



Zo creëren professionals ruimte in jeugd- en wijkteams

Tips voor professionals en gemeenten

Inhoud

Introductie

p.3

Ruimte voor expertise

p.4



Ruimte voor profilering

p.6

Ruimte voor reflectie

p.8

Ruimte voor autonomie

p.9

Achtergrondinformatie

p.11



Wat heeft het
Nederlands
Jeugdinstituut jou
te bieden?

p.12

Bijlage: lijst invulbare
reflectievragen

p.13

Introductie

Er wordt veel verwacht van professionals in jeugd- en wijkteams. Ruimte voor de professional is een van de vijf transformatiedoelen in de Jeugdwet. Maar hoeveel ruimte hebben professionals in de praktijk? Welke knelpunten ervaren ze hierbij? En hoe lossen ze dit op? Het Nederlands Jeugdinstituut sprak hierover met vijf jeugd- en wijkteams. In deze brochure staan tips om 'ruimte voor de professional' handen en voeten te geven: zo maak je ruimte voor expertise, ruimte voor profilering, ruimte voor reflectie en ruimte voor autonomie. Daarbij maken we gebruik van recente literatuur en onderzoeken naar werken in wijkteams.

Wat zegt de Jeugdwet over de professional?

Ruimte voor de professional is één van de vijf transformatiedoelen in de Jeugdwet (2015). Ruimte door regeldruk voor professionals te verminderen, maar vooral ook ruimte om passende zorg te kunnen bieden aan gezinnen en kinderen. Verder staat in de Jeugdwet dat jeugdhulpaanbieders en gecertificeerde instellingen verantwoorde hulp moeten verlenen en moeten werken met geregistreerde professionals. Door zich te registreren, laten professionals zien dat ze staan voor de kwaliteit van hun vak. Ze werken volgens professionele standaarden en zijn daarop aanspreekbaar.



Ruimte voor expertise

Hoe behoud je je expertise in het team?

We weten uit onderzoek (Teekman, 2015) dat professionals in een sociaal wijkteam bang zijn dat het generalistisch werken gepaard zal gaan met ‘taakvershraling’. Professionals maken zich zorgen over de toekomstbestendigheid van hun specialistische kennis. Om generalistisch te werken, is het nodig om de specialistische kennis te onderhouden. Dit komt ook terug in het literatuuronderzoek van De Waal (2016). Hij concludeert dat wijkteams de opgave hebben om een meer generalistische werkwijze te ontwikkelen, met behoud van inbreng vanuit specialistische kennisgebieden. Een lastige opgave, zo blijkt uit de gesprekken met de vijf wijkteams. Dit heeft te maken met de diversiteit aan werkzaamheden, maar ook met de ontwikkeling van kennis over dit nieuwe vak. Dit speelt niet alleen in sociale teams met een doelgroep van 0-100 maar ook binnen de jeugdteams. Ook daar zijn verschillen in achtergronden en daarmee in specialismen.

Veel professionals geven aan dat ze minder verbonden zijn met hun specialisme. Dat komt omdat ze vanuit de moederorganisatie zijn gedetacheerd of uitgeleend aan het wijkteam. Hoewel ze proberen contact te houden met deze organisatie, merken professionals dat zij ook steeds minder raakvlak hebben met de moederorganisatie. Vaak heeft de moederorganisatie (of formele leidinggevende) geen beeld van de werkzaamheden in het wijkteam. Wanneer de gemeente de professionals in de toekomst zal overnemen als eigen werknemers, lijkt het op peil houden van de specialisme nog moeilijker. Wel kan het werken in wijkteams gezien worden als een nieuw soort specialisme: ‘Vanuit de moederorganisatie wordt nu juist aan mij om expertise gevraagd over ervaringen die ik hier opdoe.’

‘We hebben allemaal onze eigen kleur in het team. Samen zijn we een regenboog. Ik hoop dat alle kleuren blijven bestaan en dat we niet grijs worden als we samengaan met het Wmo-team’

Hoe houd je als professional je vak bij?

