



**Vakmanschap Nieuwe Stijl**  
**Ouder- en kindadviseur als lerende professional:**  
**resultaten oriëntatiefase**

*Hogeschool Inholland:*

Dr. Pauline Naber

Drs. Lidwien van den Bos

Dr. Roel van Goor

Drs. Mieke van Heerebeek

Veerle Knippels MSc. MA.

*Verwey-Jonker Instituut/Vrije Universiteit*

Prof. dr. Trees Pels (adviseur)

*SO&T – Kwaliteit in opvoeden*

Drs. Cecile Winkelman (adviseur)

Amsterdam, april 2013

## Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Project Vakmanschap Nieuwe Stijl</b>	<b>6</b>
2.1	Benutten van wat al bekend is	6
2.2	Doelstelling, vraagstelling en plan van aanpak	7
<b>3.</b>	<b>Maatschappelijke context</b>	<b>8</b>
3.1	Herzien van jeugdzorgstelsel	8
3.2	Naar nieuw model van bestuur en regie	9
<b>4.</b>	<b>Ontwikkelingen in Amsterdam</b>	<b>11</b>
4.1	Basiszorg in wijkteams	12
4.2	Proeftuinen	13
4.3	Afstemmen met buurtteams Samen Doen	14
4.4	Zoeken naar eenheid in taal en terminologie	14
<b>5.</b>	<b>Literatuur over profiel en deskundigheid opvoedkundig generalist</b>	<b>15</b>
5.1	Gezinscoach als ondersteuner van gezinnen	15
5.2	Opvoedkundig generalist	16
5.3	Eerstelijnsduizendpoot	18
5.4	Deskundigheid en professionaliteit van de 'pioniers'	18
5.5	Samenvattend	19
<b>6.</b>	<b>Werkveld over nieuwe professional: ouder- en kindadviseur</b>	<b>20</b>
6.1	Ervaren professionals	20
6.2	Erop af houding en brede blik	20
6.3	Werkwijze	21
6.4	Persoonlijke kwaliteiten	22
6.5	Vakspecifieke bagage	23
6.6	Nieuwe kwaliteiten en opdrachten	25
6.7	Samenvattend	27
<b>7.</b>	<b>Plan van aanpak</b>	<b>28</b>
Bijlage 1	Bronnenlijst	31

## 1 Inleiding

Er is in Nederland een fundamentele verandering gaande in de wijze waarop de jeugd- en opvoedhulp voor kinderen, jongeren en hun opvoeders wordt ingericht: de zogenaamde transitie in de jeugdzorg.<sup>1</sup> De stelselherziening beoogt in de periode 2012-2017 alle bestuurlijke verantwoordelijkheden en financiële middelen voor de zorg voor jeugd bij de lokale overheid te beleggen. Door het wegnemen van schotten tussen verschillende sectoren van zorg voor jeugd (preventieve opvoed- en opgroeihulp, vrijwillige jeugdzorg, jeugd-ggz, jeugd-lvb, gedwongen jeugdzorg) en het inrichten van één omvattend jeugdzorgstelsel dat onder de regie van gemeenten valt, moet de zorg meer samenhang, toegankelijkheid en kwaliteit krijgen. Nadruk in het nieuwe stelsel ligt op het versterken van basisvoorzieningen die een ondersteunende functie kunnen vervullen in de ontwikkeling en opvoeding van jeugd, organiseren van preventieve ondersteuning en bieden van lichte zorg en opvoedhulp in de directe leefomgeving van kinderen, jongeren en ouders. Hiermee moet ook de doorstroom naar intensieve zorg verminderen.

Deze transitie heeft gevolgen voor de positie en rol van professionals die in verschillende sectoren en disciplines advies, steun en hulp geven aan gezinnen. Voor het merendeel van de professionals zal sprake zijn van herprofilering van hun functie, van herschikking van taken en verantwoordelijkheden. Inhoudelijk gaat het om het verleggen van het accent in hun professionele handelen van het overnemen van het stuur van de opvoeder, naar het zoeken naar mogelijkheden om opvoeders te versterken zelf in regie te blijven. Zorg voor jeugdigen en hun opvoeders in hun eigen omgeving, met inbegrip van hun sociale netwerken, staat voorop. Professionele steun richt zich op het in eigen kracht zetten van ouders als eerstverantwoordelijken voor de opvoeding van hun kinderen, op (her)nemen van hun regie in de opvoeding. Bieden van steun op maat die aansluit bij de vraag en eigen kracht van gezinnen moet leiden tot vroegtijdig signaleren en inperken van probleemgedrag van kinderen en jongeren, met (zo lang als dat kan en verantwoord is) de primaire opvoeders in regie (Stam & Doodkorte, 2011).<sup>2</sup>

De stelselherziening omvat dus méér dan het verleggen van bestuurlijke verantwoordelijkheden en financieringsstromen, maar beoogt nadrukkelijk het versterken van de eigen verantwoordelijkheid en kracht van ouders voor de ontwikkeling en opvoeding van hun kinderen. Dit vraagt om een nieuwe invulling van de rol en deskundigheid van de professional in het preventieve veld van jeugdzorg en opvoedhulp, en de ontwikkeling van een nieuwe stijl van werken. Aan gemeenten de taak om zowel visie en structuur te ontwikkelen die richting geeft aan de nieuwe jeugdzorg, als om profilering en scholing van de nieuwe professional, samen met opleiding en werkveld.<sup>3</sup>

### Transitie Jeugdzorg Amsterdam

Net als elders in Nederland werkt de gemeente Amsterdam aan de ontwikkeling van een model voor de inrichting van het nieuwe jeugdzorgstelsel. In het verlengde van de doelstellingen van het beoogde wetsvoorstel ligt hierbij de nadruk op de primaire verantwoordelijkheid en regie van ouders voor de opvoeding van hun kinderen. Tegelijkertijd acht de gemeente het haar verantwoordelijkheid om te zorgen voor een sterke pedagogische infrastructuur direct rondom gezinnen, waardoor de veiligheid, ontwikkelingskansen van kinderen en jeugdigen zo goed mogelijk gegarandeerd worden. *Rondom het kind* is de omgeving waar die infrastructuur in de visie van de gemeente ontwikkeld moet worden (gemeente Amsterdam, 2012a; 2012b; 2012c). Uitgangspunten van het nieuwe model voor de jeugdzorg:

<sup>1</sup> Bestuursakkoord VNG, IPO, UVW en Rijk, 2011; Conceptwetsvoorstel Jeugdwet 18 juli 2012.

<sup>2</sup> Stam, P.M. & Doodkorte, P.P.J. (2011), *Van denken naar doen. Opvoeden versterken in de praktijk*. BMC.

<sup>3</sup> Conceptwetsvoorstel Jeugdwet 12 juli 2012; <http://www.internetconsultatie.nl/jeugdwet>

- Ruimte geven aan de eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht van ouders als primair verantwoordelijke opvoeders, waarbij ouders en kinderen zelf – met hulp van hun sociale netwerk – zelf regie voeren over de steun of hulp die ze nodig hebben.
- Kleine problemen blijven klein, waarbij ouders en professionals zorgen voor vroegtijdige herkenning van beperkingen en problemen. Investering in vaardigheden van alle betrokken professionals (huisartsen, leraren, leidsters kinderopvang) draagt hieraan bij.
- Snelle en effectieve hulp vindt plaats in vertrouwde omgeving (thuis, in kinderopvang, op school, in de buurt), ook gespecialiseerde hulp.

In het ontwikkelde model is een centrale positie toegekend aan professionals die in de frontlinie, in de directe leefomgeving van gezinnen aan het werk zijn. Zij moeten dicht bij jeugd en ouders staan, zo nodig brede ondersteuning bieden om het reilen en zeilen in de gezinnen op gang te houden en tegelijkertijd snel en gericht zorg bieden ingeval van (dreigende) escalatie van problemen in de opvoeding en ontwikkeling van jeugdigen. 'Sociale huisartsen', 'jeugd- en gezinswerkers', wijkcoaches worden deze professionals nieuwe stijl in de voorbereiding van de transitie afwisselend genoemd.<sup>4</sup> Sinds 4 maart 2013 wordt in Amsterdam de benaming de ouder- en kindadviseur gebruikt. Het zijn domeinspecifieke generalisten met brede kennis, werkzaam in het preventieve veld van jeugd(gezondheids)zorg, met een ruim mandaat om te adviseren en interventies uit te (laten) voeren. De Amsterdamse nota's *Visie en Programmaplan Hervorming zorg om jeugd* (gemeente Amsterdam, 2012a en 2012b) zijn in brede kring besproken (o.a. bijeenkomst Functioneel Ontwerp, 31 mei 2012), via de website *Om het kind* is informatie over actuele ontwikkelingen en resultaten direct toegankelijk.<sup>5</sup>

Gaandeweg het veranderproces dat in 2011 is ingezet, worden de contouren duidelijk van het profiel waaraan deze professional moet voldoen. De jeugd- en gezinsgeneralist heeft brede deskundigheid op het gebied van de ontwikkeling en opvoeding van kinderen en jongeren, opereert op wijkniveau, heeft een 'erop-af-houding' in het contact met gezinnen en met de omringende formele en informele netwerken, is een spil in lokale teams, in het coördineren van zorg en ondersteuning rond de opvoeding van kinderen en jongeren (gemeente Amsterdam, 2012b). Met de inkleuring van de rol en deskundigheid van generalisten die opereren in de voorhoede van het preventieve veld, is zowel landelijk als in Amsterdam een begin gemaakt. Meerdere partijen (gemeente, opleidingen, werkveld) buigen zich in Amsterdam over de vraag over welke kwaliteiten en ervaring de toekomstige jeugd- en gezinswerker moet beschikken, hoe die kennis en deskundigheid verworven wordt, welke type onderhoud (bijscholing) dat vraagt en hoe dat het beste georganiseerd kan worden.

In opdracht van de gemeente Amsterdam geven Hogeschool Inholland, Verwey-Jonker Instituut en SO&T- kwaliteit in opvoeding – als partners van de Kenniswerkplaats Tienplus - in de periode december 2012 – december 2013 nadere invulling aan de deskundigheid die van toekomstige jeugd- en gezinswerkers gevraagd wordt. Ook wordt onderzocht hoe deze deskundigheid het beste verworven en onderhouden kan worden via (bij)scholing en ondersteunende leerlijnen. Conform het voorstel Vakmanschap Nieuwe Stijl van de Kenniswerkplaats Tienplus d.d. november 2012, werkt deze notitie de bevindingen van de eerste fase (literatuurstudie en oriënterende gesprekken) van het project nader uit.

<sup>4</sup> <http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/45/773.html>

<sup>5</sup> website *Om het kind*. <https://jeugd020.pleio.nl/>

Aan de orde komt:

- Opzet, vraagstelling en doelstelling Project Vakmanschap Nieuwe Stijl (2).
- Maatschappelijke context (3).
- Ontwikkelingen in Amsterdam (4).
- Literatuur over profiel en deskundigheid jeugd- en gezinswerker (5).
- Werkveld over profiel en deskundigheid jeugd- en gezinswerker (6).
- Voorlopige bevindingen en plan van aanpak (7).

## 2 Project Vakmanschap Nieuwe Stijl

Kern van het project is op basis van documenten, interviews en interactieve meetings komen tot een concretisering van de deskundigheid waarover de professional nieuwe stijl moet (gaan) beschikken. Het gaat om kennis, vaardigheden en houdingsaspecten die in de nieuwe taakstelling centraal staan, zoals:

- Sensitief zijn voor en kunnen aansluiten bij diverse leefsituaties van gezinnen, en daarin vanuit opgebouwd vertrouwen dienstbaar zijn aan wat ouders en kinderen vragen en nodig hebben.
- Kunnen versterken van de eigen kracht van gezinnen en betrekken van formele en informele netwerken (spil in netwerken zijn), vanuit een erop-af houding.
- Kunnen herkennen van specifieke opvoedingsproblematiek en daarbij inschatten wat nodig is.
- Professioneel flexibel zijn in bereikstrategieën en kunnen toepassen van interventies.
- Lerend werken, met het oog op de gevraagde flexibiliteit in het veld.

Kortom: in dit project gaat het om de hbo-opgeleide jeugd- en gezinswerker die primair lichte opvoedhulp en advies geeft aan ouders en jeugdigen. Veelal is het Ouder en Kind Centrum de uitvalsbasis, maar het werkerterrein is breder en omvat ook vindplaatsen als scholen, kinderdagverblijven, buurtcentra of andere informele ontmoetingsplaatsen in de wijk. Aansluitend op de vraag naar de gevraagde deskundigheid van deze professional, gaat het om de vraag hoe deze het beste verworven en onderhouden kan worden. Het betreft de identificatie van bouwstenen waarmee een voortgaand, lerend systeem kan worden ingericht. Die bouwstenen hebben zowel betrekking op wát als hoe er geleerd kan worden in opleiding en beroepspraktijk. Dit kan bijvoorbeeld een combinatie van (bij)scholing door opleidingsinstituten, leren in de praktijk en intervisie op de werkplek zijn.

### 2.1 Benutten van wat al bekend is

Focus in het onderzoek ligt op wat er al gebeurt en ontwikkeld is, op bruikbare voorbeelden in (proeftuinen van) Amsterdam en daarbuiten, op de werkwijzen van effectieve frontlijnprofessionals, en het benutten en vertalen van deze werkwijzen in kwaliteiten die (toekomstige) professionals nodig hebben. Omdat het transitieproces landelijk en in Amsterdam in volle gang is, wordt steeds afgestemd op wat er in landelijke en lokale proeftuinen gaande is, zowel om overlap te voorkomen als om te leren van *good practice*. Zo kan geleerd worden van de accentverschillen in de Amsterdamse proeftuinen; terwijl in Centrum de nadruk ligt op de invulling van de functie van de gezinsadviseur, is er in Nieuwe-West extra aandacht voor omgaan met (gezinnen met kinderen van) 16 jaar en ouder. Kortom: bij het inventariseren, beschrijven en opstellen van profiel (kennis, kwaliteiten) van de professional nieuwe stijl en kenmerkende werkwijzen, wordt nauw aangesloten bij de huidige ontwikkelingen in Amsterdam:

- Kennis wordt genomen van ervaringen die in de proeftuinen (in Noord, Oost, Centrum en West) met outreachende begeleiding van gezinnen en ketensamenwerking wordt opgedaan.
- Ook wordt aangesloten bij de kennis en ervaring die door de OKC-Academie is en wordt opgedaan met het verbinden van opleidingen en beroepspraktijk.
- Afstemming vindt plaats met Vakmanschap Aan Zet<sup>6</sup> en de Werkgroep Leerlijnen van DMO. Hieraan nemen DMO, OKC-Academie, Project- en Adviesbureau SPA en een vertegenwoordiger van de proeftuinen deel.
- Gekeken wordt naar de werkwijze van en mogelijke samenwerking met teams Samen Doen.

Daarnaast worden inzichten uit wetenschappelijke en vakpublicaties betrokken in het traject (Movisie, NJi, nationale en internationale literatuur).

---

<sup>6</sup> [http://www.amsterdam.nl/algemene\\_onderdelen/urls/vakmanschap-zet/](http://www.amsterdam.nl/algemene_onderdelen/urls/vakmanschap-zet/).

## **2.2 Doelstelling, vraagstelling en plan van aanpak**

Doel van het project is om op basis van (goede) voorbeelden van gezinsondersteunende, wijkgerichte werkwijzen, een beschrijving te maken van de kwaliteiten en eisen waaraan professionals nieuwe stijl moeten voldoen. Het betreft het benoemen van basale kennis, persoonlijke eigenschappen en houdingsaspecten die nodig zijn om met gezinnen, jongeren, kinderen en vrijwilligers (in verschillende contexten) te werken. Deze voorbeelden (werkzame onderdelen/principes van frontlijnprofessionals) zijn input voor zowel de beroepspraktijk als voor het onderwijs dat daartoe opleidt. De nadruk ligt op de wijze waarop deze verworven wordt, te vertalen in bouwstenen voor een lerend systeem dat professionals voorbereidt op en ondersteunt in hun werk als nieuwe professionals (jeugd- en gezinswerkers).

