruk wordt gewekt dat het sociaal domein vooral een aangelegenheid is voor hbo- en universitaire professionals. Mbo’ers worden zelden of nooit expliciet genoemd. “Alsof mbo’ers er nauwelijks toe doen”, vervolgt Witte.

Accentverschillen

Door hun focus op hbo’ers, negeren gemeenten en instellingen de unieke kwaliteiten van de mbo-opgeleide professionals en hoe mbo’ers en hbo’ers zich tot elkaar kunnen verhouden én versterken. Deze eenzijdige oriëntatie ondervinden de mbo-studenten aan den lijve, in het aantal stageplaatsen en vacatureteksten en in de stille verwachting dat ze later toch wel hbo gaan doen. Een verkenning van vigerende documenten en kaders, competentieprofielen, beroepsprofielen en functiebeschrijvingen laten in essentie een bescheiden onderscheid zien tussen mbo en hbo opgeleide sociaal werkers. Accentverschillen zijn er wel, bijvoorbeeld ten aanzien van organisatorische positie en regierol. En in het jeugddomein is de verplichte SKJ-registratie gekoppeld aan een hbo-diploma.

De waarde van de mbo-professional

Om de ‘belofte van nabijheid’ te realiseren ziet Witte een prominente rol voor de mbo-professionals weggelegd. Juist ook bij wijkteams waar doorgaans hbo-professionals werkzaam zijn. Een goed voorbeeld van hoe mbo- en hbo-opgeleide professionals in een wijkteam kunnen samenwerken is te vinden in Hardinxveld-Giessendam. In 2019 heeft de Werkplaats een verkennend onderzoek gedaan naar de ervaren inzet en waarde van de mbo professional in het wijkteam van deze gemeente. Het wijkteam in Hardinxveld-Giessendam is vanaf de start in 2015 samengesteld uit zowel mbo’ers als hbo’ers. Een bewuste keuze van gemeente én dienstverlenende organisaties, waaronder Vivenz. Het wijkteam in Hardinxveld-Giessendam laat enerzijds zien op welke wijze wijkteams mbo-professionaliteit optimaal kunnen inzetten en hoe mbo’ers en hbo’ers in het sociaal werk elkaar kunnen versterken. Het verkennend onderzoek is [hier](#) te lezen.

2. Samenwerking mbo en hbo in het sociaal werk

Bijeenkomst I

November 2018 organiseerde de Werkplaats samen met het Albeda College het tweede kenniscafé. In het Rotterdamse Huis van de wijk Post West stond de vraag centraal hoe het hbo en het mbo samen beter kan aansluiten op de wijkbehoeften. In het bijzonder ging het hierbij de verschillen én overeenkomsten tussen mbo'ers en hbo'ers. Ongeveer dertig belangstellenden deelden actief hun gedachten over deze onderwerpen. Marjolein Masselink, voorzitter van de Brede Raad 010, en Toby Witte, lector Maatschappelijke Zorg bij Hogeschool Rotterdam voorzagen het kenniscafé van de nodige, scherpe prikkels voor een stevig gesprek.

Verschillen mbo'er en hbo'er

Hoe pakt een mbo'er een bepaald probleem aan? En is dat anders dan de wijze waarop een hbo'er dat doet? Met een praktijkvoorbeeld van een gezin met meerdere hulpvragen opent Tjaako Minnema, beleidsadviseur Albeda College, deze middag. De aanwezigen mochten direct nadenken en antwoorden. De algemene gedachte (heel zwart-wit bezien) is dat mbo'ers gaan voor een directere aanpak en dichter bij de mensen staan. Hbo'ers analyseren meer en starten met een plan van aanpak. Docentonderzoeker Judith van Vliet van Hogeschool Inholland geeft aan verrast te zijn door de overlap in de praktijk: "Zowel de mbo'er als hbo'er zeggen te beginnen met de vraagstelling en het opbouwen van een vertrouwensband. Wel zie je dat de hbo'er eerder externe partijen inschakelt zoals een school voor speciaal onderwijs of maatschappelijk werker." De vraag rijst of misschien het verschil in kaders waarbinnen mbo'ers en hbo'ers moeten bewegen zorgt voor onderscheid.

Handen ineen

In een bevlogen pleidooi vraagt Toby Witte zich af wat de meerwaarde is in de praktijk. "Hoe kunnen de mbo'er en hbo'er elkaar versterken? Het enige doel is uiteindelijk kwalitatieve zorg leveren. Ze zouden met meer lef moeten werken. Nieuwe termen en opleidingen, zoals 'Social Work' zijn allemaal op hbo'ers gericht. Je ziet nergens hoe mbo en hbo zouden moeten samenwerken. Dat vraagt om 'ongepast' werk'. Onderwijsraden moeten nu de handen ineenslaan om te kijken wat haalbaar is."

Mooie toekomst voor mbo'ers

Vervolgens leidt Marjolijn Masselink de aanwezigen op luchtige wijze in naar de groepsgesprekken. Gebaseerd op haar eigen vooroordeel toont ze op luchtige wijze het verschil tussen een mbo'er en hbo'er door een doos met stiften op de grond te laten vallen. De hbo'er maakt eerste een plan en overlegt, de mbo'er raapt meteen de stiften op. Masselink ziet een interessante samenwerking tussen beiden in de praktijk en een mooie toekomst voor mbo'ers. "Tijdens de opening van het mbo-jaar sprak onze koning uit dat 'het de mbo'ers zijn die Nederland laten draaien' en dat mbo'ers 'keihard nodig' zijn."

Mbo'ers in het wijkteam?

Om de verschillende ideeën over mbo en hbo met elkaar te delen heeft Masselink vier stellingen om in groepjes te bespreken. Onderwerpen als stagemogelijkheden voor mbo'ers, het aanzien van het mbo en de rol van de gemeenten in de uitvoering passeerden de revue. Uit deze vruchtbare gesprekken rolden diverse beloftevolle acties zoals de bereidheid om mbo'ers aan het wijkteam te verbinden en om tot een meer gelijkwaardig rol voor mbo- en hbo-instellingen te komen.

In de gesprekken wordt het gebrek aan mbo-beroepsverenigingen benoemd en dat er bij sommige organisaties een 'angstcultuur heerst' om mbo'ers aan te nemen. Nikita Dam is derdejaars mbo-student Sociaal & Pedagogisch Werk bij het Albeda College. "Je ziet bijna geen mbo-vacatures voor mijn vakgebied.": Ook blijken er in Rotterdam onvoldoende stageplekken voor mbo'ers en zijn de Rotterdamse wijkteams (nog) niet toegankelijk voor mbo'ers. Dit is in een aantal andere gemeenten al wel mogelijk. Jolanda Broekzitter van de gemeente Rotterdam oppert om zich hard te maken voor een stageplek voor een mbo'er in een wijkteam: "Het was mij helemaal niet bekend dat er zo'n verschil was tussen mbo en hbo. We moeten echt met elkaar in gesprek gaan."

Oefen invloed uit waar je kunt

Genoeg gespreksstof en voer voor verbetering dus. Te beginnen met communicatie tussen de diverse organisaties. Witte overlegt al vanaf 2015 met gemeente en onderwijsvertegenwoordigers over sociaal werk. "Ik bedenk me nu pas dat hier nooit vertegenwoordigers van het mbo bij zijn. Dat moet natuurlijk snel veranderen." Meer stageplekken en meer vacatures zijn nodig, maar daarvoor zal eerst de mbo'er meer bekendheid en erkenning moeten krijgen. Daarnaast kan en moet de samenwerking binnen het sociaal domein veel intensiever. Om ergens te beginnen eindigt Toby Witte met een advies voor alle aanwezigen en betrokkenen: "Oefen invloed uit waar je invloed kunt uitoefenen."



2. Samenwerking mbo en hbo in het sociaal werk

Bijeenkomst II

Vlak voor de zomer van 2019 was het tweede kenniscafé over de rol van de mbo'er in het sociaal domein. De duurzaamheidsfabriek in Dordrecht fungeerde ditmaal als locatie. Ongeveer 25 belangstellenden vanuit gemeenten, onderwijs en het werkveld gingen met elkaar in gesprek over dit onderwerp.

In het kenniscafé werd voortgeborduurd op een conclusie van het eerdere kenniscafé, namelijk: 'Het lijkt wel of de mbo'er niet bestaat.' Vandaar dat men deze middag op zoek ging naar die mbo'er. Waar vind je die mbo'ers in het sociaal domein? Welk profiel hebben ze? En over welke competenties beschikken ze? De praktijk wijst uit dat de mbo'er vaak hetzelfde doet als een hbo'er. Een mbo'er is geen hbo-min, maar een hbo'er blijkt wel mbo-plus. Hoe krijgt de mbo'er de aandacht die er nu te weinig is?

Leren door het samen doen

Doel vanmiddag was onder andere vergroting van de bewustwording over de mbo'er in het sociale werkveld. Daarnaast wordt de uitkomst van deze bijeenkomst gebruikt als input voor een advies aan de gemeente Hardinxveld-Giessendam voor de doorontwikkeling van het wijkteam aldaar. Anke Verkade, bestuurder bij Vivenz, vertelt enthousiast over de inzet van mbo'ers binnen haar organisatie. Vivenz biedt maatschappelijke dienstverlening in dertien gemeentes in de regio (BAR, Drechtsteden en de AV-regio) en telt ongeveer 200 medewerkers. "Wat mij opviel in mijn eerste werkweken bij Vivenz, is wat de mbo'er allemaal voor elkaar krijgt. Ik vraag me echt af of een hbo'er dat ook lukt. Het gaat uiteindelijk om de effectiviteit die je achter de voordeur bereikt. De mbo'er levert werk dat een aanvulling is op dat van een hbo'er. Het is niet of-of wat mij betreft, maar en-en." Vivenz zet vooral mbo'ers in bij thuisbegeleiding, met name bij eenoudergezinnen waar bijvoorbeeld ook al jeugdzorg in beeld is. Ze gaan daar vooral praktisch aan de slag. Wat nieuw is, is om mbo'ers in sociale teams te plaatsen. "Je ziet dat ze vooral van dienst zijn bij de verbinding tussen formele en informele hulpverlening. De nieuwe term hiervoor is sociaal makelaars. De grote verdienste van de mbo'ers is dat ze vertrouwen winnen door (samen) 'te doen'. Er wordt veel gepraat in Nederland. Maar velen leren niet door het gesprek, maar door het samen doen."