Om hun kennis te vergroten en hun specialistische vak bij te houden, kijken professionals voor informatie op hun eigen intranet en bevragen ze vooral collega's in het wijkteam en bij de moederorganisatie. Niet alle professionals met wie we hebben gesproken, kennen de [richtlijnen](#) voor de jeugdhulp en jeugdbescherming en de [toolbox](#) voor wijkteammedewerkers. De professionals geven aan veel te leren van teamleden uit andere sectoren. Maar het blijft een uitdaging om meer gebruik van elkaar te maken en begrip te hebben voor elkaars werkwijze. Het vergt voldoende ruimte, tijd en vertrouwen om elkaar te ontmoeten en van elkaar te leren. Elkaars expertise leren kennen en waarderen veronderstelt dat er sprake is van veiligheid in het team (Platform 31, 2014).

8 TIPS Zo houd je je expertise op peil

1. Zorg dat je goed weet wie jouw collega's in het wijkteam zijn, zowel persoonlijk als professioneel. Wissel uit waar ieders expertise, affiniteit en sterke kanten liggen. Zo kun je elkaar raadplegen en aanvullen.
2. Zet op een rij wat jij qua kennis en vaardigheden te bieden hebt aan je collega's. Denk na hoe je dit wilt delen: via een presentatie over een methodiek waar jij in geschoold bent of bijvoorbeeld via berichtjes op internet over interessante literatuur.
3. Werk af en toe in duo's met iemand met een ander specialisme: 'learning on the job' werkt!
4. Zorg dat je structureel blijft uitwisselen met je moederorganisatie en met andere organisaties voor jeugdhulp in de buurt. Onderhoud je netwerk, maak daar afspraken over.
5. Zorg dat je na- en bijscholing kunt blijven volgen: via de gemeente, je huidige werkgever, je voormalige moederorganisatie of vanuit een eigen opleidingsbudget.
6. Kijk wat jouw cao aangeeft over deskundigheidsbevordering en na- en bijscholing. Soms bouw je maandelijks een budget op of schrijft de cao voor wie verantwoordelijk is voor het faciliteren van scholing.
7. Maak gebruik van [de richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming](#). Hierin staat de laatste stand van wetenschappelijke en praktijkkennis over onderwerpen waar jij mee bezig bent. Richtlijnen helpen je in de dagelijkse praktijk om samen met cliënten onderbouwde keuzes te maken.
8. Kijk op www.wijkteamswerkenmetjeugd.nl. Deze website biedt een praktisch overzicht met relevante inhoud. Jeugdprofessionals kunnen de tools op deze site kosteloos downloaden en gebruiken. Bij iedere tool staan bronnen en links.

Test hier jouw kennis >



Ruimte voor profilering

Welke positie heb jij in het team?

Teamleden hebben binnen één team lang niet altijd dezelfde taken en bevoegdheden. Van preventief tot hulpverlenend en van generalistisch tot specialistisch, het is lastig positioneren: 'We zijn eigenlijk van alles.' Voor de professionals voelt het alsof ze continu aan het pionieren zijn. Niet iedereen vindt de taken en vaardigheden helder of voldoende afgebakend: 'Er zijn zoveel verschillende casussen, mensen en problemen. Hoe past dat allemaal in één takenpakket en profiel?' Professionals kunnen zich dus bewegen in deze ruimte, maar vinden dit niet altijd prettig of ze vinden het lastig om de ruimte die ze nog niet helemaal kennen volledig te benutten.

Welke positie heeft je team?