De volgende vragen staan in het project centraal:

- Wat kenmerkt de deskundigheid van jeugd- en gezinswerker nieuwe stijl?
- Welke voorbeelden zijn hiervan in de praktijk al ontwikkeld en aanwezig?
- Hoe kan deze deskundigheid verworven en onderhouden worden?

De laatste vraag is het meest cruciaal: hoe deskundigheid en kwaliteit te verwerven, te behouden en te borgen in (bouwstenen van) een lerend systeem?

### **Plan van aanpak**

Het project is ingedeeld in drie fasen.

Fase 1 – oriëntatie – bestaat uit oriënterende literatuurstudie, oriënterende interviews, aanscherping vraagstelling en opstellen uitvoeringsplan.

Fase 2 – uitvoering praktijkinventarisatie en expertuitwisseling – bestaat uit praktijkbezoek, interviews, expertmeetings, tussenrapportage.

Fase 3 – afronding – bestaat uit slotconferentie en rapportage.

Deze notitie doet verslag van fase 1, geeft een aanzet tot het uitvoeringsplan, waarna inventarisatie en raadpleging van de praktijk zal plaatsvinden als input voor de eerste expertbijeenkomst. Hierbij vindt nauwe afstemming plaats met de ontwikkeling in de proeftuinen en de ontwikkeling van leerlijnen die ter ondersteuning van het transitieproces voor ouder- en kindadviseurs door DMO ontwikkeld worden. Dit kan betekenen dat we tussentijds input geven aan DMO-initiatieven, geplande conferenties gezamenlijk of op een andere wijze invulling krijgen.

### **3 Maatschappelijke context**

Met de stelselherziening van de jeugdzorg is een centrale plaats ingeruimd voor de nieuwe professional, de generalist die in het domein van preventieve gezins- en opvoedingsondersteuning over een specifiek type deskundigheid beschikt. De generalist verbindt de leefwerelden van burgers (cliënten, gezinnen, jeugdigen en ouders) met de institutionele wereld, maar zorgt ook voor verbinding tussen professionals onderling en tussen burgers onderling, met een sterke nadruk op empowerment (Scholte, Sprinkhuizen & Zuithof, 2012). De nieuwe professional die werkt in de frontlinie, dichtbij burgers, rondom het kind, is van vele markten thuis, heeft brede kennis en vaardigheden om eerste hulp te kunnen bieden. De nieuwe invulling van de taak en rol van (jeugd)hulpverleners, opvoedondersteuners, welzijnswerkers staat niet op zichzelf, maar vindt plaats op het brede terrein van zorg, welzijn en maatschappelijke dienstverdeling. Zo krijgen maatschappelijk werkers als gevolg van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) een bredere functie in de zorg en dienstverlening aan burgers, met veel ruimte en eigen verantwoordelijkheid om zelfredzaamheid en eigen kracht te stimuleren, en daartoe op basis van hun professionele inschatting middelen in te zetten die aanvullend of ondersteunend nodig zijn.

Zowel de herpositionering van jeugdwerkers als maatschappelijk werkers zijn voorbeelden van een nieuwe visie op de verhouding tussen overheid en burgers, van een nieuwe benadering hoe overheden in samenspel met burgers de samenleving vorm geven, van een nieuwe verhouding tussen de professionele zorg die geboden wordt en de zelfredzaamheid die van burgers verwacht wordt. Deze benadering kan gezien worden als een reactie op de manier waarop het overheidsbeleid vanaf de jaren negentig is vormgegeven, onder meer in de zorg voor kinderen en jongeren. Uitgangspunt van dat beleid was directe zorgverantwoordelijkheid van de overheid voor alle burgers, vanuit de visie dat binnen de toenemende complexiteit en diversiteit van de Nederlandse samenleving, de zorg voor burgers niet door burgers onderling gedragen zou kunnen worden, zeker waar de traditioneel vanzelfsprekende ondersteuning door instituties als kerk en verenigingsleven al sterk zijn afgenomen (Boutellier, 2011; Donkers, 2010). Deze gedachte bracht de overheid er begin jaren negentig toe de traditionele terughoudendheid op het gebied van de gezinsopvoeding te verruilen voor een actieve regisserende rol, met name waar het gaat om het voorkomen en verhelpen van problemen op dat terrein (Bucx, 2011, p. 29). Resultaat was een jeugdzorgstelsel waarmee de overheid streefde naar waarborging van een veilige en gezonde ontwikkeling van alle kinderen en jongeren. Het ingezette beleid was gericht op preventieve ondersteuning en vroegtijdige signalering, doorverwijzing naar gespecialiseerde hulpverlening, zo nodig ingrijpen in gezinnen in het kader van kinderen jeugdbescherming, waarbij “de keten van preventieve, naar curatieve en repressieve interventies zo geschakeld dient te zijn dat geen kind tussen wal en schip kan vallen” (Doornenbal, 2008, p. 258).

#### **3.1 Herzien van jeugdzorgstelsel**

Dit stelsel en dit jeugdbeleid heeft het afgelopen decennium onder kritiek gestaan. Kritiek betreft onder meer de dominantie van een medisch model in de benadering van gezinsopvoeding, waarbij een ongezonde (problematische) ontwikkeling en risico-inschatting leidend was voor het zorgaanbod. Gezinnen en kinderen komen hierdoor eerder als potentiële probleemgevallen in beeld, wat leidde tot toename van het aantal kinderen en gezinnen met gediagnosticeerde opvoedings- en/of ontwikkelingsproblematiek (Hermanns, 2006; De Winter, 2011, p. 60; Ramaekers & Suissa, 2011). Een tweede kritiekpunt betreft het zorgaanbod dat om verschillende redenen niet blijkt te werken bij het oplossen voor problemen, zeker niet op langere termijn. Er zou teveel vanuit worden gegaan dat ouders die worstelen met vragen of problemen in de ontwikkeling en opvoeding van hun kinderen als autonome burgers de weg naar voorzieningen zelf wel weten te vinden. Zeker voor een flink deel van de laagopgeleide en migrantengezinnen blijkt dit echter niet het geval (De Winter, Veel hulp wordt ook los van de alledaagse opvoedingscontext aangeboden, wat kan verklaren dat behaalde resultaten vaak weer uitdoven zodra de behandeling is



gestopt (vgl. Hermanns, 2009). Professionele ondersteuning van ouders bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kinderen zou daarbij ook teveel gericht zijn op het aanleren van 'technische' opvoedvaardigheden, waarmee de complexiteit en onvoorspelbaarheid van het opvoedingsproces buiten beeld blijft (Doornenbal, 2008; Ramaekers & Suissa, 2011) en voorbij gegaan wordt aan de ambivalentie die inherent is aan ouderschap (Weille, 2011). Een derde terugkerende kritiekpunt betreft het beleidsmodel dat aan het huidige jeugdzorgstelsel ten grondslag ligt. In dit model voert de overheid de regie over de zorg, effectiviteit en efficiëntie zijn daarbij de richtinggevende waarden en ouders worden primair benaderd als autonome, zelfverantwoordelijke zorgconsumenten (De Winter, 2012, p. 23-27; Boutellier, 2011). De inzet om koste wat het kost problemen te voorkomen zou daarbij leiden tot toenemende regulering en controle, een ontwikkeling die kenmerkend gevonden wordt voor wat wel de risicosamenleving wordt genoemd (Beck, 1992). De kritiek op deze vorm van overheidsbemoediging is meerledig: het zou het werk van zorgprofessionals hebben ontdaan van waarden, idealen en bevoegdheid (Van den Brink, 2012, p. 37-38; De Brabander, 2008), het gezag en zelfvertrouwen van ouders juist hebben ondermijnd (Furedi, 2001, p. 186), en hebben geleid tot een overmaat aan regelgeving die juist niet leidt tot de effectieve zorg en ondersteuning waarnaar wordt gestreefd (vgl. Doornenbal, 2008 p. 264; Gemeente Amsterdam, *Systeem in Beeld*, 2008).

Verschillende auteurs wijzen erop dat het gebouwde stelsel ook een paradoxale opgave met zich heeft meegebracht voor professionals in de jeugdzorg die uiteindelijk wel zijn tol moet eisen (De Brabander, 2008; Van den Brink, 2012; Donkers, 2010). Vanuit de visie op een complexe, snel veranderende samenleving die wordt gekenmerkt door een grote diversiteit aan culturele en sociale achtergronden van gezinnen, leefstijlen, opvoedings- en ontwikkelingsproblematieken, moet de jeugdzorgwerker een flexibele professional zijn, die empathisch en met gevoel voor diversiteit al improviserend in staat is in te spelen op uiteenlopende situaties (Boutellier, 2011). Tegen die achtergrond wordt ook het belang van Schön's (1983) idee van de *reflectieve practitioner* veelvuldig naar voren gebracht (o.a. Pels & Boutellier; 2012; Van Doorn & Kanne, 2012). De expert-professional wordt dan vooral gezien als iemand die zelf oordelen vormt *in* het concrete handelen en daarbij een beroep doet op zogenaamde *tacit knowledge*. Dit idee staat echter haaks op de benadering van de professional die bij de planning, uitvoering en rechtvaardiging van het werk geleid wordt door vooraf gegeven doelstellingen, uitgangspunten, richtlijnen of methodische werkwijzen. Het paradoxale van het jeugdzorgwerk van de afgelopen periode is dat van reflectieve en improviserende professionals ook verwacht wordt dat ze voldoen aan vooraf vastgestelde richtlijnen, dat ze gericht zijn op het halen van meetbare targets. Het streven naar effectiviteit en efficiëntie van het zorgaanbod én de ambitie om tragische incidenten te voorkomen, heeft geleid tot een toename aan regel- en wetgeving en een verregaande controle door methodisering en protocollering die de speelruimte en autonomie van de professional aan banden hebben gelegd (De Brabander, 2008; Donkers, 2010). Volgens Van den Brink hebben de beschreven tegengestelde tendensen ertoe geleid "*dat de ruimte voor de professionals om in te spelen op de leefwereld van jeugdigen, ouders en hun omgeving onder druk staat*", met cynisme, verminderde betrokkenheid en burn-out van professionals als gevolg (2012, p. 39).

### **3.2 Naar nieuw model van bestuur en regie**

In aansluiting op deze kritiek wordt door uiteenlopende deskundigen een nieuw model bepleit voor het organiseren van de zorg rondom jeugdigen en gezinnen door de overheid: het zogenaamde *governance*-model (beschreven door Ponzoni, 2012). In dit verband wijst Van den Brink (2012, p.38) erop dat de professionele jeugdzorg de afgelopen decennia te ver is losgezongen van de dagelijkse leefwereld van ouders en kinderen (vgl. ook Hermes, Naber & Dieleman, 2012) en daarop meer moet aansluiten. Het begrip *governance* staat voor een manier van besturen waarin beleid tot stand komt in interactieprocessen tussen verschillende, van elkaar afhankelijke partijen met verschillende belangen, doelstellingen en percepties, die verbonden via zowel verticale als horizontale relaties zijn. In tegenstelling tot het traditionele (*rational central rule*) model van besturen worden burgers en burger-

initiatieven beschouwd als potentiële actoren die idealiter mede vorm geven aan beleidsvorming over en het organisatie van ondersteuning. Deze vorm van besturen zou de kloof tussen instituties en burgers verkleinen omdat eerder *met elkaar* dan *over elkaar* wordt gesproken (Ponzoni, 2012, p. 15). Eerder dan gericht op blootleggen van problematische opvoedingssituaties om de juiste effectieve oplossing aan te kunnen bieden, ligt de nadruk op versterken dan wel herstellen van de mogelijkheden die aanwezig zijn in de fysieke en sociale omgeving waarbinnen jongeren opgroeien en ouders samen met anderen hun opvoeding vormgeven. Het gaat om het realiseren van een zogenaamde pedagogische civil society waarin ouders, jongeren, buurtbewoners en (lokale) organisaties samen zorgen voor een infrastructuur waarmee recht kan worden gedaan aan de belangen en kansen van jongeren (De Winter, 2011; Naber & Van Lier, 2012). Zorg en ondersteuning voor jeugd en gezinnen dient in elk geval outreachend te zijn, dichtbij gezinnen worden aangeboden en aansluiten op vertrouwde netwerken. Hermanns (2009) pleit in dit verband voor *community-based interventions*. Verder dient het zorgaanbod aan te sluiten bij de vragen van de jeugdigen en gezinnen zelf, waarbij niet louter de problematische opvoedingssituatie, maar juist het aanspreken van aanwezig ontwikkel- en opvoedpotentieel uitgangspunt zijn (vgl. ook RMO, 2012).

Het voorgestelde beleidsmodel heeft verregaande consequenties voor professionals op het gebied van jeugdzorg en jeugdwelzijn. Ze dienen niet alleen deskundig te zijn in signalering, analyse en aanpak van opvoedings- en ontwikkelingsproblemen, maar ook een betrouwbare partner van ouders, een benaderbare coach voor jongeren, een bekend gezicht in de omgeving van het gezin. Waar voorheen de nadruk lag op toepassen van de juiste (bewezen) effectieve methodiek, is er nu meer aandacht voor kwaliteiten en eigenschappen van de effectieve professional (Kluft, z.j.). Deze professional moet vertrouwen wekken, beschikbaar zijn als persoon, in staat zijn mensen, informele en formele voorzieningen met elkaar te verbinden en in diverse situaties te doen wat nodig is.

#### 4 Ontwikkelingen in Amsterdam

Het voorgaande laat zien dat het nieuwe beleid op het terrein van zorg en welzijn in Amsterdam, waarbij de wijkgerichte professional de jeugd en het gezin stimuleert tot zelf oplossen van vragen en problemen die zich in hun ontwikkeling en opvoeding voordoen, geen op zichzelf staande ontwikkeling is, maar een paradigmatisch voorbeeld van een verandering in het denken over de rol van de overheid in de zorg voor jeugd. Hierbij worden de komende jaren in het kader van de stelselherziening jeugdzorg de verantwoordelijkheden van de landelijke en provinciale overheid stapsgewijs overgedragen naar gemeenten (vgl. Veldhuijzen van Zanten Hyllner, & Teeven, 2011). Voor het realiseren van de stelselherziening gaat de gemeente Amsterdam uit van een nieuw geformuleerde visie op en benadering van de zorg rond kinderen en jongeren, beschreven in de eerder genoemde *Visie, Programmaplan en Koersbesluit Om het kind!* (2012a; 2012b; 2012d). Hierin geeft de gemeente aan een stad te willen zijn waar kinderen veilig en gezond opgroeien, hun talenten ontwikkelen en volwaardig en verantwoordelijk kunnen participeren. Waar het de inrichting van de jeugdzorg betreft beoogt de gemeente daaraan bij te dragen door ruimte te geven aan de primaire opvoedingsverantwoordelijkheid van ouders. Gezinnen voeren in deze opzet zoveel mogelijk zelf de regie over eventueel benodigde ondersteuning en zorg, de gemeente zorgt – gegeven haar taak en verantwoordelijkheid - voor een sterke pedagogische infrastructuur rondom gezinnen. Deze infrastructuur zou de voorwaarden moeten bieden waarbinnen kleine problemen klein kunnen blijven en jeugdigen hun talenten goed kunnen ontplooien. De benodigde bescherming en zorg moeten aangeboden worden in de vertrouwde omgeving van het gezin (gemeente Amsterdam, 2012b, p. 18). Uitgangspunten van de transitie in Amsterdam zijn:

- Ruimte geven aan eigen kracht van gezinnen en hun omgeving.
- Kleine problemen klein houden.
- Waar nodig snel effectieve steun bieden in de directe leefomgeving.

#### **Ontwikkel- en opvoedproblemen Amsterdamse jeugd**

Met de meeste jeugd (197.000 kinderen en jongeren t/m 22) in Amsterdam gaat het goed. Hun ouders kunnen de problemen die zich altijd wel voordoen in de ontwikkeling en opvoeding van kinderen zelf aan. Deze kinderen groeien op zonder langdurige armoede of beperkingen, maken deel uit van een gezin en omgeving die zelf obstakels kunnen oplossen. Zij leven in samengestelde gezinnen, gezinnen waarvan de ouders getrouwd zijn of samenwonen en gezinnen die uit één ouder bestaan. Ongeveer de helft van de Amsterdamse kinderen heeft een niet-westers achtergrond.

