

CrossOver

MAGAZINE LEERGANG WERKEN MET JEUGD | NUMMER 1, SEPTEMBER 2019

VAN EEN
TRAINEEPROGRAMMA,
VIA CROSS-OVERS
NAAR EEN LEERGANG
WERKEN MET JEUGD

Professionaliseren
en transformeren in het
jeugddomein
regio Hart van Brabant

DE INZICHTEN VAN

**Femke
en Rogier**

Leergang Werken met Jeugd

*Professional van
de Toekomst!*

Innovatief inspelen op:

**VERANDERINGEN IN
DE ARBEIDSMARKT**

INHOUDS OPGAVE

Bij de overgang van Traineeprogramma naar Leergang blikken we graag met partners terug op de gezamenlijke reis die we gemaakt hebben. Uiteraard werpen we ook een blik vooruit, per slot van rekening hebben we het over de Professional van de Toekomst!

TERUGBLIK

Vivian Jacobs en Liesbeth Faas over de ontwikkeling van het Traineeprogramma.



VERANDERINGEN IN DE ARBEIDSMARKT

Veronica Jocker van arbeidsmarktfonds FCB vertelt wat haar aanspreekt in Traineeprogramma en Leergang.



DE INZICHTEN VAN FEMKE EN ROGIER

Twee doorgewinterde GGz-professionals werkten drie keer zes maanden in drie andere organisaties mee.



CROSS-OVERS

Zo'n dertig professionals namen een kijkje in elkaars keuken. Wat leverde het hen op?

STUURGROEPLEDEN AAN HET WOORD

Lian Smits en Lisette Weijers



LEERGANG WERKEN MET JEUGD

Begin 2020 gaat de Leergang van start. Lees hier alle ins en outs.

voorwoord

Terugblik en vooruitblik

September 2019: we zijn aanbeland op een kantelpunt in de voortschrijdende ontwikkeling van het Traineeprogramma en de nieuw te starten Leergang Werken met jeugd: professional van de toekomst. Het Traineeprogramma wordt deze maand afgesloten en vol gas gaan we op weg naar begin 2020, naar de start van de Leergang. Voor iedereen die met jeugd werkt; waar dan ook.

Ons vertrekpunt was indertijd 'meer samenwerking', een van de doelen van de nieuwe Jeugdwet. Na de stelselwijziging van 2015 was het tijd voor vernieuwing. In de regio Hart van Brabant werd deze noodzaak tot innovatie opgepakt door het Innovatienetwerk, waarin Kennisnetwerk SJS, Fontys Hogescholen en gemeenten samenwerken.

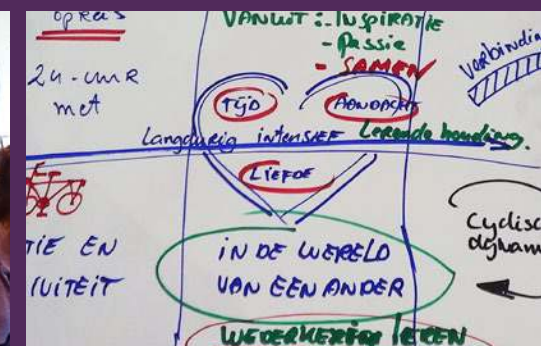
Tijdens verkenningen over de 'jeugd-professional van de toekomst' en 'opleiden en ontwikkelen van de toekomst' werd het Traineeprogramma geboren. Professionals van verschillende organisaties gingen anderhalf jaar in elkaars organisaties werken en daarnaast gezamenlijk leren en innoveren. Vervolgens startte een tweede project, een lightvariant: cross-overs tussen professionals en later tussen staf- en beleidsmedewerkers.

Deelnemers en partners leverden vele inzichten, die we meenemen in de Leergang. Veel dank gaat uit naar

hen, voor hun inspirerende bijdragen en verhalen, de best practices, maar natuurlijk ook de hick-ups en verbeterpunten. Dit magazine bevat een aantal highlights uit onze gezamenlijke reis. En een vooruitblik naar de start van de Leergang, waarin samenwerking

het sleutelwoord blijft. We hebben er ontzettend veel zin in en wensen u voor nu veel leesplezier!

**Vivan Jacobs, Liesbeth Faas en
Jacqueline van Zwieten**
Projectleiders Traineeprogramma
en Leergang



Het ontstaan van het TRAINEEPROGRAMMA; EEN TERUGBLIK

Hoe ziet de professional van de toekomst er uit? En hoe creëer je een opleiding van de toekomst die matcht met dat beeld? In het najaar van 2018 vertelden Vivian Jacobs (Kennisnetwerk Samenwerkende Jeugdzorgspecialisten SJS) en Liesbeth Faas (Fontys Hogeschool Pedagogiek) over het ontstaan van het Traineeprogramma. Een compilatie uit InVorm, een uitgave van Transvorm, samenwerkingsverband van werkgevers in de sector Zorg en Welzijn in Noord-Brabant.

