



Kennis en advies voor
maatschappelijke ontwikkeling

mantelzorg

kwetsbare groepen

vrijwillige inzet

huiselijk en seksueel geweld

leefbaarheid

Zeg, bent ú misschien die nieuwe professional?

De omslag van de visie over welzijn naar het handelen van de nieuwe professional

Maaik Kluff

Het zijn roerige tijden voor de welzijnssector. De komst van de Wmo had tal van verrassingen in petto en nu heeft ook Welzijn Nieuwe Stijl haar intrede gedaan. Welzijnsorganisaties vragen zich af wat het nieuwe kabinet gaat doen. Er komen bezuinigingen, maar misschien ook nieuw beleid en andere prioriteiten. Hoe nu te handelen?

VAN VISIE NAAR HANDELEN

Hoe gaan we vorm geven aan het welzijnswerk in de toekomst? Wat is hierin belangrijk en wat zijn de gevolgen op het handelen en de houding van de welzijnsprofessional? Dit zijn actuele vragen waarop veel professionals, instellingen en gemeenten graag een helder antwoord willen hebben. Het antwoord zal de komende tijd steeds duidelijker worden. In dit artikel geeft MOVISIE een eerste indruk van de belangrijkste eigenschappen van de nieuwe professional. Enkele gevoeligheden en verschuivingen die deze nieuwe manier van werken met zich meebrengen worden aangekaart. Waar verschuivingen zijn, zijn ook uitdagingen. Dit geldt voor zowel de nieuwe professional als de manager. In het laatste deel van het artikel worden deze uitdagingen beschreven. Voordat we daarmee beginnen, blikken we terug op de veranderingen die hebben geleid tot deze omslag in welzijn.

ONTWIKKELINGEN

Om de kosten van de AWBZ te drukken en burgers te stimuleren meer verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen situatie, wordt in 2007 de Wet Maatschappelijke Ondersteuning geïntroduceerd (Penninx, 2010). Hiermee neemt de overheid het eerste concrete initiatief om de verzorgingsstaat om te vormen tot participatiestaat. Het idee hierbij is dat burgers meer de regie in eigen hand nemen. Voor de eigen situatie, maar ook voor de eigen wijk of zelfs samenleving. Niet alleen gemeenten moeten hierdoor anders werken, maar ook welzijnsinstellingen en professionals.

Acht bakens van Welzijn Nieuwe Stijl

1. Vraaggericht werken
2. Direct er op af
3. Eigen kracht van de burger
4. Collectief versus individueel
5. Informele zorg versus formele zorg
6. Integraal werken
7. Resultaatgericht
8. Ruimte voor de professional

Uit: Nationaal Programma Welzijn Nieuwe Stijl 'de kracht van verbinden', Ministerie van VWS (2010)

Hoewel veel gemeenten en organisaties de afgelopen jaren grote sprongen hebben gemaakt in het uitvoeren van de Wmo, introduceert in 2009 voormalig staatssecretaris Bussemaker van VWS als extra impuls het overheidsprogramma Welzijn Nieuwe Stijl. Met Welzijn Nieuwe Stijl is nog een stap gezet naar verdere vorming van de nieuwe visie op het welzijnswerk. Acht bakens bieden samen een richtinggevend kader waarin het sociale beleid en het welzijnswerk zich moeten ontwikkelen (Scholte, 2010). Dit is het kader dat de basis vormt om verdere invulling te kunnen geven aan het werk van de nieuwe professional.

Experts als Jos van der Lans, Margot Scholte en Hans van Ewijk hebben in de afgelopen jaren hun visie gegeven op wat de veranderingen in de wetgeving betekenen voor de toekomst van het welzijn. Deze visie is een belangrijke stap in de ontwikkeling van een nieuw welzijnsbeleid. Nu is het hoog tijd voor stap twee, waarin MOVISIE de visie omzet in het concrete handelen van de nieuwe professional.