Van alle Amsterdamse jeugd heeft twintig procent wel eens een probleem of kampt met een beperking, waarvoor hulp of extra aandacht nodig is. Het kan gaan om hulp op school, opvoedondersteuning, hulp bij inkomens- of schuldproblemen, psychosociale hulp, omgaan met verstandelijke of lichamelijke beperkingen. Deze gezinnen zijn over het algemeen gemotiveerd en in staat zelf hulp in te schakelen. Naar schatting vijf procent van de jeugd – 10.000 kinderen en jongeren - heeft structureel ernstige problemen of beperkingen, heeft specialistische hulp nodig. Hun ouders zijn niet in staat deze zelf op te lossen. Het gaat om diverse soorten hulp en steun in wisselende combinaties, intensiteit en behandelingsduur. Verhoudingsgewijs komen veel jongeren met een niet-westerse achtergrond in de justitiële zorg terecht. In een beperkt aantal – 600 - gezinnen stapelen de problemen zich op. Ze zijn niet meer beheersbaar, wat vaak uitmondt in voortdurende crisissituaties. Soms mijden ouders zorg en bemoeienis van hulpverleners, soms is de veiligheid van het kind of de jongeren in het geding politie, justitie en kinderbescherming ingrijpen. Problemen met de ontwikkeling en opvoeding van kinderen en jongeren in Amsterdam concentreren zich in Noord, Zuidoost en Nieuw West.

(Gemeente Amsterdam, 2012a; Dienst Onderzoek en Statistiek/Gemeente Amsterdam, 2011).

Aan de ouder- en kindadviseur kent de gemeente in het koersbesluit een grote autonomie toe. De opdracht is om aan te sluiten bij vragen en problemen waarmee gezinnen in het alledaagse leven worstelen en zich te richten op het versterken van de eigen kracht van gezinnen, mede door een beroep te doen op informele partners rondom het gezin, en zo nodig en onvermijdelijk door inschakelen van professionele hulp. De adviseur werkt outreachend in de leefomgeving en op vindplaatsen van ouders, kinderen en jongeren, stimuleert het zelf oplossend vermogen van gezinnen, biedt kortdurend advies en hulp, waarna het gezin op eigen kracht verder gaat. De adviseur verwijst naar geïndiceerde hulp (LVG, GGZ, Jeugdzorg) ingeval van ontwikkelingsproblemen van inderen, wanneer de veiligheid van kinderen in het geding is, als ouders tijdelijk of langdurig steun nodig hebben bij de opvoeding.

#### **4.1 Basiszorg in wijkteams**

In de plannen voor de herziening van de jeugdzorg in Amsterdam nemen jeugdteams (vgl. gemeente Amsterdam, 2012a, pp. 14-16) bestaande uit professionals met brede deskundigheid, die gezamenlijk in staat zijn om in de directe omgeving van het gezin gepaste zorg te bieden, een centrale plaats in. Met de vorming van 21 jeugdteams wil de gemeente de versnippering van het zorgaanbod rondom kinderen, jongeren en gezinnen tegengaan. Het is in deze teams waarin de eerder geïntroduceerde domein specifieke generalisten een centrale rol hebben. Deze ouder- en kindadviseurs met brede deskundigheid op het gebied van opvoeding en ontwikkeling van jeugd, moeten optreden als eerste aanspreekpunt voor gezinnen in de wijk, kunnen ingezet worden in het bieden van basisondersteuning en basiszorg, zo nodig verwijzen naar specialisten (jeugdpsychologen, jeugdartsen, jeugdpsychiaters, orthopedagogen van uiteenlopende instellingen) waarmee ze vanuit het jeugdteam samenwerken. In overleg met ouders stellen de adviseurs vast welke zorgaanbod nodig is, zorgen dat er een plan wordt gemaakt en zien toe op het resultaat. Daarbij dient de veiligheid van kinderen en jongeren bewaakt en meervoudige problematiek gesignaleerd te worden. De adviseur heeft ook mandaat om zo nodig zwaardere hulp in te zetten, draagt verantwoordelijkheid voor de coördinatie daarvan, onderhoudt nauwe contacten met instellingen en organisaties in de wijk die gericht zijn op gezinnen, kinderen en jongeren. De adviseurs hebben Ouder & Kind Centra (OKC's) als uitvalsbasis, zijn een bekend gezicht bij kinderdagverblijven en scholen, werken samen met de zorgteams van het basis- en voortgezet onderwijs, mede in het kader van passend onderwijs. Ook werken ze samen met de buurtregisseur, buurtwerkers, medewerkers van consultatiebureaus, spelen een rol in het vormen van een verbindend netwerk rondom gezinnen. In de benadering en begeleiding van gezinnen wordt onderscheid gemaakt tussen ouders van kinderen van 0-4, 4-12, en 12-23 jaar. De adviseurs doen zelf 5 gesprekken met gezinnen, verwijzen zo nodig door naar een specialist. Beoogd wordt aan wijken eigen budget toe te kennen die onder regie van een gebiedsmanager (die inkoop aanstuurt, jeugdteams regisseert, uitvoering monitort) de zorg organiseren en uitvoeren.

De ouder- en kindadviseur die werkt vanuit een jeugdteam wordt geacht een cruciale schakel te zijn naar gezinnen, formele en informele netwerken in de wijk, maar ook naar kinderopvangvoorzieningen en scholen, zowel basisscholen als scholen voor voortgezet onderwijs. Het team is ondersteunend naar de school bij enkelvoudige problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen en jongeren. Opererend vanuit dit team heeft de schoolmaatschappelijk werker 'plus' direct contact met de zorgcoördinator van de scholen en schuift aan bij interne zorgoverleggen. Uitgangspunt is dat scholen – samen met ouders – primair verantwoordelijk zijn en blijven voor schoolbezoek, inschakelen extra hulp als dat nodig is. Dat kan de jeugdarts zijn bij langdurig of frequent ziekteverzuim, de schoolmaatschappelijk werker ingeval van sociaal-emotionele problemen van kind/jongere of vermoedens/ signalen van problemen in het gezin. De smw+ biedt dan 5 gesprekken per kind/jongere/gezin, hanteert een planmatige aanpak, brengt informatie in het zorgteam in, waarna eventueel verwezen (opgeschaald) kan worden naar bovenschoolse voorzieningen. Extra deskundigheid binnen de school om problemen vroegtijdig te signaleren, zo mogelijk zelf te begeleiden dan wel te verwijzen, is nodig voor docenten, mentoren en zorgcoör-

dinatoren. Verwacht wordt dat het bieden van specialistische kennis en ervaring aan scholen, de deskundigheid van de smw+ te boven gaat (Wentholt, Otto & Bijleveld, z.j.).

#### **De generalistische hulpverlener in Amsterdam**

Deze combineert een aantal rollen, kwaliteiten, deskundigheden en bevoegdheden. *Om het kind. Visie hervorming zorg voor de jeugd* (2012a, p.29) bevat als bijlage de volgende profielschets. Hij/zij is:

##### **... vertrouwenspersoon en coach**

die door een motiverende, enthousiasmerende en respectvolle houding het beste uit mensen en hun omgeving haalt, uitgaat van eigen kracht van het gezin, zelfredzaamheid en oplossingsgerichtheid, maar ook grenzen stelt;

##### **... regisseur**

die de voortgang bewaakt van ingezette interventies volgens een gezamenlijk overeengekomen plan, hierin de verbindende schakel is, continu de verwachtingen en interpretaties van alle betrokken actoren (zowel gezin als uitvoerder) op elkaar afstemt, hierin sturend optreedt en ook de effectiviteit en kosten van interventies bewaakt;

##### **... vasthoudende volhouder**

die, als resultaten langer duren dan verwacht, volhoudend met gezin en netwerkpartners kan blijven werken aan deze resultaten;

##### **... patroonherkenner**

die overzicht en samenhang aanbrengt in een hoeveelheid van complexe problemen op basis waarvan een bredere integrale probleemanalyse en aanpak worden geformuleerd;

##### **... netwerker**

die weet welke bronnen relevante informatie kunnen verschaffen of anderszins kunnen ondersteunen. Bovendien is hij/zij in staat om contacten te leggen en de benodigde middelen te verkrijgen, kan hij/zij goed samenwerken, is flexibel is en heeft een open houding;

##### **en kan...**

##### **... zich positioneren in het werkveld**

weet wanneer, hoe, waar, en naar wie - indien nodig - geëscaleerd moet worden, beoordeelt waar management, beleid en bestuur stagnaties in de hulp kunnen oplossen, kent en gebruikt het Amsterdamse aanbod (sociale kaart);

##### **... resultaatgericht werken**

bereikt vooraf gestelde doelen, heeft een proactieve houding, is een doener die snel en doortastend kan handelen;

##### **... reflecteren**

is bereid en in staat zijn/haar handelen voortdurend kritisch te beschouwen;

##### **En als de veiligheid in het geding is...**

##### **... is er een jeugdbeschermer**

die de veiligheid van het kind garandeert in een gedwongen kader.

Bron: Gemeente Amsterdam. (2010). *Competentiebeschrijving Gezinsmanager MPG-aanpak*.

## **4.2 Proeftuinen**

Om ervaring op te doen met de nieuwe opzet en werkwijze in de jeugdzorg heeft de gemeente zogenaamde *Proeftuinen* in vier stadsdelen (Noord, Nieuw-West, Centrum, Zuidoost) ingericht. Dit zijn gebieden waar in de lijn van de beoogde veranderingen partners rondom jeugd en gezin nieuwe vormen van samenwerking aangaan, om zo ervaringen op te doen die meegenomen worden in verdere uitbouw van de hervorming van de jeugdzorg. In een proeftuin geven partners (scholen, OKC's, kinderopvang, operationele teams, zorg- en welzijnsaanbieders, eerstelijns gezondheidszorg, ouders, jeugdigen) invulling aan (onderdelen van) gewenste veranderingen in het jeugddomein en aan passend onderwijs. Voorop staat het ontwikkelen en ervaring opdoen met innovatieve werkwijzen, nieuwe modellen en arrangementen voor zorgverlening en zorgverwijzing, integrale zorgtoewijzing, direct doorverwijzen vanuit casuïstiekoverleg in de wijk naar aanbieders. Samenwerking tussen de partners kan op verschillende manieren vorm krijgen. Wel of geen verwijzing naar Opvoedpoli, inschakelen van schoolmaatschappelijk werkers of straathoekwerkers, wel of geen gemeenschappelijk overleg tussen jeugdwijkteams en buurtteams van Samen Doen (al worden de beide teams wel geacht nauw samen te werken). De veranderingen betreffen een complete transformatie van de jeugdzorg, van financiering, aansturing, kwaliteitszorg tot aan uitvoer-

ring. In de nieuwe jeugdzorg hebben de Bureaus Jeugdzorg geen centrale rol meer in de indicatiestelling, maar verschuift deze taak naar wijkteams om sneller gepaste zorg te organiseren, binnen de gegeven budgettaire kaders. Hierin heeft de gebiedsmanager een regisserende taak. De leerervaringen van de proeftuinen worden gebruikt bij de doorvoering van veranderingen in het jeugddomein, invoering van passend onderwijs en aanpak van kwetsbare huishoudens in de hele stad. *“Het is de bedoeling een praktijk te creëren die we in de hele stad kunnen gebruiken, maar ook te leren van ervaringen hoe het niet moet en hierop zowel het concept als de uitvoering bij te sturen”* (gemeente Amsterdam, 2012c, p. 1). Centraal staat hierin ook het invullen en uitproberen van de rol van de ouder- en kindadviseur.

#### **4.3 Afstemmen met buurtteams Samen Doen**

De 21 jeugdteams werken samen met 56 buurtteams van Samen Doen, teams voor kwetsbare huishoudens met ernstige, meervoudige problemen. Het jeugdwijkteam kan het samen-doen-team inschakelen als dat nodig is, omgekeerd kan ook. Samen maken beide teams gebruik van het flexibele aanbod in de wijk en van stedelijke voorzieningen. De generalist van het jeugdwijkteam richt zich op zelfredzame gezinnen of gezinnen met enkelvoudige problematiek. De generalist van het samen-doen-team richt zich op niet-zelfredzame gezinnen met meervoudige problematiek (werkloosheid, schulden, schoolverzuim kinderen, problemen met opvoeding, eenzaamheid, gezondheid, verslaving, problemen rondom veiligheid en/of wonen). De samen- doe- teams werken nauw samen met alle welzijnsinstellingen en andere instanties in Amsterdam (Loket Zorg en Samenleven, Dienst Werk en Inkomen, Belastingdienst en de GGD), gaan naar aanleiding van signalen (huisarts, burens, vrijwilligers) op huisbezoek, stellen met de bewoner(s) (echtpaar, alleenstaande, gezin) een plan op en blijven daarna vast aanspreekpunt. De samenwerking tussen jeugdteams en samen-doen-teams krijgt in de proeftuinen op verschillende manieren vorm, zodat in de transitiefase uitgetoet kan worden wat wel en niet werkt.

#### **4.4 Zoeken naar eenheid in taal en terminologie**

Hoewel stadsdelen en proeftuinen de ruimte hebben om in benadering en terminologie eigen accenten te leggen, is er voor zowel publiek als professionals noodzaak tot eenheid in profilering en zichtbaarheid. Zo is op 4 maart 2013 de nieuwe naam van de generalist in de ontwikkeling en opvoeding van jeugd gelanceerd: de *kind- en opvoedadviseur*. Zo ook worden teams waarin ouder- en kindadviseurs, wijkverpleegkundigen, schoolmaatschappelijk werkers samenwerken, *jeugdteams* genoemd. En heten de buurtteams van Samen Doen de *samendoen-teams*. In de loop van de uitvoering van de proeftuinen en de jaren van transformatie, zal er steeds meer eenheid in taal ontwikkeld worden op alle niveaus van de nieuwe jeugdzorg, om in eenvoudige en eenduidige woorden uit te drukken wat er bedoeld wordt. Toegankelijkheid van de jeugdzorg, ook in taal, met zo min mogelijk jargon.

## 5 Literatuur over profiel en deskundigheid opvoedkundig generalist

In de voorgaande paragrafen is de opdracht en positie van de professional nieuwe stijl – in Amsterdam: ‘ouder- en kindadviseur’ - op het domein van de jeugd(gezondheids)zorg in grote lijnen beschreven. Deze adviseur werkt in jeugdteams, is eerste aanspreekpunt voor gezin, informele en formele voorzieningen, verbindt nulde en eerste lijn, werkt preventief, geeft zorg, schakelt zo nodig specialistische zorg in, coördineert. De generalist heeft brede kennis over opvoed- en opgroei-ondersteuning, preventieve gezondheidszorg, geestelijke gezondheidszorg voor jeugdigen (jeugd GGZ), LVB-problematiek. In deze paragraaf geven we op basis van literatuuronderzoek een nadere inkleuring aan wat deze moet kunnen en kennen, over welke kwaliteiten hij/zij moet beschikken, welke aanpak kenmerkend is voor de ouder- en kindadviseur, hoe de deskundigheid wordt verworven en onderhouden.

### 5.1 Gezinscoach als ondersteuner van gezinnen

Een basisdocument waarnaar diverse beleidsnotities over de transitie in de jeugdzorg verwijzen, is het rapport *Ontzorgen en normaliseren. Naar een sterke eerstelijnszorg jeugd- en gezinszorg* van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2102). Het RMO-advies is gebaseerd op gesprekken met experts, onderzoekers en professionals van diverse jeugdinstituten en organisaties, en het SCP-rapport *Kwetsbare gezinnen in Nederland* (Van den Broek e.a., 2012). In de visie van de RMO worden veel gewone gezinsproblemen tot grootschalige zorgkwetsies uitvergroet, is de zware hulpverlening te ver opgerukt in het dagelijkse leven van ouders en kinderen. Kwetsbare gezinnen hebben steun nodig bij het omgaan en oplossen van gewone opvoedproblemen, bij het organiseren van hun alledaagse leven. Deze gezinnen hebben te maken met vier of meer risicofactoren (laag opleidingsniveau, eenoudergezin, langdurige aandoening, niet-westerse achtergrond, armoede, emotionele problemen ouders, emotionele en gedragsproblemen kind, achterstandsbuurt). In Nederland betreft dit zo'n 14% van de gezinnen, in grote steden als Amsterdam is dit percentage hoger. Professionele ondersteuning zou in de visie van de RMO dichtbij huis, in de directe leefomgeving moeten plaatsvinden, aansluitend op de mogelijkheden van de gezinnen en hun sociale omgeving. Versterking van de eerstelijns zorg moet de toename van zware vormen van jeugdzorg indammen, en juist de actieve inzet van gezinnen en hun sociale omgeving bij het oplossen en beheersbaar houden van problemen versterken.