Vivian: "In het Kennisnetwerk SJS zijn 24 jeugdzorgorganisaties uit de regio Hart van Brabant verenigd. We bundelen onze krachten en zijn gericht op het delen van kennis. Onderling, maar zeker ook met netwerkpartners. In september 2016 organiseerden het Innovatienetwerk Jeugd regio Hart van Brabant, het Kennisnetwerk SJS, Fontys Hogeschool Pedagogiek en Zorgbelang Brabant een inspiratiesessie. Bestuurders, professionals, ouders en jongeren/cliënten spraken tijdens de European Social Innovation Week met elkaar. Centraal stond de vraag: 'Wat verwachten we van de professional van de toekomst?' Daaruit kwam een sterk droombeeld naar voren."

Wisselen van werkplek

"Om dit droombeeld om te zetten naar werkelijkheid hebben we gebrainstormd rondom 'de opleiding van de toekomst'. Eén van de ideeën was een Leergang voor professionals die dwars door alle opleidingen heengaat. We willen minder 'verkokerd' opleiden, meer begrip voor elkaars professie kweken en meer aandacht voor het werken in een netwerk van samenwerkingspartners. Uit dit idee is ons Traineeprogramma ontstaan, met verschillende projecten. In dit programma wisselen bijvoorbeeld vier medewerkers elk half jaar van

werkplek. Na anderhalf jaar hebben zij drie organisaties van binnen gezien én samen een innovatieproject aangepakt. Deze vier trainees werken bij Prisma, Sterk Huis, Amarant Groep en GGz Breburg. Tijdens deze uitwisselingsperiodes staan zowel werken in de praktijk als leren en innoveren centraal."

Lightversie

"Het Traineeprogramma vraagt behoorlijk wat van zowel de betrokken organisaties als de trainee", vult Liesbeth aan. "Daarom hebben we ook een 'lightversie' ontwikkeld. In het cross-overproject wisselen veertien jeugdprofessionals één dagdeel per maand van werklocatie. Daarnaast is er iedere maand een interviewsessie met alle deelnemende jeugdprofessionals. De lightversie is relatief eenvoudig te organiseren en heeft een zeer groot effect. De ervaringen zijn positief; de professionals ervaren

Het ontwikkelteam van de Leergang kreeg gedurende de rit ondersteuning van Siete en Kim van Fontys Educational Designers en daarnaast van Annefleur en Jorn, studenten Business Innovation van Avans. Het proces is verlopen volgens de methode design thinking. Kenmerkend voor de ontwikkeling van de Leergang is dat in alle fasen de uiteindelijke doelgroep wordt betrokken: jongeren en ouders, in verschillende vormen.



Vivan Jacobs en Liesbeth Faas

in hun dagelijkse werk direct de meerwaarde van de ander en leren andere organisaties beter kennen. Ze vinden de cross-overinterviews waardevol en leerzaam. We zijn ook gestart met een cross-overproject met zestien staf-, beleidsmedewerkers en managers."

Soepel en effectief

Om zowel het cross-overproject als het Traineeprogramma goed te laten draaien, denken twintig (HR-)professionals uit de diverse organisaties met Vivian en Liesbeth mee. Vivian: "Wij dromen en deze ontwikkelgroep zet ons vaak weer met beide benen op de grond." Liesbeth: "Om alles soepel te laten verlopen, willen we zo min mogelijk spelregels. Daarom behoudt de medewerker ook tijdens de

uitwisseling het arbeidscontract bij de eigen werkgever. Om dit mogelijk te maken, hebben de HR-adviseurs flink moeten sparren en puzzelen. Je wilt namelijk wél gebruik kunnen maken van de systemen en faciliteiten van de andere werkgever. Daarnaast zijn onze deelnemers één dag per werkweek bezig met interview,

leren en het bijbehorende innovatieproject."

Tijd voor ontwikkeling

Liesbeth: "Het is mooi om te zien hoe er in dit hele traject op elke mogelijke manier nieuwe dingen ontstaan over de grenzen van de organisatie heen. Zowel de HR-collega's als de stafmedewerkers,

de organisaties en de professionals doen nieuwe ideeën op en leren met en van elkaar." "Je ziet dat de tijd rijp is voor ontwikkeling," vult Vivian aan. Eerst zaten alle hoofden vol met het opnieuw organiseren van het jeugddomein. Nu is het tijd om te transformeren. Liesbeth: "En daar draagt dit programma op een versnelde manier aan bij."

Innovatief inspelen op VERANDERINGEN IN DE ARBEIDSMARKT



"Wat mij direct aansprak in het Traineeprogramma, is de samenwerking tussen de verschillende (zorg)organisaties en Fontys Hogescholen en het feit dat professionals de kans krijgen zich breed te ontwikkelen door in een partnerorganisatie te werken. Net als de Leergang Werken met Jeugd die binnenkort van start gaat. Beide pilots zijn prachtige voorbeelden van innovatief inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt waarbij de professionaliteit en inzetbaarheid van medewerkers wordt versterkt en daarnaast de dienstverlening van de individuele organisaties kan verbeteren, doordat er nog beter ingespeeld wordt op de wensen en behoeften van ouders, jongeren en kinderen."

