



Verslag inspiratiesessie:

‘VAKMANSCHAP JEUGDPROFESSIONALS’

14 MAART 2019 UTRECHT

Of je nu generalist bent of specialist, in een vrijwillig of gedwongen kader je vak uitoefent, de transformatie en het streven naar daadwerkelijk met en in de context van kinderen en gezinnen werken stelt eisen aan iedereen die actief is in de zorg voor jeugd.

Op 14 maart is een gemêleerde groep van bestuurders, beleidsmakers en jeugdprofessionals met elkaar in gesprek gegaan over het vakmanschap van de jeugdprofessional en de ontwikkelopgave die dit met zich meebrengt. Aan de hand van prikkelende sprekers zijn zij op zoek gegaan naar gemeenschappelijke delers en vergezichten die hen helpen om nu de juiste keuzes te maken voor de toekomst.

De bijeenkomst start met een interview van An Theunissen (bestuurder Jeugdteams Zuid-Holland Zuid) en Monique Kavelaars (bestuurder Pluryn & Intermetzo) door onze dagvoorzitter Astrid Rotering (Bestuurder Jeugdbescherming West). Samen verkennen zij wat zij onder vakmanschap verstaan en hoe zij hun rol als bestuurder hierin zien. Kernwoorden zijn **ruimte voor de professional, een leven lang leren, faciliteren, er zijn, professionals ondersteunen en vertrouwen geven, daadwerkelijk in verbinding staan met elkaar**. Maar hoe doe je dit in de praktijk? Hoe zorg je ervoor dat professionals de ruimte die jij hen wilt bieden ook neemt en vertrouwen heeft dat hij/zij kan doen wat nodig is?



PROGRAMMA PROFESSIONALISERING JEUGDHULP & JEUGDBESCHERMING

In een videoboodschap vertelt Marco Florijn, voorzitter van het onlangs afgeronde programma ‘Professionalisering Jeugdhulp & Jeugdbescherming’ (PJ&J), over de ervaringen die hij heeft opgedaan in het programma PJ&J. Professionals zijn een belangrijke sleutel voor het slagen van de transformatie. Zij kunnen dit niet alleen. Organisaties en bestuurders moeten vakmanschap hoog op de agenda zetten. Gemeenten, werkgevers, vakbonden en de landelijke overheid moeten hun handen ineen slaan en nadenken over hoe zij ervoor zorgen dat professionals de ruimte kunnen krijgen en nemen om te groeien in hun vak. Belangrijk is dat er een cultuur ontstaat waarin fouten maken mag, zolang je er maar van leert. De registratiedruk moet verminderen zodat meer ruimte ontstaat om daadwerkelijk met en van de doelgroep te leren.



De boodschap van Marco wordt onderstreept door **Anouk op 't Veld**, programmamanager PJ&J. Anouk vertelt dat er in het land verschillende ontwikkelplaatsen gerealiseerd zijn waarin gemeenten, organisaties en professionals samen met hun doelgroep in gesprek gaan over wat nodig is. Thema's die aan bod komen zijn: ruimte voor de professional, anders verantwoord, wat is vakmanschap?, cliëntgericht werken. Anouk benadrukt dat het niet genoeg is om professionals de ruimte te geven om aan hun vakmanschap te werken. Even belangrijk is dat professionals voldoende vertrouwen hebben en zich voldoende geëquipeerd voelen om die ruimte te pakken.



Daarin is het gesprek en samen leren van elkaar cruciaal: wat willen we nu eigenlijk met elkaar bereiken? Snappen we elkaar goed? Spreken we dezelfde taal? Hoe leren wij?

Goed om te weten is dat binnen het programma PJ&J een competentieprofiel is ontwikkeld. De Vereniging hogescholen heeft gewerkt aan uitstroomprofielen van de jeugdprofessional van de toekomst.

Meer informatie over het programma en het uitkomsten hiervan zijn te vinden op: www.professionaliseringjeugdhulp.nl.