Een cruciale rol in het RMO-advies heeft de *gezinscoach* die – in onderscheid tot gezinscoaches in multiprobleemgezinnen – in de eerste lijn werkt. Hij/zij werkt proactief, zonder indicatie of verwijzing en onderhoudt contact met kwetsbare gezinnen. Deze gezinscoach is een generalistische hulpverlener, vervult een brugfunctie tussen het gezin en diens sociale omgeving, andere beroepskrachten en tweede lijnszorg. De gezinscoach heeft veel ruimte en mogelijkheden om binnen een brede taakopvatting directe steun te bieden bij het oplossen van praktische zaken, hervinden van dagritme en structuur, zo nodig te verwijzen naar zwaardere en meer gespecialiseerde zorg. Deze coach is ervaren, vakbekwaam, maar heeft vooral persoonlijke eigenschappen die nodig zijn in het contact met zorgmijdende, kwetsbare gezinnen. Het RMO-advies spreekt van een vierledig takenpakket.

- Vertrouwen opbouwen en gesprek aangaan, ook met gezinnen die hiervoor in eerste instantie niet open staan. Kwaliteiten en eigenschappen die hiervoor nodig zijn: contact maken, begrip en interesse tonen. De werkwijze kan praktisch van aard zijn, aansluitend bij wat het gezin nodig heeft (begeleiding naar schuldsanering, UWV).
- Activeren en versterken eigen kracht van gezin en diens sociale omgeving. Kwaliteiten en werkwijzen die hierbij nodig zijn: positief benaderen, benutten en versterken van de eigen sturing en kracht door het gezin en sociale netwerk. Dit kan zowel praktisch van aard, maar ook sociaal activerend en emotioneel ondersteunend.
- Ondersteunen bij (leren) oplossen van opvoedvraagstukken in het gezin. Kwaliteiten en werkwijzen die hiervoor nodig zijn: op basis van opgebouwd vertrouwen adviezen geven over de opvoeding, communicatie tus-

sen de ouders, communicatie met school. Deze werkwijze kan ook praktisch van aard zijn, zoals op orde krijgen van huishouden, contact leggen met school, waarbij een praktisch gekwalificeerde gezinsondersteuner kan worden ingeschakeld.

- Signaleren en doorverwijzen naar zwaardere, gespecialiseerde hulpverlening. Kwaliteiten en werkwijzen die hiervoor nodig zijn: kunnen oordelen over draagkracht van het gezin, kennis van opvoedproblematiek en andere, ermee samenhangende problematiek, zicht hebben op beschikbare gespecialiseerde zorg. Daarnaast kan de coach het gezin motiveren en begeleiden naar tweede lijns hulp, een brugfunctie vervullen.

Deze taken zijn aan de orde waar het om coachen van kwetsbare, zorgmijdende gezinnen gaat, maar ook relevant voor ouder- en kindadviseurs die in het preventieve veld advies en hulp geven aan gezinnen. Hoewel gesproken wordt van taken en takenpakket, zijn de genoemde onderdelen o.i. veeleer een mix van persoonlijke kwaliteiten, beroepskwalificaties, werkwijzen en taken die in de opsomming door elkaar heen lopen.

## 5.2 Opvoedkundig generalist

In de lijn van het RMO-advies spreken Scholte, Sprinkhuizen en Zuithof (2012) in *De generalist. De sociale professional aan de basis* van een ervaren professional met brede kennis van meerdere domeinen en leefgebieden, die zich met aanvullende opleiding ontwikkeld heeft tot een bijzondere generalist ('generalist specialist'), op het brede terrein van zorg en welzijn. Deze professional verwijst, bemiddelt, voert ook zelf lichte interventies uit, heeft oog voor problemen en kansen. *'Een generalist is iemand die verbindt tussen de leefwereld van de burgers en de institutionele wereld, maar ook tussen professionals onderling en de burgers onderling, met een sterke nadruk op empowerment. Iemand die van alle markten thuis is, die niet per se heel diepgravende kennis heeft, maar over een breed arsenaal aan kennis beschikt om 'eerste hulp' te kunnen bieden.'* (p. 16). Een generalist:

- heeft kennis van meerdere kennisdomeinen, is domeinonafhankelijk;
- richt zich op individuen, systemen, groepen op diverse leefgebieden;
- voert een scala aan (lichte) interventies uit;
- schakelt tussen specialisten vanuit leefwereldenperspectief;
- heeft oog voor problemen en kansen;
- verbindt hulp- en dienstverlening met maatschappelijke participatie.

Ook deze opsomming beschrijft – net als het RMO-advies - een mix van kwaliteiten, taken en werkwijzen.

Scholte e.a. (2012) beschrijven profiel, werkwijze en deskundigheid van de generalist vooral op basis van portretten van maatschappelijk werkers, gezinscoaches, opbouwwerkers. Dit vraagt vertaling naar de ouder- en kindopvoedadviseur die ondersteuning geeft bij vragen rondom de ontwikkeling en opvoeding van kinderen. Daarover is meer te lezen en te leren in de dossiers die het NJi heeft aangelegd over de vernieuwing van het jeugdzorgstelsel en de implicaties ervan voor de kennis en kunde van de professional die werkt met en rondom kinderen, jongeren en gezinnen.<sup>7</sup> Onder verwijzing naar Scholte e.a. en naar het conceptwetsvoorstel jeugd wordt de generalist op het terrein van jeugd en opvoeding beschreven als iemand die een vertrouwensrelatie met jeugdigen en ouders opbouwt, samenwerkt met sociale netwerken rondom het gezin, verbindingen legt tussen diverse domeinen of leefgebieden, en bij professionele jeugdhulp de regie in handen van de ouders laat. Kenmerkend voor zo'n generalist is volgens het NJi:

- heeft zowel brede kennis en ervaring in de jeugdsector als pedagogische basiskennis (talentontwikkeling, ontwikkeling en opvoeding jeugd);
- werkt integraal, verbindt alle betrokkenen (contactpersoon), is van begin tot eind betrokken bij een gezin;
- werkt domein overstijgend, betreft alle leefdomeinen van het gezin (goed bekend met sociale kaart);

---

<sup>7</sup> *Tien Transformatietips voor vernieuwing van het jeugdstelsel* <http://www.nji.nl/smartsite.dws?id=137589>  
*Kennisnetwerk Generalistisch werken rondom jeugd en gezin.* <http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/45/437.html>



- staat dichtbij het gezin, kent (de vragen van) het gezin;
- stimuleert en versterkt pedagogische kwaliteit leefomgeving, netwerken van gezin, jeugd, mede-opvoeders.
- is in staat af te wegen wanneer specialistische zorg nodig is (risicosignalering, zorgvuldige besluitvorming).
- kan effectief en efficiënt werken, maakt gebruik van een sluitend aanbod.

Generalisten worden in hun werk ondersteund door beleidsmakers en regisseurs die de motivatie en competentie van werkers stimuleren, die eenheid in visie en bestuurlijk draagvlak uitdragen. De voortgang van het werk wordt gevolgd (gemonitord) en zo nodig verbeterd.

### **Tien competenties jeugd- en gezinsgeneralist**

De tien basiscompetenties waarover generalisten in de sector welzijn en maatschappelijke dienstverlening dienen te beschikken om de WMO uit te voeren (Vlaar, Kluit & Liefhebber, 2013) zijn door het NJi vertaald naar competenties van jeugd- en gezinsgeneralisten.<sup>8</sup> Het grootste deel van de competenties is uitgewerkt in het profiel van de jeugdzorgwerker, op onderdelen aangevuld. De 10 competenties laten zich als volgt samenvatten:

1. verheldert vragen en behoeften van jeugdigen, ouders en netwerk door actief luisteren, vertrouwen opbouwen, laat hún vraag leidend zijn.
2. versterkt eigen kracht en zelfregie (vinden van eigen oplossingen), door motiveren van en aanboren van eigen kracht, helpen ontwikkelen vaardigheden, zo nodig steun bieden of overdragen van zorg.
3. is zichtbaar en gaat op mensen (jeugdigen en ouders) af, is daarbij laagdrempelig en toegankelijk in leefsituatie aanwezig. Is ook professioneel zichtbaar en zelfbewust in lokale samenleving, beroepspraktijk en beleid.
4. stimuleert verantwoordelijk gedrag jeugdigen en ouders, doorbreekt belemmeringen, zoekt oplossingen.
5. stuurt aan op betrokkenheid en participatie van jeugdigen en ouders, weet wanneer nodig te interveniëren.
6. verbindt individuele vragen en behoeften met collectieve behoeften en potenties (vrijwilligers, burgers, organisaties), hiermee sociale samenhang en gezamenlijke aanpak stimulerend.
7. versterkt en ondersteunt netwerken jeugdigen en opvoeders, werkt vanuit breed netwerk samen met gezinnen, professionals, verenigingen, ondernemers, beleidsmakers om doelen te realiseren.
8. beweegt zich gemakkelijk in leefwerelden jeugdigen en ouders, kan goed overweg met organisaties, is in staat tot perspectiefwisseling en bijeen brengen van leefwerelden.
9. heeft antenne voor sociale verhoudingen tussen jeugdigen, opvoeders en organisaties, herkent kansen en tekorten, anticipeert en grijpt tijdig in.
10. benut professionele ruimte optimaal om met jeugdigen, opvoeders en professionals nieuwe mogelijkheden te creëren, is daarin ondernemend, reflectief, maakt effecten zichtbaar en deelt deze.

Aanvullend op de 10 basiscompetenties van generalisten, wordt een 11<sup>de</sup> competentie toegevoegd die specifiek gericht is op het werken met jeugd en gezin: beslissen over hulp, zorgvuldige en kwalitatieve besluitvorming (eventuele indicatiestelling). Dit betreft afwegen: wel/geen (gespecialiseerde) hulp, welke hulp, welke afspraken met cliënt. Aandachtspunten hierbij:

- beslissen (indicatiestelling) in dialoog met cliënten.
- beslissen (indicatiestelling) is functioneel en onderdeel van kwalitatief zorgsysteem.
- richtlijnen over kwaliteit besluitvorming en type hulp voor welke problemen/cliënten.
- ingrijpende besluiten gaan gepaard met consultatie/supervisie.
- toetsing kwaliteit besluitvorming (steekproefsgewijze).

Bron: NJi: Kennispraktijknetwerk Generalistisch werken rondom jeugd en gezin.

<http://www.jeugdinformatie.nl/eCache/DEF/1/47/470.html>

<sup>8</sup> Kennisnetwerk Generalistisch werken rondom jeugd en gezin. <http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/45/437.html>

### 5.3 Eerstelijnsduizendpoot

Diverse publicaties (adviezen, onderzoeken, websites, boeken en artikelen) beschrijven uiteenlopende 'rijtjes' van kwalificaties, rollen en taken waarover de nieuwe pedagogische professional dient te beschikken (RMO 2012; Kluit, 2010; Van Bergen, 2010; Gemeente Amsterdam, 2012). Daarnaast zijn competentieprofielen ontwikkeld voor professionals die in de frontlinie met gezinnen werken, zoals de 'gezinswerker' in Utrecht, de 'wijkcoach' in Enschede. Competentie- en beroepsprofielen gaan in op de kennis, vaardigheden en houdingsaspecten waarover pedagogische professionals in de frontlinie dienen te beschikken (Van Haterd e.a., 2010; Landelijk profiel van de HBO-Bachelor Pedagogiek, 2010; Snel, Koeter & Jansen, 2010). De diverse profielen, taken en rollen, deskundigheden en kwaliteiten overziend, moet de generalist - de ouder- en kindadviseur in Amsterdam - een eerstelijnsduizendpoot zijn (Scholte & Van Yperen, zoals weergegeven in Verhulst, 2011).<sup>9</sup> De verwachtingen zijn hooggespannen. Naast een breed werkterrein (pedagogisch, psychologisch, sociaaljuridisch, praktisch), gaat het om eigenschappen als kunnen netwerken, vertrouwen winnen en daadkrachtig zijn, om contactuele eigenschappen als een 'antenne' hebben, kunnen inschatten. De werker moet kunnen functioneren als informeel leider, partijen verbinden, en tevens specialisten inschakelen als dat nodig is. Kernelementen die de verschillende documenten aandragen:

- is een HBO-opgeleide professional met veel en brede kennis en ervaring, waaronder pedagogische expertise. Is een 'doorgewinterde' professional, die stevig in de schoenen staat.
- heeft aandacht voor het normale (gezins)leven: voor ondersteunen, herstellen, op orde krijgen van het gezinsleven, de eigen kracht versterkend en het sociale netwerk/ de sociale omgeving activerend.
- heeft als grondhouding: aansluiten bij vraag en behoefte van jeugdigen en ouders, aandacht voor wat in dít gezin speelt (diversiteits sensitief en onbevooroordeeld), stimuleren van zelfregie van het gezin, ook van zorgmijdende gezinnen.
- biedt ondersteuning bij lichte opvoedvragen, verbindt met vrijwillig en professioneel (groot) netwerk, verwijst zo nodig naar specialistische zorg (kan gezinssituatie inschatten).
- is proactief en zichtbaar op diverse fronten en niveaus, heeft een erop af houding, kan doseren en beslissen.
- kan professioneel netwerken, regie voeren, planmatig en resultaatgericht werken,
- is in sterke mate zelfverantwoordelijk voor eigen werk, weet om te gaan met professionele ruimte, heeft een onderzoekende, reflectieve, kritische houding, is in staat en bereid te blijven leren van cliënten, collega's, en andere professionals.

Kortom: een reflectieve, praktische, communicatieve, verbindende etc. ... duizendpoot. In deze beschrijvingen lopen – we wezen er eerder op – functies, taken, rollen, kwaliteiten en eigenschappen door elkaar heen. Er is kortom nog geen coherent beeld van het type deskundigheid dat gevraagd wordt.

### 5.4 Deskundigheid en professionaliteit van de 'pioniers'

Hiervoor is aan de orde gekomen welke deskundigheid en professionaliteit van werkers in de frontlinie van ontwikkelings- en opvoedingsondersteuning wordt gevraagd. Hierbij is (nog) geen onderscheid gemaakt tussen de beginnende, ervaren en expertprofessional in het preventieve veld van de jeugdzorg, er (voorlopig) van uitgaand dat de meest ervaren en deskundige professionals deze nieuwe taken kunnen en zullen vervullen. Evenmin is ingegaan op typen samenwerkingskwaliteiten die van nieuwe professionals gevraagd worden, zoals kunnen samenwerken in wisselende teams en coalities (Scholte e.a., 2012), in programmatisch verband (Van Delden, 2009a; 2009b), waarvoor specifieke competenties nodig zijn. Kunnen samenwerken binnen de eigen organisatie vraagt andere vaardigheden dan samenwerken in een netwerk, waarbij de inhoud en werkwijze de eigen discipline en organisatie overstijgen. De gevraagde kwaliteiten staan niet gelijk aan competenties die in het beroepspro-

<sup>9</sup> <http://www.sylviaverhulst.nl/diensten/teksten/de-pedagogische-huisarts-komt-eraan>

fiel beschreven zijn, die in opleiding en praktijk verworven zijn, die passen in bekende functieprofielen. Dit vraagt om stevige pioniers, met voeten op de grond en grote mate van (zelf)relativering (Berk, Hoogenboom, de Kleermaker & Verhaar, red. 2010, p.398). Pioniers die praktisch en resultaatgericht handelen weten te combineren met een reflectieve en normatieve grondhouding, kunnen omgaan met onzekerheid, grote handelingsruimte en verantwoordingsplicht achteraf.