Meer kansen en stagemogelijkheden voor de mbo'er

Hans Roskam is werkzaam bij Welzijn Capelle en van hieruit projectleider van Spoor 22. Via Spoor 22 richten onderwijs- en sociaalwerkorganisaties in de regio Rotterdam-Den Haag zich gezamenlijk op de veranderende eisen aan de nieuwe sociaal werker. Daarnaast zet men in op de vergroting van de kansen van mbo'ers op de arbeidsmarkt en een leven lang ontwikkelen. Spoor 22 is de eerste gehonoreerde RIF-aanvraag (met steun van de minister van OCW) uit de welzijnssector. "De ambitie van Spoor 22 is een verbeterde aansluiting van de mbo'er op het werkveld. Nadruk ligt hierbij op de Associate Degree-opleidingen vanwege de grote vraag naar mbo+." Roskam ziet dat de aandacht voor de mbo'er in het sociale werkveld is verslapt. Zo zijn er voor hen nauwelijks stageplaatsen en worden ze ook niet snel aangenomen. "Heel veel instellingen stellen kwaliteit gelijk aan hbo. Waar komt dat vandaan?" Spoor 22 maakt zich hard voor de mbo'ers en zorgt bijvoorbeeld voor meer stagemogelijkheden. "Het doelgerichte van de mbo'er spreekt aan. We vinden dat hbo-competenties worden overschat, die van mbo onderschat. Daar moeten we echt iets aan doen. Ik ben een

hartstochtelijk pleitbezorger voor de mbo'er."

Tafelgesprekken

In de navolgende tafelgesprekken discussiëren de aanwezigen in gemixte samenstelling over de stelling 'Mbo-professionaliteit moet beter ingezet en benut worden door wijkteams'. Enkele conclusies die hieruit naar voren kwamen is dat de afweging tussen kosten en kwaliteit een rol speelt in de praktijk, dat bewoners vooral gehoord moeten worden en een diverse samenleving ook een divers wijkteam vraagt. Een mix van mbo'ers en hbo'ers kan een goed vertrekpunt zijn. Hiernaast wordt gesteld dat mbo'ers vaker ambassadeur van het sociale werkveld kunnen zijn, zoals Sjef van der Klein: Sociaal werker van het jaar 2018, mbo'er én docent Sociaal Werk op een mbo.

Profileren is nodig

Na de tafelgesprekken worden plenair de bevindingen besproken. Josien Hofs, vanuit het regionetwerk Rotterdam van beroepsvereniging BPSW reflecteert vanuit het landelijk perspectief. Hofs gaat hierbij onder andere in op beroepsethiek en beroepscode die voor iedereen gelden. "Er is geen jip-en-janneke-ethiek. Er is maar één ethiek en die geldt voor ons allemaal." Ook vertelt ze dat mbo'ers ook lid kunnen worden van de beroepsvereniging, alleen weten ze dat vaak nog niet. "Sociaal werkers vormen een bescheiden beroepsgroep. Profileren is nodig, juist ook van de mbo'ers!"



2. Samenwerking mbo en hbo in het sociaal werk

Ervaringen

“In de BAR-gemeenten waaraan ik als docent verbonden ben, zie ik geen samenwerking met mbo’ers. Dat is wel een eyeopener voor mij. Hoe kunnen hbo’ers en mbo’ers wel effectief met elkaar samenwerken? Omdat ik ook studenten begeleid is dit voor mij zeer informatief. Wat is het perspectief? Ik vind het interessant om te zien hoe dit zich gaat ontwikkelen.”

Gerard Aerts - docent en stagecoördinator Hogeschool Rotterdam

“Ik vond het erg fijn om te sparren met andere professionals over de rol van de mbo’ers. Heel goed dat we hier vanuit verschillende perspectieven zitten, werkveld, onderwijs, vrijwilligers... Veel herkenning voor mij die goed aansluit op de praktijksituaties. Wel had ik gehoopt om tijdens de tafelgesprekken wat meer de diepte in te gaan, maar helaas was daar de tijd wat te kort voor.”

Feruze Sarikaş – projectleider Spoor 22 regio Haaglanden





3. Verbondenheid en veerkracht

Inleiding

Het sociaal domein is volop in beweging. De nieuwe werkelijkheid na de decentralisaties begint te wennen, maar een hoge werkdruk, regeldruk, volle caseload en nieuwe partijen stellen het sociaal domein op de proef. Juist in deze tijd blijft ruimte maken voor ontmoeting belangrijk. In de periode 2016-2017 heeft een werkgroep van de Werkplaats gewerkt aan de doorontwikkeling van wijkteams. De belangrijkste aanbeveling voor wijkteams luidt om, hoe hoog de druk ook is, ruimte te maken voor ontmoeten en ont-moeting.

Ontmoeten en ont-moeting

Door tijd voor ontmoeting te reserveren ontstaat de mogelijkheid elkaars perspectieven en bijbehorende taal te verkennen. Zodoende kan men van en met elkaar leren. Ontmoeting kan zo ook worden opgevat als letterlijk ont-moeten. De publicatie [Ruimte voor ont-moeting](#) gaat hier uitgebreid op in en beschrijft het leerproces van de werkgroep. Juist door ontmoetingen rond een specifiek thema ontstaat begrip voor elkaars professionele handelen en meer onderling vertrouwen. Het ontmoeten vanuit een open houding lokt nieuwsgierigheid uit naar elkaars opvattingen, ideeën en vooral ervaringen. Veronderstellingen worden bespreekbaar gemaakt en het wordt makkelijker om dingen 'die je nou eenmaal zo doet' los te laten. Hierdoor staat men meer open voor andere manieren van kijken.

Werkteam Verbondenheid en Veerkracht

Het belang van ontmoeting als succesfactor heeft navolging gekregen met het werkteam Verbondenheid en Veerkracht. Dit werkteam richt zich op de ontmoeting van bewoners, sociaal professionals in de uitvoering en beleidsprofessionals rondom een specifiek thema: eenzaamheid. Je eenzaam voelen is heel gewoon. Eenzaamheid kan voor alle mensen een groot probleem zijn, ongeacht leeftijd, achtergrond of sociaal netwerk. Pas als sprake is van sociale, emotionele of existentiële eenzaamheid die mensen belemmert om te kunnen meedoen met wat zij willen, zijn (preventieve) interventies nodig. Het werkteam kiest ervoor om zich te focussen op wat wenselijk en mogelijk is. Eenzaamheid wordt daarom positief geformuleerd als 'Verbondenheid en Veerkracht'. Het werkteam bestaat uit studenten, docentonderzoekers en professionals uit de sociale en culturele sectoren in de gemeenten Schiedam, Vlaardingen en Barendrecht. Het werkteam deelt kennis en ervaringen rondom de aanpak van eenzaamheid en wil gezamenlijk de strijd tegen eenzaamheid aangaan. Het proces verloopt langs de methode van Design Thinking. Deze bestaat uit inspiratiebezoeken, interviews, workshops en het verzamelen van best practices. De uitwisseling van kennis en ervaring in de werkteambijeenkomsten en uitgevoerde activiteiten heeft effect. Professionals hebben hiermee inspiratie, nieuwe ideeën en inzichten gekregen over het tegengaan van eenzaamheid. Met verbondenheid, veerkracht en zingeving willen de professionals de eenzaamheid aanpakken.

E-magazine met kennisclips

Vanaf 2019 is het werkteam zich gaan richten op het betrekken van de doelgroep en ontwikkelen van activiteiten die zorgen voor samenwerking tussen professionals en bewoners rondom het thema. De twee kenniscafés die worden beschreven vormen twee van deze activiteiten. Begin 2020 presenteert dit werkteam een digitaal magazine met opbrengsten, verhalen en met kennisclips voor praktijk, beleid en onderwijs.

3. Verbondenheid en veerkracht Bijeenkomst I

In het laatste kenniscafé van 2018 stond ontmoeting centraal, als middel om verbinding en veerkracht te vergroten. Met bijna vijftig belangstellenden, waaronder veel bewoners, studenten en professionals uit beleid en praktijk, was de opkomst hoog. In de Kansenfabriek in Schiedam zorgde het gemêleerde gezelschap zorgde voor veel dynamiek. Als toetje op de bijeenkomst was er voor alle deelnemers een Syrisch buffet, verzorgd door Dina, Ikhlas en Jihan van Smaak.

Gesprek op gang brengen

Doel van deze bijeenkomst was om een gelijkwaardig gesprek op gang te brengen over gevoelens van eenzaamheid en wat voor iemand werkt om deze gevoelens tegen te gaan. Een actueel thema waarop lastig grip te krijgen is, maar dat overal speelt. Niet alleen onder ouderen, maar ook onder jongeren. Ondanks de vele onderzoeken over eenzaamheid en de strijd hiertegen blijkt eenzaamheid niet verminderd. Soms is er zelfs sprake van meer eenzaamheid. Hoe kan dit? En hoe kun je het probleem goed aanpakken? Vragen waarover het werkteam zich heeft gebogen.

Iedereen is ervaringsdeskundige

Mustáfa Kálo opende het kenniscafé met twee gedichten; een over verbinding en een over zorg. En in het Nederlands, al woont Mustáfa Kálo als Syrisch vluchteling nog geen drie jaar in Nederland. Janneke van Lisdonk, van de gemeente Schiedam en lid van het werkteam, hoopt dat iedereen naar huis gaat met 'tips en handvatten': "Niet alleen privé, ook voor het werk. We zijn allemaal ervaringsdeskundigen als het om eenzaamheid gaat. Is het niet bij onszelf, dan wel bij iemand in onze naaste omgeving." In de navolgende tafelgesprekken maakte iedereen op een laagdrempelige manier kennis met elkaar. Men deelde met elkaar waar men goed in is, waar men zich voor inzet en waar men lak aan heeft. Ook om wie men geeft, waar men trouw aan is en waar men nog in zou willen groeien kwam ter tafel.