DE NIEUWE PROFESSIONAL

Bij een nieuw sociaal beleid, waarin de kracht van de burger centraal staat en de burger steeds vaker als coproducent optreedt, hoort een professional die hier goed op aansluit. Om dit te kunnen verwezenlijken is de nieuwe professional 'present' volgens Van der Lans (2010). Dat betekent dat de professional zichtbaar en beschikbaar is voor de (kwetsbare) burger. Hij bevindt zich niet in de spreekkamer of op kantoor, maar bij mensen thuis en daar waar ze elkaar ontmoeten in de wijk. Het is een domeingeneralist, zoals Scholte (2010) deze professional noemt; iemand die in de wijken opereert, aanwezig is en waar nodig specialistische hulp inroept. De nieuwe professional zoekt dus actief contact met de kwetsbare burger en daagt hem uit om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor het oplossen van zijn problemen. Hij heeft ruimte in zijn agenda om in te spelen op vragen van de burger, om de burger te steunen bij het werken vanuit zijn eigen kracht en om zijn initiatieven te ondersteunen (van Bergen, 2010). De professional werkt nog meer vraaggericht en speelt nog beter in op de werkelijke vragen en behoeften van de burger.

Wat kan de nieuwe professional?

MOVISIE heeft op basis van bronnen, gesprekken met 'nieuwe professionals' en actuele ontwikkelingen, gekeken naar de eigenschappen die in het profiel van de nieuwe professional nog sterker benadrukt worden. De nieuwe professional is vooral vragend, actief, bevlogen, ondernemend, autonoom, effectief en reflecterend.

<p><i>De vragende professional</i></p>	<p>De nieuwe professional heeft als uitgangspunt dat de vraag van de burger centraal staat en niet het aanbod van de professional of organisatie. Hij laat de burger zijn hele verhaal vertellen, sluit aan bij de vragen en behoeften van de burger en zet in op het vergroten van de zelfregie van de burger.</p>	<p>Sluit aan bij baken 1 WNS: vraaggericht werken.</p>
<p><i>De actieve - er op uittrekkende - professional</i></p>	<p>De nieuwe professional maakt proactief contact met de burgers. Hij bouwt een vertrouwensrelatie op met wijkbewoners en is aanwezig om burgers te ondersteunen op de manier die de burger zelf als prettig ervaart. De nieuwe professional is alert op signalen en onderneemt actie waar dit nodig is.</p>	<p>Sluit aan bij baken 2 WNS: direct er op af.</p>

<i>De bevlogen professional</i>	De nieuwe professional is een professional die passie en plezier beleeft in het werken in de wijk en het preventief aankloppen bij wijkbewoners. De bevlogen professional vindt het een uitdaging om de vraag van de burger helder te krijgen en met een open onbevooroordeelde houding samen te werken met wijkbewoners. Hij heeft vertrouwen in de kracht van de burger.	Sluit aan bij bakken 1 WNS: vraaggericht werken, bakken 3 WNS: eigen kracht van de burger en bakken 8 WNS: ruimte professional.
<i>De ondernemende professional</i>	De nieuwe professional neemt initiatief in het aandragen van strategieën die het beste aansluiten bij de vraag van de burger. Hij onderneemt actie om bij burgers langs te gaan, samen te werken met andere werksoorten, het toeleiden en overdragen naar specifieke hulpverlening of het initiëren van collectieve voorzieningen.	Sluit aan bij bakken 4 WNS: collectief versus individueel en bij bakken 6 WNS: integraal werken.
<i>De autonome professional</i>	De nieuwe professional kan vertrouwen op zijn eigen oordeel over de aanpak, strategie en begeleidingsstijl. Hij functioneert autonoom binnen de kaders van de organisatie. Hij neemt zijn verantwoordelijkheid richting alle betrokken partijen, weet wat zijn rol is binnen het grotere geheel en kan zijn eigen grenzen in kennis en kunde aangeven.	Sluit aan bij bakken 7 WNS: resultaatgericht en bakken 8 WNS: ruimte professional.
<i>De effectieve professional</i>	Hoe sneller er contact is met de burgers, hoe eerder (dreigende) problemen vroegtijdig, licht en gericht ¹ kunnen worden aangepakt door de burger. Waar mogelijk schakelt hij het formele en informele netwerk in. De nieuwe professional kan prioriteiten stellen, ingrijpen en sturen, maar vooral ook op de juiste momenten de regie loslaten.	Sluit aan bij bakken 3 WNS: eigen kracht van de burger, bakken 5 WNS: informele versus formele zorg en bij bakken 6 WNS: integraal werken.
<i>De reflecterende professional</i>	De professional reflecteert regelmatig op zijn eigen houding en handelen en op zijn positie binnen het grotere geheel. Zijn professionele identiteit blijft hij ontwikkelen door actief feedback te vragen aan burgers en collega's en door open te staan om te blijven leren (in de praktijk).	Sluit aan bij bakken 8 WNS: ruimte professional.