In de voorgaande paragrafen is evenmin aan de orde gekomen om welk type deskundigheid en verantwoordelijkheid het gaat en hoe professionals deze verwerven in veranderende en specifieke omstandigheden. Of het gaat om een stedelijke of regionale context, welk type organisatie, en om welk type professional (pedagoog, hulpverlener, maatschappelijk werker ...). Het WAT en HOE kunnen niet los van elkaar gezien worden. Dit betreft de deskundigheid en professionaliteit van het beroep, de organisatie waar professionals werkzaam zijn, de individuele professional. Die diversiteit in professionele deskundigheden en verantwoordelijkheden kan op verschillende niveaus worden ingevuld (naar Berger, Kleine & Zwikker, 2012), door onderscheid te maken tussen:

- beroepsverantwoordelijkheid: professioneel handelen wordt gevoed door opvattingen over goede hulpverlening en zorg, kennis van standaarden, richtlijnen en beroepscode, (mede) gevoed door de beroepsgroep.
- functionele verantwoordelijkheid: professioneel handelen vindt plaats in een organisatie, met opgedragen taken, in de context van instellingsregels en eisen, in teamverband met andere professionals.
- persoonlijke verantwoordelijkheid: professioneel handelen impliceert kunnen aansluiten op cliënten en omgeving, zo nodig afwijken van standaarden van beroepsgroep en/of organisatie-eisen, kan daarover verantwoording afleggen, reflecteren op eigen functioneren en feedback.

Welke implicaties hebben de eisen die aan ouder- en kindadviseurs gesteld worden voor de diverse verantwoordelijkheden waartoe ze zich dienen te verhouden? Is of wordt de persoonlijke verantwoordelijkheid dominant ten opzichte van functionele en beroepsverantwoordelijkheden? En *hoe* – op welke manier – maken professionals zich niet alleen de breed omschreven deskundigheid eigen, maar blijven ze zich ontwikkelen in een lerende omgeving en organisatie?

## 5.5 Samenvattend

De voornoemde documenten laten een diversiteit aan taken en rollen, deskundigheden en verantwoordelijkheden zien van de professional nieuwe stijl, i.c. van de ouder- en kindadviseur die in het preventieve veld ondersteuning geeft aan ouders, kinderen en jongeren en een brugfunctie vervult naar zowel de sociale omgeving van gezinnen als naar voorzieningen in de eerste en tweede lijn. Naast (ped)agogische kennis en kwaliteiten in gezinsondersteuning op een breed terrein, gaat het om de kwaliteit om als netwerker met informele en formele voorzieningen samen te kunnen werken, trefzeker in te kunnen schatten of de veiligheid van het gezin in het geding is, of indicatiestelling voor gespecialiseerde hulpverlening nodig en urgent is. De literatuur laat ook zien dat ten aanzien van de verwachtingen van de ouder- en kindadviseur taken, deskundigheden en verantwoordelijkheden door elkaar heen lopen. De genoemde taken en deskundigheden wijzen op een professionele 'duizendpoot' die van alle markten thuis is, die meerdere beroepsprofielen combineert (mix van jeugdzorgwerker, maatschappelijk werker, opbouwwerker), brede kennis heeft van de sociale kaart en omgeving waarin hij/zij werkt, veel ervaring met zowel ondersteuning van gezinnen als samenwerken binnen en buiten de eigen organisatie. Weinig aandacht gaat uit naar de positionering van de ouder- en kindadviseur die aan een organisatie (OKC) verbonden is, maar in dagelijkse beslissingen en verantwoordelijkheden primair in netwerkverband functioneert. Hoe worden verantwoordelijkheden en beslissingsruimte belegd? Welk type organisatie, ondersteuning en professionalisering past bij deze nieuwe professionaliteit? Hoe kan het voortgaande leerproces op verschillende niveaus (uitvoerend werkers, leidinggevendenden, bestuurlijk verantwoordelijken) het beste georganiseerd worden, met welke input en in welke vorm? Deze vragen staan centraal in zowel de proeftuinen als project Vakmanschap Nieuwe Stijl.

## **6. Werkveld over nieuwe professional: ouder- en kindadviseur**

Parrallel aan de literatuurstudie, zijn oriënterende interviews gehouden met leidinggevend en uitvoerende professionals over de 'nieuwe professional', om nadere inkleuring te geven aan de gevraagde deskundigheid. Over welke kwaliteiten moet hij/zij beschikken, welke aanpak is kenmerkend voor deze ouder- en kindadviseur, hoe en in welke contexten wordt deze deskundigheid verworven en onderhouden?

Via oriënterende interviews in (hoofdzakelijk) Amsterdam is gesproken met leidinggevend en trainers, beginnend en (overwegend) ervaren werkers met ervaring op het gebied van de jeugdzorg, vrouwenopvang, maatschappelijk werk, wijk(verpleeg)zorg, streetcornerwork, deels wetenschappelijk maar overwegend HBO-opgeleid. Enkele interviews hebben we recent gehouden, andere interviews zijn in een eerder project afgenomen (*Diversiteit in Vakmanschap*) en in de navolgende analyse meegenomen.<sup>10</sup> De oriënterende interviews zijn gehouden aan de hand van een half gestructureerde leidraad, waarin onder andere gevraagd is naar leerzame ervaringen met (multi-problem) gezinnen, cruciale houdingsaspecten, rol van methodieken in uitvoeringspraktijk, wijze van samenwerken en verwijzen, verschuivingen in visie en benadering van de hulpverlening, grenzen aan de zorg.

### **6.1 Ervaren professionals**

Ouder- en kindadviseurs die preventief werken met gezinnen – ouders, kinderen, jongeren – zijn professionals met veel bagage en ervaring die breed inzetbaar zijn. Hun ervaring hebben ze bij voorkeur opgedaan in verschillende sectoren van de jeugdzorg en maatschappelijke dienstverlening, van preventief tot geïndiceerde zorg. Die ervaring en kennis is nodig om breder te kunnen kijken dan wat zich als directe probleemsituatie aandient, om een inschatting te kunnen maken rond welke vragen en op welke leefgebieden advies of steun nodig is. Deze expertise stelt hen in staat de urgentie van de situatie in te schatten. Voldoet advies en lichte steun van de ouder- en kindadviseur, of is verwijzing naar aanvullende dienstverlening of specialistische zorg nodig? Daarbij moet de adviseur naar het hele gezinssysteem kijken, zowel naar ouders, kinderen, broers en zussen. En oog hebben voor aanwezige steun in de directe omgeving: burens, familie, school, kerk. Het gaat om vakvolwassen gezinsbegeleiders met brede ervaring, die over persoonlijke en professionele kwaliteiten beschikken om met een diversiteit aan kinderen, jongeren, ouders om te gaan. Die ervaren en gemotiveerd zijn om in netwerkverband te opereren, zowel over sensitiviteit als zakelijkheid beschikken, bereid om zich verder te ontwikkelen en te blijven leren. Ouder- en kindadviseurs zijn niet alleen gericht op individuele gezinnen en gezinsleden, maar initiëren ook activiteiten op scholen (voorlichting rond specifieke thema's), met zelforganisaties (themabijeenkomsten en opvoedcursussen voor moeders), buurtorganisaties, woningbouwverenigingen. Ze werken samen met zorgteams op scholen, met samendoen teams in de wijken, functioneren in een breed netwerk van formele en informele organisaties. Hun kennis en contacten in de wijk zetten ze actief in om mensen, organisaties en voorzieningen met elkaar te verbinden. Gewone burgers hebben immers doorgaans geen kennis van waar wat te vinden is. Ouder- en kindadviseurs zijn aanwezig op vindplaatsen in de wijk, zijn toegankelijk voor burgers en voorzieningen, vervullen door signaleren van problemen een preventieve functie.

### **6.2 Erop af houding en brede blik**

Alle professionals geven aan dat de adviseur vooral lef heeft, niet-afwachtend maar ondernemend en proactief is, erop af gaat. Hij of zij onderhoudt actief contacten in de wijk, met scholen, winkeliers, bezoekt ontmoetingsplekken en lokale initiatieven. De adviseur benadert gezinnen, vraagt hoe het gaat, schat in of en welke steun nodig

---

<sup>10</sup> In totaal is met 9 professionals/experts recent gesproken in het kader van deze notitie. Daarnaast zijn in 2012 leden van de Veldadviesraad Pedagogiek telefonisch geraadpleegd. Voor inbreng van de beroepspraktijk in *Diversiteit in Vakmanschap* (opleiden van pedagogische professionals voor de diverse beroepspraktijk) zie: [http://www.verweyjonker.nl/diversiteit/publicaties/participatie/diversiteit\\_in\\_vakmanschap](http://www.verweyjonker.nl/diversiteit/publicaties/participatie/diversiteit_in_vakmanschap).

is. Van belang is om oog te hebben voor de omgeving en verschillende leefgebieden van het gezin, om breder te kijken de opvoeding, maar ook aandacht te hebben voor praktische zaken als huisvesting, schulden, werk, sociale contacten, leefomgeving en buurt. Problemen op deze gebieden kunnen ertoe leiden dat ouders niet aan de opvoeding toekomen. *“Ik zeg altijd, als de financiën niet goed geregeld zijn, als er andere problemen zoals ruzies zijn... als er veel leefgebieden zijn waar iets moet gebeuren, als de basis niet goed is ... dan kunnen ouders ook niet opvoeden”*. In dit verband geeft huisbezoek een brede blik, omdat daarmee vertrouwen wordt gewonnen, contact gelegd in de leefsituatie van het gezin. Goed observeren geeft de kans om met ouders in gesprek te gaan. *“Je ziet hoe het huis eruit ziet, je ziet ouders en kinderen samen, hoe het gaat met kinderen die bijvoorbeeld eindeloos uit bed blijven komen of niet naar school gaan. Je kijkt ook naar de buurt, wie zijn de burens, zijn er faciliteiten omheen? Leeft het gezin geïsoleerd of komen er mensen over de vloer? Doordat je het ziet praat je over meer”*. Huisbezoek nodigt uit om over praktische zaken mee te denken, te kijken naar wat er niet goed gaat, maar ook naar wat er wel lukt.

Aanwezig zijn in de wijk, in contact staan met voorzieningen, scholen, huiswerkklassen, winkeliers, is kenmerkend voor laagdrempelig advies en steun kunnen bieden. Wijkgericht werken moet te veel of juist te laat verwijzen naar specialistische zorg doorbreken, voorkomen dat er meerdere hulpverleners in één gezin aanwezig zijn: de één voor moeder, de ander voor het kind dat spijbelt en weer een ander voor het kind waarvoor een OTS is uitgesproken. Dat is verwarrend en onrustig. *“Ik sprak deze week een moeder, die baalde ontzettend. Ze zei: Je bent de vierde all!”* Van belang is dat er één contactpersoon is die naar het hele gezin kijkt, die over langere tijd contact houdt en zorgt dat het gezin zelfvertrouwen en ervaring opbouwt om het weer zelf aan te kunnen.

### 6.3 Werkwijze

Aandacht voor wat er niet goed gaat, maar vooral kijken naar wat gezinnen zelf kunnen, is uitgangspunt van ondersteuning. Dit betekent goed kijken, luisteren, observeren, doorvragen op wat het gezin zelf als probleem en oplossing ziet. Zo komt het voor dat een hulpverlener wekelijks zes uur opvoedingsondersteuning geeft aan een gezin, terwijl bij goed doorvragen de ouders vooral begeleiding willen bij het oplossen van financiële schulden. Oplossingsgericht werken, versterken van eigen kracht van gezinnen: het zijn geen nieuwe benaderingen en werkwijzen. Wel wordt afstand genomen van een aanbodgerichte benadering, krijgt het sturen op zelfwerkzaamheid meer handen en voeten. Er vindt een verschuiving plaats naar de professional die niet overneemt, maar het gezin stimuleert om zelf te doen, aandacht geeft aan wat er goed gaat. *“Het hele compenserende, het regelen voor de cliënten, het overnemen, dat is helemaal weg”*. De regie ligt en blijft bij de ouders. *“Ik denk dat er een enorme omslag heeft plaatsgevonden en nog plaatsvindt, van de expert die het allemaal weet naar de expert die de ander zo bevraagt dat helder wordt wat die ander weet en wat goed gaat, en daar waar nodig iets aan toevoegt”*. Dit betekent dat in de ondersteuning een balans gevonden moet worden tussen doorpakken en op je handen zitten. *“De oplossing die echt gaat werken is de oplossing die de ouder zelf bedenkt”*.

Weten dat zo'n omslag in de gezinsbegeleiding nodig en gaande is, wil nog niet zeggen dat iedereen al in staat is om op deze wijze te werken. Velen moeten zich dit nog eigen maken, moeten leren hun expertise niet aan te bieden en te etaleren, maar deze gedoseerd in gesprekken inbrengen. Dat is meer dan een gesprekstechniek, maar impliceert een visie op hoe mensen kunnen functioneren en hoe daarin als professional ondersteuning te bieden. Dit punt wordt door leidinggevenden, trainers en uitvoerende professionals onderstreept.

Van belang is sensitiviteit voor wat nodig is in dit gezin, voor deze ouders en jongeren, en welke aanpak het beste werkt. Wat in het ene gezin werkt, hoeft niet te werken in een ander gezin. Gezinnen waarin oudere broers de jongere broertjes dreigen mee te trekken in schoolverzuim en criminaliteit, vragen een andere aanpak dan waar sprake is van psychische problematiek of verstandelijke beperking van ouders. Dit heeft consequenties voor de

werkwijze van de professional. Zo ook kunnen sommige gezinnen om een doortastende of autoritairder aanpak vragen dan andere. *“Ik sprak met een coördinator risicogezinnen die kan zich mateloos opwinden over een gezinsmanager die haar best doet om maatjes te worden met een moeder die de spil is een crimineel netwerk. Moeder loopt de kantjes ervan af, beschermt haar criminele zonen, haar dochters lijden daaronder. De gezinsmanager prikt daar niet doorheen, blijft maar theedrinken”*. Inschatten wat voor het hele gezin nodig is, de juiste aanpak aanwenden, zo nodig specialistische zorg inschakelen, vraagt precies kijken en maatwerk organiseren.

De gevraagde houding en benadering impliceert balanceren op meerdere gebieden. Tussen aansluiten bij het gezin, maar ook aanspreken op eigen verantwoordelijkheid en eigen kunnen. Tussen stimuleren van zelfvertrouwen en eigen kracht, maar ook oog houden voor de veiligheid in het gezin. Tussen te snel oordelen en adviezen geven, de touwtjes in handen nemen, of juist te afwachtend en terughoudend zijn. Tussen vriendelijk zijn en te dichtbij komen. *“Kijk, het is jouw werk, maar het is hún leven. Enige bescheidenheid is van groot belang. Je weet niet alles, en al helemaal niet wat voor hún gaat werken, wat er goed en mis gaat, wat de intenties van de ouders zijn. Op de vraag hoe deze ouders het met dit kind moeten doen, heb ik niet het ultieme antwoord.”*

#### **6.4 Persoonlijke kwaliteiten**

Sensitiviteit is een kwaliteit die door alle professionals en experts genoemd wordt. Enerzijds is dit sensitiviteit voor denkbeelden, percepties en verwachtingen van de cliënt, hoe cliënten tegen professionele zorg en deze professional aankijken, voor het perspectief en de leefsituatie van het gezin en de cliënt. Dit betekent oog hebben voor de verhoudingen in het gezin (tussen ouders, kinderen en ouders, kinderen onderling), voor omringende leefomgeving, voor sociale, etnische, culturele en religieuze dimensies. Anderzijds verwijst sensitiviteit naar de benadering waaraan deze cliënt behoefte heeft en daarnaar kunnen handelen. Dit betekent naar gelang de situatie, kwaliteiten als bescheidenheid en geduld hebben, maar ook doortastend kunnen zijn, durven confronteren, cliënten aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid en niet zomaar hun wensen en verwachtingen volgen. Stimuleren van eigen kracht en zelfsturing vraagt maatwerk, vraagt persoonlijke kwaliteiten om dat gedoseerd te mobiliseren. Uiteindelijk heeft sensitiviteit betrekking op het zelfbewustzijn van de professional dat eigen (impliciete en expliciete) oordelen, houding en uiterlijk, wijze van verbale en non-verbale communicatie, van invloed zijn op het contact en de relatie met ouders, jeugdigen, collega's.