Geheime tuin

Vervolgens was het de beurt aan werkteamlid Saskia Weltevrede. Zij nam de aanwezigen in een geleide fantasie mee naar hun eigen geheime tuin die zij vervolgens op papier mochten tekenen. Doel was om je zelfbeeld neer te zetten, maar ook je naaste omgeving en de relatie met die omgeving. Dat leverde interessante gesprekken op waarbij niet iedereen het achterste van zijn tong liet zien. "Ik heb mensen om mij heen nodig om te groeien", "Ik ben een rode roos" en "Als je zelf eenzaam zou zijn, hoe ben je dan bereikbaar?" waren enkele gehoorde opmerkingen tijdens de bespreking van elkaars tekening. Door deze gesprekken ontstond er een verbondenheid tussen mensen die elkaar niet eerder hadden ontmoet.

Verbondenheid

De ongedwongen sfeer en afwisseling van het programma (en niet te vergeten het heerlijke eten) zorgden voor een positief gevoel bij de meeste deelnemers. Een aantal studenten deelde wat op hen indruk had gemaakt: "Alle persoonlijke verhalen van mensen die je niet kent, waardoor je merkt dat openstaan voor anderen belangrijk is. Niet denken, oh die ziet er goed uit, daar gaat alles goed mee en oordelen op de buitenkant. Want als je het verhaal erachter hoort, merk je dat diegene zich ook wel eens eenzaam voelt en wat zij doet om hier mee om te gaan. Zo'n open gesprek is dus echt belangrijk."

Op naar een Dag van Verbondenheid

Nog geen maand later kreeg dit kenniscafé een waardig vervolg. De Werkplaats organiseerde op Blue Monday (21 januari 2019) een Dag van Verbondenheid, samen met de gemeenten Barendrecht, Schiedam en Vlaardingen, Stichting Mooi Werk, Dock, Seniorenwelzijn en KijkopWelzijn. "Omdat we afgelopen zomer, na een aantal bijeenkomsten, nog niet om tafel zaten met de mensen om wie het gaat, hebben we besloten om een speciale dag rondom dit thema te organiseren", legt docentonderzoeker Elizabeth van Twist uit. Deze dag werd, met ruim 80 deelnemers, een groot succes en bron van inspiratie voor de deelnemers.





3. Verbondenheid en veerkracht Bijeenkomst II

Als vervolg op de eerste editie stond het thema 'Verbondenheid en veerkracht' wederom centraal tijdens het kenniscafé. Ruim dertig belangstellenden gaven gehoor aan de uitnodiging deel te nemen aan deze bijeenkomst in Ontmoetingscentrum De Vijf Molens in Schiedam. Kennisclips, workshops en theoretische invalshoeken zorgden voor een afwisselende en inspirerende bijeenkomst.

Verbondenheid

Zonder het woord eenzaamheid in de mond te nemen weten we dat er veel ouderen zijn met (te) weinig sociale contacten. Om deze middag positief te starten werd een kennisclip getoond over De Wandelclub. Een mooi initiatief om verbondenheid te bevorderen en duidelijk een behoefte van velen vervullend. Het clubje kent alleen maar enthousiastelingen die wekelijks samen maximaal een uur wandelen. 'Samen uit, samen thuis' is het motto en dat draagt bij aan de verbinding tussen de deelnemers. Na deze kennisclip gingen de bezoekers van het kenniscafé in drie verschillende workshops uiteen.

Zelfcompassie en veerkracht

Met een positief gevoel begeeft vervolgens een deel van de deelnemers zich naar de workshop Zelfcompassie en veerkracht door Jeroen Weekenborg. Onder zelfcompassie verstaat Jeroen 'liefdevol naar jezelf zijn'. "Waarom? We leven in een maatschappij die veel van ons vraagt en waarin we steeds strenger naar onszelf worden. Bijna allemaal herkennen we een innerlijke criticus die zegt dat je geen fouten mag maken of iets niet moet doen. Dat zit in het menselijk systeem. Daarbij moeten we steeds vaker 'bewijzen' dat we ergens goed in zijn of een ander kunnen helpen. Dat kan alleen als je zelf in balans bent. Zelfcompassie is een van de manieren om hiermee aan de slag te gaan." Na een ontspanningsoefening en het delen van ervaringen is een van de conclusies (die Jeroen als handvat aanreikt) dat ongemakken en pijn nu eenmaal bij het leven horen.

20 wegen naar geluk

In een andere workshop ervaren de deelnemers hoe snel ze zich, als onbekenden, onderdeel van een groep voelen. De korte verhalen met bijbehorende vragen, gespreksregels, talking stick, veiligheid en positieve emoties in de groep zorgen meteen voor verbinding. De ervaringsdeskundigen delen positieve resultaten van hun werkwijze, zoals het ontstaan van een vaste praatgroep gefaciliteerd door vrijwilligers. Het netwerk van deelnemers is groter geworden, men ontvangt hulp van elkaar bij praktische dingen en doet meer mee aan activiteiten waar men voorheen niet alleen naar toe ging.

Kennisdelen en van elkaar leren

Na de workshops praat docentonderzoeker Elizabeth van Twist de aanwezigen bij over de leeropbrengsten van het werkteam. "Kennisdelen en van elkaar leren zijn belangrijk om bijvoorbeeld het probleem eenzaamheid aan te pakken. Het lukt goed om de professionals, maar helaas minder goed om de bewoners aan tafel te krijgen. Wil je een probleem aanpakken dan moet je, als professionals en bewoners, samen iets doen. Zelf ervaren leidt tot bewustwording, vandaar deze workshops vanmiddag. We hebben de laatste anderhalf jaar ontdekt hoe makkelijk het is om snel een gesprek van mens tot mens te krijgen. Door positieve emoties op te roepen worden mensen blij. Met oprechte belangstelling gaan mensen openstaan en vertellen ze over hun problemen."

Beleidsleren

Toby Witte (lector Hogeschool Rotterdam) gaat vervolgens in op beleidsleren. “Leren is vooral luisteren, samenwerken en doen. Vooral dingen van elkaar leren. De good practices blijken nuttig, maar teleurstellingen (b)lijken nog waardevoller. “Successen leiden vaak tot kopieergedrag, ‘brillante mislukkingen’ zijn leerzamer.” Rondom het thema eenzaamheid is beleidsleren zeker van belang. Daarbij geldt de vraag hoe je het abstracte beleid van gemeentes concreter maakt voor de doelgroep. “Het probleem is dat wat op papier staat vaak niet aansluit op de praktijk. Beleidsambtenaren zouden vaker in contact moeten komen met de mensen om wie het gaat. Aan de andere kanten moeten die mensen ook begrip kunnen opbrengen voor de geheel andere positie van ambtenaren.”

Waar zet je op in als werkteam?

Als laatste spreker neemt Guido Walraven (lector Hogeschool Inholland) het woord. “Om verbinding te versterken moeten we uitgaan van het sociaal kapitaal. Zo kun je een bond vormen met mensen die op jou lijken. Verder kun je leren hoe je met anderen omgaat. Sla een brug naar mensen die anders zijn dan jij. Ten slotte moet je vertrouwen hebben in de instellingen die er zijn.” Om ook veerkrachtig te groeien kun je uitgaan van diverse motivaties. Autonomie, samen leren en competentie zijn de drie speerpunten die je als werkteam kunt inzetten. Je kunt er één kiezen, maar ze ook combineren.” Ter afsluiting benadrukt Guido het teamleren, iets wat al naar voren kwam bij Elizabeth en Toby. “Om maatschappelijke vraagstukken zoals eenzaamheid aan te pakken, moeten we goed met elkaar nadenken wat we willen doen. Wat is nou goede ondersteuning waaraan mensen echt iets hebben?”



3. Verbondenheid en veerkracht

Ervaringen

“Ik ben student aan de Hogeschool Inholland Rotterdam en zit in mijn afstudeerfase. Naast dat ik student ben, werk ik zelf als jeugdwerker bij Xtra Welzijn in Den Haag. Mijn afstudeervraagstuk richt zich op eenzaamheid onder jong volwassenen. Naar aanleiding van het kenniscafé ben ik out of the box gaan denken. Hierdoor kreeg ik meer inspiratie voor mijn afstudeeronderzoek. De meerwaarde van deelname aan het werkteam zit voor mij in het opdoen van nieuwe contacten. Ik vind dit een prettige Werkplaats, omdat ik in contact ben gekomen met (nieuwe) ervaren professionals. Ook heb ik daardoor met andere studenten kunnen brainstormen over het onderwerp. De bijeenkomsten hebben mij geïnspireerd. Het levert mij een hoop positiviteit op. De kenniscafés mogen wat mij betreft vaker terugkomen. Ik zou graag thema's zien als jongeren met overgewicht/gezonde lifestyle, jongeren die kampen met schulden of jongeren met een licht verstandelijke beperking (LVB).”

Rachida Balhadj - student Hogeschool Inholland

“Ik vond het heel bijzonder, onder andere door het meditatiestuk. Een goede methode om met de mensen in gesprek te raken”

Berthy Prins – bewoner

“Ik vond dit leuk om te doen, maar ik miste alleen wat verdieping in het thema eenzaamheid. Komt er een vervolg, dan ben ik er zeker bij.”

Mieke Wigmans – Stichting J&S Projecten

“Wij werken bij de inloop op Kreileroord en bieden een vangnet voor de kwetsbare burgers uit de wijk. Bij de inloop heeft elke klant een behoefte of vraag. We zijn bij het werkteam gekomen om met andere professionals te brainstormen, zodat we de verbinding met de wijkbewoners/professionals kunnen versterken. Via het kenniscafé wilden we wat meer brainstormen over de behoefte van kwetsbare burgers en hun professionele netwerk. Het zou leuk zijn als er een kenniscafé met dit onderwerp georganiseerd zou worden in de wijk IJsselmonde voor alle netwerkpartners.”