ADELE GROSSE OVER HET BEGINT BIJ MIJ

Na de inleiding door An, Monique, Marco en Anouk volgt een inspirerende lezing door Adele Grosse, grondlegster van het transformatieprogramma 'Het Begint Bij Mij' uit Zuid Afrika. Via Skype nam zij ons mee in haar visie op Vakmanschap. [\(Klik hier voor de presentatie\)](#)



Wat is vakmanschap? Adele ziet vakmanschap, in de ruimste zin van het woord, als een manier van leven. Het is van belang dat we ons denken, handelen en gevoel betrekken in ons werk. Het gaat er niet alleen om dat we ons vak uitoefenen, maar dat we dit zodanig doen dat datgene wat we doen van waarde is geweest. Dit vraagt om een omgeving waarin de overheid, bestuurders, directeuren, beleidsmakers en professionals zich gezamenlijk inzetten om (de randvoorwaarden te creëren om) te doen wat nodig is.

Vakmanschap is een attitude. Het is een leefstijl waarbij je voortdurend stilstaat bij je eigen handelen en de toegevoegde waarde die dit heeft. Het handelen van een vakman of vakvrouw, ongeacht de functie of plek die je bekleedt, kenmerkt zich door zes karakteristieken:

1. Het beheersen van het vak is belangrijker dan de status die je ermee kunt bereiken.
2. De bereidheid om een prijs te betalen voor datgene wat je wilt bereiken.
3. Geloof in het eindresultaat.
4. Geschiedenis en traditie staan in evenwicht met de wil om te innoveren.
5. Goed nadenken en plannen voordat je iets gaat doen.
6. De bereidheid om (tijd) te investeren opdat de reflectie op ons handelen en de toegevoegde die dit heeft een gewoonte wordt.

De aanwezigen worden door Adele uitgedaagd om na te denken over de mate waarin zij in hun werk handelen als vakman of vakvrouw. Wat maakt dat dit wel/niet lukt? Welke patronen neem je bewust of onbewust mee en hoe beïnvloeden deze jouw handelen als professional?

Meer achtergrond informatie over de lezing van Adele is te vinden in de bijgevoegde Powerpoint.





UITWISSELING

Na de inspirerende lezing door Adele gaan de deelnemers in groepen uiteen. Samen reflecteren zij op de volgende vragen:

- Wat betekent datgene wat gezegd is voor mijn rol?
- Wat betekent dit voor onze organisatie?
- Wat heb ik nodig om een vakman/vakvrouw te worden?
- Wat zou stap 1 kunnen zijn?



In de terugkoppeling wordt duidelijk dat de werkdruk het vaak lastig maakt om ruimte te maken voor reflectie. Er wordt weinig of geen ruimte ervaren om 'out of the box' te denken en handelen. De systeemdruk wordt als hoog ervaren:

- De instrumentele benadering domineert: protocollen, richtlijnen, toolboxes, evidence based werken, afvinklijsten etc. Dit wordt nog eens versterkt door de rol van inspectie en de certificeringseisen waaraan instellingen moeten voldoen.
- Jeugdprofessionals moeten SKJ geregistreerd zijn. In de SKJ registratie staan de te behalen punten te centraal. Dit terwijl het verhaal van Adele oproept om de eigen ontwikkeling centraal te stellen en om te kijken naar de vraag wat jij nodig hebt om een goede professional te zijn?

Wat nodig is om daadwerkelijk te komen tot een manier van werken waarbij de toegevoegde waarde die je hebt centraal staat is dat:

- Medewerkers binnen een organisatie dezelfde waarden delen.
- Netwerkpartners dezelfde waarden delen
- Er ruimte komt om mensgericht te gaan werken: ruimte om je persoonlijkheid in te zetten en te ontwikkelen in je werk.
- De focus tijdens sollicitaties verbreden: niet alleen de diploma's van sollicitanten zijn van belang, maar ook de persoonlijkheid, (levens-)ervaring en emotionele intelligentie. Er zou meer gewerkt kunnen/moeten worden met professionals die een afspiegeling zijn van de doelgroep, streetwise professionals, ervaringsdeskundigen en dus ook minder hoog opgeleide professionals.
- We tijd en ruimte nemen om met elkaar stil te staan bij de essentie: waarom?
- Tijd en ruimte voor reflectie op elk niveau in de organisatie gedragen wordt.
- De aanpak meester-gezel krachtig is.
- We in gesprek met elkaar blijven.



