



Vivian Jacobs en Liesbeth Faas

De andere 'keuken' snappen geeft zo veel meerwaarde!

Wat wordt er verwacht van jeugdprofessionals anno nu? Hoe ziet de jeugdprofessional van je dromen eruit? En hoe creëer je een opleiding van de toekomst die matcht met dat beeld? Het zijn vragen waar de organisaties van Vivian Jacobs (Kennisnetwerk Samenwerkende Jeugdzorgspecialisten, (SJS) en Liesbeth Faas (Fontys Hogeschool Pedagogiek) dagelijks mee spelen.

Vivian: "In het Kennisnetwerk SJS zijn 24 jeugdzorgorganisaties uit de regio Midden-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 jeugdprofessional 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 post-hbo-opleiding voor jeugdprofessionals 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

"Dit 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 eerste ervaringen zijn positief; de professionals ervaren in hun dagelijkse werk direct de meerwaarde van de ander en leren andere organisaties beter kennen. Ze vinden de cross-overinterviews waardevol en leerzaam. Inmiddels zijn we ook gestart met een cross-overproject met zestien staf-, beleidsmedewerkers en managers."

Nieuwsgierig en leergierig

Vivian: "Een traineeprogramma of cross-overproject werkt alleen wanneer iemand nieuwsgierig en leergierig is. Intrinsieke motivatie is ontzettend belangrijk." Liesbeth: "Je hebt als jeugdzorgorganisaties allemaal met jongeren te maken en loopt allemaal tegen dezelfde bureaucratie aan. Maar elke organisatie gaat anders met deze zaken om. Een kijkje in de keuken van een ander brengt zo veel inzicht. Iedereen brengt kennis en ideeën en neemt ook weer kennis en nieuwe ideeën mee naar de eigen organisatie. Ook zaken als overdracht verlopen bijvoorbeeld veel soepeler als je een beter beeld hebt van andere organisaties en hun werkwijze."

Win-winsituaties

"Neem bijvoorbeeld Femke van den Hoven van GGz Breburg. Zij werkt nu tijdelijk bij Prisma. Daar begeleidt ze gezinnen waarbij óók psychische problemen spelen. Haar GGz-expertise kan ze daar elke dag in praktijk brengen. Daarnaast leert ze werken met nieuwe rapportagesystemen en cliënten met een lager IQ en gaat ze met Prisma-collega's op bezoek bij GGz Breburg. En Marleen Graumans van Sterk Huis werkt momenteel bij Amarant Groep.

Daar zet ze haar specialisme, complexe scheidingen, bij Amarant Groep/Ildris in. Zijn er conflictsituaties? Dan kunnen haar nieuwe collega's van ambulante gezinsbegeleiding haar invliegen. Marleen leert haar competenties en deskundigheid te vertalen naar de LVB-groep van Amarant Groep en Amarant profiteert van haar kennis en kunde op het gebied van conflicten en complexe scheidingen. Een win-winsituatie voor zowel de jeugdprofessional als de organisaties", vertelt Vivian.

Soepel en effectief

Om zowel het cross-overproject als het traineeprogramma goed te laten draaien, denken twintig (vooral) HR-professionals uit de diverse organisaties met Vivian en Liesbeth mee. Vivian: "Wij dromen en deze ontwikkelgroep met HR-medewerkers 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 werkge-

De hulp van visionairs

Vivian: "Onze bestuurders Jos Luma-nauw - van Ommen (directeur Fontys Hogeschool Pedagogiek) en Lian Smits (bestuurder Sterk Huis en voorzitter SJS) denken en dromen organisatie-overstijgend. Het zijn beide visionairs en dat is zo belangrijk! Ze zijn tegelijkertijd pragmatisch en denken altijd in het belang van jongeren en hun ouders. Dat is nodig om zo'n programma van de grond te krijgen."

Veel vrijheid

Tijdens het traineeprogramma krijgen de deelnemers een innovatieopdracht. Hier mogen ze anderhalf jaar lang tijd aan besteden. Vivian: "We prikkelen deelnemers om niet direct in oplossingen te denken. Neem de tijd om te verkennen! Elke innovatie start met een vraagstuk. Verbreed, vraag, onderzoek, wees nieuwsgierig en zoek naar het gemeenschappelijke tussen waar jij als professional van droomt en waar de organisatie en de cliënt van dromen." Liesbeth: "In de jeugdzorg zijn veel strakke kaders en regels. In het

Eerst zaten alle hoofden vol met het opnieuw organiseren van de jeugdzorg. Nu is het tijd om te transformeren. Liesbeth: "En daar draagt dit programma op een versnelde manier aan bij."

Meer weten over het Traineeprogramma Jeugdprofessional of het cross-overproject? Neem contact op met Liesbeth en Vivian via traineeprogrammajugdprofessional@fontys.nl.

Aan Tafel

Liesbeth: "Bij Fontys Hogeschool Pedagogiek proberen we de ontwikkelingen van buiten naar de opleiding te halen en andersom. Dat uit zich in projecten en in aanpassingen in het curriculum. We proberen onze opleiding zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij het werkveld." Het werkveld van de jeugdprofessionals verandert. Wetten wijzigen, mensen veranderen en regels gaan op de schop. "Kennis en ervaring met elkaar delen is in deze tijd enorm belangrijk. Daarom organiseren we sinds de zomer van 2016 'Aan Tafel': ontbijtsessies en avondcolleges, samen met het Kennisnetwerk SJS. Dat is heel leerzaam en succesvol, dus wilden we kijken wat we nog meer konden opzetten op het gebied van innovatie, leren en ontwikkelen."

Meer weten over Aan Tafel?

Ga naar www.aantafelbijsjnsfontys.nl Eén keer per zes weken komen tachtig professionals uit verschillende disciplines samen en wisselen kennis en informatie uit rondom een thema, zoals conflictscheidingen, hechting en trauma, radicalisering, pleegzorg, autisme, vluchtelingen, gamen of depressiviteit.

'In de jeugdzorg zijn veel strakke kaders en regels. In het project zijn die er niet'

ver. 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 intervisie, leren en het bijbehorende innovatieproject. Dat vraagt om een flinke investering, zowel financieel als organisatorisch. Het maakt dat ons traineeprogramma momenteel alleen nog maar weggelegd is voor grote organisaties. In de toekomst zou het mooi zijn als we een manier vinden waarop intensieve uitwisseling ook met kleinere organisaties mogelijk is."

innovatieproject zijn die regels er niet. Voor sommige jeugdprofessionals is die vrijheid behoorlijk wennen. Wij geven een richting en soms de tools, maar ze ontwikkelen zelf het programma gaandeweg en moeten het zélf doen."

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 jeugdprofessionals doen nieuwe ideeën op en leren met en van elkaar." "Je ziet dat de tijd rijp is voor ontwikkeling," vult Vivian aan.