¹ Vrij geciteerd uit Scholte (2010)

Moet alles anders?

Het is begrijpelijk dat de welzijnsprofessional door de veranderingen in de politiek en de sector het idee krijgt dat hij zijn huidige werkwijze volledig moet veranderen. Niets is minder waar. Het werk wordt niet binnenstebuiten gekeerd. Alle ervaring en kennis die de welzijnsprofessional heeft opgebouwd, blijft van grote waarde om het werk in de wijk goed te kunnen doen. Inzetten op de kracht van de burger en het aanwezig zijn in de wijk, vraagt vooral om een verschuiving in de

Voorbeeld: in plaats van op het spreekuur steeds opnieuw dezelfde mensen helpen met formulieren invullen, ook met hen kijken of een cursus over het invullen van (bepaalde) formulieren en/of het organiseren van een formulierenbrigade (vrijwilligers die behulpzaam zijn) kan bijdragen aan meer zelfredzaamheid.

visie en houding van de professional. In plaats van het overnemen van de verantwoordelijkheid, blijft deze in handen van de burger wanneer hij te maken krijgt met tegenslagen. De burger blijft dus te allen tijde centraal staan. Niet vanwege zijn problemen, maar vooral vanwege de oplossingen en aanpak die hij zelf aandraagt en waarin hij de regie neemt. Wat hierin wordt verwacht van de professional is het hebben van een duidelijke visie op de ideeën van de burger en een open, eerlijke houding. Het mensbeeld en de manier waarop de professional burgers tegemoet treedt, is dus cruciaal. Het is aan de professional om te kijken naar wat iemand in positieve zin bijzonder maakt, en niet naar datgene waarin die persoon negatief afwijkt van de sociale norm (Brink, 2010). Daarbij is de burger een samenwerkingspartner van de nieuwe professional en besluiten zij samen hoe zij het traject gaan aanpakken en of zij hierbij het informele of het formele netwerk inschakelen (van Bergen, 2010). Een dergelijke verschuiving kan alleen gerealiseerd worden als de professional de ruimte vanuit de instelling krijgt om al zijn ervaring, kennis, vaardigheden en passie 100% in te zetten voor het versterken van de burger.

VERSCHUIVINGEN

De verschuivingen betekenen vooral dat het welzijnswerk terug gaat naar de kern van het beroep. De kern waar Welzijn Nieuwe Stijl nog sterker de nadruk op legt. In de afgelopen decennia is de kern van het vak - het ondersteunen van de kwetsbare burger bij de aanpak van zijn problemen - nogal eens ondergesneeuwd door onder andere veeleisende resultaatafspraken en een strakke activiteitenplanning. Hierdoor bleef er soms te weinig ruimte over om er echt voor de burger te zijn en de tijd voor hem te nemen. De sector was zo druk met het halen van de gestelde doelen en caseloads, dat de inhoud, het begeleiden van de burger, in alle hectiek geen prioriteit meer leek te hebben. Vanaf nu mag deze inhoud weer volop bloeien. De professional wordt weer gevraagd om eigen initiatief te nemen in het contact met burgers, om de beste aanpak voor problemen aan te dragen en om betrokken en ondernemend op te treden. En dit is precies waar voor velen de drijfveer ligt.

Wie gaat dit doen?

Voor een groot aantal welzijnsprofessionals verandert er weinig. Niet iedereen moet terug de wijk in, dat is niet gewenst en niet haalbaar. Gespecialiseerde welzijnsprofessionals die vanuit een specifieke setting werken, blijven hard nodig. Maar de behoefte aan sociale professionals die een brede kijk hebben op problemen en die dicht bij de burgers staan, groeit. Volgens van Ewijk (2010) komen burgers vaak te snel bij gespecialiseerde hulp terecht, waardoor complexe problemen onterecht terug worden gebracht naar één oorzaak of stoornis en waardoor de oplossing wordt gezocht in één methode of professional. Van Ewijk (2010) pleit voor een professional die naast de burger blijft staan, 'de boel' mobiliseert, tegelijk bij elkaar houdt en activeert. Hoewel er nog veel moet gebeuren om deze professional te krijgen, geven de bakens van Welzijn Nieuwe Stijl hier wel de juiste richting voor aan.