Naast sensitiviteit is het ook van belang zelfvertrouwen te hebben, in staat te zijn in contacten iets van zichzelf te laten zien. De rol als deskundige en die als persoon moeten dichtbij elkaar staan. Teveel afstand houden wekt de indruk niet oprecht geïnteresseerd te zijn, daar prikken ouders en jongeren meteen doorheen. *Je moet wat van jezelf wil laten zien. Als ouders veel met je delen, wat betekent het dan als jij als hulpverlener niet wil vertellen waar je woont? Het is altijd een zoektocht wat je wel en niet over jezelf vertelt.* Niet alle professionals – ook niet ervaren professionals – zijn daartoe bereid en in staat, hebben gerichte coaching en training nodig om zich als professional persoonlijk te blijven ontwikkelen.

Andere kwaliteiten die door meerdere geïnterviewden genoemd worden zijn:

- lef en ondernemingszin; niet afwachtend maar zelf initiatieven nemend en op situaties afstappend;
- stressbestendig en flexibel; kunnen omgaan met uiteenlopende onverwachte situaties en omstandigheden;
- omgevingsbewustzijn, oog voor omgeving (de wijk, gezinnen, collega's, organisaties), maar ook voor de lokale slager, de jongerenontmoetingsplek, de speeltuin waar moeders en kinderen samenkomen.

Over dergelijke persoonlijke kwaliteiten beschikken 'vakvolwassen' professionals, en ze dienen het vermogen te hebben zich te willen blijven ontwikkelen, te willen leren. Daarom zijn nieuwsgierigheid en bereidheid tot leren en

nadenken over zichzelf, uiteindelijk de belangrijkste kwaliteiten die een professional nodig heeft, zowel beginnende als ervaren hulpverleners.

## 6.5 Vakspecifieke bagage

Zowel basale kennis als diverse beroepsvaardigheden zijn onmisbaar voor professionals nieuwe stijl. Hoewel de ouder- en kindadviseur zich in het contact met gezinnen vooral niet als 'expert of 'te deskundig' presenteert, worden door geïnterviewde leidinggevend en ervaren hulpverleners diverse onmisbare onderdelen van de professionele bagage naar voren gebracht.

Wat betreft kennis gaat het allereerst pedagogische en psychologische vakkennis over normale ontwikkeling en opvoeding van kinderen, over fase-gebonden ontwikkelingstaken – bijvoorbeeld tijdens de puberteit - en daarmee samenhangende vragen en problemen. *“Als het om jeugd gaat, moet je altijd ontwikkelingsgericht kijken. Hoe oud is dit kind, hoort deze problematiek bij deze fase. Anders ga je te snel problematiseren.”* Kennis en behandeling van stoornissen en ongezonde ontwikkeling is voor specialisten. Tegelijkertijd moeten ouder- en kindadviseurs kunnen signaleren, weten wanneer een situatie hun expertise te boven gaat, hun grenzen kennen. Dit impliceert kunnen herkennen van ontwikkelingsproblemen van kinderen, opvoedstress van ouders, (potentiële) crisissituaties. Dergelijke basale vakkennis bestrijkt meerdere gebieden: kennis van lichamelijke en geestelijke gezondheid, herkennen van psychologische en psychiatrische problematiek, signaleren van laagbegaafdheid. Met oog voor het hele gezin; voor de invloed van psychiatrische ouders op de ontwikkeling van kinderen (verwaarlozing, in ouderrol gezet); voor de invloed van gedragsproblemen van een tiener op ouders en andere kinderen (overbelasting, 'besmetting'); voor de effecten van schulden en armoede op het functioneren van het gezin (kleding, voeding, functioneren op school, sociaal isolement). Tot de basale kennis behoort ook – meer dan voorheen – weten welke invloed praktische zaken als schulden, behuizing, voedsel en kleding hebben op het functioneren van een gezin en hoe dit aan te pakken. Dit impliceert niet dat de adviseur zelf met financiële schuldhulpverlening aan de slag gaat, maar een impasse kan doorbreken, eventueel met aanvullende formele en informele hulp. Tot de basiskennis behoort dan ook grondig geïnformeerd zijn over de sociale kaart van formele en informele voorzieningen in de wijk, over specialistische hulp die voorhanden is, en hoe daar te komen. En tenslotte – maar tevens meest belangrijk – hebben gezinsadviseurs kennis om een inschatting te maken van de veiligheid in het gezin, van risicofactoren, kunnen ze een veiligheidscheck doen en weten ze daarnaar te handelen.

De voornoemde kennis is alleen functioneel, wanneer die toegepast kan worden. Daartoe worden in de interviews diverse vaardigheden en houdingsaspecten als onmisbaar voor een gezinsadviseur genoemd. Zo zijn in contact met gezinnen gespreksvaardigheden essentieel. Goed luisteren, open vragen stellen, doorvragen, en dit kunnen variëren naar een diversiteit van ouders, kinderen en jongeren. Ook overtuigingskracht en kunnen motiveren tot verandering, is essentieel. Voor zowel ouders als jongeren geldt als de professionele grondhouding: aansluiten en ernaast staan, en tegelijkertijd stimuleren, zo nodig confronteren, in beweging krijgen. Dit vooronderstelt dat er een minimale basis van vertrouwen gelegd is, dat ouders en jongeren – en hun omgeving – het idee hebben ontwikkeld dat de gezinsadviseur in staat is steun te geven bij het aanpakken van problemen. *“Ouders vertellen niet zomaar over de opvoeding, want dat is kwetsbaar en kostbaar. Je gaat niet zeggen dat het thuis niet lukt, je gaat de vuile was niet buitenhangen. Dus eerst vertrouwen winnen, aanwezig zijn op school, in de wijk”.*

De omslag die de professional nieuwe stijl volgens meerdere geïnterviewden moet maken, is om de eigen probleemanalyse niet bepalend te laten zijn in de begeleiding, maar zich laten leiden door wat dit gezin als probleem ervaart, onder deze omstandigheden nodig heeft, en hoe hen daarin te ondersteunen. Dit betekent dat professionals hun eigen analyse en aanbod moeten kunnen loslaten, inzetten op ondersteuning van gezinnen bij het zélf

vinden van manieren om hun zaken te regelen. Een gezin waar ruzies en conflicten aan de orde van de dag zijn, dat krap en slecht behuisd is, kan via woningnet zelf een alternatief zoeken. De verantwoordelijkheid moet bij de ouders gelaten worden, de neiging om dat voor hen te regelen moet doorbroken worden.

Professionals ervaren spanning tussen het oude en nieuwe werken, hebben hun 'aanbod in hun rugzak' zitten, zijn geneigd dit te blijven gebruiken. Een omslag in denken en handelen vraagt tijd en training, vraagt om nieuwe kwaliteiten als kunnen netwerken en samenwerken. Sociale vaardigheden zijn niet alleen van belang in het contact met cliënten, maar ook in professionele relaties met collega's, samenwerkingspartners buiten de eigen organisatie, het eigen werk- en vakgebied overstijgend. Concreet betekent dit: weten wat waar te halen is, potentiële samenwerkingspartners durven benaderen en deze contacten warm houden.

Ouder en kindadviseurs zijn methodisch bekwaam, hebben kennis van met diverse methodieken, waaronder gangbare opvoedmethodieken, zoals Triple P (opvoedingsondersteuning op verschillende niveaus), maar ook Coach je kind (voor Marokkaanse en Turkse ouders). Afhankelijk van expertise en opleiding worden ook methodieken genoemd die bij multi-probleemgezinnen en bij hulpverlening in gedwongen kader worden gebruikt. Zoals de Delta-methode (gezinsvoogdij bij OTS), MPG-aanpak (bij multi-probleemgezinnen), de VIG (voorwaardelijke interventie gezinnen). Daarnaast wordt gebruik gemaakt van motiverende gespreksvoering, methoden van oplossingsgericht werken, inspireert de presentiebenadering, worden eigen kracht conferenties ingezet ter afsluiting van een begeleidingstraject. *"We gebruiken niet één methodiek, we gebruiken elementen uit verschillende benaderingen"*. Vaak is er sprake van een combinatie van methodieken, blijkt het lastig te motiveren waarom en wanneer deze gebruikt worden en geen andere. In opvoedingsondersteuning in Amsterdam wordt Triple P gebruikt, een programma waarvan de werkzame principes ook in andere situaties toepasbaar zijn.

Volgens een ervaren trainer is het om meerdere redenen van belang om methodisch te werken. Allereerst ontnemen professionals houvast en trots aan werken met een specifieke methode, en helpt het ook om planmatig te werken. Alle methoden loslaten is niet verstandig; alsof het niet uitmaakt wat je doet. Aan werkzame principes en onderdelen moet worden vastgehouden, het geeft structuur aan het werk. Daarnaast biedt methodisch werken een gemeenschappelijk kader om elkaar te bevragen op wat men gedaan heeft. Zonder methodiek, alleen intuïtief werken, kan resultaat hebben. Maar het is dan veel moeilijker om te beargumenteren wat er gedaan is en waarom. Een van de moeilijkste opdrachten is om én methodisch te werken, én het te blijven zien als een middel, niet als keurslijf. Je moet weten wat werkt en beargumenteerd kunnen afwijken. Zo is werken volgens de principes van eigen kracht een essentieel uitgangspunt, maar niet ten koste van de veiligheid van kinderen, en niet als een gezin in crisis verkeert. Ook is functioneren en opvoeden op eigen kracht in sommige gezinnen moeilijk te realiseren, omdat ze het gewoon niet kunnen. *"Ik merk dat er een grote groep mensen is die zich niet meer schaamt om te zeggen: ik red het niet meer, in heb hulp nodig."* In andere gezinnen is er tijd nodig om hun verwachtingen van zorg bij te stellen, om vertrouwen in eigen kunnen te hervinden en steun in de omgeving te mobiliseren. Methodisch werken impliceert dan gedoseerd toepassen en beargumenteerd afwijken.

En tenslotte is reflecteren op eigen handelen een kwaliteit die volgens meerdere geïnterviewden essentieel en onmisbaar is. Hiervoor kwam reflectie op eigen handelen aan de orde waar het gaat om bewust afwijken van methodische principes en op intuïtie, naar eigen inzicht een andere aanpak kiezen. *"Als het goed is, wordt er heel veel impliciete kennis toegepast, maar je moet er wel bewust naar terugkijken. Wat heb ik gedaan en wat heeft dat opgeleverd?"*. Kunnen reflecteren op eigen handelen en dit onder woorden kunnen brengen, is van groot belang in gesprekken met collega's: *"Waarom werkt het niet bij het gezin, hoe kunnen patronen doorbroken worden?"* Daarbij zouden casuïstiekgesprekken minder over de ins en outs van de gezinnen kunnen gaan, en meer over wat professionals daarin kunnen betekenen, elkaar feedback vragen en geven op hoe ze het doen. Reflectie op eigen handelen en kunnen is ook aan de orde wanneer het gaat raadplegen van anderen, bijvoorbeeld bij de



afweging te verwijzen naar specialistische zorg. *“Hoe beter je kan reflecteren, hoe beter je kan verwoorden aan een andere professional waarom je de vraag aan hen voorlegt en waarom jij denkt dat zijn of haar inbreng gaat bijdragen aan beter functioneren van het gezin”*. Nu de vertrouwde werkomgeving, gangbare verwijsoorten en bekende netwerken veranderen, is deze kwaliteit van groot belang.

## **6.6 Nieuwe kwaliteiten en opdrachten**

In de voorgaande paragrafen is de vakinhoudelijke kennis, zijn specifieke vaardigheden en houdingsaspecten aan de orde geweest. Desgevraagd maar ook uit zichzelf, zijn in de interviews kwaliteiten en opdrachten naar voren gebracht die van pedagogisch adviseurs nieuwe stijl verwacht worden.

### **Individuele verantwoordelijkheid: ‘maar je kan niet alles’**

Het nieuwe werken waarin een ouder- en kindadviseur op wijkniveau opereert, met diversiteit aan gezinnen, vindplaatsen, samenwerkingspartners te maken heeft, doet een beroep op de individuele kwaliteiten en eigen verantwoordelijkheid van de professional. Individuele verantwoordelijkheid om de inhoud en aanpak van het werk te bepalen, hoeveel tijd eraan te besteden, mandaat om zorg te indiceren, en daarbij de eigen grenzen aan te geven. Gericht op eigen kracht en tevredenheid van cliënten, inschatten of dat realiseerbaar is binnen gegeven tijd en mogelijkheden, afwegen of en wanneer verwijzen naar specialistische zorg nodig is. *“Je kan niet alles, dus je moet in je eigen netwerk mensen vinden die jou kunnen aanvullen of adviseren over bepaalde cases. Dat moet je goed kunnen uitleggen, en je moet handig en gehaaid zijn, voor jezelf kunnen zorgen. Het zijn geen hulpverlenerskwaliteiten, maar je hebt ze wel nodig. En je moet kunnen zeggen: ik kan het nu niet meer alleen af, je hebt een gedragsdeskundige nodig”*. Zelfsturing en meer eigen verantwoordelijkheid voor de nieuwe professional, betekent goed voor de cliënt én voor zichzelf kunnen opkomen. En voor de leidinggevende impliceert dit veel vertrouwen hebben in medewerkers, hen inhoudelijk voeden, individueel en als team begeleiden.

Wat houvast beidt is dat professionals geleerd hebben hoe methodisch, stap voor stap, een zaak aan te gaan, te begeleiden en af te sluiten, te evalueren in termen van cliënttevredenheid, behaalde doelen en uitvoering. Maar deze aanpak moet vertaald worden naar een outreachende, wijkgerichte aanpak, die voor veel professionals nog onbekend is. Welke kennis en kwaliteit heb je als individuele adviseur nodig, kan je een beroep doen op collega's en leidinggevendenden rond specifieke vragen die tot dan toe doorverwezen werden, welke contacten zijn bruikbaar? Daarbij is er de noodzaak om concurrerend te blijven ten opzichte van andere zorgaanbieders, in duur en intensiteit van de begeleiding en daarmee in de kosten. Hoewel de noodzaak tot centraal stellen van het gezin in plaats van het zorgaanbod onderkend wordt, zijn er vragen en zorgen hoe de individuele professional daartoe te brengen en daarin te ondersteunen. *“Het is nog een grote zoektocht hoe alles gaat werken, er wordt een nieuwe manier van werken verwacht, maar wat vraagt dat van de individuele professional?”* Naast brede en specifieke vak-kennis, ervaring en veranderbereidheid, gaat het om inzicht in hoe veranderprocessen verlopen en welke positie de individuele professional daarin vervult.

### **Nieuwe zakelijkheid: ‘maar wie zorgt voor de professionals?’**

Opdrachten als timemanagement, budgetbewuste keuzes maken, zichtbaar zijn in formele en informele netwerken in de wijk en in de stad, doelgericht contacten leggen, zijn voor veel professionals nieuw. Ook zal het professionele netwerk herzien moeten worden, dat voor een flink deel buiten de eigen organisatie zal liggen. Deze wijze van samenwerken en netwerken is voor veel professionals een nieuwe opdracht.

Een kwestie die meerdere geïnterviewden naar voren brengen is de vraag of er wel of niet of niet gewerkt moet worden vanuit een vaste locatie als thuisbasis. Terwijl een manager aangeeft dat een vaste werkplek in één gebouw in de nieuwe werkwijze niet geschikt en onnodig is, vinden juist begeleiders van het straathoekwerk dat een kantoor als vaste plek van samenkomen essentieel is. Wanneer het gaat om zelfstandig en individueel opereren

in de buitenwereld, is het kantoor de plek waar je je ei kwijt kan, checken of je op de goede weg zit, moeilijke beslissingen aan elkaar kan voorleggen. Zonder locatie werken maakt het werk lastiger en eenzamer, en bovendien voor een leidinggevende moeilijker te begeleiden. *'Als je onzichtbaar bent, verder weg zit, gaat een leidinggevende toch meer controleren op uren, verantwoording vragen, in plaats van werken op basis van vertrouwen'*. De nieuwe werkwijze zal – zo wordt verwacht en gehoopt – minder bureaucratische rompslomp met zich meebrengen, minder administratieve afhandelingen. Dit veronderstelt de aanwezigheid van een toegankelijk en gedeeld ict-systeem, zodat heen en weer mailen en bellen beperkt kan blijven. Tegelijkertijd is er het bewustzijn dat ontmoeting en gesprek onmisbaar zijn in contacten binnen het team en daarbuiten.