Daria Maanster - Pameijer

“Ik was er ook bij het vorige kenniscafé over Verbondenheid en veerkracht. Nu werd er veel meer de diepte ingegaan en heb ik nu genoeg tips mee kunnen nemen. Wat mij betreft een waardevol samenkomen.”

Mieke Wigmans – Stichting J&S Projecten



4. Intergenerationele overdracht

Inleiding

Hoe voorkomen we dat wijkteams steeds bij hetzelfde woonadres aanbellen? En hoe komt het dat hulpverleners verschillende gezinsleden in hun praktijk tegenkomen? Deze en meer vragen vormen de aanleiding om als Werkplaats in verschillende gemeenten te werken aan interventies voor het doorbreken van intergenerationele problematiek.

Bij Intergenerationele problematiek gaat het over de overdracht van problemen van generatie op generatie. Intergenerationele problematiek gaat over problemen die minimaal in drie generaties voorkomen, soms wel zeven generaties lang. Denk hierbij aan mishandeling, armoede, risicogedrag en criminaliteit. Verschillende factoren (sociaal, biologisch en psychologisch) bepalen of en in welke mate deze problemen worden 'doorgegeven' aan volgende generaties. Belangrijk is dat de sociaal professionals een stabiele vertrouwensband kunnen opbouwen, eigen inzichten en ervaringen met elkaar delen en soms de discretionaire ruimte inzetten. Dit houdt in dat er soms moet worden afgeweken van de richtinggevende kaders.

Werkteam Intergenerationele problematiek

Vanaf eind 2017 is een werkteam van de Werkplaats op zoek gegaan naar werkzame tools om intergenerationele problematiek te doorbreken. Literatuur en casuïstiek uit Rotterdam, Vlaardingen en Schiedam is verzameld, er zijn genogramtrainingen gegeven en voor de sociaal professional in het veld is een handreiking ontwikkeld. Het werkteam stelt dat persoonlijke professionaliteit een doorslaggevende succesfactor is, naast het doelgericht inzetten van interventies. Belangrijk hierin is onder meer een positieve, onbevooroordeelde en oprechte benadering. Daarnaast moet de professional zorgen voor een vertrouwensband en lef en wilskracht tonen.

Intergenerationele overdracht in plaats van intergenerationele problematiek

Vanaf 2019 is het werkteam bewust van naam veranderd. Naar aanleiding van literatuuronderzoek en gesprekken in de praktijk blijkt dat de term 'intergenerationele problematiek' de verkeerde focus geeft. De aandacht blijft dan vooral gericht op problemen die sociaal professionals tegenkomen. Verschillende onderzoeken concluderen dat, wanneer de focus ligt op wat goed gaat, de oplossingsrichtingen en de benadering van problemen verbetert. Daarom focust het werkteam op intergenerationele overdracht.

Het werkteam is in 2019 doorgeshaan met als doel om een uitvoerbare werkrelatie op te bouwen met wijkteams om theoretische maar vooral ook praktische tools aan te reiken en best practices te verzamelen. Vanuit wijkteams blijft er veel interesse en vooral veel vragen over dit onderwerp. Het werkteam werkt met verschillende wijkteams aan het delen en creëren van kennis en ervaringen rondom dit thema. Kan een negatieve spiraal doorbroken worden? Ja, als wijkteammedewerkers en andere professionals in het sociaal domein samen bewuste en gerichte interventies toepassen en kennis delen. Laten we vooral leren van intergenerationele successen.

4. Intergenerationele overdracht

Bijeenkomst I

In het eerste kenniscafé van 2019 stond het thema intergenerationele overdracht centraal. Op Hogeschool Rotterdam kwamen zo'n 25 belangstellenden bijeen, waaronder wijkteammedewerkers, onderzoekers en sociaal ondernemers, om te discussiëren over hoe je kan omgaan met problemen die van generatie op generatie overgaan.

Docentonderzoeker Erfan Pourmohammadi van Hogeschool Rotterdam opende het kenniscafé. Pourmohammadi deelde de bevindingen van het werkteam dat in Schiedam, Vlaardingen en Rotterdam heeft gewerkt aan dit thema. Het doorbreken van intergenerationele problematiek blijkt en blijft een ingewikkelde opgave. "Er bestaat geen kant-en-klare oplossing of methodiek. Het doorbreken van een problematisch patroon kan wanneer de vakbekwame en persoonlijk geïnteresseerde, sociaal professional gelooft in de mogelijkheden van zijn/haar cliënt."

Vertrouwensband

Het kunnen aanpakken van dit problematische patroon als professional kan alleen vanuit een vertrouwensband met de cliënt. Dat vraagt van de professional een onbevooroordeelde manier van werken. De praktijk leert dat een positieve benadering en het goed aansluiten van de oplossingsrichtingen bij de leefwereld van de cliënt voorwaarden zijn voor het kunnen doorbreken van een patroon. In Scandinavië blijken de professionals ook steeds meer aandacht te hebben voor culturele aspecten en gendersensitiviteit.

Een rondje langs de aanwezigen leerde dat de term intergenerationele problematiek niet zo veel gebruikt wordt. Een dergelijk problematisch patroon komt echter in vrijwel iedere casus terug. Met interesse vragen stellen als 'wie is je vader of moeder' kan het ijs breken en een band scheppen waardoor mensen willen vertellen over hun familie.

Kinderen zijn probleemeigenaar

Volgens Angelina Franken van Stichting Elckerlyc (dak- en thuislozenopvang) in Vlaardingen blijken kinderen de echte probleemeigenaren. "De ouders hebben geleerd (of aangeleerd) om op een verkeerde manier met problemen om te gaan. Wij proberen daarom de kinderen te leren om het anders te doen." Problemen zoals huiselijk geweld blijken veel voor te komen van generatie op generatie. Dat deze gezinnen dakloos raken heeft vaak een andere oorzaak: schulden. Beleidsmakers maken volgens Franken geen geld vrij voor de kinderen, omdat zij niet worden gezien als probleemeigenaar. "Wij worden alleen voor de volwassenen gefinancierd." Aan professionals de taak en uitdaging om deze patronen te doorbreken. Wanneer je als professional iemand binnen een probleemgezin tot andere inzichten kunt laten komen heb je al veel bereikt.

Herkennen en bewustwording als eerste stap

Met de werkvorm wereldcafé gingen de aanwezigen in aan gesprekstafels aan de slag met drie vraagstukken. De vraagstukken richten zich op hoe sociaal professionals negatieve intergenerationele overdracht kunnen doorbreken, welke preventie rol zij kunnen spelen en hoe passend beleid hierbij er uit zou moeten zien. Naast het delen van ervaringen en kennis werden veel concrete aanbevelingen en geformuleerd. Zo werd de wens voor meer ruimte voor professionals breed gedeeld – om

ondersteuning persoonlijker te maken en ook nazorg te kunnen bieden. En wanneer het lukt om ook positieve of constructieve patronen in het gezin te herkennen kunnen deze worden ingezet om het gezin te empoweren. Meermaals werd aan de gesprekstafels het belang van bewustwording bij gezinnen benadrukt, om zodoende niet alleen problemen op te lossen maar juist ook de oorzaken aan te pakken.

Hoe verder?

Er valt dus nog veel winst te behalen. Zeker gezien het feit dat intergenerationele problematiek vaak niet herkend wordt en daardoor onderkend wordt door hen die het aangaat. Dat maakt het complex en vereist maatwerk. Een stap in de goede richting is wanneer (sociaal) professionals in de wijk elkaar kunnen versterken. Bijvoorbeeld door het delen van kennis en ervaringen of het leren binnen een community of practice.



4. Intergenerationele overdracht

Bijeenkomst II

De tweede bijeenkomst over het thema intergenerationele overdracht stond eind december 2019 op de agenda. De Werkplaats heeft in 2019 bij enkele wijkteams in Rotterdam naar boven gehaald hoe zij kennis over intergenerationele overdracht gebruiken en welke voordelen dit in het hulptraject kan bieden. Samen met wijkteammedewerkers van het wijkteam het Lage Land en docentonderzoeker Erfan Pourmohammadi wisselden de bezoekers we op interactieve wijze interventies uit om tot een (prototype) 'signaleringssysteem' voor intergenerationele overdracht te komen.

Onzekere toekomst

In een inleidende presentatie toont docentonderzoeker Erfan Pourmohammadi in een notendop het ontstaan en de evolutie van de homo sapiens. De intelligentierevolutie van de mens laat zien dat we vooral leerden van verhalen die we van generatie op generatie doorvertelden. Zo kon de mens tot voor kort zijn toekomst redelijk 'voorspellen'. Dat gaat nu niet meer op. "Het is voor het eerst sinds het ontstaan van de homo sapiens dat meer mensen overlijden als gevolg van suicide dan van agressiviteit. Er is meer fictieve dan objectieve realiteit. We weten niet meer wat de toekomst ons brengt." Daarmee wordt het volgens Erfan tijd voor een nieuw verhaal. "Als we dat niet doen gaan heel veel kinderen slachtoffer worden van een ongelukkig leven. Dat maakt onze instellingen en werkstijlen een 'plaats delict' en ons 'verdachten'. Vanaf nu zijn jullie dat dan ook."

Schulden en huiselijk geweld

Jorinde Verheijke (wijkteammedewerker Het Lage Land) deed onderzoek naar 'heraanmeldingen' binnen Rotterdamse wijkteams. Hiervoor interviewde zij vooral cliënten, collega's, beleidsmedewerkers en teamleiders. "Schulden en huiselijk geweld komen naar voren als grootste problemen bij intergenerationele overdracht. Daarnaast speelt verslaving een belangrijke, negatieve rol." Jorinde zocht contact met docentonderzoeker Elizabeth van Twist en 'belandde' zo bij de Werkplaats. Van hieruit zijn vier bijeenkomsten over dit thema georganiseerd met het wijkteam. "Onze vraag was vooral wat we zelf kunnen doen als professionals." Collega Wendy licht toe wat intergenerationele overdracht is. "Dan hebben we het over patronen die worden doorgegeven bij minimaal drie generaties. Dit in tegenstelling tot intragenerale overdracht, waarbij sprake is van twee generaties." Tijdens de bijeenkomsten keek men naar wat er al gedaan wordt en wat de sociaal professionals kunnen doen. In de laatste bijeenkomst is er vervolgens teruggeblikt.