Specialistische en generalistische nieuwe professionals moeten de (kwetsbare) burger nog meer in hun kracht zetten. Afgelopen decennia heeft de welzijnsprofessional dit soms te weinig gedaan. Maar zeg nu zelf, op welke momenten bent u in het leven zelf het meest gegroeid en sterker geworden? Vaak waren dit de perioden waarin het even niet voor de wind ging; u stond voor een grote uitdaging of moest angst overwinnen. Was u hier even sterk uitgekomen als iemand op het lastigste moment alles uit uw handen had genomen? Waarschijnlijk niet. En dus wordt de nieuwe professional gevraagd om de burger daadwerkelijk te versterken. Juist door hem op dat lastige moment zelf de volgende stap te laten nemen.

Eigen verantwoordelijkheid altijd voorop?

Het is duidelijk dat de nadruk komt te liggen op de eigen regie en verantwoordelijkheid van de burger. Maar de professional mag niet vergeten dat *hij* degene is met de methodische kennis en vaardigheden. Te zeer rekenen op de eigen kracht en zelfredzaamheid van kwetsbare burgers kan namelijk ook een averechts effect hebben. Zo wijst Linders (2010) er op dat veel kwetsbare burgers geneigd zijn te lang te wachten met het (opnieuw) zoeken van professionele hulp. Sommige burgers komen pas als het water hen aan de lippen staat of als hun omgeving hen dwingt hulp te zoeken. Vaak is er op dat moment al sprake van complexe problematiek.

De nieuwe professional moet proberen situaties als deze te voorkomen door alert te zijn op signalen en door proactief te blijven. Ook als er eenmaal contact is met de kwetsbare burger, is het cruciaal dat de professional niet doorschiet in het geven van eigen verantwoordelijkheid. Er zullen altijd burgers zijn die zulke complexe problemen hebben, dat er (tijdelijk) van eigen kracht weinig sprake zal zijn. In dat geval neemt de professional tijdelijk het roer over met als doel de burger te ontzien, zodat hij later de regie weer kan overpakken. Zelfregie en ruimte moeten worden gegeven waar dit mogelijk is, maar het mag geen afschuifmechanisme worden.

UITDAGINGEN

Het aannemen van de rol als nieuwe professional vraagt niet alleen om een nieuwe visie en houding, maar ook om veel lef. Professionals betreden deels onontgonnen terrein (van Doorn, 2008). Ze werken op de plekken waar mensen proberen samen te leven, die verschillen wat betreft geslacht, wijk, generatie, etniciteit en klasse. Ze zoeken naar antwoorden op ethische vragen waar de samenleving mee worstelt, zonder dat zij hier concrete handreikingen voor hebben over hoe te handelen en vanuit welk moreel kader. Ze begeven zich op de gebieden waar veel beleidsmakers en andere professionals al snel weggijken en niets doen of meteen met harde oordelen komen en dreigen met drang en dwang en wettelijke sancties (Tonkens e.a. 2006). Het betreden van dit terrein zal dus veel nieuwe kansen bieden, maar ook voor nieuwe uitdagingen zorgen.

Is loslaten het sleutelwoord?

Eén van die uitdagingen is dat de nieuwe professional afstand doet van een aantal bekende en veilige werkvormen. Hij laat zijn vertrouwde omgeving, zijn manier van werken en zijn voorkeuren voor bepaalde methodieken achter zich. Sommige nieuwe professionals ervaren dit als opluchting, anderen vinden de overgang van kantoor naar de wijk misschien moeilijker. Om dit aan te durven moet iemand lef hebben en het niet erg vinden om op sommige punten weer 'minder ervaren' te zijn. Daarnaast wordt er ook minder gewerkt met vragenlijsten, intake modellen en indicatiestellingen. Menig professional juicht dit toe, maar vragenlijsten kunnen ook houvast bieden. Het is belangrijk, vindt MOVISIE, dat professionals ondersteund worden in deze overgang naar een minder strakke manier van werken.

