

Leefplek gericht werken in sociale wijkteams



Beschrijving werkwijze:

‘Buurtstraat’

Dagelet, E., Joode, A. de, Noya, M, Offenbeek, M., Oost, G. Postma, I., Rijpstra, F. , Slagter, M.

Bijlage 3 behorend bij ‘Eindrapportage Actieonderzoek Baanbrekende professionals: eenvoud en samenhang door grenzenwerk binnen wijkgericht werken’, ZonMw projectnummer 744220108.

MvO/EM/RuG/FEB/2022

Inhoud

| | |
|--|----------|
| Inhoud | 1 |
| Leefplek werkwijze: 'Buurtstraat' | 2 |
| Definitie werkwijze | 2 |
| Inleiding | 2 |
| Kernelementen van de werkwijze | 3 |
| Samenwerking buurt - WIJ Groningen (inhoud werkwijze) | 4 |
| Zelforganisatie Buurtteam (Laag I) | 4 |
| Collectieve preventie en versterking (Laag II) | 5 |
| Individuele preventie en ondersteuning (Laag III) | 6 |
| Ervaren werkzame elementen en uitdagingen | 7 |
| Implementatiefasen per buurt (procesmodel) | 9 |
| Voorbeeldcasuïstiek van de tot nu toe gerealiseerde impact | 12 |
| Praktijkvoorbeeld 1 | 12 |
| Praktijkvoorbeeld 2 | 13 |
| Praktijkvoorbeeld 3 | 13 |
| Praktijkvoorbeeld 4 | 14 |
| Praktijkvoorbeeld 5 | 15 |
| Praktijkvoorbeeld 7 | 16 |
| Contactpersonen | 16 |
| Gehanteerde begrippen | 17 |
| Referenties en achtergrondmateriaal | 17 |
| Bijlagen | 19 |
| Bijlage 1: Kaart aan de buurt | 19 |
| Bijlage 2: Kaart van de buurt | 20 |
| Bijlage 3: Buurtstraat 'scrum'-bord | 20 |

Leefplek werkwijze: ‘Buurtstraat’

Definitie werkwijze¹

Combineren van elkaar versterkende straatgerichte preventie en individuele ondersteuning door een hecht, interdisciplinair team dat fysiek in een straat aanwezig is en vanuit een gedeelde denkwijze de procesregie voert op een wijze die de eigen- en samenredzaamheid van bewoners bevordert, zodat de straat door hen als een prettig leefbare plek wordt ervaren.

Inleiding

De voorliggende beschrijving van de werkwijze is gebaseerd op de ervaringen met het ontwikkelen van een buurtgerichte, generalistische aanpak binnen [WIJ Groningen](#) gedurende de periode september 2020 - januari 2022. De aanpak werd bottom up ontwikkeld binnen een buurt in een buitenwijk van Groningen als onderdeel van een actieonderzoek (McNiff, 2016). Het onderzoek werd begeleid vanuit de Rijksuniversiteit Groningen en maakte deel uit van het project ‘Baanbrekende professionals: naar meer eenvoud en samenhang in wijkgericht werken’ dat mede werd bekostigd vanuit een tweede geldstroom onderzoeksgeld (ZonMW-programma: Wat werkt voor de jeugd, ronde Versterken en verbeteren van wijkgericht werken, 70-74400-98-1925).

Inhoudelijk is de werkwijze geïnspireerd op het Home & Placemaking gedachtengoed (Lettinga, Slagter, Merkelijn & Meijering, 2021). Home & Place making² (H&P) begrijpt levens van mensen vanuit alledaagse plekken die er voor hen toe doen, zoals voor jongeren hun eigen buurt. Werken vanuit het netwerk van alledaagse plekken in iemands leven, kan de professional helpen een moeilijk grijpbaar en vertelbaar leven met de jongere in kaart te brengen en vanuit die plekken naar maatwerk te zoeken. Het proces waarlangs de werkwijze wordt ingevoerd is gebaseerd op het ‘Change Path’-model (Deszca, Ingols, & Cawsey, 2019). Dit flexibel inzetbare fasenmodel voor geplande verandering kent de volgende vier fasen: Bewustwording van noodzaak van en mogelijkheid tot verandering; Mobiliseren; Versnellen; en Institutionaliseren.

De werkwijze is bedoeld voor gebruik op kleine schaal in buurten van beperkte omvang (een groot woonblok; een plein met de straten daaromheen), waar een bovengemiddeld deel van de bewoners meer vormen van hulp en ondersteuning ontvangt. De werkwijze zal met betrokkenen steeds aan de lokale situatie worden aangepast. De te realiseren uitbreiding naar andere ‘buurtstraten’ binnen Groningen is afhankelijk van de behoefte (lees: buurten met complexe multiproblematiek) en van de daarvoor beschikbare menskracht bij WIJ Groningen. Het hebben van een klein, hecht team lijkt een succesfactor bij deze werkwijze (zie ook Curral e.a., 2001; Schmutz, Meier, & Manser, 2019).

¹ De basisdefinitie van de werkwijze heeft de volgende vorm: een werkwijze X met kenmerken Y om Z te bewerkstelligen (Checkland e.a., 1990).

² <https://homeplacemaking.nl/>

In deze beschrijving komen achtereenvolgens de kernelementen (CATWOE, Checkland e.a., 1990), de inhoud van de werkwijze met de bijbehorende rollen, activiteiten en benodigde middelen aan bod. We sluiten af met een beschrijving van het implementatieproces per Buurtstraat.

Kernelementen van de werkwijze³

Cliënten – de bewoners, individueel en als collectief, van een straat waarin veel verschillende sociale professionals van verschillende organisaties actief zijn en een hoog percentage van de bewoners professionele ondersteuning, hulp of zorg ontvangt.

Actoren en rollen – een klein, hecht, interdisciplinair, maar generalistisch werkend nuldelijns team met een meewerkende teamleider. Kritieke eisen aan de actoren die naar voren kwamen zijn commitment aan de Buurtstraat werkwijze; wil tot samenwerking, zowel binnen het team als met de buurtbewoners en andere binnen de buurt actieve stakeholders; open staan voor en durven inzetten van de expertise van anderen; inzetbaar zijn voor een vast deel van de eigen werktijd; aantoonbare affiniteit met het verbinden van individuele en collectieve preventie en ondersteuning; en het kunnen realiseren van continuïteit in de eigen inzet over een langere periode, zodat een (vertrouwens-)band met buurtbewoners kan worden opgebouwd. De achtergronden van de teamleden in de pilot waren: generalist volwassenen met specialisatie lichte verstandelijke beperking; jeugdwerker, jeugdgeneralist, WMO medewerker, opbouwwerker.