Aan het woord is Veronica Jocker van FCB, het arbeidsmarktfonds dat werkt in opdracht van de arbeidsmarktplatforms Sociaal Werk Werkt!, Jeugdzorg Werkt! en Kinderopvang Werkt! Via de platformen bieden sociale partners arbeidsmarktinformatie, cao-ondersteuning, subsidies en tools voor werknemers en werkgevers op het terrein van gezond en veilig werken, instroom en mobiliteit en leren en ontwikkelen. Het Traineeprogramma en de Leergang ontvingen van FCB subsidie vanuit het subsidieproject Slimme BOUWplaats.

"We willen organisaties stimuleren om op een nieuwe manier te werken aan de (duurzame) inzetbaarheid van medewerkers en de flexibiliteit van organisaties. Beide pilots voorzien hierin. Veranderingen en ontwikkelingen worden omarmd en als een uitdaging gezien in plaats van als een bedreiging", vertelt Veronica. "Voor ons is het belangrijk dat professionals actief betrokken zijn bij projecten en pilots. In deze beide pilots hebben professionals zelfs de hoofdrol! Ik vind het mooi dat er actief gekeken wordt naar wat nodig is in de toekomst, met als uitgangspunt de ervaringen en behoeften van ouders, jongeren en

kinderen. Verder is het een plus dat medewerkers zelf input leveren voor deze nieuwe Leergang waarbij veel aandacht is voor de ontwikkeling van hun soft skills, op basis van 'het nieuwe leren'. Deze initiatieven zijn een inspiratie voor andere organisaties en hogescholen. Naast het verbeteren van de individuele inzetbaarheid van medewerkers en het vergroten van de loopbaanmogelijkheden dragen beide projecten bij aan een positief imago van jeugddomein waar onder de jeugdhulp. Ik wens alle betrokkenen heel veel succes en word graag op de hoogte gehouden van de voortgang en (nieuwe) ontwikkelingen."





De inzichten van **FEMKE EN ROGIER**

Drie keer zes maanden lang, drie tot drieënhalve dag per week, werkten Rogier en Femke in het kader van het Traineeprogramma mee in een andere organisatie. Ze draaiden tijdens die uren volledig mee en pakten net zoals hun collega's binnen het veld casussen op. Daarnaast ontmoetten zij elkaar voor intervisie, werkten ze aan een opdracht om een verbinding te leggen tussen de Toegang en de specialistische GGz en tot slot werkten ze met andere collega's uit het veld mee aan de ontwikkeling van de Leergang. Een terugblik.

Rogier

Rogier Ros, senior agogisch medewerker bij GGz Breburg, werkte bij achtereenvolgens Sterk Huis (vrouwenhulpverlening), Idris Amarant (IAG team) en de Tilburgse Toegang (Complexe Jeugd). Aan het eind van de rit enkele van zijn scherpe observaties:

“Sterk Huis, met de vrouwenhulpverlening en crisisopvang, was voor mij een compleet nieuwe wereld. Ik keek met bewondering naar de betrokkenheid, inzet en professionaliteit van de collega's. Tegelijk zag ik hoeveel psychiatrische problemen hier spelen, en dat orthopedagogen beperkt door die bril kijken. Het mooie is wel dat er meer oog is voor het hele mensbeeld, terwijl de GGz wat meer geneigd is te denken en handelen vanuit de diagnose waarmee iemand binnenkomt.”

“Wat je vaak ziet gebeuren, is dat gezinnen begeleiding krijgen voor de problemen van een kind, maar dat persoonlijkheidsproblemen of traumatische ervaringen van de ouders de situatie juist verergeren. Zo was er bij Idris Amarant een alleenstaande moeder met een autistische dochter met een verstandelijke beperking. Haar eigen angsten hadden een enorme invloed op haar dochter. Dan is het van groot belang dat zij, los van het kind, met haar eigen problemen aan de slag gaat.”

“Wat mij bij de Toegang heeft verrast, is dat er zo'n complexe routing bestaat. Bijvoorbeeld van een eerste melding huiselijk geweld tot aan de daadwerkelijke behandeling. Er mag veel meer verbinding komen en kennis

worden uitgewisseld tussen de verschillende partners in de keten. In het Traineeprogramma maak je die verbinding, 100%.”

“De intentie van het Traineeprogramma is een betere samenwerking, dus het gaat erom elkaar te leren kennen en makkelijker te vinden. Om als experts onze expertise te bundelen. Zodat we een netwerk van kennis en ervaring vormen, waarin we over onze eigen organisaties heen durven te stappen en echt willen samenwerken.”

Hoe kijkt Rogier aan het einde daarop terug? Wat heeft het Traineeprogramma hem en zijn netwerkpartners daarin gebracht?

“Voor mij persoonlijk is mijn kijk op het werkveld van jeugdhulpverlening enorm veranderd. De jeugdprofessional moet zich bewegen binnen een enorm werkveld met vaak complexe casuïstiek. Het is essentieel dat de jeugdprofessional een netwerk opbouwt, zowel binnen als buiten zijn eigen organisatie, waarin hij/zij de expertise kan vinden die nodig is.

