

BOUWSTENEN VOOR DE ONTWIKKELING VAN SOCIALE (WIJK)TEAMS

Het sociale team is een nieuwe organisatievorm voor werken in de eerste lijn. Dit instrument is een handreiking voor de inrichting van een dergelijk team. Het biedt een overzicht van kernvragen en keuzemogelijkheden. Als startpunt raden wij aan een gebiedsanalyse te maken om kenmerken van de gemeente, wijk of buurt in kaart te brengen: demografische kenmerken, (veel voorkomende) problematiek en de sociale infrastructuur. Mede op basis van deze informatie kunnen kernvragen beantwoord worden en keuzes gemaakt worden voor het ontwerp van het team.*

*Voor het gemak spreken wij over wijk en wijkteam. Lees hiervoor echter ook: buurtteam, gebiedsteam, basisteam, schakelteam etc.

Opgave

**Wat is het vraagstuk of de opgave?
Welke potentie is er in de wijk?**

- Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de wijk (demografisch, fysiek, sociaal, problematiek)?
- Hoe ziet de lokale infrastructuur er uit (wijkorganisaties, mkb, kerken/moskeeën, verenigingen, informele verbanden en zorgnetwerken etc.)?
- Welke potenties/ hulpbronnen zijn in de wijk aanwezig?
- Hoe kan het team optimaal aansluiten bij de lokale context?
- Hoe kunnen burgers maximaal betrokken worden bij de definities van opgaves en bij de ontwikkeling van het team?

Wat zijn de doelstellingen van het team?

- Gaat het om het versterken van de sociale veerkracht van de bewoners door ontmoeting, sociale binding en de opbouw van burgerkracht?
- En/of gaat het om het ondersteunen van kwetsbare inwoners om zelfregie en maatschappelijke participatie te versterken?
- En/of is het realiseren van optimale ondersteuning en goede samenwerking van professionals binnen de beschikbare middelen het doel?
- Waar ligt de focus: toegang, welzijnsarrangementen, individuele zorg/ondersteuning, schakelfunctie?

Inrichting en uitvoering

Hoe wordt het wijkgericht werken afgebakend?

Breedte:

- Welke gebieden van het sociale domein bestrijkt het team (psychosociale hulpverlening, somatische zorg, schuldhulpverlening, samenlevingsopbouw, arbeidsparticipatie, mantelzorgondersteuning, vrijwilligerswerk, openbare veiligheid)?

Diepte:

- Hoe ver gaat de inzet? Denk hierbij aan duur, intensiteit, tijdsinzet.
- Welke disciplines en ervaringsdeskundigheid zijn/is beschikbaar in de wijk?
- Wanneer en hoe wordt doorverwezen naar specialistische inzet?

Focus van het team:

- Zijn er in de wijk meerdere gefocuste teams die naast elkaar (gaan) opereren? Bijvoorbeeld: jeugd, psychosociale zorg, wijkverpleging en welzijn. Of wordt er gekozen voor één, breder team?

Hoe geïntegreerd?

- Wordt gekozen voor een samenwerkingsverband, een geïntegreerd team of een integraal werkend team?

Vormgeving

**Hoe kan het team concreet worden vormgegeven?
Enkele modellen:**

Het samenwerkingsverband:

- Dit kan de vorm hebben van een casus- of netwerkoverleg. Je kunt hier niet spreken van een team. Daar is pas sprake van als een groep professionals met een gezamenlijke verantwoordelijkheid in nauwe samenwerking dezelfde doelen nastreven.

Het geïntegreerd werkend team:

- In dit type team hebben professionals nog een sterke binding met hun oorspronkelijke 'moederorganisatie'. Disciplines van verschillende organisaties worden geïntegreerd in een functionele eenheid, die zich richt op een specifiek geografisch gebied.

Het integrale team:

- Een integraal team is een gemandateerd, zelfstandig werkend team dat op diverse terreinen beslissingsbevoegdheid heeft. Het team heeft een eigen leidinggevende die functioneel/hiërarchisch verantwoording aflegt aan de gemeente en/of aan het consortium van samenwerkende instellingen. Het team werkt vanuit één visie en (basis)werkwijze.

Aansturing

Wie stuurt het wijkteam aan en welke afspraken zijn er gemaakt over de organisatie van het samenwerkingsverband?

Regie (samenwerkingsvorm):

- Welke organisatie heeft de regie over de activiteiten van het wijkteam?
- Is er sprake van een meewerkend teamleider?
- Wie, of welke organisatie, is op casusniveau de regievoerder?
- Welke partij heeft de eindverantwoordelijkheid voor de activiteiten in het netwerk?