Naast de teamleden maken ook anderen deel uit van de Buurtstraat werkwijze:

1. Actieve bewoners als onderdeel van de Buurtstraataanpak, vrijwilligers die op gelijkwaardige wijze participeren en inzet plegen (*“over drie jaar zitten die bij de [team-]vergadering”*).
2. Lokale ketenpartners als onderdeel van de buurtstaatwerkwijze; al doende leren wie dat in een bepaalde buurt kunnen zijn.
3. Een praktijkbegeleider ondersteunt actief de teamontwikkeling. De praktijkbegeleider heeft expertise in samenlevingsopbouw en kan teamgericht in plaats van individueel gericht begeleiden. Afhankelijk van de inzet van de werkwijze Buurtstraat zouden op stedelijk niveau twee praktijkbegeleiders de begeleiding van Buurtteams als deeltaak kunnen hebben; dan wel per WIJ-gebied een praktijkbegeleider die elkaar kunnen vervangen. Voorkomen moet worden dat de werkwijze binnen WIJ Groningen aan een enkele praktijkbegeleider hangt.
1. Er bestaat de mogelijkheid tot overleg met een gedragswetenschapper.

Transformatie – ondersteunen en stimuleren van duurzame, veerkracht bevorderende verbindingen

- tussen kwetsbare bewoners onderling;
- met hun straat als leefwereld;
- en tussen daarin actieve hulp- en zorgverleners.

³ De kernelementen van het CATWOE-model (Checkland, 1990).

Wereldbeschouwing – Home & placemaking in een meerlagig netwerk met elkaar beïnvloedende fysieke en sociale kenmerken. Het is een bewonersgericht, eenvoudig over te dragen concept dat een integrerende rol kan hebben bij het werken aan samenhang tussen versnipperde activiteiten en perspectieven vanuit het sociale domein.

Omgeving (kaderstellend of belemmerend) – draagkracht en draagvlak bewoners; wet- en regelgeving, zoals de [Algemene Verordening Gegevensbescherming](#) (AVG) en de (indicatiestelling op grond van de) [Wet Maatschappelijke Ondersteuning](#) (WMO) en de [Jeugdwet](#); borging binnen WIJ Groningen; onderdeel uitmaken van de activiteiten van het WIJ-gebiedsteam; coaching door het ondersteuningsteam; inzet beschikbare Buurtstraat-teamleden.

Eigenaar – Het management van WIJ Groningen. Zij kan een Buurtteam instellen en opheffen, mede afhankelijk van de gemeente als financiële randvoorwaarden scheppende en kaderstellende opdrachtgever.

Samenwerking buurt - WIJ Groningen (inhoud werkwijze)

In Figuur 1 is de werkwijze Buurtstraat afgebeeld als gelaagd activiteitensysteem, waarbij de drie lagen elkaar voeden en versterken. Hieronder wordt elke laag toegelicht.

Zelforganisatie Buurtteam (Laag I)

Binnen de Buurtstraat visie wordt gewerkt aan een gezamenlijk vastgesteld teamdoel per stakeholder van of in de buurt, met daarvan afgeleide, persoonlijke korte termijn actiedoelen.

Het Buurtteam komt wekelijks bijeen voorafgaand of aansluitend aan de straatronde. Het team heeft dan een korte Bordsessie aan de hand van het ontwikkelde Buurtstraat ‘scrum’-bord (bijlage 3). Het team reflecteert tijdens de Bordsessie op de voortgang in de persoonlijke actiedoelen en hoe elkaar daarbij te helpen, alsmede op de voortgang en effecten van geplande teamactiviteiten.

Informatie over de buurt wordt tijdens de bijeenkomsten en de straatronde gedeeld en hulpvragen worden geïnventariseerd. Binnen het team worden meldingen besproken uit de buurt. Deze kunnen formeel via het AMO binnenkomen, of voortkomen uit informele relaties en buurtcontacten. Door het team wordt elk kwartaal apart stilgestaan bij de volgende vragen:

- Wat waren dit kwartaal onze teamdoelen en waar staan we nu ('gap');
- Bij welke teamdoelen/stakeholders willen we de komende tijd de prioriteit leggen?;
- Hoe zijn deze voor de komende maand te vertalen in uitdagende, maar praktisch haalbare persoonlijke actiedoelen?

Door de teambijeenkomsten ontstaat er steeds meer verbinding binnen het team: *“een soort nieuwe vakontwikkeling maken we door”*. Een concreet voorbeeld: een jong meisje bleek 29 weken zwanger en beviel enkele weken later. In de buurt werd het Buurtteam geconfronteerd met wel drie of vier heel jonge moeders. Een teamlid opperde het idee om een jonge tienermoeder zelfhulpgroep op te richten en er misschien ook één of meer oudere moeders bij te betrekken. Een teamlid met een andere achtergrond en ervaring benoemde dat dit ook risico's heeft en mogelijk averechts kan

werken (*"Ik krijg een knoop in mijn maag van dit idee..."*). Vervolgens werd besloten het wel te gaan doen, maar met actieve inbreng van elkaars expertise. Het is een typisch voorbeeld van hoe beroepsgrenzen meer vervagen en er meer overlap komt.

Een belangrijk intern instrument van het Buurtteam is de 'Kaart van de buurt' (bijlage 2) die zij opstellen en monitoren. De woningen krijgen een kleur met de volgende betekenis: rood betekent inactief (we zijn wel betrokken geweest), groen actief (we zijn betrokken), blauw monitoren en geel positief actief (krachten). Een gezin kan gelijktijdig geel en bijvoorbeeld groen of rood zijn. Het team reflecteert op de veranderingen die ze zien optreden in de buurt.

Het team werkt niet alleen aan het versterken van de onderlinge samenhang en het gebruiken van elkaars competenties, maar probeert in al haar activiteiten voor verbinding te zorgen met de krachten van betrokken en andere bewoners en kijkt waar gebruik kan worden gemaakt van andere stakeholders in het netwerk. Deze activiteiten worden besproken in de tweede laag 'Collectieve preventie en versterking'.

Collectieve preventie en versterking (Laag II)

Aan collectieve preventie en versterking van het buurtnetwerk wordt gewerkt door verschillende activiteiten die lokaal passend zijn. Er wordt nadrukkelijk gestreefd naar procesregie en op het realiseren hiervan wordt gereflecteerd tijdens de hierboven genoemde Bordsessies. Hieronder volgen op het collectief (het buurtnetwerk) gerichte activiteiten:

- Om het team kenbaar te maken en (meer) contacten aan te knopen, wordt periodiek een ansichtkaart (bijlage 1), brief, of flyer uitgedeeld, waarbij bij alle huizen langs wordt gegaan. Deze huis-aan-huis gesprekjes hebben de volgende doelen: uitleg wat het Buurtteam is en doet (een mini WIJ-team voor één klein deel van een wijk); aan korte lijnen werken door benaderen contactpersonen; aandacht geven aan leuke dingen in de buurt en ingaan op vragen en zorgen van bewoners. Daarbij wordt een vraag direct opgepakt en worden de ervaringen (positief en negatief) van de straatronde, met inachtnaam van de AVG, direct teruggekoppeld met WIJ Groningen. De inzet is bedoeld om negatieve ervaringen van bewoners recht te breien en contacten te leggen en te vernieuwen. Deze huis-aan-huis contacten helpen ook om te zorgen dat buurtbewoners bij meer leden van het Buurtteam bekend worden en dat de teamleden onderling van elkaar weten wie met wie bekend is.
- Het Buurtteam loopt tijdens een vast dagdeel per week 2 uur op straat. Ook deze activiteit helpt bij het kijken waar de krachten liggen en zoeken naar verbinding. Het gaat erom dat het team gewoon in de wijk aanwezig is en op een pleintje of vanaf de stoep een praatje aangaat met de buurtbewoners. Het Buurtteam heeft het met de bewoners over van alles en nog wat en probeert daarin van niets iets te maken. Zo bouwen ze een band op met de buurtbewoners. Dat betekent dat het team er ook is als het goed gaat!
- Een andere collectieve actie die als aanknopingspunt voor het leggen van verbindingen fungeert is de 'Opruimactie straat'. Daarbij is het Buurtteam bijvoorbeeld met een tweetal aanwezig en begeleidt het team de actie, voert gesprekken en stelt vragen. Bij de actie worden kaarten opgehangen met 'Wat gaat goed?', 'Wat kan beter?', en 'Waar ben jij goed in?' Zo krijgt het Buurtteam ook zicht op de krachten in het buurtnetwerk. Dit in kaart brengen van en met de buurt, levert ook weer input voor de 'Kaart van de buurt' (waar in