### **Nieuwe werkwijze, nieuwe leertrajecten**

Gegeven fase waarin de nieuwe werkwijze, positie van ouder- en kindadviseur en Ouder & Kind Centra, samenwerking tussen wijkteams en organisaties zich in en buiten de proeftuinen zich nog aan het ontwikkelen zijn, is het niet verwonderlijk dat de geïnterviewden veel vragen daaromtrent naar voren brengen. Wat wordt het profiel van de ouder- en kindadviseur (hoe breed hoe smal); een 'mix' van maatschappelijk werker, straathoekwerker en opvoedadviseur? Welk profiel en welke werkwijze wordt ontwikkeld voor adviseurs voor oudere jeugd? Welke aanbieders zijn in beeld? Hoe maak ik me de aanpak eigen? Waar vind ik houvast, gesprekspartners, advies? Gewezen wordt op onzekerheid onder leidinggevendenden en uitvoerend werkers, niet wetend waar en hoe terecht te komen en tegelijkertijd een omslag te moeten maken naar een nieuwe werkwijze. Organisaties zijn bezig te overleven, medewerkers vragen zich af of hun baan straks nog bestaat. Het is het nog een zoektocht hoe alles gaat werken, z'n beslag krijgt in 2015.

Ondanks vele vragen over de invulling en implementatie van de nieuwe aanpak, geven alle geïnterviewden aan dat een traject van leren en professionaliseren onmisbaar en nodig is, dat dit op diverse niveaus en in verschillende contexten al gestart is. Hierbij worden naast inhoudelijke kwaliteiten en expertise die in voorgaande paragrafen beschreven zijn, de noodzaak tot oefenen en ervaring opdoen, ook verschillende vormen en contexten van leren en ontwikkelen genoemd die wenselijk zijn.

- Informatieoverdracht en discussie over de transformatie van de jeugdzorg en de nieuwe ouder- en kindadviseur, in stedelijke bijeenkomsten, teamdiscussies, presentaties over jeugdzorg nieuwe stijl.
- Workshops en trainingen in specifieke taken, specialismen van geïndiceerde hulp, indiceren en verwijzen, signaleren van psychiatrische problemen, ontwikkelingsstoornissen, verstandelijke beperkingen. Maar ook over budgetteren, marktwerking in de zorg, netwerken, timemanagement. Deze trainingen hebben een werkkarakter, waarin professionals met elkaar aan de slag gaan.
- Leren samenwerken als team via een combinatie van intervisie, rollenspelen, bespreken van casuïstiek waarin eigen ervaring en handelen centraal staat, training on the job, outdoor-training.
- Leren kennen van good en bad practice: werkbezoeken, kennis nemen van proeftuinen, spreken met trekkers en uitdragers van 'het nieuwe werken'.
- Noodzaak tot blijven leren en ontwikkelen, niet alleen aangegeven en aangestuurd door leidinggevendenden, maar door professionals zelf. *"Je moet zelf kunnen aangeven dat je scholing nodig hebt. Je moet een analyse kunnen maken wat je wel en niet kan."* Daarbij mag ook van professionals verwacht worden dat ze vakliteratuur bijhouden, congressen bezoeken, aan bijscholing deelnemen.

Belangrijk aandachtspunt bij het inrichten van vormen van scholing en professionalisering is dat deze méér omvatten dan algemene, vrijblijvende trainingen, maar gericht zijn op het doorbreken van weerstanden van individuele professionals, teams en partijen wier samenwerking in de jeugdzorg nieuwe stijl van groot belang is. Het moet

gaan om een continue ontwikkeling in opdoen van ervaring, reflecteren en leren. In dit verband wordt gesproken van een 'lerend systeem'.

Gewezen wordt op de noodzaak van inhoudelijk bekwame en gedreven leidinggevenden, die weten waar het werk over gaat, die teams veiligheid en inspiratie geven. En die een cultuurverandering op gang weten te brengen en te houden. Die verandering betreft een omslag van een afreken- en controlecultuur naar een lerende cultuur, waarin fouten worden geduld, kritische vragen worden gesteld, afwijkende standpunten worden gewaardeerd en professionals elkaar daarop bevragen. Zo'n type verandering sluit aan bij wat de transformatie jeugdzorg beoogt: verantwoordelijkheid terugleggen bij gezinnen, accepteren dat opvoeden gepaard gaat met risico's en ontsparingen, dat kwetsbare gezinnen het voordeel van de twijfel krijgen, tenzij de veiligheid van kinderen in het geding is.

## **6.7 Samenvattend**

Net als in de literatuuriëntatie, komt in de oriënterende gespreksronde de ouder- en kindadviseur als een gewenste 'duizendpoot' in beeld. Hij/zij moet veel weten en kunnen: brede expertise combineren met vakspecifieke bagage, zowel 'klein' (in direct contact met gezinnen) werken, als 'breed' opereren in een netwerk van formele en informele voorzieningen. De adviseur heeft een proactieve, erop houding, maar kan ook 'op de handen zitten', het gezin en de sociale omgeving aansporen tot het zélf aanpakken en oplossen van problemen. Hierbij lopen gevraagde deskundigheden, uit te voeren taken, werkwijze (w.o. methodiek) en verantwoordelijkheden door elkaar heen. Meest helder zijn de gevraagde persoonlijke kwaliteiten en de brede deskundigheid, al brengt dit laatste nieuwe eisen voor de initiële opleiding en bijscholing met zich mee. Ook de gewenste benadering en werkwijze is in grote lijnen duidelijk, maar vraagt wel aanscherping van te gebruiken methodiek(en). Nog breed en onduidelijk zijn de taken en verantwoordelijkheden van de ouder- en kindadviseur, een kwestie die met name in de proeftuinen verdieping en inkleuring moet krijgen. Deze hangen mede samen met de positionering van de ouder- en kindadviseurs, de teamsamenstelling, de aansturing, budgetten en targets die de teams meekrijgen.

Een kernkwestie die uit de interviews naar voren komt betreft de omslag in houding die van ouder- en kindadviseurs wordt verwacht, een omslag die ook de werkcultuur van de samenwerkende jeugdteams betreft.

- Leren loslaten van vertrouwde, bekende werkwijzen (smalle gerichtheid op ontwikkel- en opvoedproblemen) en eigen maken van een bredere benadering (oog voor praktische zaken, betrekken omgeving) met nadruk op stimuleren van zelfwerkzaamheid en eigen verantwoordelijkheid van gezinssystemen en hun omgeving.
- Individueel en zelfverantwoordelijk leren handelen, keuzes kunnen en durven maken, en tegelijkertijd in staat zijn als dat nodig is, tijdig en op de juiste plek advies in te winnen. Dit vraagt de aanwezigheid en/of ontwikkeling van het vermogen tot kritisch reflecteren op te nemen keuzes, eigen functioneren, kunnen verwoorden waarom een gekozen aanpak gewenst is, en in staat zijn zich daarop achteraf te verantwoorden.
- Innemen van een zelfstandige en vaak kwetsbare positie in een breed en complex werkveld, veronderstelt ondersteuning van een team en teamleider die kritisch elkaars functioneren volgen gemaakte keuzes en handelwijze ter discussie durven te stellen, met het oog op optimaliseren van werkwijze en resultaten. Dit impliceert de omslag naar een lerende cultuur, waarin moeilijke kwesties op een veilige en open manier bespreekbaar worden gemaakt, fouten mogen worden gemaakt, mits ervan geleerd wordt voor de toekomst. Een lerende cultuur omvat zowel formele leermomenten, maar – vooral – ook doelgericht leren in dialoog en samenwerking.

## 7 Plan van aanpak

De literatuuriëntatie en oriënterende gespreksronde brengen kwesties naar voren die om verdieping en uitwerking vragen, maar ook afstemming met de kwalitatieve monitor van de proeftuinen die in uitvoering is.

In de opzet van november 2012 wordt een drietal fasen in het project Vakmanschap Nieuwe Stijl onderscheiden:

- Fase 1: oriëntatie (literatuur, oriënterende gesprekken) en vaststellen kader voor verdiepende interviews en selectie van good practice.
- Fase 2: praktijkbezoeken en verdiepende interviews, uitmondend in twee expertbijeenkomsten .
  - Praktijkbezoek en interviews (max 10), als input voor 1<sup>ste</sup> expertbijeenkomst (onderzoekers, opleiders, docenten). Accent: identificatie werkzame principes/ voorwaarden voor innovatie.
  - Interviews lokale/nationale experts uit wetenschap, beroepspraktijk, beroepsopleidingen (max 10). Invulling en aanscherping deskundigheid en profiel ouder- en kindopvoedadviseur. Mondt uit in 2<sup>de</sup> expertbijeenkomst.
- Fase 3: slotconferentie en rapportage.

Zoals eerder aangegeven (2.2) is in dit project nauwe afstemming nodig met ontwikkelingen in de proeftuinen en met de ontwikkeling van leerlijnen die ter ondersteuning van het transitieproces voor ouder- en kindadviseurs door DMO ontwikkeld worden. Dit kan betekenen dat we tussentijds input geven aan DMO-initiatieven en bijeenkomsten, dat voorgenomen conferenties gezamenlijk of op een andere wijze invulling krijgen.

### Genoemd zijn inhoudelijke thema's

De voorgaande hoofdstukken laten zien dat er een concretisering nodig is van de benodigde deskundigheid, gebruikte aanpak en ondersteunende methodiek van ouder- en kindadviseurs: welke kwaliteiten, werkwijze/ aanpak, en (werkzame onderdelen uit) methodieken zijn cruciaal?

- Welke werkwijzen om eigen kracht te versterken, breed te kijken (selectie goede voorbeelden)?
- Welke passende methodieken (veel gebruikte en werkzame onderdelen)?
- Welke basale deskundigheid van ouder- en kindadviseurs (prioritering uit 'duizend poten')?

Deze onderwerpen vragen een bredere check en nadere invulling, zijn tevens een stap naar het delen en onderbouwen van een visie op de nieuwe beroepspraktijk van ouder- en kindadviseurs in Amsterdam.

### Genoemd zijn leeropgaven professionals

Nodig is een omslag in de houding van de individuele professional, inrichting van het werk, functioneren als team: hoe te komen tot eigen verantwoordelijkheid, kritische reflectie op handelen en corrigerend vermogen van teams?

- Veel ruimte in besluitvorming en verantwoordelijkheid voor individuele adviseurs.
- Beroep op kritische reflectie en verantwoording van handelwijze, beslissingen, resultaten.
- Functioneren in zelfsturende teams, waarin vakkundig, zakelijk en resultaatgericht geopereerd wordt.

Bovengenoemde leeropgaven vragen om nadere invulling, ook de leeropgaven waar 500 ouder- en kindadviseurs en een veel grotere groep adviseurs in opleiding voor staan.

### Nog niet genoemd: hoe dat te leren?

Duidelijk is dat de nieuwe werkwijze nieuwe eisen stelt aan professionals. Afstand nemen van organisatie- en procedure gebonden taken, autonoom handelen en beslissingen nemen, w.o. prioriteren van urgentie in gezinsbegeleiding, verantwoorden van gemaakte keuzes. Dit vraagt om beroepsmatige stevigheid én bereidheid tot blijven leren en ontwikkelen. Deze kwaliteiten zijn voor een deel te verwerven in formele leersystemen (opleidingen, trainingen, workshops, bijscholingen), maar vooral door het delen van kennis en ervaring via interacties in

teams, via *communities of practice*, via allerlei werkvormen en media (Senge, 1990, 2001; De Laat, 2006). Vakmanschap aan Zet (VaZ) is daarvan een voorbeeld, een benadering waarmee professionals in een gemeenschappelijke sessie het patroon van overleven van een probleemgezin én overvragen van de jeugdzorg met elkaar leren doorzien. En daarmee zicht krijgen op manieren om zo'n patroon te doorbreken. Bijvoorbeeld: praktische oplossingen zoeken en niet alleen opvoedkundige en relationele ondersteuning; ouders steunen in strafrechtelijk vervolgen van hun criminele, terroriserende zoon en daarmee de rust en veiligheid in huis hervinden; doorpakken wanneer het om een baby in een vervuilde en verwaarloosde omgeving gaat. Deze VaZ's zijn sinds 2009 vooral rondom probleemgezinnen in Amsterdam gehouden, maar het principe – herkennen van een patroon in probleemgedrag en reageren van hulpverleners – is als lerend principe ook toepasbaar op gezinnen met lichte opvoedproblematiek. Naast zulke fysieke (eenmalige of structurele) *communities of practice*, neemt ook de online kennisuitwisseling (*networked learning*) (De Laat, 2006) een grote vlucht.

### **Lerende teams en gemeenschappen**

Jeugdteams die opereren in situaties die om autonome beslissingen en snelle oplossingen vragen, hebben een leer- en begeleidingsstructuur nodig waarin teamleden aangespoord worden om voorbij problemen, op zichzelf staande gebeurtenissen en acties te kijken. Sturend moet zijn het leren herkennen van patronen in gebeurtenissen, van oorzaak en gevolg, van processen van verandering. Zulk systeemdenken, aldus Senge (1990, 2001), veronderstelt een cultuur waarin stilzwijgende aannames ter discussie worden gesteld zonder in de verdediging te schieten, een omgeving die daartoe veiligheid biedt, waarin via dialoog een gemeenschappelijk denken en daadkracht wordt ontwikkeld om doelen te bereiken. Dit leerproces gaat niet zonder persoonlijk vakmanschap en visie op beroep en werk.

Leren en ontwikkelen via leergemeenschappen (*communities of practice*) waarin kennis, expertise en ervaring wordt gedeeld, vindt grotendeels plaats via directe contacten, maar neemt ook online een grote vlucht. De Laat (2006) beschrijft individuele en collectieve leerprocessen via online uitwisseling van ervaringen, vragen om advies en hulp, discussie over actuele zaken. Bij de organisatie van collectief leren wordt doelbewust ingezet op het realiseren van gedeelde leeruitkomsten en eindresultaat (oplossing).

In de interviews zijn meerdere mogelijke vormen van individueel en gezamenlijk leren genoemd:

- Zelf bijhouden van vakliteratuur en actuele ontwikkelingen.
- Informatieoverdracht via teamdiscussies, stedelijke bijeenkomsten.
- Gerichtte bijscholing via training en workshops in specifieke onderwerpen, doelgroepen, werkwijzen.
- Leren samenwerken in teamverband: intervisie, rollenspelen, casuïstiek.
- Kennis nemen van good en bad practice via werkbezoeken, proeftuinen, pilots 'jeugdzorg nieuwe stijl'.

De genoemde voorbeelden hebben vermoedelijk beperkt leereffect. Duurzamer effecten zijn te verwachten van een leertraject met een structureel karakter en doelgerichte vorm. Maar gezien de opgaven van jeugdteams, de omslag in houding en denken, handelen en verantwoorden die van deze teams verwacht wordt, is de vraag aan de orde welke vormen van leren deze omslag blijvend kunnen inspireren, ondersteunen en onderhouden. Op welke manier kunnen ontwikkeling en professionalisering onderdeel worden van een systeem waarin werken, leren en reflecteren hand in hand gaan?

- Welke vormen van bijscholen en leren worden in 'nieuwe praktijken' (w.o. proeftuinen) ontwikkeld en gebruikt?
- Welke andere vormen van lerende teams (gemeenschappen) zijn bruikbaar?
- Welke voorwaarden stelt dit aan begeleiding, aansturing en onderhoud?

Kortom: welke bouwstenen dragen bij aan het inrichten van een permanent, lerend systeem?

## **Fase 2: Verdiepende interviews en praktijkbezoeken**

De ingrediënten en bouwstenen voor het ontwikkelen, onderhouden en borgen van een permanente leeromgeving voor ouder- en kindadviseurs worden benoemd op basis van interviews met en praktijkbezoeken aan vernieuwende teams en werkwijzen in Amsterdam.

- Samen-doen-teams (coördinator en/of trainer).
- Outreachende OKC-teams (Nieuw-West , Zuidoost).
- Buurtzorg Nederland (buurtzorgteams).
- Buurtzorg Jong (Venserpolder, Zuidoost).
- Streetcornerwork & Jongerenwerk.
- *Vangnet Jeugd* (GGD) in een of meer stadsdelen/wijken.
- William Schrikker Jeugdreclassering, zelfstandig opererende werkers.
- Spirit!, zelfstandig opererende jeugdmaatschappelijk werkers.