Voor cliënten maar ook voor scholen en huisartsen, is lang niet altijd duidelijk waar welk team van is, waar verantwoordelijkheden, werkzaamheden en taken beginnen en ophouden. Regelmatig wordt volgens een jeugdteam door het Wmo-team of de jeugdbescherming gezegd: 'Dit doen wij niet en dit hoort niet bij mij.' Hierdoor vallen cliënten tussen wal en schip en krijgen ze niet tijdig de juiste hulp. 'In de communicatie met elkaar moet veel duidelijker worden wat men wél doet.' Dit vraagt om afstemming, vertrouwen en samenwerking binnen en tussen teams over wat de aard van de opdracht is. Alleen dan kunnen cliënten profijt hebben van de diversiteit aan expertise en ervaring in wijkteams. Dit vraagt ook om ruimte voor reflectie, vertrouwen in collega's om over te dragen en veiligheid in het team om te kunnen aangeven waar grenzen liggen in eigen kunnen en handelen. Zo kan iedereen zich profileren vanuit de gezamenlijke opdracht.

Soms blijft casuïstiek bij het preventieve, ondersteunende team terwijl deze beter naar een ander team of specialist overgedragen kan worden. De Waal (2016) bevestigt vanuit zijn literatuurstudie dat er sprake is van onduidelijkheid. Wanneer is het verstandig als teamlid om zelf een hulpvraag te behandelen en wanneer kun je beter doorverwijzen naar specialistische hulp? Volgens De Waal heeft dit vermoedelijk te maken met de achtergrond van professionals, gebrekkige afstemming met andere teams en de hulpdrang van professionals. Verder is dit sterk afhankelijk van individuen en kan een teamleider hier ook invloed op hebben. Kortom, goede afstemming is nodig over wanneer je moet opschalen of afschalen.

‘Er zijn zoveel verschillende casussen, mensen en problemen. Hoe past dat allemaal in één takenpakket en profiel?’

7 TIPS Zo schep je duidelijkheid over de taken van jouw team

1. Neem de tijd om een visie te formuleren, met het team en in samenwerking met de opdrachtgever. Draag deze visie uit, toets regelmatig de werkzaamheden aan de visie en stel deze indien nodig bij. Alle teamleden moeten kunnen handelen vanuit deze visie en deze kunnen uitdragen naar samenwerkingspartners in de keten.
2. Bepaal voor jezelf en met je team wat je nodig hebt om vanuit die visie je werk goed te kunnen doen. Gebruik hulpmiddelen om dit gesprek met elkaar aan te gaan, bijvoorbeeld de brochure ‘[Generalistisch werken met jeugd en gezin](#)’ of het ‘[Afwegingsschema voor de inzet van geregistreerde en niet-geregistreerde professionals](#)’, passend bij het [Kwaliteitskader Jeugd](#).
3. Durf je grenzen aan te geven wanneer een casus te zwaar wordt of niet past binnen jouw takenpakket. Juist dat getuigt van verantwoord en vakbekwaam handelen.
4. Maak heldere afspraken met samenwerkingspartners, leg die zo nodig vast. Toets ze regelmatig en zorg dat de afspraken duidelijk zijn voor iedereen.
5. Maak als team duidelijke afspraken met de gemeente over verwachtingen, resultaten en randvoorwaarden. Blijf hierover in gesprek, zorg dat je je binnen de afspraken kan verantwoorden en spreek de gemeente ook aan op haar verantwoordelijkheden.
6. Bespreek met samenwerkingspartners ieders verantwoordelijkheden, bijvoorbeeld aan de hand van een (anonieme) casus. Refereer hierbij aan jullie afspraken, maar in de eerste plaats aan het belang van de cliënt.
7. Ga een keer ‘gluren bij de burens’ om erachter te komen wat die ene belangrijke samenwerkingspartner precies doet en hoe jouw werk zich hiertoe verhoudt.

Test hier jouw kennis >



Ruimte voor reflectie

Hoeveel ruimte heb jij voor reflectie?