verband met de privacy alleen het Buurtteam toegang toe heeft). Een geanonimiseerde versie ervan is te vinden als bijlage 2.

- Wanneer er een melding is, gaat het team daar met twee personen op af. Ze zijn dan een duo met verschillende expertise (“*Je leert van elkaar*”). Doordat ze er bekend zijn, kunnen ze meldingen goed oppakken. Ze zijn laagdrempelig beschikbaar en gaan actief met buurtbewoners in gesprek. Dit kan in de ochtend, middag en avond plaatsvinden. Een melding kan leiden tot hulpverlening aan individuele bewoners, zoals hieronder besproken in de derde laag ‘Individuele preventie en ondersteuning’.
- Een voorgenomen collectieve actie is een ‘Kaart met de buurt’ samen te ontwikkelen. Mede door de Corona-gerelateerde beperkingen is het hier gedurende de looptijd van de pilot niet van gekomen. De kaarten die tijdens de Opruimactie Straat worden opgehangen zijn hier wellicht een voorloper van.

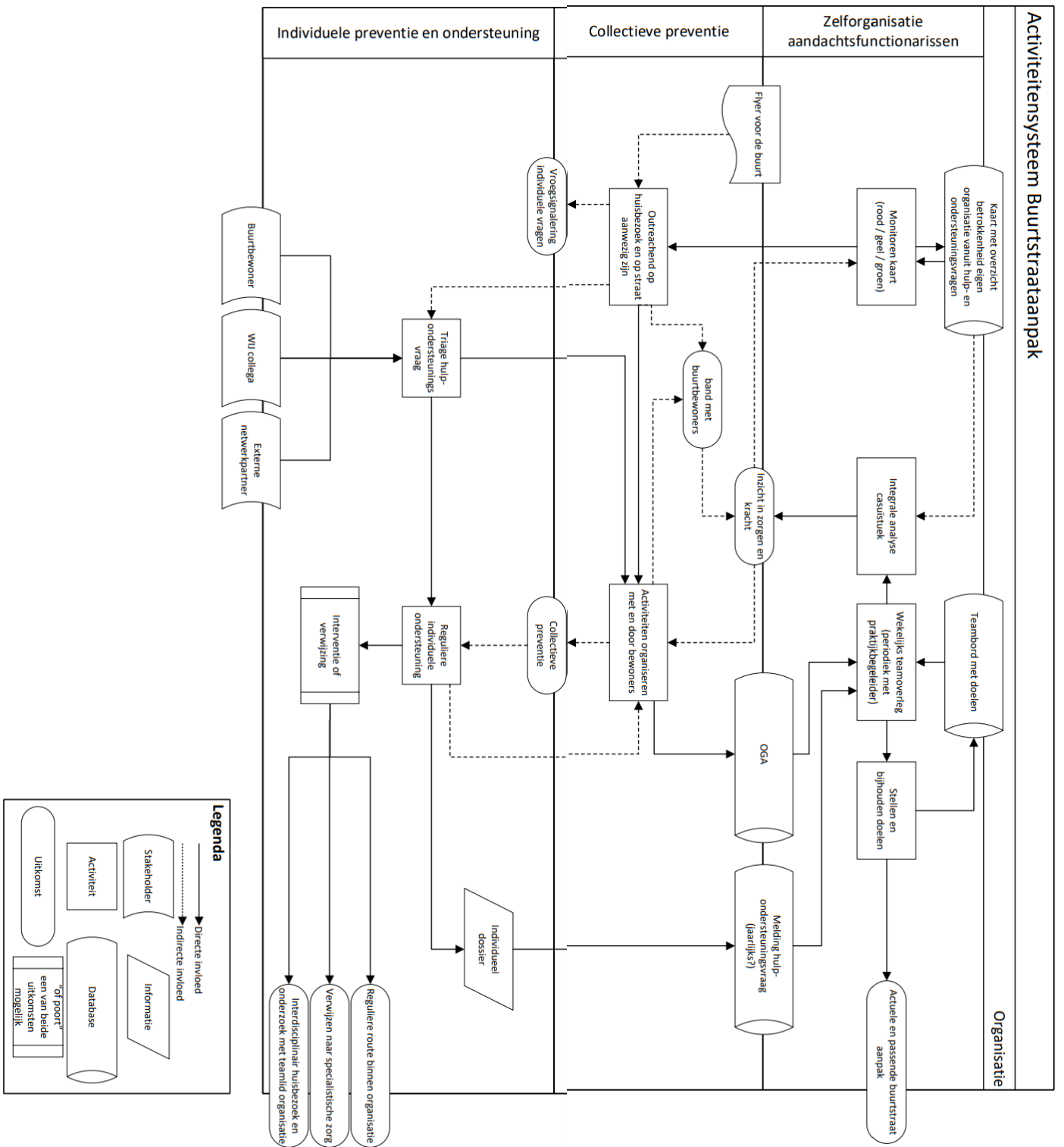
Individuele preventie en ondersteuning (Laag III)

Wanneer ondersteuning, hulp, of verwijzing van individuele bewoners nodig is, maakt dit deel uit van de gebruikelijke caseload van de generalisten in het Buurtteam. Hierbij worden de binnen WIJ Groningen gebruikelijke routes, werkwijzen en procedures gevolgd. Deze worden hier niet verder besproken.

Wat wel specifiek is aan de Buurtstraat werkwijze, is het streven dat bij elke individuele casus een generalist van het Buurtteam is betrokken als tweede generalist. Dit lukt inmiddels in 90 tot 95% van de cases. De 100% wordt niet gehaald, omdat soms specialistische hulp nodig is. Bij hulpvragen wordt daartoe eerst gekeken wie al betrokken zijn. Bij nieuwe casussen wordt de afweging gemaakt deze binnen het team op te pakken of over te dragen naar het WIJ-team waarbij een teamlid als tweede generalist betrokken blijft. Een teamlid wordt ook als tweede generalist betrokken wanneer de regievoerder al bekend is. Bij de inzet van specialistische hulp kan een teamlid de rol van casemanager innemen.

Eveneens specifiek voor de Buurtstraat werkwijze is dat huisbezoeken van het Buurtteam waar mogelijk interdisciplinair worden ingevuld.

