

Mijn visie op leren van professionals in de jeugdhulp in negen punten

- 1) Een belangrijk kenmerk van een professional is de keuze om met behulp van de eigen kennis en ervaring steeds beter te worden in het vak, kinderen en ouders steeds beter van dienst te zijn. Daarbij maakt de professional gebruik van de actuele vakkennis en probeert deze telkens toepasbaar te maken voor een specifiek gezin in een specifieke situatie.¹
- 2) De gewenste transformatie in de jeugdhulp vereist een gedragsverandering bij professionals: een andere manier van denken, kijken, bejegenen en handelen. Leren is de sleutel bij het veranderen van gedrag bij mensen. Leren leidt tot nieuwe kennis, een andere blik, houding en vaardigheden die professionals nodig hebben om te gaan met de telkens weer veranderende omgeving in de jeugdhulp.²
- 3) We leren het meest van terugkoppeling, van feedback. En de allerbelangrijkste feedback komt van degenen voor wie we werken in de jeugdhulp: kinderen en ouders. Leren vereist dus het actief verzamelen van feedback van kinderen, jongeren en ouders. Wees voortdurend actief op zoek naar hun verhalen, ervaringen en ervaringskennis. Leren doen we ook van de feedback van collega's, zowel van collega's binnen als buiten de directe kring.³
- 4) Reflecteren is een belangrijke – misschien wel de belangrijkste – vaardigheid van professionals om te leren en hun eigen handelen te verbeteren. Reflecteren is het terugblikken op een ervaring (handelen, denken, voelen, willen), evenals op de context waarin deze plaatsvond, en deze ervaring in het bewustzijn brengen, er betekenis aan te verlenen en van daaruit keuzes te maken voor nieuwe perspectieven.⁴
- 5) Bij gedragsverandering van professionals speelt weten, voelen, willen, kunnen én moeten een rol. Het gaat om het onder de loep nemen van de eigen mindset, kennis en vaardigheden vergroten, voortdurend werken aan houding, bejegening en interpersoonlijke vaardigheden, passie en motivatie aanwakkeren en waar nodig druk van buiten uitoefenen. Leren gaat dus over veel meer dan het vergroten van de inhoudelijke vakkennis, zoals in de jeugdhulp nogal eens gedacht wordt. Het vergt meer dan dat gerichte aandacht voor het stimuleren van de persoonlijke en professionele ontwikkeling.⁵
- 6) Leren stimuleren bij professionals kan op meer manieren dan via scholing en training. Sowieso gebeurt veel leren impliciet tijdens het dagelijks werk. Professionals leren ook tijdens het bespreken van casuïstiek, door te onderzoeken, te maken/creëren, door in de wandelgangen te

¹ Ruijters, Manon C.P., Luin, GerritJan E.A. van, Wortelboer, Freerk Q.C. en collega's (2018). *Mijn binnenste buiten. Werken aan je professionele identiteit*. Deventer: Vakmedianet

² Burger, Yvonne, Caluwé, Léon de & Jansen, Paul (2010). *Mensen veranderen. Waarom, wanneer en hoe mensen (niet) veranderen*. Deventer: Kluwer.

³ Het project Ketenbreed Leren leert me telkens weer wat die verhalen brengen, zie:

<https://www.brancheszorgvoorjeugd.nl/steeds-betere-jeugdhulp/ketenbreed-leren/ketenbreed-leren/>;

Wierdsma, André & Swieringa, Joop (2017). *Lerend organiseren*. Groningen/Utrecht: Noordhoff Uitgevers bv.

⁴ Geenen, Marie-José (2010). *Reflecteren. Leren van je ervaringen als sociale professional*. Bussum: Uitgeverij Coutinho bv.

⁵ Metselaar, Erwin, Cozijnsen, Anton & Delft, Peter van (2018). *Van weerstand naar veranderbereidheid. Over willen, moeten en kunnen veranderen*. Mijnsheerenland: Bricklayer Productions; Van der Steegee, Mariska (maart 2021). *Het ondersteunen van gedragsverandering bij professionals in de jeugdhulp. Een advies op basis van literatuur*. Te downloaden via: <https://mariskavandersteege.nl/wp-content/uploads/2021/03/Adviesvoorstel-Tussentijdse-Proeve-AOLO-versie-maart-2021.pdf>.

sparren, door vragen te stellen en door actief te experimenteren met nieuwe werkwijzen en het toepassen van kennis.⁶ Veel leren is in deze tijd pragmatisch (leren door te doen) en sociaal en situationeel (in interactie met elkaar in een voortdurend proces van kennisontwikkeling en betekenis geven).⁷

- 7) De kunst is binnen organisaties het lerend vermogen van individuele professionals, teams en de organisatie als geheel voortdurend te faciliteren en te stimuleren. Dit vergt iets van het leiding geven in een organisatie, namelijk het telkens weer stimuleren, aanmoedigen en faciliteren van dit leren. Daarbij dient concrete casuïstiek en het dagelijks werk telkens als startpunt. Leidinggevend creëren psychologische veiligheid waarbinnen leren mogelijk is, stimuleren de kwaliteit van de interacties en de dialoog via het onderling bevragen en uitwisselen (in plaats van het poneren van meningen en overtuigen) en maken overleggen zo actief en interactief mogelijk.⁸
- 8) Leren is geen doel in zichzelf. Het is een middel dat professionals helpt ouders en kinderen beter van dienst te zijn en hulp, begeleiding en behandeling te bieden die echt tot resultaten leidt.⁹
- 9) Werken in de jeugdhulp gaat niet alleen over goed werk leveren, maar ook over het goede doen. Het werk heeft veel vaker een ethische kant dan we nu onderkennen: wat is hier het goede om te doen en soms betekent dat het kiezen uit twee kwaden. Dit verdient veel meer aandacht!¹⁰

(De belangrijkste bronnen en inspiratie voor deze punten zijn verzameld in de noten.)

⁶ Ruijters, Manon (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen van organisaties. 2^e geheel herziene editie*. Deventer: Vakmedianet.

⁷ Keursten, Paul (2014). Van conditioneren naar samen construeren. *Ontwikkeling van leren in organisaties. O&O* (5) 19-26.

⁸ Van der Steege, Mariska (juli 2021). *Het faciliteren van leren en gedragsverandering bij professionals door organisaties in de jeugdhulp. Een advies op basis van literatuur*.

⁹ Ruijters, Manon (2018). *Queeste naar goed werk. Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Deventer: Vakmedianet.

¹⁰ Rothfusz, Jacquélien (2017). *Ethiek in het sociaal werk*. Amsterdam: Pearson Benelux; Bree, Menno de & Veening, Eite (2016). *Handleiding moreel beraad. Praktische gids voor zorgprofessionals*. Assen: Van Gorcum.

Een moreel beraad kan een behulpzame manier zijn om ethische dilemma's in de jeugdhulp te verdiepen. Ik volgde de training voor gespreksleiders moreel beraad bij Leonard van Wijk (Delibera):

<http://www.moreelberaaddelibera.nl/index.php>.