

INTERVIEW MET BAREND ROMBOUT

door Maurits Hoenders

2016: 10 JAAR
STICHTING BEROEPSEER



In 2016 is het tien jaar geleden dat stichting Beroepseer is opgericht. In die tien jaar heeft de stichting zich met hart en ziel ingezet om professionals in de (semi-)publieke sector te ondersteunen en te bemoedigen om naar eer en geweten hun werk te kunnen doen.

Door middel van publicaties, blogs, video's, Goed Werk Hub-bijeenkomsten, Beroepseer-ateliers en Goed Werk-trajecten heeft de stichting duizenden professionals bereikt en geïnspireerd.

Dit jubileum is een mooie gelegenheid om terug te kijken wat tien jaar Beroepseer heeft opgeleverd en de balans op te maken. Daarnaast willen we vooruitkijken: waar staan we? Welke ontwikkelingen zien we om ons heen? Waar willen we vanuit stichting Beroepseer aan bijdragen en hoe?

Ter gelegenheid van het jubileum van Beroepseer vinden verschillende activiteiten en bijeenkomsten plaats. Een van deze activiteiten is een reeks interviews met voortrekkers van stichting Beroepseer waarin ze terugblikken op de afgelopen 10 jaar, maar ook hun licht laten schijnen over de uitdagingen voor de toekomst. De tweede gast in deze reeks is Barend Rombout. Nadat Barend Rombout 25 jaar als politieman werkzaam was, werd hij directeur van Bureau Frontlijn in Rotterdam dat oplossingen zoekt voor problemen in achterstandswijken rond gezondheidszorg, welzijn, onderwijs, jeugd, ouderen, armoede en werkloosheid.

INTERVIEW

Hoe lang bent u al betrokken bij stichting Beroepseer?

Ik weet het niet precies. Ik was niet aanwezig bij de startconferentie in 2006.

Niet lang daarna ben ik in contact gekomen met Thijs Jansen (mede-oprichter van de stichting Beroepseer), hoogleraar Gabriël van den Brink en wijkagent Bennie Beuvink. Ik heb een paar bijeenkomsten bijgewoond, waar o.a. Mark Rutte aanwezig was, waar het ging om extra aandacht voor vakmanschap. Na tien jaar is er wat mij betreft nog steeds onvoldoende aandacht en erkenning voor vakmanschap. Er wordt te weinig geïnvesteerd in de uitvoering om te zorgen dat deze optimaal presteert.

Wat betekent beroepseer voor u?

Beroepseer, eer hebben van je werk, daar moet je in investeren. Om een goed vakman te zijn, maar vooral ook te blijven dien je jezelf uit te dagen in je vakmanschap. Dat betekent ontwikkelingen in je vakgebied bijhouden, nieuwe inzichten en methodes tot je nemen en actief benutten, en om je heen blijven



Barend Rombout

kijken: wat helpt me om mijn werk nog beter te doen?

Het vraagt lef om daarin risico's in te nemen. Dat lukt alleen als je beroepstrots hebt. Door gelijkgestemden samen te brengen kan je het virus verspreiden. Stichting Beroepseer helpt om de discussie hierover op gang te brengen door middel van publicaties en bijeenkomsten.

De aandacht hiervoor is nog steeds onvoldoende, daar is nog steeds werk te doen.

Wat is er volgens u nodig om vakmanschap en beroepseer een impuls te geven in Nederland?

Meer tijd en geld investeren in opleiding, training, intervisie, reflectie. Telkens stilstaan bij de vraag: 'Doe ik het nou nog goed?' Als ik kijk naar bijvoorbeeld wijkteams, dan zie ik de omgekeerde wereld. Het zijn beleidsmedewerkers die bepalen welke opleidingen wijkteams krijgen in plaats van de wijkteams zelf. Dan krijg je een onvoldoende doordacht curriculum dat niet aansluit bij de praktijk. De ruimte voor professionals om zich te verbeteren is beperkt, terwijl dat cruciaal is voor goed vakmanschap.

Professionals werkzaam in jeugd en welzijn staan constant onder druk. Als je de berichten in de media gelooft, doen ze het nooit goed. Ze hebben meer houvast en meer training nodig. Veel bestuurders en beleidsmedewerkers roepen maar wat en verwachten veranderingen van de een op de andere dag. Dat is niet realistisch. In deze context neemt de vernieuwingsbereidheid ook af en kom je in een negatieve spiraal terecht.

Voor vakmensen bestaan geen echte systemen. Tegenwoordig moet iedereen generalist worden, je moet alles kunnen en doen. Hoe zorg je dat je overzicht hebt? Het is van belang structuur aan te brengen in het werk en daarnaast te weten wat er van je verwacht wordt. Als professional moet je je blijven ontwikkelen, weten wat er speelt, op de hoogte blijven van de laatste wetswijzigingen en nieuwe methodes ontwikkelen. Zo blijf je scherp en up-to-date. Er zijn bijvoorbeeld digitale middelen beschikbaar die benut kunnen worden om te verbeteren. Er zijn verschillende mogelijkheden om te filmen in praktijksituaties. Die opnames kan je terugkijken en gebruiken om te reflecteren met je team op wat er goed en minder goed ging. Dat is een goede manier om te leren wat effectief gedrag is. Het leervermogen van een professional is groter als je jezelf terug ziet. Rollenspellen kunnen daarbij ook helpen.