Organisatie (geïntegreerd of integraal team):

- Wordt het wijkteam gevormd als nieuwe juridische entiteit, naast bestaande organisaties?
- Hoe wordt de verbinding tussen de professional in het wijkteam en de moederorganisatie georganiseerd?
- Aan wie, waarover en hoe moeten professionals verantwoording afleggen?
- Zijn professionals voldoende gefaciliteerd om zelfstandig geïntegreerd of integraal te werken?
- In hoeverre krijgt het team het mandaat om zelf beslissingen te kunnen nemen?
- Zijn de financieringsstromen van waaruit de professionals betaald worden helder?
- Hoe maken de professionals gebruik van de specialistische kennis in het team?
- Indien er sprake is van één of meerdere wijkteams:
 - werken de teams onderling samen?
 - welke afspraken zijn hierover vastgelegd?

Competenties

Welke competenties hebben professionals nodig op vakinhoudelijk en persoonlijk vlak, en als teamspeler?

Een generalist in het sociale domein (bij enkelvoudige vragen):

- Werkt vanuit het leefwereldperspectief van de burger/cliënt
- Richt zich integraal op het functioneren van personen op (bijna) alle leefgebieden
- Heeft oog voor kansen, wensen en mogelijkheden, maar ook voor kwetsbaarheid
- Is bekend met het referentiekader van andere disciplines
- Kan een scala aan (lichte) interventies uitvoeren
- Verbindt hulp- en dienstverlening met maatschappelijke participatie
- Werkt met individuen, systemen en/of groepen

Heeft een team de opdracht om (ook) cliënten te begeleiden met meervoudige complexe vragen dan is ook nodig:

- Gedegen vakkennis binnen het eigen generalistisch domein (hulpverlening, zorg, samenlevingsopbouw)
- Verdiepende kennis/ competenties om de samenwerking en verbinding met andere generalistische disciplines goed invulling te geven: jeugdzorg, opvoedingsondersteuning, psychiatrie, lvb, nah, dementie, schuldhulpverlening enzovoort.
- Generalist naar bewoners en cliënten, 'specialist' in het team.

Persoonlijke competenties: Ondernemend, oplossingsgericht, presentiegericht, empathisch, activerend, op basis van vertrouwen, pragmatisch, gemotiveerd door het goede, mooie en leuke.

Teamsamenstelling: Een evenwichtig samengesteld, lerend team beschikt over personen met verschillende achtergronden, vaardigheden, stijlen en rollen. Ervaringsdeskundigheid in het team heeft een belangrijke meerwaarde.

Werkprincipes

Welke uitgangspunten worden gekozen?

- Zorgen voor versus zorgen dat?
- Wordt er zowel gekeken naar collectieve oplossingen als naar individueel maatwerk?
- Staat het bevorderen van zelfredzaamheid in het teken van participatie?
- Wordt er gewerkt volgens 'één gezin, één plan'?
- Vindt bij dilemma's en complexe keuzes moreel beraad plaats in het team?

Over het algemeen wordt steeds meer het krachtenperspectief als denk- en handlingskader gehanteerd. Hier maken o.a. de volgende elementen deel van uit:

- Bevorderen van eigen regie, d.w.z. plan is van de burger
- Uitgaan van veerkracht, drijfveren, competenties en groeimogelijkheden
- Aanwenden van krachtbronnen in eigen omgeving (sociaal netwerkbenadering)
- Dialogisch werken
- Ontwikkelingsgericht werken, gericht zijn op mogelijkheden en groei
- Wederkerigheid
- Gericht op ondersteunen van alledaags functioneren i.p.v. opheffen van toestanden (stoornis, ziekte e.d.)



Kies op basis van de uitgangspunten de bijpassende werkmethoden. Hierbij kan een onderscheid gemaakt worden tussen een basismethodiek die door het hele team gebruikt wordt en specifieke methoden die op basis van specialisme ingezet worden.

Het doorlopen van bovenstaande 6 stappen maakt het mogelijk om de ontwikkeling van sociale wijkteams te structureren. De lijst met vragen is uiteraard niet allesomvattend, maar geeft aanknopingspunten om een gezamenlijk denk- en werkkader te ontwikkelen. Leg de informatie betreffende genoemde zes bouwstenen en de gemaakte keuzes vast in een startdocument, en maak vervolgens een (team)ontwikkelingsplan. Een coach/facilitator als ondersteuner kan hierbij handig zijn.