Daarnaast ben ik als mens en jeugdprofessional enorm gegroeid. Ik heb binnen anderhalf jaar veel hardwerkende en competente nieuwe collega's ontmoet en verschillende werkwijzen, hulpverleningsmodellen en expertises gezien. Deze ervaringen neem ik mee in mijn verdere loopbaan in de jeugdhulpverlening. Ook heeft het geleid tot een nieuwe werkplek binnen de Toegang Tilburg; een vervolg op het Traineeprogramma. Een samenwerking tussen de Tilburgse Toegang en de GGz, die hopelijk structureel wordt.”

Femke

Femke van den Hoven, verpleegkundige en pedagoog bij GGz Breburg, deed binnen het Traineeprogramma ook drie verschillende werkplekken aan: Prisma (IAG team), Sterk Huis (CIT en Ambulante spoedhulp) en het Toegangsteam (Complexe Jeugd) in Tilburg-Noord.

Voor ze aan het programma begon, lichtte ze een van haar persoonlijke leerdoelen toe: “Ik heb een groot verantwoordelijkheidsgevoel, zou wel wat meer risico willen nemen en hiermee bedoel ik zaken gecontroleerd laten escaleren, dit is niet mijn sterkste kant: ik wil het al gauw voor zijn. Ik ben bereid om daarmee aan de slag te gaan, in kleine stapjes.”

In hoeverre is het Femke gelukt daar stappen in te maken?

“Dit ben ik zeker tegengekomen. Vooral bij het CIT (crisisinterventieteam) en de Ambulante spoedhulp van Sterk Huis ben ik hiermee bezig geweest. Ik kwam vaak in acuut onveilige situaties of structurele onveiligheid, waarbij ik toch duidelijke veiligheidsafspraken moest maken met het gezin en andere instanties. Wanneer je goed weet wat je zelf binnen jouw kaders kan en mag, blijf je de controle houden. Het was dan makkelijker om te accepteren dat ik niet alles voor kon zijn en zaken soms, hoe triest ook, nogmaals moesten escaleren om door te pakken. Vaak was de escalatie dan wel minder heftig en waren gevolgen beter voorspelbaar. Dit vanwege veiligheidsafspraken en betrokkenheid.

Het loslaten gaat mij wel beter af.

Op de momenten dat ik bij een gezin ben, ben ik voor de volle 100% betrokken. Zo gauw ik weet dat ik alles heb kunnen doen wat binnen mijn vermogen en ook verantwoordelijkheid ligt, kan ik het loslaten. Omdat ik steeds beter snap hoe de hele jeugdzorg met elkaar samenhangt, lukte mij dit veel beter.”

Op alle werkplekken verwierf Femke nieuwe inzichten.

“Het IAG-team (Intensieve, Ambulante, Gezinsbehandeling) waar ik bij Prisma deel van uitmaakte, heeft mij heel goed ontvangen. Maar het was ook wennen aan deze nieuwe wereld: onbekende rapportagesystemen, andere methodieken, een doelgroep met LVB-problematiek (licht verstandelijk beperkt), anders dan ik bij GGz Breburg gewend was. Bij GGz Breburg werk ik in een multidisciplinair team, waar veel door anderen werd geregeld. Bij Idris Amarant was ik zelf verantwoordelijk voor bijvoorbeeld het bij elkaar brengen van uiteenlopende professionals. Ik zette ook de behandelplan mee uit en gaf het traject vorm. Dat ligt me wel, heb ik ontdekt: partijen bij elkaar houden en afspraken met hen maken, hierin de regie nemen”

Femke: “Bij Sterk Huis ontdekte ik nieuwe werelden. Zo maakte ik kennis met het Zorg- en Veiligheids-huis. Bij Sterk Huis is veel kennis van huiselijk geweld, kindermishandeling en loverboyproblematiek. Bij de GGz ligt de kennis vooral op diagnosticeren en behandelen van psychiatrische ziektebeelden met eventueel inzet van medicatie. Door het combineren van die kennis, door samenwerking en uitwisseling kun je als hulpverlener zoveel meer betekenen voor mensen.”

“Ik kreeg bij de Toegang in Tilburg-Noord de kans om in de volle breedte te kijken wat er speelt en zorg en hulp te regelen voor het hele gezin. Hierbij gaat het dan niet alleen om een jeugdbeschikking. Soms was er ook een beschikking voor de ouder nodig vanuit de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning). Ook dit vroeg ik dan aan en ik maakte met de ouder

en zorgaanbieder van betreffende ouder doelen voor begeleiding. Dit droeg uiteindelijk ook bij aan de begeleiding van het kind waarvoor er een jeugdbeschikking lag. Het is complex georganiseerd in Nederland, met alle procedures zoals we die met elkaar bedacht hebben, voor mijn gevoel vooral om controle te houden op de financiële

kant van de zorg. Zo moet het hoofd- en onderaannemerschap de samenwerking met verschillende zorgaanbieders bevorderen en moet dit ook de inhoud verder brengen. Op zich een goede zaak, maar in de praktijk blijkt het een hele klus om dit goed te regelen. Goed om deze kant van het werk te zien.”