Interventies uitwisselen

Hierna is het tijd om met elkaar in groepjes via een mindmap te sparren over intergenerationele vraagstukken. Bijvoorbeeld welke informatie verzamel je al en hoe doe je dat? Gevraagd wordt ook om te letten op positieve zaken en ervaringen, aangezien de nadruk te vaak op de negatieve aspecten ligt. Dit levert levendige discussies en uiteindelijk goede vragen en input op. 'Is er wel een toolkit' en 'wat zit er nou in je rugzak als je naar de cliënt toegaat?'. Binnen de gemeente Rotterdam blijkt er ook met (te)veel verschillende methodieken te worden gewerkt. 'Breng een persoonlijk verhaal in van jezelf' en 'geloof in je cliënt' zijn goede tools. 'Als je vertrouwen hebt in je cliënt heb je al een hoop gewonnen'. Wat praktisch helpt, is om een steunpunt in de familie (of daarbuiten) te zoeken. Positieve ervaringen en familieopstellingen (in bepaalde gevallen) zijn ook waardevol. Erfan voegt daaraan toe dat de vraag 'wie was er in jouw leven een belangrijke figuur?' vaak leidt tot relevante informatie.

Vervolgacties

Verder wordt duidelijk dat wijkmedewerkers vaak niet weten waar een cliënt met een bepaalde problematiek naartoe kan. Het benoemen van deze praktijkproblemen is voor de professionals aanleiding en reden genoeg om met elkaar op korte termijn afspraken te maken. Alle deelnemers ('verdachten') ontvingen daarom bij aanvang een spreuk. Opzet is om gegevens uit te wisselen met degene die dezelfde spreuk had gekregen en om (tot aan Valentijnsdag) een van de besproken interventies uit te proberen. De uitkomsten hiervan ontvangt het werkteam graag. En wie zich had aangemeld, maar niet kwam opdagen blijft voorlopig 'verdachte'.



4. Intergenerationele overdracht

Ervaringen

“Via mijn wijkteam kreeg ik een uitnodiging om het kenniscafé bij te wonen. Het onderwerp intergenerationele problematiek vind ik zelf erg interessant en heb ik ook in mijn scriptie verwerkt. Vaak zie ik dat er te weinig naar de toekomst van een kind gekeken wordt en te veel op het hier en nu wordt geacteerd. Ik vind het belangrijk om ook naar de toekomstige ontwikkeling van kinderen te kijken. Zeker op leeftijden waarop nog veel te winnen valt. Een moeder stimuleren om haar kind lid te maken van de bibliotheek kan een groot verschil maken in de toekomstige ontwikkeling van dat kind en zijn maatschappelijke positie. Ik vind de Werkplaats een goed initiatief omdat dit de sociaal werker in het veld de academische ondersteuning geeft om theorieën om te zetten in praktijkinterventies. De Werkplaats ondersteunt mij met theoretische kennis en weet een ruimte te scheppen waarin sociaal werkers kunnen nadenken. Bijvoorbeeld over hoe Intergenerationele problematiek hun werk en toekomstige cliënten beïnvloedt. Ik vind het belangrijk om vanuit mijn ervaring een bijdrage terug te geven aan de onderzoekers. In het werkteam word je op de hoogte gehouden van nieuwe ontwikkelingen, krijg je de kans om over het onderwerp in debat te gaan met andere sociaal werkers en werk je mee aan toekomstige ontwikkelingen. De ervaringen en ideeën die ik tijdens het kenniscafé van collega's hoor probeer ik te integreren in mijn eigen werk. En ik heb een aantal nieuwe contacten opgedaan aan wie ik vragen kan stellen als ik ergens tegenaanloop. Die ik daarnaast kan gebruiken als legitimatie als ik iets wil inzetten om Intergenerationele problematiek te voorkomen.”

Matthijs Jansen - cliëntondersteuner wijkteam Barendrecht

“Mijn interesse gaat uit naar het Sociaal Domein en maatschappelijke vraagstukken. Dit was mijn eerste kennismaking met mensen uit het werkveld. Ik heb mijn verbazing uitgesproken over het feit dat er heel veel mensen met passie aan het werk zijn, maar matig ondersteund worden. Vanuit maatschappelijke kaders en dan doorvertaald naar het instrumentarium dat ze in hun werk kunnen gebruiken.” Graag zou ze nog meer mensen uit het werkveld zien.”

Frederiek van Wickeren – docent Bedrijfskunde Hogeschool Rotterdam

“Ik zag in de uitnodiging dat iemand van wijkteam Lage Land een presentatie kwam houden. Daar heb ik ook gewerkt dus dat wekte mijn interesse. De presentaties en gesprekken zetten mij ook aan het denken, zeker omdat ik ook uit een arm gezin kom. Het woord armoede triggerde mij. Als ik als cliënt bij een wijkteam terecht zou komen weet ik alleen niet of ik het met bepaalde interventies eens zou zijn.”

Sherita Thakoerd - opbouwwerker Stichting De Buurtbron

“Ik kom hiervoor vooral vanuit mijn eigen praktijk in familieopstellingen. Goed om vanuit andere invalshoeken alternatieve visies te horen en inspirerend om op een andere manier hierover te praten. De werkvorm vond ik erg leuk. Fijn ook dat er een duidelijke leiding was. Dat is wel eens anders.”

Selma van Huijzen - docent ergotherapie/coach familieopstellingen



5. Ontmoeting in de wijk

Inleiding

In een domein dat constant in verandering lijkt te zijn, is de verbinding essentieel om in gezamenlijkheid te werken aan sociale vraagstukken. Deze verbinding begint met ontmoeting van de ander. Maar, zo blijkt uit eerder actieonderzoek van de Werkplaats, moet ontmoeting wel georganiseerd worden. Ontmoeting tussen partijen waarbij ruimte is voor verschillen, veronderstellingen bespreekbaar zijn en men open staat voor elkaars perspectieven. Bijzondere ontmoetingen en uitwisseling van elkaars kennis en kunde maken vervolgens creatieve en innovatieve oplossingen mogelijk. Met deze oproep is in de periode november 2017 tot juli 2019 het werkteam Ontmoeting en Innovatie aan de slag gegaan. In dit werkteam trok de Werkplaats samen op met Wmo Radar, gemeente Rotterdam en Wijkplatform Delfshaven Zuid. Samen met betrokken bewoners en lokale partijen zijn deze vier partijen gaan werken aan de kracht van de Rotterdamse buurt Coolhaveneiland.

Ontmoeting en innovatie op lokaal niveau

Het werkteam organiseert ontmoeting en innovatie op lokaal niveau en brengt de wijkdriehoek (bewoners, beleid en praktijk) bij elkaar. Vanuit een gezamenlijk passie is een netwerk gevormd van mensen die elkaar ontmoeten en vinden rondom onderwerpen of hulpvragen waar zij kennis over willen delen of kennis voor nodig hebben.

Onder aanvoering van het begrip joint effort wordt het belang van gezamenlijkheid benadrukt: gezamenlijke inspanningen op lokaal niveau waarbij enige hiërarchie wordt weg gelaten. De joint effort-methode wordt ingezet als verbinding tussen een top-down en bottom-up benadering. De topografische kaart van Coolhaveneiland wordt hierbij ingezet als middel; functioneel én symbolisch. De kaart als geografische ruimte waarin wordt samengewerkt en als 'onbepaalde' ruimte waar geen hiërarchie of machtsverhoudingen al ingevuld zijn. De activiteiten van het werkteam richten zich op community learning. Dit wil zeggen dat de betrokken partijen als een gemeenschap van en met elkaar leren en samen stappen zetten om de wijk vooruit te helpen. Het streven is dat zij als gemeenschap zich doorontwikkelen tot een platform. In het bijzonder wordt ingezet op continuïteit en duurzaamheid; toekomstgericht en van blijvende waarde voor Coolhaveneiland.

Delen, duiden en doen op Coolhaveneiland

Het werkteam op Coolhaveneiland heeft geëxperimenteerd met nieuwe vormen van ontmoeting. Alle activiteiten staan in het teken van ontmoeting en het dichterbij elkaar brengen van de uiteenlopende werelden van actieve bewoners, beleidsmakers en sociaal professionals: vier brainstormsessies, vijftien individuele gesprekken en drie netwerkbijeenkomsten voor, door en met betrokken bewoners, sociaal professionals en beleidsmakers.

Opbrengsten

De betrokken bewoners en partijen blijven werken aan de kracht van Coolhaveneiland. Het netwerk (de 'wijkdriehoek') zal in stand worden gehouden. Zo worden de inspanningen van het werkteam en de opgehaalde input opgenomen in de jaaragenda van de wijk. Hierin wordt afgesproken dat zal worden vastgehouden aan de organisatie van drie grote bijeenkomsten per jaar. Bovendien wordt het belang van binding, kennisdeling en groepsvorming rondom een thema onderschreven. Ten slotte worden de opbrengsten van het werkteam opgenomen in het Wijkverbeterplan van de gemeente Rotterdam.

5. Ontmoeting in de wijk

Bijeenkomst

In het Atrium van Hogeschool Rotterdam vond het najaarskenniscafé van 2019 Ontmoeting in de wijk op de agenda. Docentonderzoeker Najat Kaabouni (Hogeschool Rotterdam) presenteerde het actieonderzoek naar versterking van ontmoeting en innovatie op lokaal niveau. Aansluitend begeleidde opbouwwerker Willem Beekhuizen (Beekhuizen Bindt) de ongeveer 25 deelnemers uit beleid, onderwijs en werkveld bij elkaars ontmoeting tijdens de groepssessies.