Figuur 1: Activiteitensysteem werkwijze Buurtstraat



Ervaren werkzame elementen en uitdagingen

Tijdens de pilotperiode kwamen de volgende elementen als effectief naar voren, maar sommige ook als lastig te realiseren:

- Een ansichtkaart helpt de gezichten, namen en telefoonnummers van het team bekend te maken ('Kaart aan de buurt', bijlage 1). De uitdaging hierin, is het verloop binnen het team. Dit roept de vraag op hoe de 'Kaart aan de buurt' in te richten is, op een manier dat deze gemakkelijk up-to-date kan worden gehouden. Een tweede uitdaging is, dat het met naam en toenaam op een ansichtkaart genoemd worden, spannend kan zijn voor teamleden die ook een individuele caseload hebben. Een oplossing werd hiervoor gevonden door Buurteam generalisten niet voor de zwaarste individuele casussen verantwoordelijk te maken.
- Het gebruik maken van elkaars specialismen, vanuit de gedeelde generalistische basis. Volgens de literatuur functioneren teams die elkaars rollen kunnen overnemen niet alleen beter, maar gaat dit ook samen met onderling vertrouwen en effectieve onderhandeling binnen het team (Magpili & Pazos, 2018). De uitdaging is om hier voldoende tijd voor vrij te maken. Het helpt hierbij, om tijdens de straatrondes elkaar aan het werk te zien en al doende kennis en vaardigheden te delen en te bespreken.
- Elkaar begeleiden in het los (durven) laten van interne protocollen en beroeps-protocollen bij het bewust experimenteren met interventies, om de samenredzaamheid van bewoners te verhogen. Lage formalisatie vanuit de organisatie helpt een team wanneer het team onderling normen ontwikkelt, verwachtingen uitspreekt en afspraken maakt over bijvoorbeeld rollen, inzet en aanwezigheid (Magpili & Pazos, 2018).
- Op voorspelbare momenten (vaste dagdelen) fysiek aanwezig en aanspreekbaar zijn: "*Op straat zijn, geeft energie...*". De uitdaging is om de vaste tijdsblokken in de agenda te blijven bewaken en zo voldoende 'vliegreuven' te maken. De teamleden die allemaal ook andere rollen buiten het team hebben, zijn hierin van elkaar afhankelijk. Het hebben van meer rollen en participeren in meer teams is een bekende risicofactor (Magpili & Pazos, 2018), maar ook een gegeven.
- Met open blik onderzoeken van de knelpunten en krachten in de buurt, in termen van de plek, haar bewoners (individueel en als groep) en de wisselwerking tussen plek en bewoners.
- Deze informatie systematisch te monitoren op de 'Kaart van de buurt' (bijlage 2), waarbij elkaars kennis wordt gedeeld en connectie met de leefwereld wordt bevorderd. Tijdens de teamsessies wordt heel makkelijk even op de kaart aangewezen waar men het over heeft. De uitdaging is om de kaart up-to-date te blijven houden en elkaar daarin te stimuleren. Het kan helpen de Bordsessie afwisselend voorafgaand aan en aansluitend aan de straatronde te houden. In het tweede geval kan de nieuwe informatie dan meteen worden vastgelegd. Er kan ook aan een digitale versie worden gemaakt. Het kost tijd om dit te ontwikkelen en het is ingewikkelder om digitaal te waarborgen dat vertrouwelijk met de gegevens wordt omgegaan.
- Het participeren in (bijna) alle zich voordoende WIJ-hulpverlening en ondersteuning aan individuele bewoners, draagt bij aan eenvoud, overzicht en verbindingen.

- Werken met de Buurtstraat visie, daaraan bijdragende stakeholder-gerichte teamdoelen en daarvan afgeleide persoonlijke actiedoelen (vergelijk Kleingeld, van Mierlo, & Arends, 2011), die wekelijks kort worden gemonitord met behulp van het Buurtstraat 'scrum'-bord (bijlage 3), zorgen ervoor dat de focus actief op de visie gericht blijft.
- De Bordsessie start met aandacht voor de emotionele staat van de teamleden (check-in; bijlage 3). Hun welbevinden is een kritieke voorwaarde voor het presteren als team (Magpili & Pazos, 2018).
- Het omgaan met de AVG regelgeving, in het combineren van collectief en individueel werken, wordt als een lastige uitdaging ervaren. De strategie hierin is het samen afspreken van tijdelijke spelregels rond privacy en in het team te evalueren hoe die werken.
- Teamwerk heeft waarde voor zorgorganisaties en laat een systematische review en meta analyse van uitgevoerde studies zien (Schmutz, Meier, & Manser, 2019). Uit onderzoek blijkt dat bij teams met taakonzekerheid team autonomie tot hogere teamprestaties leidt (o.a. Cordery, Morrison, Wright, & Wall, 2010), maar dat daarvoor een deel van de individuele autonomie moet worden ingeleverd (o.a. Klein, 1991; Langfred, 2000, 2004, 2005; Moe, Dingsøyr, Dybå, 2010). Het loslaten van het eigen referentiekader bleek nog lastig te zijn op drukke of spannende momenten. Het kan daarnaast een uitdaging zijn om als relatief autonoom functionerende professional je eigen agenda, capaciteiten, belangen en werkwijze ondergeschikt te maken aan het team. Er waren voorbeelden tijdens de pilot waar dit goed werkte, zoals wanneer iemand met goede contacten in de buurt een stapje terug deed, zodat bewoners ook bekend raakten met een ander teamlid.

Implementatiefasen per buurt (procesmodel)

| Mogelijke implementatieactiviteiten: | Algemeen model van geplande verandering (Deszca e a., 2019): |
|---|---|
| Bewustwording en interesse wekken | |
| <p>De Buurtstraat-coördinator analyseert welke postcodes in een gemeente bovengemiddeld veel zorg- en hulpverlening ontvangen. Deze postcodes worden onderzocht op sociaal-geografische parameters en demografische gegevens, zoals gezinssamenstellingen en aantal jongeren. → Onderzoek of binnen en rond de postcodes duidelijk te identificeren buurtjes bestaan die met een weerbarstige en veelsoortige problematiek te kampen hebben. → Selectie van potentiële straten of buurten geschikt voor een Buurtstraat werkwijze.</p> | <p>Identificeer veranderingsbehoefte en check en bevestig de problemen en kansen die er zijn m.b.v. informatie (interne, externe gegevens, perspectief initiatiefnemers).</p> |
| <p>Per geïdentificeerde potentiële Buurtstraat: bezoek de wijk zelf en voer gesprekken met jongeren, om te snappen hoe het is om in de wijk te wonen en om een gevoel te krijgen waar de fysieke en sociale (on)mogelijkheden liggen om het een fijnere leefplek te maken. → Gesprek met het wijkteam waar de Buurtstraat onder valt over de werkelijkheid achter de cijfers. → Inventariseer de stakeholders die een rol hebben in de straat. → Overleg met externe stakeholders in de straat om feedback te ontvangen, de problematiek en ontwikkelingen daarin te doorgronden en de gegroeide beeldvorming te checken.</p> | <p>Formuleer de gap tussen de huidige situatie en de toekomstvisie. Zorg voor brede blootstelling aan de informatie en bewustwording van de gap.</p> |
| <p>Plan een stakeholdersbijeenkomst om te komen tot een ambitie die men met de betreffende Buurtstraat als fijne en veilige leefplek voor jongeren heeft, waarbij sociale en fysieke aspecten in de visie worden meegenomen.</p> | <p>Ontwikkel een krachtige veranderingsvisie.</p> |
| <p>Ga langs mogelijk in de werkwijze geïnteresseerde wijkteams.</p> | <p>Verspreid de veranderingsvisie, demonstreer waarom die nodig is en gebruik daarbij meerdere communicatiekanalen.</p> |
| 2. Mobiliseren | |
| <p>Verzamel een klein team (5 - 7) van professionals die gemotiveerd zijn om samen het team te vormen voor deze Buurtstraat. Overleg met leidinggevend en regel samen dat dit een formeel onderdeel van het takenpakket van de professionals wordt. Betrek bij elke al lopende case binnen de Buurtstraat een generalist van het team. Dit werd op twee, elkaar aanvullende manieren gerealiseerd: 1) wanneer in de straat een actief dossier een inactief dossier werd, werd het doorgeschoven naar iemand van het Buurtteam (dat kan, want</p> | <p>Vertaal de gewenste verandering naar bestaande structuren en systemen; hoe kun je die gebruiken om de visie te legitimeren en te implementeren?</p> |