Je moet mee met je tijd. Wat mij betreft moet de uitvoering door de uitvoering worden beoordeeld. In de zorg is er bijvoorbeeld veel meer aandacht voor de ontwikkeling van je vak. In de jeugdzorg komt het nu op gang. Daar hebben ze nu veel aandacht voor de veiligheid van het kind, maar worden ze (nog) niet vakinhoudelijk bijgeschoold.

Hoe geef je zelf vorm aan vakmanschap en beroepseer?

Bureau Frontlijn staat per jaar tussen de 1000 en 1500 gezinnen bij voor perioden van enkele maanden tot een half jaar, of langer indien nodig. We zetten stagiairs HBO & WO in bij projecten, wat heel effectief blijkt te zijn. We hebben meer hoogopgeleide mensen in de uitvoering nodig. Bij ons kunnen aankomende professionals ervaren hoe het is. Het uitgangspunt voor onze aanpak is dat leren effectiever is dan helpen. Enkel voordoen is onvoldoende, zo werkt het niet. Het gaat erom voortdurend aandacht te geven en te trainen. In kwetsbare gezinnen heb je vakmensen nodig.

Uitgangspunt in onze benadering is naast iemand te gaan staan in plaats van erboven. Daarnaast staat *outreaching* werken, niet opgeven en tijdig opschalen centraal. Je moet mensen niet bevestigen in hun zieligheid, dan wordt het erger. Je houding en taal moet activerend zijn, gericht op het versterken van de persoon die tegenover je zit. Dat leren *young professionals* niet op de opleiding. Enkel een relatie opbouwen is niet genoeg. Je moet actiegericht bezig zijn en daarop een relatie bouwen.

In de armoedebestrijding hebben we vier concrete stappen ontwikkeld:

1. Acute dingen snel oplossen, waarmee je de stress verlaagt.
2. Cliënten vaardigheden aanleren, waarmee hun zelfredzaamheid wordt vergroot.
3. Structuur creëren door actief een ritme op te bouwen. Roosters, automatische incasso's kunnen daar bij helpen.
4. Speelruimte aan mensen geven. Gedrag van mensen verandert niet zomaar, dat is een proces van leren en verbeteren. Er moet ruimte zijn voor fouten. En het helpt om goed gedrag te belonen. Dit principe is nog niet doorgedrongen bij de overheid. Mensen worden afgestraft als ze fouten maken, met alle gevolgen van dien. Daarmee druk je kwetsbare burgers verder in de problemen.

Op dit moment zijn we bezig met de ontwikkellijn voor kinderen. Hoe is de hersenontwikkeling van kinderen op een bepaalde leeftijd? Wat hebben ze nodig? (1) Welke zorg, voeding en bescherming? (2) Welke stimuli passen daarbij (bijvoorbeeld voorlezen)? Daar maken we een *webbased* programma van dat mensen gemakkelijk kunnen raadplegen. We activeren ouders op wat kinderen nodig hebben. Maak het pragmatisch, maak het visueel. Het is belangrijk om holistisch te kijken. Zorg bijvoorbeeld dat kinderen een gezond dag- en nachtritme opbouwen. Diepe slaap is namelijk cruciaal in hun ontwikkeling, specifiek van het lange termijngeheugen.

Welke uitdagingen ziet u de komende jaren voor stichting Beroepseer?

Stichting Beroepseer zou nieuwe ideeën moeten initiëren, concrete alternatieven kunnen aandragen hoe het anders kan. En vervolgens deze ideeën actief inzetten om bestuurders en beleidsmedewerkers te beïnvloeden, want die bepalen nog altijd in grote mate wat er wel en niet gebeurt. Daarnaast hoop ik dat de stichting professionals blijft steunen. Cruciaal is dat je het draagvlak in het veld in brede zin vergroot, niet alleen onder professionals zelf. Anders red je het niet.

Wees trots op uitvoerders en investeer in hen. Ontwikkel een duidelijke visie en stem de leeromgeving daar op af. We hebben meer hoogopgeleide mensen in de uitvoering nodig in plaats van op kantoor. Meer intelligentie zal de uitvoeringskracht vergroten. Laat deze mensen reflecteren en een vertaling maken van wat ze waarnemen en wat er nodig is. Pedagogie, psychologie, onderzoek wat werkt en wat niet. Oefen, experimenteer en pas je eigen gedrag aan op wat je in de praktijk tegenkomt. Gebruik de moderne middelen. Wat zijn effectieve manieren van leren? Wat mij betreft moet het over opbouw en verbeteren gaan in plaats van bestrijden van perverse prikkels in het huidige systeem. Dat vereist een context die ondersteunend is aan een heldere visie. Die moet logisch zijn. Kortom, maak de uitvoering en niet het beleid leidend. Je werkt niet voor de bestuurder, nee, je werkt voor de burgers van Rotterdam.

Zomer 2016