Bijzondere ontmoetingen

Voor het zover was mochten de aanwezigen elkaar eerst hun ervaring vertellen over een echte, liefst bijzondere, ontmoeting. Dat leverde mooie anekdotes op, zoals die over een wildvreemde man in Zuid-Afrika die spontaan zijn levensverhaal vertelde. Of het verhaal van iemand die in de gevangenis had gezeten en een heel ander persoon bleek te zijn dan beschreven op papier. Zo blijkt iedereen wel iemand te kennen die je eigenlijk niet kent, bijvoorbeeld een buurman of -vrouw die er al jaren woont, maar waar je nog nooit een gesprek mee hebt gevoerd. De Werkplaats zet zich onder andere in om partijen bij elkaar te brengen en gesprekken op gang te brengen.

Samen nadenken

Hoe kunnen we innovatie en ontmoeting op lokaal niveau versterken? Dit was een van de vragen in het onderzoek op Coolhaveneiland dat door Najat Kaabouni werd opgezet en aangestuurd. “Mede omdat de gemeente tegenwoordig meer wil dan alleen onderzoeken, hebben we diverse tools ingezet.” Een gezamenlijke inspanning en samenwerking (joint-effort) was hiervoor noodzakelijk. “Doel hiervan was om diverse groepen te verbinden én de aanwezige top-down communicatievormen te overstijgen. In de praktijk bleken er veel professionele partijen al wijkgericht actief te zijn zoals artsen en wijkverpleegkundigen. Een eerste stap is tijdens het proces gezet om interprofessionele netwerken op te zetten. Tijdens wijkbijeenkomsten wilden we bewoners, beleidsmakers en sociaal werkers dichter bij elkaar brengen en samen laten nadenken. “We wilden bewoners, beleidsmakers en sociaal werkers samen laten nadenken. Dat deden ze in groepen van ongeveer 50 personen. Hiërarchie moet je dan bewust weglaten.”

Kaabouni beschrijft de gekozen werkwijze op Coolhaveneiland. “Om verbeteringen aan te brengen in een wijk heb je bewoners nodig. Wil je bepaalde thema’s aanpakken, dan moet je weten wat er leeft. Eerst delen, dan duiden en vervolgens doen. Om dit proces te laten slagen is het belangrijk is dat mensen het gevoel krijgen dat ze ergens aan bijdragen. Helaas blijkt dat er nog te vaak solistisch en/of parallel wordt gewerkt. Vaak heeft men geen weet van elkaar waar men al mee bezig is.” Het bleek in de praktijk moeilijk om buurtbewoners te activeren. Dat lukte uiteindelijk via de buurtcoaches en opbouwwerker Willem Beekhuizen. Ook stond men niet in de rij om interviews te geven. Voorzichtige benadering via sleutelfiguren in de wijk zorgde uiteindelijk voor de gewenste respons.

Tot elkaar komen

Tijdens de tafelsessies van Beekhuizen was het de bedoeling om in zeven stappen tot co-creatie te komen van een gezamenlijke droom. “Wat voor werk je doet is niet belangrijk, wel wie je echt bént. We zijn allemaal individuen en in zo’n ontmoeting leer je elkaar kennen.” In de wijken geldt dit evenzo. Zo proberen bewoners samen met een wijkagent een probleem op te lossen in plaats van zelf politieagent te spelen. “Wat je vaak hoort is dat men de gemeente beschouwt als eigenaar van de buitenruimte en de problematiek. De gemeente is niet de oplossende partij dus zul je gezamenlijk iets aan een eventueel probleem moeten doen. Door met elkaar te spreken en verschillende disciplines bij elkaar te brengen krijg je een heel andere visie. Uiteindelijk is de vraag hoe je tot elkaar komt om hetzelfde te bereiken.”



5. Ontmoeting in de wijk

Ervaringen

“Het grootste compliment vanmiddag vond ik dat het niet meeviel om iedereen weer van tafel te krijgen.”

Willem Beekhuizen – opbouwwerker Beekhuizen Bindt

“De bijeenkomst was verrassend. Ik had het nog leuker gevonden als er een concreet voorbeeld was uitgewerkt. Nu ging het vooral over aanpak en samenwerken in het algemeen. De workshop vond ik erg leuk. Vanuit een heel andere denkcategorie met elkaar aan de slag gaan is zeer leerzaam.”

Josien Hofs – BPSW regionetwerk Rotterdam

“Dit was mijn eerste kenniscafé. Ik wist niet wat ik ervan moest verwachten. Heel leuk dat er mensen vanuit verschillende achtergronden aanwezig zijn. De aanbevelingen zouden nog scherper mogen.”

Nicole van Dijk – curator Museum Rotterdam



6. Voorkomen huisuitzettingen

Inleiding

Een huisuitzetting is een ingrijpende maatregel met vergaande gevolgen. In de eerste plaats voor de betrokkenen zelf, maar ook voor de samenleving. De roep om huisuitzettingen op grond van schulden te voorkomen lijkt steeds meer handen en voeten te krijgen. Vroegtijdig ingrijpen en vroegsignalering kunnen huisuitzettingen en daaropvolgende problemen voorkomen. Dit vraagt inzet van een breed palet aan partijen.

Het thema Voorkomen huisuitzettingen

Landelijke cijfers tonen aan dat er de laatste jaren steeds minder vaak wordt ontruimd en neemt de politiek-bestuurlijke aandacht voor dit probleem toe. Op hun beurt werken gemeenten en woningcorporaties steeds actiever aan het voorkomen van huisuitzettingen door huurschuld. In de regio van de Werkplaats werken steeds meer gemeenten met het programma Vroegsignalering. Huisuitzettingen van gezinnen met kinderen liggen onder een vergrootglas en bij woningcorporaties lopen pilots om in alle gevallen huisuitzettingen door huurschuld te voorkomen. Naast gemeenten en woningcorporaties zijn er diverse andere partijen, zoals deurwaarders en kredietbanken, die preventieve maatregelen kunnen bieden.

Werkteam Informeel-formeel

Vanaf oktober 2017 tot juli 2019 is een werkteam, bestaande uit beleidsmakers, sociaal professionals, docentonderzoekers, studenten, sociaal ondernemers, vrijwilligers en bewoners, actief geweest binnen het thema informeel-formeel. In de werkwijze van het werkteam staat het door bewoners ervaren effect van beleid centraal. Het eerste jaar heeft het werkteam zich gericht op het onderwerp kostendelersnorm en in een kenniscafé haar werkwijze gedeeld (zie hoofdstuk 1). In het tweede jaar stond het onderwerp 'voorkomen huisuitzettingen' centraal.

Preventiemaatregelen en casuïstiek

Het werkteam heeft zich gericht op preventiemaatregelen en het ontwikkelen van casuïstiek. Hiervoor zijn diverse preventieve maatregelen, interventies en werkwijzen van beleid en praktijk in kaart gebracht. Twee afstudeeronderzoeken binnen het werkteam richtten zich specifiek op preventiemogelijkheden vanuit respectievelijk woningcorporaties en deurwaarderskantoren. Deze twee afstudeeronderzoeken zijn met succes afgerond en vormden een rijke kennisbron voor het werkteam. Hiernaast richt het werkteam zich op het ontwikkelen van casuïstiek: verhalen van bewoners die te maken hebben of hebben gehad met een uithuiszetting. Ondanks de beladenheid en schaamte rondom dit onderwerp hebben enkele bewoners openhartig hun verhaal gedaan, hun vaak schrijnende ervaringen gedeeld en inzicht gegeven in dit hardnekkige vraagstuk. Deze casuïstiek heeft het werkteam gebruikt om rollen, taken en bevoegden van verschillende partijen aan te spiegelen en van daaruit gezamenlijk te werken aan oplossingsrichtingen.

6. Voorkomen huisuitzettingen

Bijeenkomst

Samen met de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening van Hogeschool Inholland organiseerde de Werkplaats een kenniscafé rondom het onderwerp voorkomen huisuitzettingen. In dit kenniscafé stonden de bevindingen van de afstudeeronderzoeken van twee studentes centraal. Op de locatie van Hogeschool Inholland Rotterdam gingen zo'n 25 betrokkenen, waaronder studenten, docenten, bewoners, sociaal professionals en vertegenwoordigers van woningcorporaties, met elkaar in gesprek over deze problematiek. Ook maakte de Rotterdamse wethouder Michiel Grauss ruimte in zijn volle agenda om het kenniscafé bij te wonen.

Waar denk je aan bij huisuitzetting?

Na een introductie over de Werkplaats en de activiteiten van het werkteam, lichtten docenten Leon van der Ster, Eric Wiersma, Afke Theunissen en Melanie Beck-Soeliman lichtten het afstuderen 'nieuwe stijl' toe. Vanuit de opleiding zien zij graag zien dat afstudeerders hun bevindingen direct met het werkveld delen en uitwisselen. Vervolgens hield David ter Avest met onlinetool Mentimeter een 'interactief onderzoekje' onder de aanwezigen. Bedoeld om onder andere inzicht te krijgen in de beweegredenen van de bezoekers van het kenniscafé en welke positie zij hebben aangaande het thema. Het thema 'huisuitzetting' blijkt nogal wat verschillende associaties op te roepen. Enkele termen die naar voren kwamen: moratorium, schulden, maatschappelijke winst, drama, signaleren, schuldenproblematiek en kostenbesparing. Een van de (hoofd)redenen om naar het kenniscafé te komen was voor de meesten het brengen en halen van kennis. Dit sluit mooi aan bij de doelstelling van kenniscafés.



Persoonlijke benadering

Na deze opwarming stonden de bevindingen van de twee afstudeeronderzoeken centraal. Studente Nassira Ittahi heeft onderzoek gedaan onder de vier grootste woningcorporaties van Rotterdam. Zij is op zoek gegaan naar de verschillen en overeenkomsten met betrekking tot de preventiemaatregelen die worden ingezet bij het voorkomen van huisuitzettingen op basis van huurachterstand, waaronder een brief, e-mail, bellen, sms'en, belcomputer en een huisbezoek. Een persoonlijke benadering is hierbij volgens de vier corporaties van groot belang. Een combinatie van deze maatregelen wordt als meest ideaal gezien.