Wanneer het om reflectie gaat, geven professionals aan dat ze hier weinig tijd voor hebben, terwijl ze dit allemaal belangrijk vinden. Het geven van feedback gebeurt soms alleen in het kader van een beoordelingsgesprek en dan ook nog eens per mail. Volgens de Rekenkamer Zaanstad (2015) ontbreekt er een 'leercultuur' binnen deze teams. De snelle manier van werken van de jeugdteams en de relatieve vrijheid die ze is toebedeeld, pakt nadelig uit voor de reflectietijd. Dit komt doordat gemeenten vooral een terughoudende, faciliterende rol voor zichzelf zien en de verantwoordelijkheid voor het leren neerleggen bij de jeugdteams. Ook zouden jeugdteams nog niet toekomen aan het creëren van een 'leercultuur' binnen de teams, omdat tot nu toe alle aandacht gaat naar het opzetten van de teams. De vraag is in hoeverre er een rol voor teamleiders is weggelegd of dat teams deskundig genoeg worden geacht om deze ontwikkelopdracht zelfstandig op te pakken. Om te leren, is het nodig om te experimenteren (Radar 2015). Zolang er niet geëxperimenteerd wordt, zal er weinig veranderen. Maar hoe houd je ruimte om te experimenteren wanneer professionals ook geacht worden zich binnen kaders van de gemeente en de norm van de verantwoorde werktoedeling te verantwoorden?

Doen wijkteams aan intervisie?

Intervisie in kleine groepen gebeurt volgens de professionals met wie we hebben gesproken regelmatig. Maar er zijn ook verbeterpunten. Een professional: 'In intervisie wordt eigenlijk alleen ingebracht wat echt nodig is. Er is weinig ruimte in de teams om bezig te zijn met reflectie en supervisie en te spiegelen aan elkaar. Dat is jammer en gevaarlijk. Professionals zijn gewend om het alleen te doen, de werkdruk is hoog en er zijn heftige zaken. Je moet het met elkaar kunnen hebben over hoe het gaat en wanneer het in sommige gevallen juist goed is een stap terug te doen en wat afstand te nemen van een gezin. Daarvoor is een vertrouwensband nodig, onderling en met de managers, daar moet je ruimte voor hebben.'

Hoewel er voldoende momenten zijn voor intervisie en overleg missen professionals in verschillende teams verder de aandacht voor professionals bij incidenten. 'Je kunt het wel kwijt bij je leidinggevende, maar echt doorpakken gebeurt niet. Vooral niet gericht op de persoon, wat het met jou doet.'

3 TIPS Zo maak je tijd voor reflectie

1. Geef je collega een concreet compliment of spreek uit wat je moeilijk vindt. Reflectie zit vaak in kleine dingen.
2. Maak reflectie periodiek onderdeel van casuïstiekbespreking. Reflecteer bijvoorbeeld aan de hand van casuïstiek met het [vier vensters analysemodel](#) van Van Montfoort, gebruik [Learning Together](#) om te leren van incidenten of gebruik de [werkbladen Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming](#).
3. Maak gebruik van de instrumenten over reflecteren en professionaliseren uit het NJi-dossier [Professionalisering van jeugdhulp en jeugdbescherming](#).

Test hier jouw kennis >



Ruimte voor autonomie

Ben ik alleen verantwoordelijk als er iets mis gaat?

In alle teams leeft de vraag wie professionals ‘dekt’ bij klachten of calamiteiten. Is dat de moederorganisaties of de gemeenten? Professionals hebben meer dan voorheen het gevoel ‘alleen’ verantwoordelijk te zijn. Het tuchtrecht zorgt onder professionals voor een bepaalde angst, onrust en onzekerheid. Richtlijnen en beroepscode laten juist veel ruimte voor autonome beslissingen. Het gaat namelijk altijd om interpretatie en afweging. Er kan dus een verschil zijn tussen formeel het juiste doen en inhoudelijk het goede doen. Professionals klagen over de aantasting van hun autonomie (door bijvoorbeeld opgelegde registratie-eisen en verplichtingen vanuit de Jeugdwet), maar tegelijkertijd klinkt er de kritiek dat professionals hun autonomie als excuus gebruiken om zich niet te hoeven verantwoorden.