JUDITH MARTENS

onder andere manager Speedhulp, bij Sterk Huis:

“Femke en Rogier zijn de professionals van de toekomst, mensen met kennis van psychische problemen én van licht verstandelijke beperkingen én van jeugdzorg.”

RENÉE VOGELS

manager van de Stedelijke vakgroep Complexe Jeugd en zorg, overlast en veiligheid van de Tilburgse Toegang:

“Femke en Rogier zijn prettige personen, die vanaf het begin volle bak aan de slag zijn gegaan en meedraiden in de teams. Naast hun kennis van wat er aan de hand is, konden zij ook ondersteunen in het voorbereiden van jongeren en ouders op de behandeling. Bovendien kenden zij de weg in de organisatie van de GGz, wat ook erg waardevol was.

De GGz-expertise is eigenlijk onmisbaar, ook voor de directe link naar de GGz. We zijn nu aan het onderzoeken hoe we dat blijvend kunnen realiseren. Rogier blijft tot het einde van het jaar gedeeltelijk bij ons om de samenwerking nog verder te versterken en input te verzamelen over hoe we de samenwerking met de GGz voor de toekomst gaan borgen.

Ik hoop dat we net zoals met Sterk Huis ook met de GGz afspraken kunnen maken over detachering van medewerkers naar de Toegangsteams. Want de kracht van de Toegang is vooral de kracht van het bundelen van expertises en deze inzetten op de juiste plek.”

ANITA DIELEMANS

manager bedrijfsvoering GGz Breburg:

“Femke en Rogier hebben de kans om in andere organisaties mee te kijken en te werken ten volle benut. Ze hebben hun GGz-expertise ingebracht, verbindingen gelegd en de weg geplaveid om in de toekomst makkelijker contact te maken. Ik ben eerlijk gezegd wel blij dat ze weer terugkomen, want hun aanwezigheid is ook hier zeer gewenst. Het betekent nogal wat als je twee mensen voor langere tijd uit de organisatie haalt. Daar staat tegenover dat ze hun ervaringen meebrengen, waar wij weer ons voordeel mee kunnen doen.

Onze organisatie blijft zeker betrokken bij uitwisselingen in de Leergang Werken met jeugd. Ik hoop dat we dan meer kruisbestuiving realiseren, dat wij dan ook de ontvangende partij zijn. Want ik geloof er sterk in dat we samen meer voor elkaar krijgen, als we de schotten tussen GGz, jeugdzorg en lvb-hulp weghalen en centraal stellen wat de cliënt nodig heeft.”



CROSS-OVERS

Het Traineeprogramma startte begin 2018 met een tweede project: cross-overs voor Professionals, een soort Trainee-programma ‘light’. Zestien professionals, van onder andere MEE, IMW, Amarant, Sterk Huis, Veilig Thuis, Fontys en Xpect Primair, deden hieraan mee.

De professionals stelden zelf via een speeddate koppels samen voor een halfjaar; na dat halfjaar wisselde een aantal van cross-overpartner. De koppels ontmoetten elkaar circa twee keer per maand: een dagdeel bij de een, een dagdeel bij de ander meelopen in de praktijk. Dus daadwerkelijk op de werkvloer een

kijkje in elkaars keuken nemen. In groepen volgden ze interview, begeleid en SKJ-geaccrediteerd.

Al snel volgde een tweede cross-overproject speciaal voor staf- en beleidsmedewerkers en managers. Dit project startte ook met ongeveer zestien deelnemers. Zij planden in koppels afspraken aan de hand van de agenda: zij gingen met elkaar naar overleggen

en bijeenkomsten. Deelnemers kwamen van ContourdeTwern, gemeente Tilburg, gemeente Oisterwijk, Sterk Huis, Transvorm, ASVZ, GGZ Breburg, Buro Maks, Stichting Inzet voor Zorg en Fontys.

In de Leergang die begin 2020 van start gaat, is ook ruimte voor internationale cross-overs.

Wat zeggen de deelnemers?

Bianca Beumer en
Maaïke Gaakeer



Liselotte en Monique

Het cross-overduo Staf en management Liselotte en Monique kijkt tevreden terug. Liselotte werkt bij de gemeente Tilburg als beleidsmedewerker huiselijk geweld en kindermishandeling. Monique is strategisch adviseur en projectleider bij Transvorm, het samenwerkingsverband van werkgevers in zorg en welzijn in Noord-Brabant. Monique: "Ik beschouw dit traject als persoonlijke ontwikkeling, nuttig voor mezelf en voor de uitvoering van mijn functie." Liselotte: "Ik zit vaak zo diep in de materie, dat het gezond is even uit m'n reguliere werk te stappen."