Studente Danique Krijgsman onderzocht het effect van interventies van de deurwaarders in de vorm van een 'profitletter' (pre-minnelijke sommatiebrief) en een 'huisbezoek' ter voorkoming van huisuitzetting wegens huurachterstand. Uit haar onderzoek blijkt dat na het versturen van de profitletter in 67% van de gevallen geen incassodossier hoeft worden opgebouwd. Een huisbezoek door de buitendienstmedewerkers van de deurwaarder heeft eveneens een positief effect. In 71% van de gevallen volgt na dit bezoek contact met het deurwaarderskantoor en in 25% van de afgelegde huisbezoeken kan zelfs na dit contact het dossier worden gesloten en hiermee een huisuitzetting worden voorkomen.

Stellingen als voer voor discussie

Zoals gebruikelijk vinden er tijdens de kenniscafés groepsgewijs discussies plaats. De twee studentes hadden zes prikkelende stellingen geformuleerd, zoals 'Het afleggen van een huisbezoek zou voor de deurwaarder verplicht gesteld moeten worden'. Met deze stelling waren velen het eens, met daarbij de kanttekening dat dit niet alleen voor de deurwaarder zou moeten gelden maar ook voor de woningcorporatie. Toelichting op de brief die mensen hebben ontvangen kan ook leiden tot in actie komen. In de stelling 'Woningcorporaties moeten het minnelijke traject volledig zelf doen' konden de meesten zich ook vinden. Een van de gespreksgroepen zag er wel wat in om het wijkteam eerder een rol te laten spelen in het minnelijke traject bij huisuitzetting. Betere samenwerking tussen de diverse instanties is ook belangrijk, maar door de AVG is dit in de praktijk lastiger. Kwetsbare doelgroepen, zoals laaggeletterden, verdienen ook extra aandacht, evenals de 20% die niet vanwege huurachterstand maar wegens andere redenen te maken krijgt met huisuitzetting. De praktijk leert ook dat het vaak (te) lang duurt voordat de juiste hulpverlening op gang komt.

Voorkomen is beter dan genezen

Wat in het kenniscafé naar voren kwam is dat er veel mogelijkheden zijn om huisuitzettingen te voorkomen. Dit is voor alle betrokken partijen van belang. De 100%-benadering is een eerste middel om de doelgroep te bereiken. De vastgelegde afspraken die er nu zijn, zijn vaak onduidelijk en zouden uniformer moeten zijn. Op de vraag of er over tien jaar geen huisuitzettingen meer, zijn de meningen verdeeld. Maar de hoop is er wel bij iedereen.

6. Voorkomen huisuitzettingen

Ervaringen

“De problematiek rondom huisuitzetting volg ik op de voet en ik was benieuwd naar de nieuwste ontwikkelingen op dit vlak. Het kenniscafé vond ik goed georganiseerd en ik was blij met de diversiteit aan belangstellenden vanuit verschillende organisaties en functies. Je hoort dan andere vragen waardoor je een completer beeld krijgt. Ik hoop dan ook op een vervolg.

Ik heb de vraag gesteld over de 20% die uit huis wordt gezet waarbij geen sprake is van huurachterstand. Dat gaat over ongeveer 800 mensen per jaar. Ik ben dan heel benieuwd naar de achterliggende problematiek en of deze mensen ook geholpen kunnen worden. Je hoort en leest er ook weinig over. Daar maak ik me zorgen over.”

Zora Jordačović - bewoner en vrijwilliger



7. Leren van verschillen

Inleiding

In het sociaal domein wordt steeds vaker gesproken over de begrippen 'interprofessioneel', 'interdisciplinair', 'multidisciplinair' en 'integraal werken'. Juist in tijden van transformatie moeten we anders en meer samenwerken; de wijzigingen in aanpak, organisatie en uitvoering het sociaal domein vragen een verandering in werkwijze van professionals. Dwars door bestaande lagen, disciplines, sectoren en kokers. Zo zoeken wijkteams en beleidsafdelingen in het sociaal domein naar vormen om elkaar onderling beter kunnen benutten en experimenteren gemeenten met nieuwe vormen van verbinding met hun bewoners om samen aan vraagstukken te werken.

Leren van en met elkaar gaat niet van zelf

Steeds vaker werken we in het sociaal domein samen met mensen waar we waarschijnlijk nog niet eerder mee hebben samengewerkt. Dit doet een beroep op ieders lerende houding en lerend vermogen. Het van en met elkaar leren, een centrale focus van de Werkplaats, is relevanter dan ooit. We willen vaak ook leren en uitvinden hoe we het beste om kunnen gaan met situaties in ons werk. Maar leren gaat niet van zelf. Het vraagt expliciete aandacht van mensen zelf, van teams en van de organisatie waarin je werkt. Interactie is daarvoor nodig; we hebben de ander nodig om verder te komen. Maar het idee dat als je veel verschillende mensen bij elkaar brengt, dat leren van en met elkaar vanzelf lukt – dat idee klopt niet.

Professioneel leren, teamleren en organisatieleren

Leren is te verdelen in verschillende niveaus. Bij professioneel leren gaat het om het veranderen van je zelfbeeld, gedrag, handelen of perspectief om je werk goed te doen en het goede te doen. Het is een vrijwel onzichtbaar leerproces waarin de verandering start in het affectieve domein en waarbij reflectie en het delen van kennis en ervaringen van belang zijn. Professioneel leren is een voorwaarde om van en met elkaar te kunnen leren en dat is wat nu nodig is in het sociaal domein.

Een volgende stap is teamleren. Teamleren is meer dan de kennis van individuen bij elkaar opgeteld. Dit blijkt in de praktijk nog een grote opgave, ook voor de Werkplaats zelf. Uit een waarderend evaluatief onderzoek naar de leeromgevingen van de Werkplaats – de quickscan is hier te lezen – blijkt dat het leereffect voor betrokkenen vaak blijft bij professioneel (individueel) leren. Teamleren, in het bijzonder in multidisciplinaire teams – zoals wijkteams – is een grote uitdaging, ondanks de potentiële voordelen. Belangrijk voor dit teamleren is om te weten wie wat weet, open te staan voor andere perspectieven en een reflecterend vermogen. Een derde niveau is organisatieleren. In deze context gaat het om leren tussen teams of afdelingen van verschillende organisaties.

Tijd, ruimte en leiderschap

Ondanks de goede wil en beloftevolle ontwikkelingen zien we als Werkplaats dat gemeenten en veldorganisaties in wisselende mate tijd en aandacht hebben en 'geven' aan hun medewerkers om van en met elkaar te leren. Dikwijls verliest 'leren' het van andere werkgerelateerde zaken die de aandacht opeisen. Wat nodig lijkt, bij uitstek in het emergerende sociaal domein, is om te zoeken naar nieuwe vormen van leiderschap om richting te bieden, verwachtingen uit te spreken en tot een gedeelde visie te komen zodat het leren op verschillende niveaus vorm en invulling kan krijgen.

7. Leren van verschillen

Bijeenkomst

Hoe kunnen we van elkaar leren? In een organisatie stuiten professionals en teams vaak op onderlinge verschillen. Enerzijds leveren de verschillen nieuwe inzichten op, anderzijds maken deze verschillen het uitdagender om van en met elkaar te kunnen leren. Leren van verschillen was dan ook het thema van het tweede kenniscafé van najaar 2019. Alissa van Zijl (onderzoeker Erasmus Universiteit), Wilma Jansen (onderzoeker gemeente Rotterdam en coördinator Academische Werkplaats ST-RAW) en Elizabeth van Twist (docentonderzoeker Werkplaats) presenteerden hierbij de resultaten van hun onderzoeken.

Professioneel leren

Wat zijn de effecten van knuffelen op de mentale en fysieke gezondheid? Met deze warme ijsbreker opende Elizabeth van Twist deze bijeenkomst. 'Een open deur wellicht, maar knuffelen ontspant, vermindert pijn, werkt stressverlagend én heeft een positieve impact op het functioneren van het brein. Kortom, als je ontspannen bent, ben je beter in staat om te leren.' Een gezonde uitgangsbasis voor de aanwezigen om even in tweetallen te 'speeddaten' over eigen behoeften om goed te kunnen leren. Om professioneel te kunnen leren heb je onder andere het verrijkend perspectief van iemand anders nodig. Bijvoorbeeld om je eigen kennis en ervaring te delen. Daarnaast spelen een goede leeromgeving en kritische reflectie een belangrijke rol.

Team leren

Alissa van Zijl (Erasmus Universiteit) doet sinds 2015 onderzoek naar wijkteams. 'Teamleren gaat verder dan professionals bij elkaar zetten'. Teamleren houdt in dat professionals opmerkzaam zijn op elkaars werk en verschillende opvattingen over het werk bediscussiëren, met als doel om het werk efficiënter te maken en/of tot nieuwe oplossingen te komen. Om dit proces te stimuleren worden teams in het sociaal domein vaak gekenmerkt door een multidisciplinaire samenstelling. Er wordt daarbij verondersteld dat de verschillen tussen de disciplines het proces van team leren stimuleren. In tegenstelling tot wat er in het beleid wordt verondersteld blijkt in de praktijk echter dat er in de multidisciplinaire teams 'eilandjes' ontstaan waardoor de professionals vervolgens onvoldoende 'weten wie wat weet'. Gepast leiderschap, in de vorm van een gedeelde visie en individuele ondersteuning, is dan ook noodzakelijk om te voorkomen dat er in multidisciplinaire teams juist minder teamleren plaats vindt. De onderlinge verschillen in multidisciplinaire teams vertalen naar meer teamleren vergt echter meer van het team. Door bewustwording van de risico's die verbonden zijn aan de multidisciplinaire samenstelling kan een team al een eerste stap zetten.