Een andere uitdaging is dat de nieuwe professional soms zijn eigen ideeën over een goede aanpak opzij moet zetten. Dit gebeurt wanneer de burger een voorkeur heeft voor een bepaalde aanpak van zijn problemen, die niet (volledig) aansluit bij de voorkeur van de professional. Op zo'n moment moet de professional zijn gevoel van professionele status loslaten en zo mogelijk meegaan met de ideeën van de burger. De goede cliënt is tenslotte niet meer de (kwetsbare) burger die alle tips en trucs van de professional opvolgt, maar de burger die zelf met suggesties komt en zich verantwoordelijk voelt om zijn eigen situatie te verbeteren. Loslaten moet ook op het moment dat de nieuwe professional het informele netwerk of andere (semi)professionals bij de hulpverlening betreft. Regelmatig zal de ondersteuning anders zijn, dan de manier waarop de professional het zou doen.

Rekening houden met iedereen?

Zondermeer kunnen visies tussen de burger en de professional verschillen. Wat een goed leven in de ogen van een burger is, kan heel anders zijn dan opvatting van de professional over een goed leven. De uitdaging voor de professional is dat hij met dit soort verschillen kan omgaan, dat hij niet zijn eigen opvattingen op de burger projecteert, maar dat hij wel zijn grenzen kan aangeven. Daarnaast krijgt de nieuwe professional vroeg of laat te maken met bewoners die overlast veroorzaken en daarmee het belang van anderen ondermijnen. Op die momenten maakt de professional een afweging tussen het belang van de individuele burger en het grotere belang van de omgeving. Dus hoewel de professional de burger meer ruimte en verantwoordelijkheid geeft, moet hij ook tegen hem kunnen optreden. MOVISIE is van mening dat het werken volgens de 8 bakens van Welzijn Nieuwe Stijl hier en daar dus ook wel gerelativeerd mag worden. Sommige bakens zijn in bepaalde situaties zelfs tegenstrijdig aan elkaar, zoals de eigen kracht van de burger en resultaatgericht. Vanuit MOVISIE wijzen we erop dat er niet verwacht mag worden dat professionals, maar ook de instellingen, direct helemaal volgens Welzijn Nieuwe Stijl kunnen werken. Financier of andere betrokkenen kunnen dit niet eisen en instellingen hier niet op af rekenen.

Hoe zit het met de 'manager-nieuwe- stijl'?

De discussie over het nieuwe welzijnsbeleid richt zich tot nu toe grotendeels op het werk van de professional. Maar ook de manager speelt hierin een grote rol. De manager heeft als taak om een inhoudelijke opdracht mee te geven, maar hij moet daarnaast ook zorgen dat er een passend beleid en heldere kaders komen. Zo zorgt hij ervoor dat de nieuwe professional niet blind de wijk in wordt gestuurd. In het nieuwe beleid heeft de professional genoeg ruimte voor zeggenschap, eigen initiatief en keuzes in de werkwijze. De nieuwe professional mag er op staan dat hij deze ruimte krijgt. Door de politiek is de professionals helaas weinig gevraagd over het nieuwe sociale beleid en de mogelijkheden ervan voor een succesvolle uitvoering. MOVISIE pleit er dan ook voor dat managers hun professionals wel betrekken bij de ontwikkeling van het interne beleid en de bijbehorende kaders. Stimuleer professionals om mee te denken, gebruik hun praktijkkennis en overtuig hen van het feit dat hun bijdrage waardevol is. Alleen dan zullen intern beleid en uitvoering goed op elkaar aansluiten.

Wat verandert er voor de manager?

Het is aan de manager om ervoor te zorgen dat de professional de verschuivingen in houding en inzet van kennis en vaardigheden eigen kan maken. De manager kan dit realiseren door vanuit de instelling ondersteuning te bieden in de vorm van bij- of nascholing, leren in de praktijk of intervisie. Maar net als de professionals, zullen ook de managers op een aantal punten weer 'minder ervaren' zijn. Zij gaan medewerkers aansturen die in een context (de wijk) werken, waarin de manager wellicht zelf nooit heeft gewerkt. Ook de manager moet dus zijn ervaring, kennis en vaardigheden anders inzetten. Zo moet hij onder andere actiever verschillende partijen met elkaar verbinden ten behoeve van een goede hulpverlening aan de burger. De visie van de manager hierover is helder, maar hij kan deze wel flexibel hanteren in samenwerkingsverbanden met financiers en netwerkpartners.