| | |
|---|---|
| geeft geen werkbelasting). 2) bij langlopende trajecten werd geprobeerd een overdracht van de casus te realiseren. | |
| Hoe kan worden gerealiseerd dat de reguliere WIJ teams de inzet van een Buurtteam omarmen als onderdeel van hun eigen WIJ-aanpak? Breng onder de aandacht hoe de Buurtstraat werkwijze bijdraagt, maak proces en uitkomsten zichtbaar. Verkoop collega's en stakeholders samenlevingsopbouw vanuit het perspectief van hun eigen rol. | Schat klimaat en invloedsverhoudingen in en hoe daaraan aan te passen; bouw coalitie. |
| Stel met het eenmaal gevormde Buurtteam vanaf de start het leggen van verbindingen centraal: in de straat, met en tussen bewoners en van bewoners met andere stakeholders. Dit actief uitdragen naar stakeholders, bijvoorbeeld door een bezoek aan het wijkteam, een webinar voor collega's, een presentatie in een kenniskring en dergelijke. | Communiceer de veranderingsbehoefte organisatiebreed, manage ondertussen de reacties en zet stappen voorwaarts. |
| De teamleden hebben verschillende achtergronden en netwerken en bespreken in hun wekelijkse vergadering en tijdens of naar aanleiding van straatrondes hoe zij deze optimaal van elkaar kunnen benutten. In kwartaalbijeenkomsten expliciet aandacht geven aan de manier waarop vanuit elk teamlid's eigen rol en invloedsfeer, de Buurtstraat werkwijze kan worden verkocht. Begin dat te doen en vertel elkaar hoe daarop wordt gereageerd. | Maak actief gebruik van de change agent(s) (bijvoorbeeld persoonlijkheid/competenties/middelen/netwerk) |
| 3. Versnellen | |
| Ga elke week de straat op. Ontwerp een of meer communicatietools om met alle individuele bewoners in de buurt in contact te komen. In de pilot werd gebruik gemaakt van een ansichtkaart ('Kaart aan de buurt', bijlage 1) met het team en hun contactgegevens waarmee langs huizen werd gegaan. | Blijf pro-actief je hand uitsteken om iedereen te betrekken, in te zetten en te empoweren. Help ze te ontwikkelen wat nodig is, bijvoorbeeld nieuwe denkwijzen. |
| Inventariseer relevante activiteiten van bewoners en wat ze (kunnen) bijdragen een een fijne buurt. Monitor deze op de 'Kaart van de buurt' (Bijlage 2). Op deze kaart staan ook de casussen (actief en inactief) afgebeeld. | Gebruik technieken en tools om momentum op te bouwen, versnel dan en consolideer steeds de gerealiseerde voortgang. |
| De visie staat centraal in de wekelijkse Bordsessie (bijlage 3). In die Bordsessie wordt het succes van de week benoemd. Aan de doelen op het Buurtstraat 'scrum'-bord wordt een tijdshorizon gekoppeld. Onderwerpen waar voorlopig onvoldoende tijd of momentum voor is, worden zichtbaar in een parkeervak geplaatst. | Manage de transitie; vier zowel de kleine overwinningen als ook de mijlpalen op het langere, moeilijker pad. |
| 4. Institutionaliseren | |
| Ontwikkel een eenvoudige rapportage-cyclus die je verankert in het ondersteuningsteam. Rapporteer bijvoorbeeld halfjaarlijks relevante indicatoren uit WIZ (informatiesysteem) en markeer | Meet de veranderingen en effecten periodiek, maak aanpassingen waar nodig en monitor de risico's. |

| | |
|--|--|
| <p>de verschuivingen in percentages groen, rood en geel op Buurtstraatniveau. Kijk naar trends in meldingen, indicaties en doorlooptijd zodat deze besproken kunnen worden met het ondersteuningsteam en de impact van je samenlevingsopbouw en procesregie aan kan worden getoond aan het management. Bespreek ook waar je als team mee gaat stoppen om meer samenhang te bewerkstelligen in de dingen waar je je wel op richt.</p> | |
| <p>Voorbeelden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Naar aanleiding van een analyse op buurtniveau van de stapeling van indicaties bij bewoners, werd op dit geaggregeerde niveau geanalyseerd of de ondersteuning en hulpverlening anders zou kunnen worden bedacht. Is een duurzamere inzet en organisatie van ondersteuning in deze Buurtstraat denkbaar? Zou het dan een beter effect kunnen hebben? ● Ook interne stakeholders, zoals het gebiedsteam, moeten op de hoogte worden gehouden van de vorderingen en impact. Zo stimuleren dat Buurtstraat een vast onderdeel wordt van de WIJ-aanpak en dat alle interne betrokkenen de waarde van Buurtstraat uitdragen naar externe stakeholders. ● Laat externe zorgaanbieders de meerwaarde van de procesregie rol Buurtstraat ervaren door hen aanvullende informatie te geven, waardoor ze hun werk beter kunnen doen: ondersteun ze in hun rol. | <p>Ontwikkel de benodigde nieuwe structuren, systemen, procedures en vaardigheden en maak er actief gebruik van.</p> |

Voorbeeldcasuïstiek van de tot nu toe gerealiseerde impact

Om de kritieke, werkzame elementen en de uitdagingen van deze werkwijze beter te belichten en demonstreren, volgen hieronder een aantal korte, geanonimiseerde praktijkvoorbeelden, waarin de toegevoegde waarde van deze werkwijze voor de buurtbewoners, waaronder veel jongeren, naar voren komt.