Daarnaast kan gedacht worden aan andere werkvelden waar de cultuuromslag naar zelfstandig functionerende professionals en teams plaatsvindt en lerende organisaties in ontwikkeling zijn.

## **Fase 3: Conferentie (onder voorbehoud)**

Zoals eerder aangegeven is in het oorspronkelijke projectplan voorzien in een tweetal expertmeetings en een slotconferentie. Bij nader inzien is het wenselijk is dat de kennisproducten en bijeenkomsten van Vakmanschap Nieuwe Stijl nauw aansluiten bij en direct bruikbaar zijn voor de ontwikkeling van leerlijnen voor ouder- en kindadviseurs. Dit betekent dat de producten mogelijk alleen of primair input vormen voor de meetings en conferenties die DMO zelf initieert in het kader van de ontwikkeling van de leerlijnen.

## Bijlage 1: Bronnenlijst

- Astroth, K.A., Garza, P., Taylor, B. (2004). Getting down to business: Defining competencies for entry -level youth workers. *New Directions for Youth Development*, 104 , p 25-37.
- Beck, U. (1992). *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage publications.
- Berger, M., Kleine, K. & Zwikker, N. (2012). Professionalisering van jeugdprofessionals: leven lang leren. In: Berk, M., Hoogenboom, A., Kleermaeker, de, M. & Verhaar (red.). *De Jeugdprofessional in ontwikkeling. Handboek voor professionals in het jeugddomein* (p. 223-237). Alphen aan de Rijn: Kluwer.
- Bergen, A. Van. (2010). *De nieuwe professional*. Utrecht: Movisie
- Berk, M., Hoogenboom, A., Kleermaeker, M. de & Verhaar, K. (2010). *De jeugdprofessional in ontwikkeling. Handboek voor professionals in het jeugddomein*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- VNG IPO UvW en Rijk (2011) *Bestuursakkoord 2011-2015*. Vereniging van Nederlandse Gemeenten, Interprovinciaal Overleg, Unie van Waterschappen en Rijk.
- BJAA (2010). *Functiedetails gezinsmanager*. Amsterdam: BJAA.
- Brabander, R. de (2008). *Van gedachten wisselen. Filosofie en ethiek voor sociale beroepen*. Bussum: Coutinho.
- Broek, A., van den, Kleijnen, E. & Bot, S. (2012). *Kwetsbare gezinnen in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Boutellier, H. (2011). *De improvisatiemaatschappij. Over de sociale ordening van een onbegrensde wereld*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Brink, van den, G. (2012). 'Zeer bedankt! Fijn dat u dit doet.' Over de mogelijkheden en grenzen van de (civil) society. In H. Jumelet & J. Wenink (red.), *Zorg voor onszelf? Eigen kracht van jeugdigen, opvoeders en omgeving, grenzen en mogelijkheden voor beleid en praktijk* (pp. 36-45). Amsterdam: SWP
- Bot, S. (red). (2013) *Terecht in de Jeugdzorg*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Bucx, F. (2011). Gezinnen en gezinsbeleid in Nederland: een introductie, in F. Bucx (red.), *Gezinsrapport 2011. Een portret van het gezinsleven in Nederland* (pp. 18-34). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Curry, D. , Eckles, F., Stuart, C. & Qaqish, B. (2010) National Child and Youth Care Practitioner Professional Certification: Promoting Competent Care for Children and Youth. *Child Welfare*, Vol. 89 Issue 2, 57-77.
- Delden, P. van (2009) *Samenwerking in de publieke dienstverlening. Ontwikkelingsverloop en resultaten*. Delft: Uitgeverij Eburon.
- Delden, P. van (2009). *Sterke netwerken, ketensamenwerking in de publieke dienstverlening*. Amsterdam: Van Gennep.
- Donkers, G. (2010). *Grondslagen van veranderen. Naar een methodiek zonder keurslijf*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Doorn, L. van & Kanne, M. (2012). Ethische kwesties en morele oordeelsvorming in de jeugdzorg. In T. Notten & F. Spierings (red.). *Zorgen om de jeugd. Tussen paniek en passende voorzieningen* (pp. 329-352). Amsterdam: Boom Lemma.
- Doornenbal, J. (2008). Integraal jeugdbeleid: hulp of last? In: W. Koops, B. Levering & M. de Winter (red.), *Opvoeding als spiegel van de beschaving. Een moderne antropologie van de opvoeding* (pp. 256-268). Amsterdam: SWP
- Furedi, F. (2001). *Paranoid parenting*. London: Allen Lane.
- Gemeente Amsterdam (2008). *Systeem in Beeld*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Gemeente Amsterdam (2010). *Competentiebeschrijving Gezinsmanager MPG-aanpak*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Gemeente Amsterdam (2011). *De staat van de jeugd: jeugdmonitor*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Gemeente Amsterdam (2012a). *Om het kind. Visie hervorming zorg voor de jeugd*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.

- Gemeente Amsterdam (2012b). *Programmaplan. Hervorming zorg voor de jeugd*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Gemeente Amsterdam (2012c). *Programma van eisen proeftuinen Om het Kind* (concept 6 september 2012). Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Gemeente Amsterdam (2012d). *Koersbesluit Om het kind! Hervorming zorg voor de jeugd* (concept 13 september 2012). Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Gemeente Amsterdam (2012e). *Werkprogramma OKC Academie 2012-2013*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam.
- Haterd, J. van den. e.a. (2010) *Naar interculturele competentieprofielen in het preventieve en ontwikkelingsgericht jeugdbeleid*. Utrecht: NJI
- Haterd, van de J., Kluit, M., Baan, D., Zwikker, N., Hens, H. (2010). *Vragen, taken, competenties en beroepen in het Centrum voor Jeugd en Gezin. Deelrapportage 2: Beschrijving van de competenties voor professionals in het Centrum voor Jeugd en Gezin*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut / MOVISIE.
- HBO-Raad (2008) *Vele takken, één stam. Kader voor de hogere sociaal-agogische opleidingen*. Amsterdam: SWP
- Hermanns, J. (2006). *Kijken naar opvoeding. Opstellen over jeugd, jeugdbeleid en jeugdhulpverlening*. Amsterdam: SWP.
- Hermanns, J. (2009). *Het opvoeden verleerd* (oratie). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Hermes, J., Naber, P. & Dieleman, A. (2012). *Leefwerelden van jongeren: thuis, school, media en populaire cultuur*. Bussum: Coutinho.
- Kersten, R. (2011). *Competenties van de brede professional (generalist)*. Eindhoven: Fontys Actief.
- Kluit, M. (2010). *Zeg, bent u misschien die nieuwe professional? De omslag van de visie over welzijn naar het handelen van de nieuwe professional*. Geraadpleegd op: <http://eropaf.org/lib/publicaties///Movisie-artikel-De-nieuwe-professional-Nederlandse-versie.pdf>
- Laat, de, M. (2006). *Networked learning* (proefschrift). Apeldoorn: Politieacademie.
- Landelijk Opleidingsoverleg Pedagogiek (2009). *Opvoedingsrelaties versterken. Landelijk opleidings- en competentieprofiel van de HBO-bacheloropleiding Pedagogiek*. Amsterdam: SWP
- Mieras, M. en Wentholt, W. (z.j.). *Inzicht, overtuiging en een doorbraak. Wat Vakmanschap aan Zet oplevert voor probleemgezinnen, hulpverleners en hun organisaties*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam
- Ministerie voor wonen, wijken en integratie. (2010). *Gezinsmanager in beeld. De werkzaamheden en knelpunten van gezinsmanagers door SIRA Consulting*.
- Ministerie voor wonen, wijken en integratie. (2009?) *Gezinsmanagers in Marokkaans-Nederlandse gezinnen. Wegwijzer voor en door gemeenten*.
- Müller, B. (2009) Teaching social work is teaching to ask questions: an inter-subjective approach to social work practice, *Journal of Social Work Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community*, 23:2, 147-157.
- Naber, P. & Lier, L. van (2012). Civil society. Aansluiten bij de belangen van jongeren, in: H. Jumelet & J. Wenink (red.), *Zorg voor onszelf? Eigen kracht van jeugdigen, opvoeders en omgeving, grenzen en mogelijkheden voor beleid en praktijk* (pp. 251-260). Amsterdam: SWP
- Naber, P, Sap, I. & Bijvoets, M. (2011) *Zwerfjongeren Begeleiden. Versterken Van Hun Sociale Netwerken*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Nederlands Jeugd Instituut. (2013). Generalistisch werken rondom jeugd en gezin. Definitie. Geraadpleegd op: <http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/45/773.html>
- Nederlands Jeugd Insituut. (2013). Tien transformatietips. Voor de vernieuwing van het jeugdstelsel in uw gemeente. Geraadpleegd op: <http://www.nji.nl/smartsite.dws?id=137589>



- Nederlands Jeugd Instituut. (2013). Kennisnetwerk Generalistisch werken rondom jeugd en gezin. Geraadpleegd op: <http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/45/437.html>
- Nederlands Jeugd Instituut. (2013). Competenties Jeugd- en gezinsgeneralist. Geraadpleegd op: <http://www.jeugdinformatie.nl/eCache/DEF/1/47/470.html>
- Nederlands Jeugd Instituut (2012) *Highlights conceptwetsvoorstel Jeugdwet juli 2012*. Geraadpleegd op: [http://www.nji.nl/nji/dossierDownloads/Stelsel\\_Highlights\\_concept\\_Jeugdwet\\_juli2012.pdf](http://www.nji.nl/nji/dossierDownloads/Stelsel_Highlights_concept_Jeugdwet_juli2012.pdf)
- Nicis Instituut (2010) *Eerste hulp bij sociale stijging. Literatuuronderzoek naar de 'Achter de Voordeur' aanpakken door Nicis Institute*. Den Haag: Nicis Institute/ Ministerie van volkshuisvesting, ruimtelijke ordening en milieubeheer.
- Pels, T. & Boutellier, H. (2012). Pedagogisch beleid met ruimte voor zelfsturing, in H. Jumelet & J. Wenink (red.), *Zorg voor onszelf? Eigen kracht van jeugdigen, opvoeders en omgeving, grenzen en mogelijkheden voor beleid en praktijk* (pp. 59-71). Amsterdam: SWP
- Pommer, Kempfen, van & Sadiray (2011). *Jeugdzorg in groeifase: Ontwikkelingen in gebruik en kosten van de jeugdzorg*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Ponzone, E. (2012). *Opvoeden in Diversiteit*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut/Kenniswerkplaats Tienplus.
- Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (2012). *Ontzorgen en normaliseren naar een sterke eerstelijns jeugd- en gezinszorg* (2012). Den Haag: RMO.
- Raad voor de maatschappelijke ontwikkeling (2013). *De gewoonste zaak van de wereld. Radicaal kiezen voor de pedagogische civil society*. Den Haag: Raad voor de maatschappelijke ontwikkeling.
- Raad voor de volksgezondheid en zorg (2012) *Regie aan de poort. De basiszorg als verbindende schakel tussen persoon, zorg en samenleving*. Den Haag: Raad voor de volksgezondheid en zorg.
- Radema, D. & Machielsen, M. (2010) *Standaard Stadia vakvolwassenheid Jeugdzorgwerker*. Utrecht: FCB
- Ramaekers, S. & Suissa, J. (2011). Wanneer is 'goed' ook 'goed genoeg'. Enkele kritische kanttekeningen bij de verwetenschappelijking van de ouder-kindrelatie. *Signaal* 72, 4-21
- Scholte, M., Sprinkhuizen, A. en Martin Zuithof. (2012). *De generalist. De sociale professional aan de basis*. Amsterdam: SWP.
- Scholte, M. & Sprinkhuizen, A. (2012) Een stevig opgeleide basisprofessional. Over het opleiden van de nieuwe sociaal werker, *Sozio* 104, 2-3
- Senge, (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. Los Angeles: Cornerstone.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J. & Kleibein, R. (2001). *Lerende scholen, een Vijfde Discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. Schoonhoven: Academic Service.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. New York: Basic Books.
- Snel, M. Koeter, L. & Jansen, I. (2010) *Landelijk Uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker*. Sectorraad HSAO.
- Stam, P. & Doodkorte, P. (2011) *Van denken naar doen. Opvoeden versterken in de praktijk*. Den Haag: VNG
- Veldhuijzen van Zanten Hyllner, M. & Teeven, F. (2011). *Beleidsbrief stelselwijziging jeugd 'Geen kind buiten spel'*. Den Haag: Rijksoverheid.
- Verhulst, S. (2010). De pedagogische huisarts komt eraan. De jeugdhulpverlener: van specialist tot duizendpoot, *Jeugd en Co*, 5 (7/8), 8-10.
- Vlaar, P., Kluit, M. & Liefhebber, S. (2013). *Competenties Maatschappelijke Ondersteuning in de branche Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening*. Utrecht: Movisie.
- Vlaar e.a. (2005) *Klaar voor de toekomst. Een nieuwe beroepenstructuur voor de branches welzijn en maatschappelijke dienstverlening, gehandicaptenzorg, jeugdzorg en kinderopvang*. Utrecht: NIZW beroepsontwikkeling.

- Wagner, (2010). *The new community professional*. Minneapolis, Minnesota: Pillsbury United Communities.
- Wentholt, W., Otto, F. & Bijleveld, J. (zonder jaartal, z.j.): *Een bijdrage aan een Programma van Eisen voor de proeftuin VO*. Amsterdam: OSVO.
- Winter, M. de (2011). *Verbeter de wereld, begin bij de opvoeding. Vanachter de voordeur naar democratie en verbinding*. Amsterdam: SWP.
- Winter, M. (2012). Van opvoedkramp naar opvoedkracht. De noodzaak van een vitale pedagogische *civil society*. In: H. Jumelet & J. Wenink (red.), *Zorg voor onszelf? Eigen kracht van jeugdigen, opvoeders en omgeving, grenzen en mogelijkheden voor beleid en praktijk* (pp. 23/35). Amsterdam: SWP.
- Weille, K. L. (2011). *Making sense of parenthood. On ambivalence and resourcefulness*. Amsterdam: SWP.
- Yperen, T.A. van & Stam, P.M. (2010) *Opvoeden versterken*. Den Haag: VNG
- ZonMw (2008). *Diversiteit in het jeugdbeleid. Gelijke kansen voor migrantenkinderen*. Den Haag: Zon Mw.
- Zwikker, N., Dijk, van M., Prinsen, B., Stetter, E., Vergeer, V., (2009). *Vragen, taken, competenties en beroepen in het Centrum voor Jeugd en Gezin. Deelrapportage 1: Inventarisatie van de vraag en de taken voor professionals in het Centrum voor Jeugd en Gezin*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut/ MOVISIE.
- Zwikker, N., Hens, H., Haterd, J. Van den, & Uyttenboogaart, A. (2009) *Competentieprofiel Jeugdzorgwerker in systeemgericht en pedagogisch gerichte context*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.

**Over dit rapport:**

De jeugdzorg beoogt ouders te ondersteunen bij de ontwikkeling en opvoeding van hun kinderen, in de directe leefomgeving van gezinnen. De rol en positie van sociale professionals verandert door transitie van de jeugdzorg. Voor de Amsterdamse ouder- en kindadviseurs die in jeugdteams gaan samenwerken, betekent dit een herprofilering van hun functie, herschikking van taken en verantwoordelijkheden.

Het project Vakmanschap Nieuwe Stijl houdt zich bezig met de vraag wat deze nieuwe deskundigheid inhoudt, wat er geleerd kan worden van al bestaande voorbeelden van een proactieve wijkaanpak en - vooral - hoe deze deskundigheid verworven en onderhouden kan worden. Dit verslag beschrijft de resultaten van de eerste fase, waarin op basis van literatuurstudie en oriënterende interviews met professionals naar voren komt welke expertise en deskundigheid van de ouder- en kindadviseurs wordt verwacht. In de tweede fase staat het proces van professionalisering centraal: hoe leren ouder- en kindadviseurs de nieuwe aanpak in de vingers te krijgen en in wijkteams te functioneren?