Erik en Anne

Erik (de Toegang) was een half jaar gekoppeld aan collega-jeugdprofessional Anne (Idris). Anne: "Bij ons als uitvoerende organisatie wordt veel gemopperd op de gemeente. Tegenwoordig leg ik dan uit hoe het werkt." Ze vertelt hoe ze helemaal "in een casus kan zitten". "Dan is het soms fijn die helikopterview op te zoeken. Het contact met Erik heeft daarbij geholpen." Erik: "Cross-over is voor mij een manier van werken die ik al heel lang toepas. Na een of twee jaar in een functie begint het bij mij te kriebelen, kom ik in beweging en ga ik op zoek naar nieuwe energie. Wat ik merk, is dat er meer collega's zijn die zo in het werk staan. Door het meelopen met anderen krijg ik een kijkje in de keuken en leer ik van andere collega's, maar kan ik ook laten zien hoe ik in het werk sta en wat ik kan. En dat levert mij heel veel op. Met interview kun je dat nog versterken, door te praten over: wat wil je verder met je leven en je carrière. Ik vind de cross-over een essentieel stukje in de Leergang, vooral omdat je na de opleiding nog steeds aan het leren bent. Leren van je collega's, beleidsmedewerkers, managers maar ook van je klanten. En als zij ook iets van jou kunnen leren, dan heb je het cross-overeffect te pakken."

Lianne de Louw en Rianne Meijer én
Cross-over-organisator Liesbeth Faas (links)



Rianne en Lianne

Rianne (docent bij Fontys) liep mee met ambulant begeleider Lianne (Buro MAK). "Dit kijkje in de keuken was voor mij echt een verrijking", zegt ze. Lianne vertelt enthousiast over haar ontmoeting met studenten Pedagogiek én over de interview. "Dat is heel erg gaaf, daar heb ik heel veel aan." Samira (Toegang), met wie ze nu een koppel vormt, sluit daarbij aan: "De interviewgroep is een veilige plek, waar ik dingen deel die voor mij als professional belangrijk zijn."

Vivian en Linda

Vivian ging met Linda van ContourdeTwern mee naar Tilburg-Noord waar kinderen van RNewt Kids een jaarplan maakten. Linda houdt zich in de dagelijkse praktijk vooral bezig met offertes en verantwoordingen schrijven, maar wilde Vivian graag de praktijk laten zien. Linda op haar beurt ging mee naar een bijeenkomst van ervaringsdeskundigen. Wat ze daarvan meenam, was heel herkenbaar voor collega's. Ook nam Vivian haar mee naar een bespreking over het Schotse werken "Getting it right for every child" bij het NJI (Nederlands Jeugd Instituut) in Utrecht.

Gabriëlle en Nicolette

Gabriëlle (gemeente Oisterwijk) was gekoppeld aan Nicolette (Inzet voor zorg). De stichting waarvoor Nicolette werkt is hoofdaannemer voor Wmo en Jeugdzorg in grote delen van Brabant. Zo stelt de stichting (kleine) zorgaanbieders en zzp'ers in staat zorg te leveren aan gemeenten. Door de cross-over konden Gabriëlle en Nicolette resultaatgestuurde inkoop vanuit een tegenovergesteld perspectief bekijken.

Martijn en Annemarie

"Gemeenten en zorgaanbieders praten in de praktijk niet veel met elkaar. Als ze dat meer zouden doen, levert dat veel aanknopingspunten op voor verbetering van de samenwerking." Dit is een gedeelde conclusie van Martijn, adviseur sociaal domein en procesmanager ICT/Wmo bij gemeente Tilburg en Annemarie, adviseur kwaliteit hulpverlening en deskundigheid bij Buro Maks. In een drietal cross-oversessies bespraken zij hoe de onderlinge samenwerking beter zou kunnen.



Erik Verbunt en
Anne Bolleman



Hilde Lavrijssen en Nynke Coehorst



Karlijn Mol en Jeske van Poppel

LIAN SMITS

bestuurder Sterk Huis en lid Raad van Advies Fontys Hogeschool Pedagogiek

Lian Smits is behalve directeur-bestuurder van Sterk Huis en lid van de Raad van Advies van Fontys Hogeschool Pedagogiek, ook voorzitter van de SJS-stuurgroep.

Een combinatie van functies waarin zij, in de verschillende hoedanigheden, bouwt aan de transformatie in het sociale domein. Hoe kijkt zij terug op het Traineeprogramma en vooruit naar de Leergang Werken met Jeugd - Professional van de Toekomst?



LISETTE WEIJERS

directeur Fontys Hogeschool Pedagogiek

“Heel trots dat het Kennisnetwerk SJS en wij dit samen met het werkveld hebben kunnen en mogen doen”, zegt Lisette Weijers, directeur van Fontys Hogeschool Pedagogiek en lid van de Stuurgroep van de Leergang Werken met Jeugd - Professional van de Toekomst. “Als je eraan begint, weet je nog niet waar het eindigt. Je start een Trainee-programma met pilots omdat er een roep is vanuit het werkveld, je zoekt naar iets vernieuwends, naar instrumenten waarmee professionals van elkaar kunnen leren. Geweldig mooi dat we nu samen in januari 2020 een permanente Leergang gaan starten.”