Is er ruimte voor de professional?

De grootste uitdaging is het creëren van ruimte voor de professional om het werk goed te kunnen doen. Dit zal tot spanningen leiden met betrekking tot eisen rondom resultaatafspraken. De uitdaging voor instellingen is om (tijds)efficiënte manieren te vinden die de opbrengsten van welzijn zichtbaar maken. Helaas, hangen de komende bezuinigingen als donkere wolken boven de welzijnssector. Hierdoor zal het werk met nog minder mensen gedaan moeten worden. Het is nog maar de vraag of het voor de professional dan nog mogelijk is om goede kwaliteit te leveren. Dit is zonde want preventief sociaal werk is veel goedkoper dan AWBZ-zorg of de inzet van justitie (Penninx, 2010).

Voorbeeld: tijdsplanning bij voorbereiding van een activiteit: Als je externe contacten gaat leggen en wijkbewoners zelf een rol wilt laten spelen in de keus voor en invulling van activiteiten, gaat er veel meer tijd zitten in voorbereiding, zoals het overleg met de wijkbewoners. Het is belangrijk dat professionals en managers dat niet ervaren als overhead, maar dat het duidelijk is dat dit een belangrijke uitvoerende taak is, die deel uitmaakt van het primaire proces.

Sociaal werk moet dan ook absoluut geen optelsom worden van *alle* sociale interventies die door professionals in de wijk worden verricht (Hens, 2010). Daarom moeten instellingen prioriteiten gaan stellen in wat zij echt belangrijk vinden en zij moeten luisteren naar wat de nieuwe professional terugkoppelt over gesignaleerde en ervaren knelpunten. De organisatiestructuur en de financieringsstroom moeten ten dienste komen te staan van de uitvoering (Hens, 2010). Niet alleen de burger moet zijn eigen plan van aanpak gaan maken, ook voor welzijnsinstellingen is het hoog tijd om dit te doen.

CONCLUSIE

De wens om de spreekkamer te verlaten en dichter op de leefwereld van kwetsbare burgers te interveniëren is groot. Maar de onzekerheid daarbij ook en er leven veel vragen over hoe dat op een goede wijze aan te pakken (Hens, 2010). We kunnen over deze onduidelijke stand van zaken piekeren en afwachten wat er gaat gebeuren, maar misschien is het veel interessanter om deze 'nieuwe fase' tegemoet te treden als een avontuur dat veel kansen en uitdagingen in zich draagt. We zijn tenslotte met 40.000 professionals die zich dagelijks inzetten om de kwaliteit van het welzijnswerk hoog te houden. Daarnaast zijn er vele managers, instellingen, gemeenten en niet te vergeten burgers die de verschuivingen toejuichen en hier volledig voor willen gaan. De professionals hebben veel kennis en kunde in huis die zij kunnen gebruiken in hun rol als nieuwe professional. Wat zij vooral moeten doen is de nadruk leggen op de juiste elementen en weten op welke momenten zij minder of juist meer moeten sturen in de begeleidingstrajecten.

MOVISIE ondersteunt professionals, managers en gemeenten in het omgaan met de verschuivingen in de welzijnssector. In mei 2011 verschijnt een publicatie voor wijkmaatschappelijk werkers en individueel opbouwwerkers, waarin een overzicht wordt gegeven van de werkzaamheden van het sociaal werk in de wijk. MOVISIE biedt diverse trainingen aan ter ondersteuning bij de uitvoering van Welzijn Nieuwe Stijl, zoals de training Zelfregie versterkend werken waarin de professional leert om de kracht van de burger in te zetten. De training vitale beroepskracht richt zich juist op het welzijn van de professional zelf. Ook komt er van de manager in de zorg en welzijn een actueel competentieprofiel, waarin de nieuwe aandachtspunten van de manager worden beschreven. Gemeenten en instellingen kunnen trajecten op maat aanvragen om advies te krijgen op diverse onderwerpen verbonden aan de verwachtingen die Welzijn Nieuwe Stijl uitdraagt.