Met de komst van de beroepsregistratie voor hbo- en wo-professionals in de jeugdhulp en jeugdbescherming nemen de vragen over verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid toe. Zeker in wijkteams, wanneer regelmatig samen wordt gewerkt met niet-geregistreerde professionals, ook bij moeilijke casussen. In een sociaal team worden jeugdzaken zoveel mogelijk aan jeugdprofessionals toebedeeld, maar andere disciplines moeten hier ook mee leren werken. ‘Natuurlijk moeten zij er wat van leren, maar als iemand met een [SKJ](#) registratie bij een gezin komt samen met een dienstverlenende collega (van de woningbouw bijvoorbeeld), ben je als geregistreerde professional verantwoordelijk en loop je het risico voor het tuchtcollege te moeten verschijnen na een incident. Er zijn echt bepaalde zaken die te kwetsbaar voelen.’



Heb je iets aan het kwaliteitsregister jeugd?

Voor veel professionals is het nog niet duidelijk wat het Kwaliteitsregister Jeugd [SKJ](#) de professional kan brengen, zeker in het geval van een klacht of fout ‘Zijn ze voor of tegen je?’ De professionals zouden graag een stappenplan of handleiding hebben voor registratie en herregistratie. Ook willen ze duidelijk kunnen zien welke opleidingen of cursussen er wel en niet opgevoerd mogen worden voor de (her)registratie. De website van SKJ biedt een dergelijk actueel [overzicht](#). Het Kwaliteitsregister zou een norm of eis moeten stellen over wat iedereen die met jeugd werkt moet weten over jeugd. Dit geeft handvatten voor normen en taal binnen de jeugdsector en eenduidigheid over waarop men geschoold moet worden. Professionals vinden verder het verschil tussen het Kwaliteitsregister Jeugd en BIG ook vreemd, bij BIG moet er voor een herregistratie niet iets specifiek worden aangetoond.

Welke kaders stellen gemeenten?

De meeste gemeenten stellen geen strakke kaders voor het inhoudelijke werkproces. De vrije ruimte die er daardoor is, wordt als prettig beschouwd. Zo kan er gedaan worden wat nodig is. Tegelijkertijd vinden professionals dat er over sommige punten meer duidelijkheid nodig is. ‘Je moet zichtbaar maken voor gemeenten wat je inhoudelijk doet, ook al geven ze niet precies aan wat ze willen zien. Het is continu zoeken naar een balans in het verantwoorden van de inhoud, zonder de dynamiek in de ruimte los te laten.’

Op basis van diverse literatuuronderzoeken ziet de Waal (2016) dat gemeenten hier en daar de vrijheid hebben genomen om vergaand te kunnen ingrijpen in organisatievormen, samenstellingen, werkprocessen en werkwijzen van de teams. Dat maakt deze teams kwetsbaar en zorgt ervoor dat teams juist niet kunnen doen wat nodig is, maar zich steeds bezighouden met de vragen: ‘Mag dit? Hoe kan ik dit verantwoorden?’ Meerdere professionals geven aan veel tijd kwijt te zijn met registratie en administratie, waar niet altijd eenduidige afspraken over zijn. Men is maar een klein deel van het werk echt direct met het gezin bezig: ‘Daar ben ik toch voor aangenomen, wanneer zit je nou daadwerkelijk bij de mensen op de bank? Dit levert een bureaucratische situatie op waarin veel professionals volgens een gezinscoach hun ‘creativiteit’ verliezen en de ‘regels’ volgen.

2 TIPS Zo creëer je professionele autonomie

1. Maak duidelijk afspraken met je werkgever over verantwoordelijkheden. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld een professioneel [statuut](#).
2. Gebruik de [richtlijnen](#) jeugdhulp en jeugdbescherming als kaders in je werk. Voel je vrij om beargumenteerd af te wijken, gebruik je eigen professionaliteit.