Een wereld te winnen

Dwars door de kolommen

“Heel goed dat we dit samen met zoveel partners opgestart hebben. Ik zie het Traineeprogramma als een van de middelen om te bouwen aan de transformatie en de sociale basis samen opnieuw vorm te geven. Dwars door de kolommen heen zijn de verschillende werkomgevingen meer open gaan staan en zijn jeugdzorgspecialisten hun specialistische kennis gaan verbinden. Dat wil niet zeggen dat het altijd gemakkelijk was; slechts twee professionals hebben het gedurende de hele rit volgehouden. Dat maakt wel duidelijk hoe complex het is en dat de weg voor de deelnemers nog niet geplaveid is in alle organisaties.”

Gecombineerde kennis

Lian heeft bij Sterk Huis van dichtbij ervaren hoe het is om professionals van een andere organisatie over de vloer te krijgen. “Wij hebben twee professionals van GGz Breburg over de vloer gehad, Femke en Rogier.

Zij waren echt van toegevoegde waarde als teamlid binnen onze organisatie. Ik ben ervan overtuigd dat je voor hoogcomplexere problematiek gecombineerde kennis moet hebben om betere antwoorden te vinden voor de mensen om wie het gaat. Femke en Rogier brachten de specialistische GGz-kennis mee. Heel fijn om die kennis in je team te hebben; dan ligt GGz-kennis binnen handbereik, en is het al duidelijker wanneer je wel of niet een psychiater inschakelt. Andersom leerden Femke en Rogier hoe complex de problematiek binnen Sterk Huis is, waar in een casus verschillende zaken en bij verschillende gezinsleden spelen, zoals armoede, geweld en persoonlijkheidsproblematiek en dat allemaal tegelijk.”

Van de stoel vallen

Wat verwacht Lian van de Leergang die in januari start? “Ik verwacht dat de maatschappelijke context een

grotere rol gaat spelen in de Leergang. Kennis verbinden is geen doel op zichzelf; het is een middel om te bouwen aan een nieuwe manier van werken. We bouwen met elkaar aan een andere houding en manier van denken, waarbij we veel meer mét de mensen onderweg zijn dan vóór de mensen. Dat vraagt van de professional dat hij of zij integraal en met een vernieuwende blik naar een casus kijkt. Op die manier heb je ook veel meer kans om op tijd hulp of ondersteuning te bieden voordat problemen heel groot worden. Ik ben ervan overtuigd dat daarmee een wereld te winnen is. In de Leergang moeten we echt gaan voor de vernieuwende inzichten, waardoor deelnemers bij wijze van spreken van de stoel vallen. En wat ik tot slot nog hoop is dat we ook een bron van inspiratie kunnen zijn voor de reguliere hbo-opleidingen, die wat mij betreft ook veel meer de verbinding mogen zoeken.”

Inspirerende input op meerdere fronten

Fontys neemt daarbij de rol van organisator op zich; voor Lisette voelt dat als een natuurlijke rol. “Van origine hebben wij de ervaring om de Leergang te faciliteren. Wij hebben goede accommodaties, waar de mensen uit het werkveld heen komen als medelesgevers en sprekers. Wij zorgen voor de leeromgeving, ook digitaal.”

SJS en Fontys willen samen met de partners een bijdrage leveren aan het up-to-date te houden van kennis en vaardigheden van jeugd-professionals. Lisette benadrukt het belang van de inbreng van de praktijk: “De praktijk van Fontys Hogeschool Pedagogiek is vooral buiten de school. Samen met het werkveld bouwen we aan wat kinderen en jongeren nodig hebben. We hebben door de jaren heen veel studenten afgeleverd - toen

startbekwaam - maar het werkveld is voortdurend in verandering. Op die manier werken we aan een leven lang leren. Studenten die tien jaar geleden op de arbeidsmarkt kwamen, hadden bijvoorbeeld nog niet te maken met al die nieuwe wetten die er nu zijn. Wij zien het als onze taak om samen met onze partners professionals daarin mee te nemen.”

Het zorgt volgens Lisette voor inspirerende input op meerdere fronten. “De casussen die zij inbrengen, krijgen wij zelf niet bedacht. En de contacten helpen ons ook weer om een beter curriculum voor onze studenten te maken. Het inspireert ons om de kwaliteit van ons onderwijs in de volle breedte te verhogen, om nog beter aan te sluiten bij de praktijk.”

Stuurgroep

Initiatiefnemers van de Leergang Fontys Hogeschool Pedagogiek en Kennisnetwerk SJS vormen sinds april 2019 een stuurgroep met IMW Tilburg, ContourdeTwern en Veilig Thuis Midden-Brabant. Uniek is dat deze stuurgroep van netwerkpartners samen eigenaar wordt van de Leergang. Namens het Kennisnetwerk participeren Sterk Huis en GGz Breburg.

Leergang Werken met Jeugd

PROFESSIONAL VAN DE TOEKOMST!

Wil jij als professional voorbereid zijn op de toekomst? Wil jij verbinding maken met vakgenoten en samen leren, ontdekken, je kennis en expertise vernieuwen? In de volle breedte naar hulpvragen van kinderen en jongeren en hun ouders kijken? Kortom: een breed inzetbare jeugdprofessional zijn? Dan is de nieuwe Werken met Jeugd - Professional van de Toekomst! echt iets voor jou. Lees snel verder, want de toekomst is al begonnen!