Praktijkvoorbeeld 1

G. woont in de buurt waar dit project is uitgevoerd. Er is hulpverlening betrokken. G. is wat minder begaafd en leeft voor haar huisdieren. G. zou graag willen verhuizen. De hulpverlening vraagt om een grote indicatie voor G.. En eigenlijk vindt de hulpverlening dat G. in hun instelling zou moeten wonen gezien haar beperking. G. ziet dat niet zitten. Ik ben als lid van het Buurtteam betrokken bij de gesprekken met de hulpverlening over de indicatie en de zorgvraag van G.. Ik had G. echter nog nooit persoonlijk ontmoet, omdat de hulpverlening aangeeft dat het voor G. te stressvol is om gezamenlijk in gesprek te gaan over de indicatie. Doordat het Buurtteam bij de huizen langs gaat met de kaart, ontmoet ik G. per toeval. G. en ik hebben een laagdrempelig gesprek over de huisdieren van G., over de hulp van G. en over G.'s wensen. In dit gesprek ben ik transparant over mijn betrokkenheid bij de indicatiestelling.

Deze ontmoeting zou zonder ons niet hebben plaatsgevonden. Wat heeft deze ontmoeting bijgedragen?

- Voor mij als Buurtteamlid heeft het meerwaarde om buurtbewoner G. ontmoet te hebben: niet alleen maar praten over een casus, maar ook contact met de mens achter de casus. Het laat ons de meerwaarde zien van contact/gesprek zonder vooraf bepaald doel, zonder agenda. Pure ontmoeting. Voor buurtbewoner G. is nu transparant wie er over haar situatie praten, zonder dat G. overvraagd/gestrest wordt door een officieel gesprek met beladen agenda.
- Ik koppel de ontmoeting met buurtbewoner G. terug aan hulpverlening, waarbij ik vertel wat G. tijdens het gesprekje zelf aangaf. Voor de hulpverlening was deze gang van zaken even "wennen": ze voelden zich enigszins aangevallen omdat ik de boodschap van G. zelf ("*Ik wil niet wonen bij een organisatie en ik heb niet meer zorg nodig*") aan hen terugkoppelde. Na uitleg van mij begreep de hulpverlening dat er geen sprake was van een aanvallende houding.
- Doordat de ik deze buurtbewoner nu zelf ken en bekend is in en met haar buurt, zal een volgende indicatiestelling breder beoordeeld kunnen worden.

De meerwaarde van het Buurtteam hier is gelegen in een meer transparante en betere afstemming, door het leggen van verbindingen tussen bewoner, het Buurtteam, de zorgverleners en het sociale wijkteam van het gebied.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat G. door samen met Buurtteam, via Home & Placemaking interventies, in staat zal zijn zich meer thuis te voelen en/of helder te krijgen

welke omgeving haar goed zou doen. Een meerwaarde kan ook zijn dat de hulpverlening in contact komt met onze denkwijze/visie en meer integrale manier van werken.

Praktijkvoorbeeld 2

I. is al jaren bekend bij het WIJ-team en ook bij ons, het Buurteam. I. heeft een verstandelijke beperking en is een alleenstaande moeder. Zij heeft met regelmaat ruzie met buurtgenoten en er zijn zorgen om de ontwikkeling van de kinderen van I.. Er is hulpverlening in het gezin van I., het belang van deze hulpverlening wordt door I. zelf niet echt gezien, maar I. accepteert het. Recent was de hulpverlening door omstandigheden een poosje niet doorgegaan, de hulpverlener kwam vervolgens moeilijk weer binnen bij I..

Wanneer er ruzie is met buurtgenoten, bemiddelen wij. Een dilemma hierbij is de AVG. Om meer begrip en ruimte te creëren voor I. en het gezin van I. in de buurt, zou het wenselijk zijn om uitleg te geven aan de buurt over de beperking die I. heeft, maar de privacy van I. is ook van belang.

Deze ontmoeting zou zonder ons niet hebben plaatsgevonden. Wat heeft deze ontmoeting bijgedragen?

- Door I. en de buurtbewoners te kennen en een relatie met hen te hebben opgebouwd (iemand met I. en iemand anders met de burens van I. waar vaak conflicten mee zijn), komt een (nieuw) conflict in een vroeg stadium bij ons ter ore, waardoor erger (soms) voorkomen kan worden.
- Door korte lijnen met hulpverlening en met I. zelf, kunnen wij als “smeerolie” werken tussen I. en de hulpverlening en andersom.
- Doordat wij de buurt en burens kennen, kunnen wij de hulpverlening informeren over de leefwereld op het plein en de onderlinge interactie tussen buurtbewoners. Deze info versterkt de hulpverlening aan I. omdat het in een bredere context geplaatst wordt.

De meerwaarde van het Buurteam bestaat hier uit het ontwikkelen en versterken van verbindingen, tussen het Buurteam en bewoners; het Buurteam en andere hulpverleners en tussen de hulpverleners en de leefwereld van de cliënt.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat we met aangepaste AVG-afspraken de buurt uit kunnen leggen wat de beperking van I. doet in het ontstaan van conflicten. De hoop is meer begrip vanuit de buurt. Ook zouden we het nog breder kunnen trekken en kunnen inzetten op een gesprek in de buurt over *“Hoe gaan wij hier met elkaar om als we een conflict hebben?”*

Praktijkvoorbeeld 3

Om een nulmeting te krijgen hebben we een enquête opgesteld, met als doel om kennis te maken met de buurtbewoners. Tijdens het invullen van een enquête met een buurtbewoonster, gaf deze aan dat haar woongenot haar behoorlijk werd ontnomen. Haar zoontje werd geterroriseerd door buurtkinderen. Haar woning werd ook door de buurtkinderen bekogeld met eieren. Mevrouw gaf aan dat ze wel op de hoogte was om welke kinderen het ging. Ze had echter van burens begrepen dat de

ouders van de betrokken kinderen niet open staan voor een gesprek. Ze dacht erover na om te verhuizen.

Deze ontmoeting zou zonder ons niet hebben plaatsgevonden. Wat heeft deze ontmoeting bijgedragen?

- In het contact met deze bewoonster gaf ik aan dat het best mogelijk is om in contact te komen met de ouders. Ik heb haar een voorstel gedaan om in eerste instantie contact op te nemen met de ouders. Mevrouw heeft contact gelegd met de ouders. Uit dat contact bleek dat de ouders het juist fijn vonden dat er contact gezocht werd. Ze vond het erg spannend, maar het gesprek was in haar optiek goed verlopen. Het feit dat er een gesprek plaats heeft gevonden heeft beide partijen goed gedaan.
- De moeder van de overlastgevende jongeren gaf ook aan dat ze op dat moment totaal niet lekker in haar vel zat. Er is haar vervolgens ook hulp aangeboden. Daar stond ze niet geheel onwelwillend tegenover.
- Mevrouw geeft aan dat ze ook niet meer aan verhuizen denkt.

De meerwaarde van het Buurteam bestaat hier uit het stimuleren van verbindingen tussen bewoners en via het Buurteam met hulpverlening. We zien hier vroegsignalering en preventie van escalatie, waarvan kan worden verwacht dat dit ook de betrokken kinderen ten goede zal komen.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat het de bewoonster in samenspel met het Buurteam zal lukken om zich nog prettiger te voelen in haar buurt. Het contact met burens waar ze in het verleden geen contact mee zou durven leggen is helpend. Het kan ook leiden tot een betere sociale controle van de buurt van het gedrag van de jongeren. Het haalt de jongeren uit de anonimiteit. Zo leren ze dat hun ouders op de hoogte worden gesteld als ze bepaald gedrag vertonen in de buurt.