Test hier jouw kennis >



Achtergrondinformatie

Deze brochure is gebaseerd op gesprekken met:

- Professionals van het Ouder- en Kindteam Geuzenveld-Slotermeer uit Amsterdam. Amsterdam heeft meerdere Ouder- en Kindteams en daarnaast ook Samen Doen-teams voor zwaardere problematiek (0-100).
- Professionals uit het jeugdteam en het sociale team in Delft. Delft heeft één jeugdteam en één sociaal team (voor complexere casussen, 0-100) voor heel Delft.
- Het jeugdteam uit Langedijk, dat binnenkort samengaat met het Wmo-team in deze gemeente.
- Professionals van diverse locaties van het CJG in Den Haag, specifiek voor jeugd.
- PlusTeam voor complexe advies- en hulpvragen in Geldrop-Mierlo.

Over deze serie brochures

Hoe geven professionals en gemeenten vorm aan de lokale basiszorg voor jeugd en gezin? Dat is de centrale vraag in deze brochurereeks. De brochures zijn voor overheden, beleidsmakers van gemeenten, onderwijs en zorginstellingen en professionals die zich bezighouden met jeugd- en opvoedingsvraagstukken.

De brochures zijn gebaseerd op praktijkonderzoek van het Nederlands Jeugdinstituut in 2016 en ontwikkeld binnen het programma 'Basiszorg voor Jeugd en Gezin'. Met dit programma wil het Nederlands Jeugdinstituut bijdragen aan kwalitatief goede en toegankelijke hulp en ondersteuning voor gezinnen.

In deze serie verschenen ook:

- 'Zo sluiten basiszorg en specialistische jeugdhulp naadloos op elkaar aan. Tips van gemeenten, professionals en cliënten'
- 'Zo zorg je dat kinderen veilig opgroeien. 10 reflectievragen voor wijkteamprofessionals'
- 'Generalistisch werken met jeugd en gezin in de wijk. 10 taken in de praktijk'



In het kader van het project 'Integraal Werken in de Wijk' hebben het Nederlands Jeugdinstituut, Movisie, Nederlands Centrum Jeugdgezondheid, Vilans en de Werkplaatsen Sociaal Domein de krachten gebundeld om samen met professionals en beleidsmakers uit de praktijk kennis over integraal werken in de wijk bij meervoudige vragen en problemen te ontwikkelen en toegankelijk te maken.

Meer informatie: www.integraalwerkenindewijk.nl



Wat heeft het Nederlands Jeugdinstituut jou te bieden?

Het Nederlands Jeugdinstituut wil eraan bijdragen dat ieder kind in Nederland veilig, gezond en kansrijk opgroeit. We willen dat ieder kind de ondersteuning krijgt die het nodig heeft: thuis, op school en in de wijk. We doen dat door kennis en ervaringen uit de praktijk te verzamelen, te valideren, te verrijken en vervolgens te verspreiden. Een deel van deze kennis komt tot stand met publieke gelden en verstrekken wij daarom gratis via dossiers en databanken op onze website: www.nji.nl.

Het Nederlands Jeugdinstituut wil met het programma 'Basiszorg voor Jeugd en Gezin' bijdragen aan kwalitatief goede en toegankelijke hulp en ondersteuning voor gezinnen. Hierbij staan integraal samenwerken, een optimale aansluiting, professionalisering van wijkteams en effectieve preventie centraal. Gemeenten, instellingen en professionals kunnen een beroep doen op het Nederlands Jeugdinstituut voor advies en ondersteuning op maat, trainingen, implementatie, projectbegeleiding en praktijkonderzoek.





Reflectievragen 'Zo creëren professionals ruimte in jeugd- en wijkteams'

Deze reflectievragen horen bij de brochure 'Zo creëren professionals ruimte in jeugd- en wijkteams'.