De 'fit' met je baan houden

De arbeidsmarkt is aan het veranderen en ook het sociaal domein krijgt te maken met een tekort aan (goede) vakmensen. Het is belangrijk dat professionals die met jeugd werken de 'fit' met hun baan houden in de toekomst, duurzaam inzetbaar zijn. Niet alleen binnen de eigen organisatie, maar breed binnen het werken met jeugd. Met de Leergang willen we ervaren professionals die in de regio Hart van Brabant met kinderen en/of jongeren werken, ongeacht waar en in welke rol, de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen tot de professional van de toekomst. En ben je een andere professional die op basis van competenties en ervaring een perfecte zij-instromer in het jeugddomein is? Ook jou willen we de kans bieden via deze weg jezelf te ontwikkelen.

Werkveld en maatschappij in beweging

Het werkveld jeugd is ook inhoudelijk volop in beweging: veranderde wet- en regelgeving, nieuwe samenwerkingsverbanden. Concreet zie je dat bijvoorbeeld in aanpassingen op het gebied van passend onderwijs, veiligheid en nieuwe taken voor gemeenten in Wmo en jeugdhulp. Tegelijkertijd spelen er systeemveranderingen als resultaatgestuurde samenwerking. Ook verandert de maatschappelijke context: een groeiende kloof tussen arm en rijk en toenemende verschillen in opleidingsniveau; het maakt weer uit waar je wieg staat. En dat tegen een achtergrond van individualisering, schaamte om vragen te stellen en hulp te vragen en spanningen in de samenleving.

Dwars er doorheen!

De uitdaging voor professionals is om dwars door al deze systemen en domeinen heen er te staan voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Organisatiebelangen, producten en diensten loslaten en altijd de ontwikkeling van het kind vooropzetten. Wat heeft dit kind nodig, wat hebben de ouders nodig; dat staat voorop. Dit doet een beroep op andere competenties. Het vraagt dat je blijft investeren in je vakmanschap en jouw organisatie in hun vakmensen.

Samen met ouders en jeugd

Het competentieprofiel waar we in de Leergang mee werken, is samen met ouders en jeugd gemaakt. De Leergang is vooral gericht op ontwikkeling van houding en vaardigheden als reflecteren, samenwerken, netwerken, ondernemen, innoveren.

Startdatum en selectie

We starten januari 2020. Er is plaats voor zestien professionals. We selecteren de deelnemers op een nog nader te bepalen manier, waarbij de motivatie centraal staat.



Wil je meer informatie en aanmelden:
pedagogiekszakelijkdienst@fontys.nl, 0885086948

Duur, studiebelasting en inhoud

De Leergang duurt één jaar. Tijdens het studiejaar besteed je ongeveer een dag per week aan bijeenkomsten van de Leergang en aan zelfstudie en het bijhouden van je portfolio. In een eerste blok staat centraal wie jij als professional bent, wat jij kan en waar jij heen wilt. Daarnaast maak je kennis met je collega-professionals en ga je op zoek naar hoe jullie elkaar aanvullen en versterken. In een volgende blok ga je op verkenning bij andere organisaties dan waar je werkt. Cross-over noemen we dat. Ook cross-overs in het buitenland

behoren tot de mogelijkheden. Parallel aan blok 1 en 2 volg je tenminste vijf trainingen, die je kiest uit het volgende aanbod:

1. Training Digitale wereld en jongeren
2. Ambassadeurschap/ ondernemerschap/netwerken binnen jeugddomein
3. Trends, maatschappelijke ontwikkelingen en onderzoek
4. Ervaringsdeskundigheid
5. Jeugdpsychiatrie inclusief suïcidaliteit
6. Huidige generatie leren kennen inclusief jongerencommunicatie (straatcultuur)
7. Ethiek

8. Kenmerken van specifieke doelgroepen; bijvoorbeeld communicatie met lvb-jongeren of jongeren met autisme, kenmerken van jongeren met psychiatrische problematiek, kopp-kinderen

Accreditatie

De werkvormen in de Leergang sluiten aan bij nieuwe leerstijlen. Denk bijvoorbeeld aan netwerkend leren in intervisievorm, in educatieve settings, met inzet van docenten van Fontys Hogescholen en Academies van de organisaties waar een deel van de professionals werkt, met een zeer divers aanbod aan trainingen, workshops en persoonlijke begeleidingsinstrumenten. Voor al deze onderdelen afzonderlijk wordt SKJ- en zo mogelijk BIG-accreditatie aangevraagd.

Kosten

De kosten voor deelname aan de Leergang bedragen 1.750 euro.



September 2019

Crossover is een magazine van Fontys Hogeschool Pedagogiek en Kennisnetwerk SJS over het Traineeprogramma Werken met Jeugd - Professional van de Toekomst! We hebben dit met de grootste zorgvuldigheid samengesteld.

Mocht er toch iets onjuist in staan, of wil je reageren? Stuur dan een mail naar l.faas@fontys.nl.

Colofon

Fotografie is van o.a. Margo Remie en Lieke Vermeulen.