Praktijkvoorbeeld 4

Een jongen woont in de wijk waar dit project wordt uitgevoerd met zijn moeder en zusje. Er zijn twee jeugdgeneralisten betrokken bij het gezin vanwege verschillende hulpvragen. Doordat één van de jeugdgeneralisten in het Buurteam zit en haar casussen uit de wijk bespreekt met haar Buurtstraat collega's, weet iedereen uit het team dat ze betrokken is bij dit gezin.

De opbouwwerker uit het Buurteam had van een bewoner uit deze wijk gehoord dat er constant een man voor de deur staat bij dit gezin en dat ze hiermee naar de politie willen gaan. Dit was ook op Facebook geplaatst. De opbouwwerker weet vanuit het team gelijk welke jeugdgeneralist betrokken is bij dit gezin. Hij kan gelijk bellen en de betrokken jeugdgeneralist op de hoogte stellen. De jeugdgeneralist weet hierdoor gelijk wat er zich afspeelt in de omgeving/straat van dit gezin en kan hier vervolgens mee verder.

Deze ontmoeting zou zonder ons niet hebben plaatsgevonden. Wat heeft deze ontmoeting bijgedragen?

- Verbinding tussen bewoners onderling als sociale leefwereld. Doordat een bewoner in dezelfde straat dit heeft gehoord van dit gezin en haar alarmbellen afgegaan zijn, licht

diegene de opbouwwerker in. Dit omdat deze bewoner bezorgd is over de situatie van zijn/haar buurvrouw.

- Verbinding tussen het Buurtteam en de bewoners. De bewoners van de straat weten de opbouwwerker te vinden in deze casus en de opbouwwerker weet gelijk welke jeugdgeneralist is betrokken bij het gezin. Dit komt door de korte lijnen in het Buurtteam.

De meerwaarde van het Buurtteam hierin is dat er korte lijnen zijn, waardoor men in staat is om snel te handelen. Daarbij is er sprake van sociale controle in de straat. Het op Facebook plaatsen, kan ook onrust veroorzaken in de buurt, waar we dan als Buurtteam alert op kunnen zijn.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat signalen als deze man die voor de deur stond, eerder worden opgemerkt.

Praktijkvoorbeeld 5

Als jeugd generalist ben ik inmiddels bij een groot aantal gezinnen betrokken in de wijk waar dit project plaatsvindt. Dit maakt dat je patronen kunt ontdekken in je casussen. Wat op dit moment opvalt, is dat een aantal casussen jongens van dezelfde leeftijd betreft met soortgelijke problematiek. Dit laat je nadenken over wat we voorliggend/gezamenlijk zouden kunnen inzetten, waar al die jongens baat bij zouden kunnen hebben. Zonder het Buurtteam was dit mij minder snel opgevallen, omdat je anders casuïstiek door de hele wijk hebt. Doordat het team zich in één straat bevindt, begin je sneller in collectieve/voorliggende oplossingen te denken en begin je sneller aan het koppelen van bewoners.

De meerwaarde van het Buurtteam is gelegen in verbinding tussen bewoners onderling stimuleren om de sociale leefwereld te versterken, alsmede de verbinding tussen het Buurtteam en de bewoners. Het laatste zorgt ervoor dat de hulpverlening zicht heeft, op wat er speelt in een complexe buurt met verschillende soorten hulpverlening. Daarmee kan ook het WIJ-team van het gebied voeden. Als dit opvalt in een straat en je deze jongeren aan elkaar kan koppelen, dan kan je dit mogelijk ook breder trekken naar de wijk of zelfs stedelijk.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat je preventief iets kan opzetten voor de bewoners wat mogelijk meer ondersteunend en duurzaam kan zijn dan het inzetten van een zorgaanbieder. Een zorgaanbieder is namelijk tijdelijk.

Praktijkvoorbeeld 6

Ons team besloot een kaart te maken, met daarop onze foto's en informatie over ons. Deze brengen wij actief rond in de straat. We bellen aan en vertellen kort wat de bewoners van ons krijgen en wat ons team behelst. Enige tijd later kreeg ik contact met meneer en mevrouw J.. Zij hebben fysieke problemen. Tijdens de korte uitleg van de kaart, hebben ze begrepen dat ze mij kunnen vragen om langs te komen. In het huisbezoek dat daarop volgt blijkt dat beiden inderdaad gebaat zijn bij hulpmiddelen die vanuit de WMO komen. We brengen ze tevens in contact met andere hulpverleners. Daarnaast kunnen we aan de hand van regelgeving uitleggen wat er nog meer mogelijk is. Hierdoor kunnen beide oudere bewoners langer in hun eigen woning blijven.

De meerwaarde van het Buurteam is dat het als medewerker het fijn is om bewoners op deze laagdrempelige, eenvoudige manier te kunnen ondersteunen. Ook kom ik op deze wijze meer in contact met anderen die hen kunnen ondersteunen en helpen.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat de kaarten de drempel van het zoeken van contact met het Buurteam blijven verlagen. Een gevolg zou dan zijn, dat het Buurteam sneller betrokken is bij casussen en escalatie kan voorkomen.

Praktijkvoorbeeld 7

Tijdens een gesprekje in een straatronde wordt duidelijk dat er verderop een ouder paar woont dat hulp goed kan gebruiken. Het betreft een moeder en haar volwassen zoon. De zoon blijkt zeer strikt in de omgang te zijn en enigszins rechtlijnig, maar lijkt ook angstig om te gaan met veranderingen in zijn omgeving. Zijn moeder heeft lichamelijke problemen en is daardoor minder mobiel. In het contact wat hierna ontstaat, is het mogelijk om voorzichtig andere mensen met hen kennis te laten maken die de problematiek herkennen en zich kunnen bezighouden met een eventuele ontwikkeling.

De meerwaarde van het Buurteam is dat het duidelijk is voor de buurt dat er "*iets gebeurt*" omdat er vanuit de buurt wordt gehandeld.

De mogelijke meerwaarde in de toekomst zou kunnen zijn, dat het netwerk van de krachten in de buurt ingezet zou kunnen worden om deze mensen te helpen.

Contactpersonen

Naam: Evert Dagelet⁴

Functie: Adviseur samenlevingsopbouw WIJ Groningen/eigenaar BuurtBuro Dagelet

Emailadres: evert.dagelet@wij.groningen.nl

Telefoonnummer: +31 6 55 46 56 18

Naam: Martijn Noya

Functie: Opbouwerker

Emailadres: martijn.noya@wij.groningen.nl

Telefoonnummer: +31 6 55 47 08 63

⁴ Betrokken praktijkbegeleider WIJ Groningen ten tijde van het actieonderzoek.

Gehanteerde begrippen

Nuldelijnszorg: zorg zonder hulpvraag, preventieve gezondheidszorg. Dit wordt ook wel nuldelijnszorg (Mackenbach & Van der Maas, 2008) genoemd. De Gemeentelijke Gezondheids Diensten (GGD'en) verlenen vaak deze zorg.