De maatschappelijke context waarin we werken heeft een grote invloed op de sector en ons vak. Er gaat een hele hoop goed en we zijn het aan onszelf verplicht om dit meer te laten zien. Daarnaast mogen we als sector ook laten zien dat niet alles maakbaar is door de illusie van maakbaarheid ter discussie te stellen. We worden nu als sector verantwoordelijk gemaakt voor problemen die niet binnen de sector op te lossen zijn.



PHILIPPE DELESPAUL, HOGLERAAR ZORGINNOVATIES IN DE GGZ

Van een focus op de vakman of vakvrouw die je zelf bent gaan we met de lezing van Philippe naar een focus op het systeem. Philippe daagt de aanwezigen uit om niet langer aanbod- en symptoomgericht te werken, maar mensgericht te gaan werken. De huidige kwaliteitseisen leiden tot een beheersmatig georiënteerde sector. Met de komst van de DSM en alle mogelijke diagnoses die hierbij horen, is ook een verhoogde vraag gekomen naar specialisatie. Door de steeds verdere specialisatie is het werken met kinderen en gezinnen met een probleem op meerdere vlakken een uitdaging geworden. Oftewel: de meest deskundige hulpverleners (de specialisten) werken met de lichtste doelgroep (cliënten met enkelvoudige problematiek), terwijl de 'generalisten' werken met de meest complexe doelgroep (cliënten die niet in een 'vakje' passen).

(Klik hier voor de presentatie)

De mate van specialisatie is doorgeslagen en heeft ertoe geleid dat organisaties en professionals constant naar een ander verwijzen. Het werken met diagnoses creëert vaak afhankelijkheid van goede zorg. Het is juist belangrijk om te normaliseren zo stelt Philippe.



MAAR WAT IS NU 'VAKMANSCHAP'?

Centraal bij de beantwoording van die vraag staat de mate waarin professionals in staat zijn om zich te handhaven in de razendsnel veranderende wereld om hen heen. 5-10 jaar geleden vormden kennis en opleiden de kern van professionaliteit. Nu is de meeste kennis toegankelijk op internet. Computerprogramma's en robots vervangen mensen. Sterker nog: in de medische wereld noemen artsen dat ze meer vertrouwen op diagnoses gemaakt door computerprogramma's dan op hun eigen analyses en diagnoses. De komst van nieuwe technologie is reëel en gaat een impact hebben op de zorg voor jeugd en de definitie van een vakman of vakvrouw. De komst van de technologie betekent het einde van de kennisexpert.

De kwaliteit van ons handelen zal in de toekomst meer en meer bepaald worden door de toegevoegde waarde die wij hebben gehad in het proces van de zorg. Dit is lastig, vaag, onduidelijk. Makkelijker is het om te zeggen: ik heb diploma a of b en dus is de kwaliteit geborgd.

Omdat de focus steeds meer gelegd gaat worden op de toegevoegde waarde die je hebt gehad in het proces van zorg, zal de samenwerking met netwerkpartners meer centraal komen te staan. Jeugdprofessionals moeten hun hulp en ondersteuning gaan aanbieden in de netwerken van cliënten. Een gezin heeft meerdere netwerken die allemaal hun eigen autonomie hebben en deels overlappen.

Daarom, zo stelt Philippe, zal het concept van 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur nooit werken.





We moeten accepteren dat kennis over de psychologie verspreid is en niet enkel voorbehouden is aan experts. Met de komst van internet is bijna alle kennis die er is beschikbaar. De kwaliteit van de ondersteuning door oma kan even goed zijn als die van een professional. In dat geval moet oma ook de ruimte te krijgen om te ondersteunen. Dit betekent dat professionals ook verplicht zijn om te werken in het netwerk van hun cliënten en dit netwerk waar mogelijk moeten inzetten. Het gaat om het delen van kennis, co-creatie, samenwerken en shared decision making.