Door met z'n allen de schouders eronder te zetten, kunnen we stap voor stap een goed functionerende participatiestaat verwezenlijken. Dit lukt echter alleen als iedereen zijn steentje hierin bijdraagt. De nieuwe professional moet weten dat hij hier niet alleen voor staat. Managers kunnen hen ondersteunen door ruimte te geven voor overleg, intervisie, om te experimenteren en door zelf ook knelpunten te signaleren en te reduceren. Instellingen kunnen zorgen voor een open organisatiecultuur, een scholingsaanbod, passend beleid en heldere kaders. Gemeenten kunnen vertrouwen hebben in de instellingen en open staan voor samenwerkingsrelaties waarin ieders standpunt serieus wordt bekeken. Netwerkpartners kunnen met de instellingen heldere en realistische afspraken maken over samenwerking, toeleiding en doorverwijzing, Kennisinstituten kunnen de sector ondersteunen door de verschillende discussies om te vormen tot een geheel en van hieruit de sector te voorzien van relevante informatie, aansluitende methodieken en gerichte trainingen.

Door het aangaan van een nationale verbintenis en toezegging om welzijn op een dergelijke manier te vormen dat het kwetsbare en minder kwetsbare burgers versterkt, werken we samen aan een samenleving waarin iedereen meedoet. Zoals Wagner (2010, p.13) zegt: 'Een samenleving kan alleen veranderen als de mensen daarbinnen en daaromheen veranderen'. En wat we verwachten van de burgers, mogen we toch op z'n minst ook van onszelf en elkaar verwachten?

Maaïke Klufft is projectmedewerker van de afdeling Beroepsontwikkeling van MOVISIE en is te bereiken via e-mail m.klufft@movisie.nl of op telefoonnummer 030-7892276.

Bronnen

Bergen, A. van (2010)

'De nieuwe professional.' Utrecht: MOVISIE

Brink, C. (2010)

'Brochure Het versterken van eigen kracht van kwetsbare mensen. Werken aan Zelfregie.' Utrecht: MOVISIE

Doorn, van L. (2008)

'Sociale professionals en morele oordeelsvorming. Oratie' Utrecht: Hogeschool Utrecht

Ewijk, H. Van (2010)

'Maatschappelijk werk in een sociaal gevoelige tijd.' Amsterdam: Uitgeverij SWP, Humanistic University Press

Hens, H. (2010)

'Meerjarenstrategie 2012 – 2015 MOVISIE'. Utrecht: MOVISIE

Lans, J. van der (2010)

'Er-op-af. De nieuwe start van het sociaal werk.' Amsterdam: Augustus.

Linders, L. (2010)

'De betekenis van nabijheid. Een onderzoek naar informele zorg in een volksbuurt.' Tilburg: Universiteit van Tilburg

Ministerie van VWS (2010)

'Nationaal Programma Welzijn Nieuwe Stijl 'de kracht van verbinden''. Den Haag: Ministerie van VWS

Penninx, K. (2010)

'Krachtgerichte sociale zorg. Kansen voor sociaal werk in het licht van de stelselherziening AWBZ.' Utrecht: MOVISIE

Scholte, M. (2010)

'Transparant aanbod Sociaal werk in de wijk, concept'. Utrecht: MOVISIE

Scholte, M. (2010)

'Oude waarden in nieuwe tijden. Over de kracht van maatschappelijk werk in de 21^e eeuw.' Haarlem: Hogeschool INHOLLAND

Scholte, M. & Sprinkhuizen (2010)

'Samen in de buurt. Perspectieven voor bundeling van wijkmaatschappelijk werk en opbouwwerk aan de hand van casusreconstructies in de krachtwijken van Eindhoven.' Haarlem: Hogeschool INHOLLAND

Tonkens, E., J. Uitermark en M. Ham (red.) (2006)

'Handboek moraliseren. Burgerschap en ongedeelde moraal'. Jaarboek TSS. Van Gennep: Amsterdam.

Wagner, (2010)

'The new community professional'. Minneapolis, Minnesota: Pillsbury United Communities