Leren tussen teams in de Jeugdhulp

Wilma Jansen (Gemeente Rotterdam) doet onder andere onderzoek naar de verschillen tussen wijkteams in relatie tot jeugdhulp. Welke jeugdhulp wordt gebruikt, welke problemen zijn er in een wijk en hoe hangt dit samen waren vragen waarop de onderzoeker(s) graag een antwoord wilde(n). 'Wat ons opviel was het grote verschil tussen wijken in samenstelling van de bevolking, door ouders gerapporteerde problemen en gebruik van jeugdhulp. Jansen heeft hiermee meteen boodschappen voor het kenniscafé: 'Het gebruik van jeugdhulp blijkt sinds 2015 gestegen. De vraag is of die hulp bij

de juiste kinderen en gezinnen terechtkomt. Wat kunnen de wijkteams van elkaar leren? En hoe kijken we samen naar het grotere plaatje?'. Voer voor discussie.

Wereldcafés

In de aansluitende 'wereldcafés' discussieerden de deelnemers over stellingen als "Ik word vaak geïnspireerd in mijn werk en dat vind ik belangrijk", "Kritisch reflecteren op eigen handelen doe ik regelmatig zelf en/of met anderen", en "Verschillen tussen wijkteams moeten gebruikt worden door professionals om te leren". De algemene conclusie is dat vrijwel iedereen deze middag bewuster is geworden. Bewuster van de verschillende niveaus waarop geleerd kan worden, de ruimte die voor leren nodig is en de randvoorwaarden om die ruimte te creëren.



7. Leren van verschillen

Ervaringen

“Ik wilde graag leren over het bevorderen van leren tussen wijknetwerk en de wijkteams. Naast het leren binnen en tussen wijkteams is het van belang dit breder te trekken naar alle partners in de wijk. Zo’n verbrede focus zou een mooi thema voor een toekomstig kenniscafé zijn.”

Carolien Holst - netwerkregisseur Centrum voor Jeugd en Gezin

“Het thema sprak me enorm aan. Van elkaar leren, een leven lang leren, hoe leer je van elkaar. Ik vond het inspirerend om andere professionals te horen over hun werkervaringen. Ik vond het helemaal goed zo, misschien wat te kort. Volgende keer ga ik zeker weer.”

Jolanda Groen, kindercoach DOCK



Dankwoord

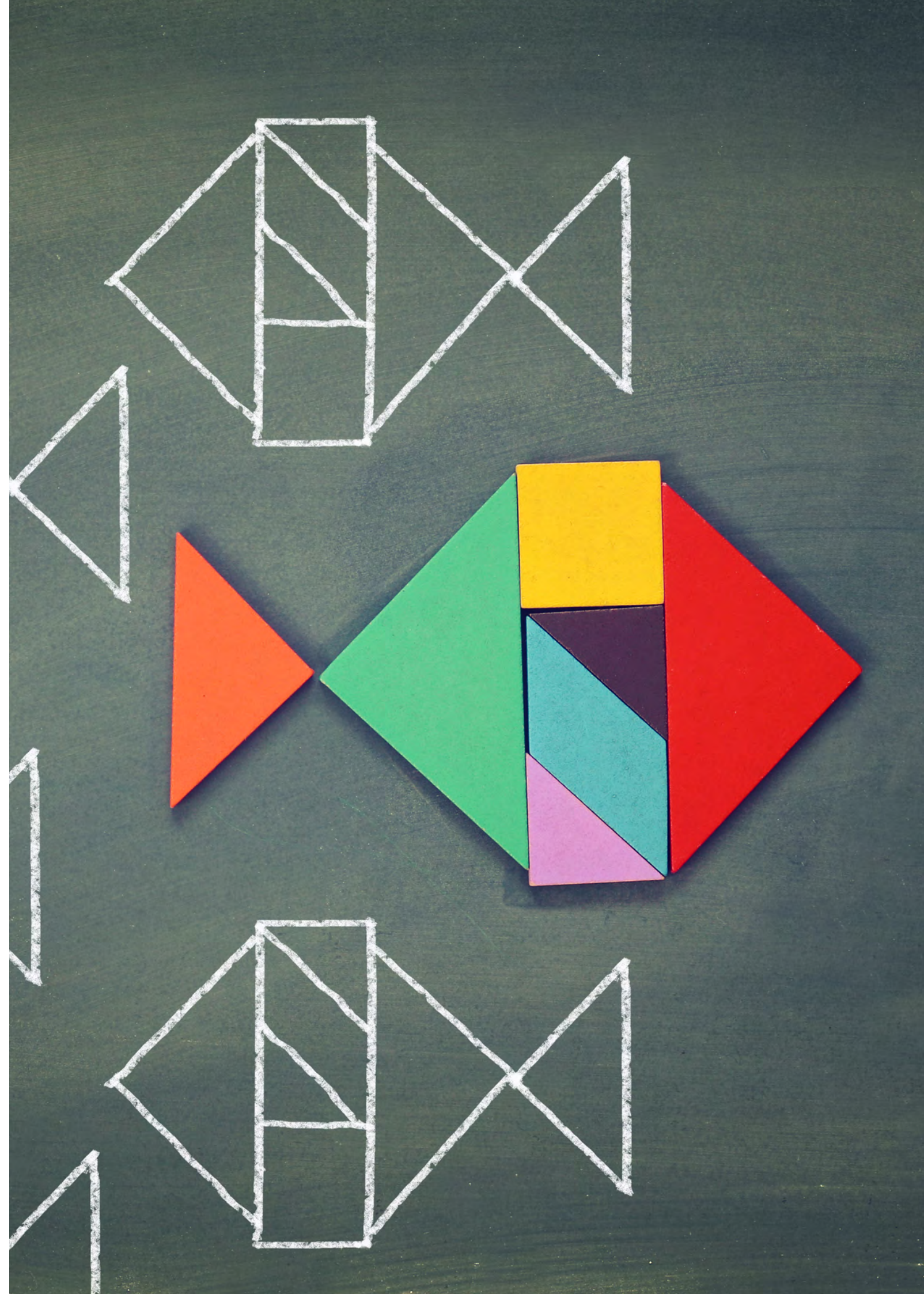
De Werkplaats kijkt met trots terug op de tien kenniscafés die in dit magazine uitgebreid zijn toegelicht, in woord en beeld. Het succes van de kenniscafés is louter te danken aan de inzet van alle aanwezigen die hun eigen kennis en ervaringen meebrengen, delen en samen met ons nieuwe kennis ontwikkelen. In elk kenniscafé zijn zij uitgedaagd om actief met actuele, maatschappelijke vraagstukken aan de slag te gaan.

Als Werkplaats willen wij iedereen bedanken die deze tien kenniscafés mede mogelijk heeft gemaakt. Van het delen van kennis en inzichten, het begeleiden van workshops en groeps gesprekken tot het voordragen van gedichten en het vertellen van persoonlijke verhalen en ervaringen. In het bijzonder gaat onze dank uit naar:

Afke Theunissen
Alissa van Zijl
Anke Verkade
Anne van Dijk
Annika Keij
Astrid Kuijf
Berthy Prins
Bob van der Lugt
Brenda Flapper
Conny van Leeuwen-Wentinck
Danique Krijgsman
David
David ter Avest
Dina
Elizabeth van Twist
Erfan Pourmohammadi
Eric Wiersma
Erna de Vos
Guido Walraven
Hans Roskam
Helene Banffer
Helma Kersten
Ikhlas
Ingrid Lips
Jan Peter van Houten

Janneke van Lisdonk
Jasna
Jihan
Jorinde Verheijke
Josien Hofs
Judith van Vliet
Kubra Aydin
Leon van der Ster
Lisbeth Bakker
Madhu Jokhoe
Marjolijn Masselink
Melanie Beck-Soeliman
Michel Wanner
Michelle Bax-Driehuijs
Michelle Mindenhoud
Michelle van Triet
Mirjam Dijkstra
Mirjam Karsten
Mirjam Schippers
Mustáfa Kálo
Najat Kaabouni
Nassira Ittahiri
Natalie Wassink
Orhan Zengin
Rachida Balhadj

Rob Kent
Rob Zonneveld
Ruthmila Cicilia
Salama Boutahar
Saskia Weltevrede
Sharmila Bindadin
Sherita Thakoerdad
Siham Balhazaani
Sylfriede Inderson
Tjaako Minnema
Toby Witte
Wendy Bron
Willem Beekhuizen
Wilma Jansen



De kenniscafés van de Werkplaats

De Werkplaats Sociaal Domein Zuid-Holland Zuid geeft op verschillende manieren vorm aan het samenbrengen van verschillende perspectieven en het gezamenlijk werken aan oplossingsrichtingen. In het bijzonder maken we ruimte voor ervaringskennis, kennis uit beleid en praktijk en theoretische kennis uit onderzoek. We creëren leeromgevingen en organiseren activiteiten om met en van elkaar te leren, waaronder focusgroepen, spiegelbijeenkomsten, casuïstiek, workshops, leerkringen voor wijkteams en kenniscafés. In dit magazine staan onze kenniscafés centraal.

Het kenniscafé is een van onze centrale activiteiten om kennis en ervaringen te delen, vragen uit de regio te agenderen en samen te zoeken naar oplossingsrichtingen in het sociaal domein. Vanaf voorjaar 2017 organiseert de Werkplaats met regelmaat kenniscafés in de regio Zuid-Holland Zuid. Dit doen we samen met uiteenlopende partijen: van gemeenten en uitvoeringsorganisaties tot beroepsverenigingen en studenten. De teller staat inmiddels op zestien kenniscafés en nieuwe edities zijn in ontwikkeling. Het kenniscafé is een openbaar en laagdrempelig ontmoetingsmoment. Vaak aan het einde van de middag en op een goed bereikbare locatie in de wijk. Het programma is compact qua tijd, maar verdiepend in opzet.

In dit magazine staan de tien kenniscafés centraal die in de periode najaar 2018 tot en met najaar 2019 zijn gehouden. Deze tien kenniscafés richten zich op zeven thema's: het keukentafelgesprek, de samenwerking mbo en hbo in het sociaal werk, verbondenheid en veerkracht, intergenerationele overdracht, ontmoeting in de wijk, voorkomen huisuitzettingen en leren in het sociaal domein. Naast een inhoudelijke introductie op het thema volgt een verslag van de bijeenkomst en reacties hierop van deelnemers.