Als we kijken naar het thema vakmanschap, dan vraagt dit een zoektocht naar een nieuwe vorm van professionaliteit. Het vraagt om ruimte om te doen wat nodig is. Dit terwijl we opereren in een wereld waarin we gedictieerd worden om met steeds meer protocollen te werken, een wereld waarin producten steeds beter worden beschreven met de illusie dat dit leidt tot betere zorg. Het vraagt gezamenlijke inzet op alle niveaus om de beweging richting de ruimte die nodig is in gang te zetten.



UITWISSELING

In de groepen is veel herkenning ten aanzien van het feit dat de huidige manier van kwaliteitseisen stellen leidt tot een beheersmatig georiënteerde sector die de ruimte voor de professional beperkt en onder druk zet. Dit leidt tot verschraving van de kwaliteit.

Het belang van normaliseren wordt onderkend. Valkuil is dat door normaliseren professionals soms het gevoel hebben dat ze niks meer waard zijn: ik mag niet meer doen wat ik goed kan. Het gesprek hierover en respect voor de professional is van belang, ook om professionals te behouden voor het vak.

Het werken in netwerken spreekt aan. Het is een zoektocht hoe je dit realiseert in een wereld waarin belangen van organisaties door bijvoorbeeld aanbestedingen niet altijd overeenkomstig lijken. Ook financieringsstromen die leiden tot discussie over de potjes waaruit inzet bekostigd moet worden trekken een wissel op de gewenste netwerksamenwerking. Bestuurlijke afspraken hierover kunnen wel helpen.





HOE VERDER?

De bijeenkomst is als zeer waardevol en buitengewoon inspirerend ervaren. De sprekers hebben voldoende stof tot nadenken gebracht waarmee je vanuit je rol (thuis, binnen je organisatie, in je regio) verder kunt. Aanwezigen gaven aan dat de bijeenkomst hen op een positieve manier in verwarring heeft gebracht. Concreet is in een groep afgesproken om een 'week van de wissel' te gaan organiseren waarin professionals een week lang van werkplek gaan wisselen.

De aanwezigen hebben de wens om de verkenning over wat 'vakmanschap' is en wat dit van professionals, beleidsmakers en bestuurders vraagt met elkaar te continueren en het gesprek hierover te verdiepen. Wat verstaan we onder vakmanschap? Hoe ziet de professional van de toekomst eruit? Wat betekent leren in netwerken? Hoe creëer je een omgeving waarin je dit kunt doen? Men voelt zich verplicht om hier als sector lading aan te geven en het thema op de agenda te zetten. De noodzaak om het gesprek over 'vakmanschap' te voeren mag luid vanuit het werkveld gaan klinken.

Aandachtspunten die voor een vervolg zijn meegegeven:

- Het gesprek voeren in groepen met dezelfde samenstelling maakt verdere verdieping mogelijk.
- In het gesprek over vakmanschap is het onderwijs een belangrijke gesprekspartner die in deze bijeenkomst ontbrak.

Afgesproken is om in ieder geval in juni nog een tweede inspiratiesessie vorm te geven. De trekkers en organisatoren van deze bijeenkomst zullen de voorbereidingen hiervan op zich nemen.

TOT SLOT

Tijdens de bijeenkomst was Gon Mevis, landelijk kwartiermaker zorg voor jeugd, actielijn 'vakmanschap', aanwezig. Hij is op dit moment aan het uitwerken hoe de actielijn 'vakmanschap' handen en voeten gegeven moet worden. Hij is op zoek naar een koppeling tussen de lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen op dit vlak. Ook zoekt hij naar mogelijkheden om vier kennisniveaus aan elkaar te verbinden: inwoners, professionals, beleid en wetenschap. Afgesproken is dat Monique Kavelaars en Marenne van Kempen als vervolg op deze bijeenkomst namens de vier initiatie nemende partijen in gesprek gaan met Gon.

PRESENTATIES IN PDF (KLIK OP PLAATJE)



ADELE GROSSE

PHILIPPE DELESPAUL

UITWISSELINGSVRAGEN