Hoe gebruik je de reflectievragen?

- De vragen kun je gebruiken om te reflecteren op de ruimte die jij ervaart in jouw dagelijkse praktijk.
- Gebruik deze reflectievragen zelfstandig of samen met collega's.
- Vraag jezelf per punt af in hoeverre het van toepassing is. Wat zijn leerpunten of actiepunten? En wat zijn jouw/jullie sterke punten?
- Zijn er verbeterpunten? Vraag hulp en advies aan collega's, de teamleider of andere professionals en zet vandaag nog acties uit!
- De reflectievragen kunnen ook in een teamvergadering worden besproken. Wat kun je binnen het wijkteam van elkaar leren? Wat gaat goed en wat zijn aandachtspunten in het team?

1 Ruimte voor expertise

[Terug naar brochure >](#)

Ja Nee

Weet je wie jouw collega's in het wijkteam zijn, zowel persoonlijk als professioneel?

Heb jij met je collega's gedeeld wat jij aan kennis en vaardigheden te bieden hebt?

Werken jullie wel eens in duo's?

Wissel je (structureel) uit met je moederorganisatie en/of met andere organisaties voor jeugdhulp in de buurt?

Kun jij (blijvend) bij- en nascholing volgen en/of heb je een eigen opleidingsbudget?

Ben je op de hoogte van wat jouw cao aangeeft over deskundigheidsbevordering en na- en bijscholing?

Maak je gebruik van de [richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming](#)?

Maak je gebruik van de website wijkteamswerkenmetjeugd.nl?

Veel actiepunten

Weinig actiepunten



2 Ruimte voor profilering

Ja Nee

Handel je in de praktijk vanuit een gezamenlijke visie, waar je je ook eigenaar van voelt?

Toets je je werkzaamheden aan deze visie?

Kun jij deze visie ook uitdragen naar samenwerkingspartners in de keten?

Heb je met je team bepaald wat je nodig hebt om vanuit deze visie je werk te doen (bijvoorbeeld met behulp van de brochure '[Zo creëren professionals ruimte in jeugd- en wijkteams](#)')?

Kan of durf jij je grenzen aan te geven wanneer een casus te zwaar wordt of volgens jou niet past binnen jouw takenpakket?

Zijn er heldere en realistische afspraken met samenwerkingspartners vastgelegd? Toets je deze wel eens?

Zijn er heldere en realistische afspraken met de gemeente over verwachtingen, resultaten en randvoorwaarden?

Bespreek je met samenwerkingspartners wel eens (anoniem) een casus?

Ben je goed op de hoogte van hoe het werk van jouw samenwerkingspartners er in de praktijk uit ziet?

Veel actiepunten

Weinig actiepunten

3 Ruimte voor reflectie

Ja Nee

Geef jij collega's wel eens een compliment of een tip?

Spreek je wel eens uit wat je moeilijk vindt?

Maakt reflectie structureel deel uit van je werk?

Ken je de instrumenten over reflecteren en professionaliseren uit het NJi-dossier '[Professionalisering van jeugdhulp en jeugdbescherming](#)'?

Veel actiepunten

Weinig actiepunten

4 Ruimte voor autonomie

Ja Nee

Heb jij afspraken met je werkgever over verantwoordelijkheden? Maak je hierbij bijvoorbeeld gebruik van een [professioneel statuut](#)?

Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. Vind je dat je hierbij je eigen professionaliteit kunt gebruiken?

Veel actiepunten

Weinig actiepunten





Nederlands
Jeugdinstituut



Nederlands Jeugdinstituut

Postbus 19221
3501 DE Utrecht

T 030 230 6344
E info@nji.nl
www.nji.nl

© 2017, Nederlands Jeugdinstituut

Auteurs Sanne Berens en Stefanie Abrahamse
Fotografie Martine Hoving, Bettina Neumann
Vormgeving Punt Grafisch Ontwerp