Eerstelijnszorg: in het Nederlandse stelsel komt doorgaans een hulpvraag in eerste instantie aan bij de eerste lijn. Via algemene zorg proberen huisartsen, eerstelijnspsychologen, fysiotherapeuten, tandartsen of verloskundigen de klachten van de hulpvraag te verhelpen. Deze zorg is direct toegankelijk voor alle zorgverzekerden.

WIJ-krachten: bestaan uit vrijwilligers en ervaren professionals met een achtergrond in jeugdwerk, buurtwerk, ouderenzorg, hulpverlening en gezinsondersteuning. Zij weten de weg en kunnen meezoeken naar een oplossing, als een burger ergens mee zit. Maar ook als zij een leuk idee hebben of zelf aan de slag willen als vrijwilliger, zal WIJ Groningen proberen ze daarin te stimuleren en ondersteunen.⁵

WMO: Wet Maatschappelijke Ondersteuning

Referenties en achtergrondmateriaal

Checkland, P., Scholes, J., & Checkland, P. (1990). *Soft systems methodology in action* (Vol. 7). Chichester: Wiley.

Cordery, J. L., Morrison, D., Wright, B. M., & Wall, T. D. (2010). The impact of autonomy and task uncertainty on team performance: A longitudinal field study. *Journal of organizational behavior*, 31(2-3), 240-258.

Curral, L. A., Forrester, R. H., Dawson, J. F., & West, M. A. (2001). It's what you do and the way that you do it: Team task, team size, and innovation-related group processes. *European journal of work and organizational psychology*, 10(2), 187-204.

Deszca, G., Ingols, C., & Cawsey, T. F. (2019). *Organizational change: An action-oriented toolkit*. Sage Publications.

Gibson C.B. (2001). Me and us: differential relationships among goal-setting training, efficacy and effectiveness at the individual and team level. *Journal of organizational behaviour*, 22 (7), pp. 798-808.

Kleingeld, A., van Mierlo, H., & Arends, L. (2011). The effect of goal setting on group performance: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 96(6), 1289.

Langfred, C. W. (2000). The paradox of self-management: Individual and group autonomy in work groups. *Journal of organizational behavior*, 21(5), 563-585.

⁵ <https://wij.groningen.nl/wij-teams/wij-vinkhuizen/>

- Langfred, C. W. (2004). Too much of a good thing? Negative effects of high trust and individual autonomy in self-managing teams. *Academy of management journal*, 47(3), 385-399.
- Langfred, C. W. (2005). Autonomy and performance in teams: The multilevel moderating effect of task interdependence. *Journal of management*, 31(4), 513-529.
- Lettinga, A., Slagter, M., Merkelijn, E., & Meijering, L. (2021). Werken vanuit plekken in het echte leven. *TSG-Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 99(1), 30-35.
- Mackenbach, J. P., & Van der Maas, P. J. (2008). *Volksgezondheid en gezondheidszorg (vierde, geheel herziene druk Edition)*. Maarssen: Elsevier Gezondheidszorg.
- Magpili, N. C., & Pazos, P. (2018). Self-managing team performance: A systematic review of multilevel input factors. *Small Group Research*, 49(1), 3-33.
- McNiff, J. (2016). *You and your action research project*. London: Routledge.
- Moe, N. B., Dingsøy, T., Dybå, T. (2010). A teamwork model for understanding an agile team: A case study of a Scrum project. *Information and Software Technology*, 52, 480-491. doi: [10.1016/j.infsof.2009.11.004](https://doi.org/10.1016/j.infsof.2009.11.004)
- Phipps, L.M., & Thomas, N.J. (2007). The use of a daily goals sheet to improve communication in the paediatric intensive care unit. *Intensive and Critical Care*, 23 (2007), pp. 264-271.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 9(9), e028280.
- Wilshaw, G. & Bohannon, N. (2003). Reflective practice and team teaching in mental health care. *Nursing standard*, 17 (50) (2003), pp. 33-37.

Bijlagen

Bijlage 1: Kaart aan de buurt



Wist u dat [Straatnaam] een eigen WIJ team heeft?

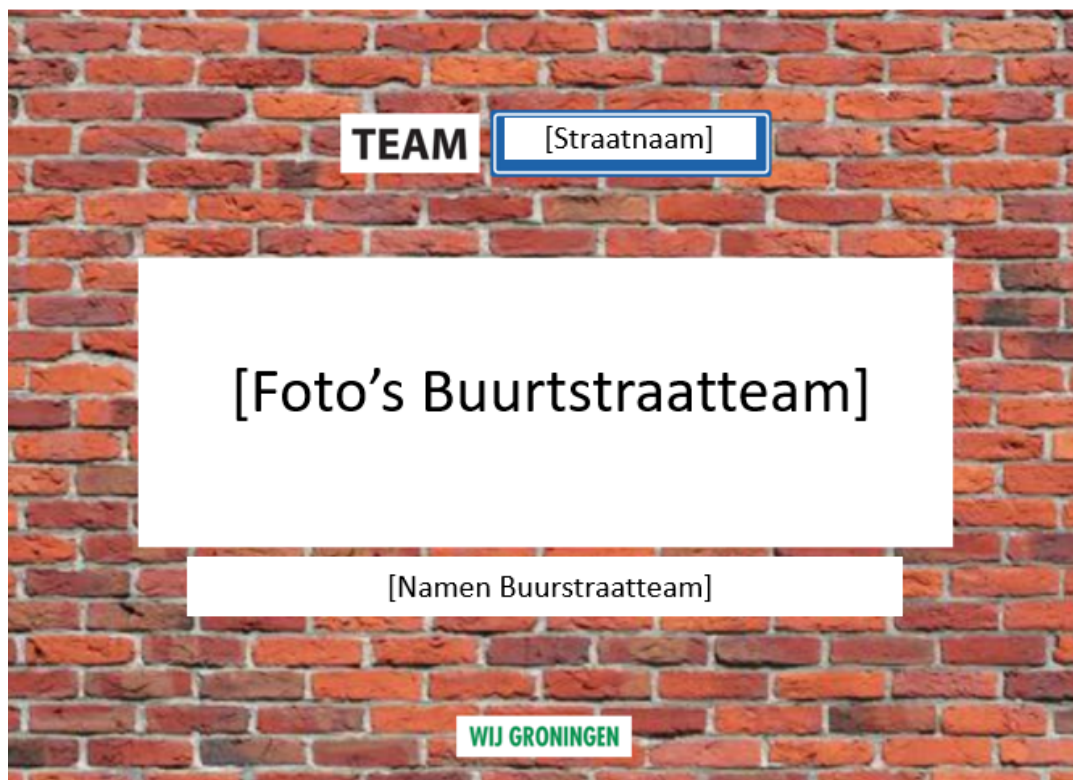
Binnen ons team hebben we allemaal onze eigen kennis en achtergrond. We lopen dagelijks rond [Straatnaam] en we hopen jullie beter te leren kennen en te kijken naar de verschillende talenten in jullie straat.

We zien u graag binnenkort in de straat!

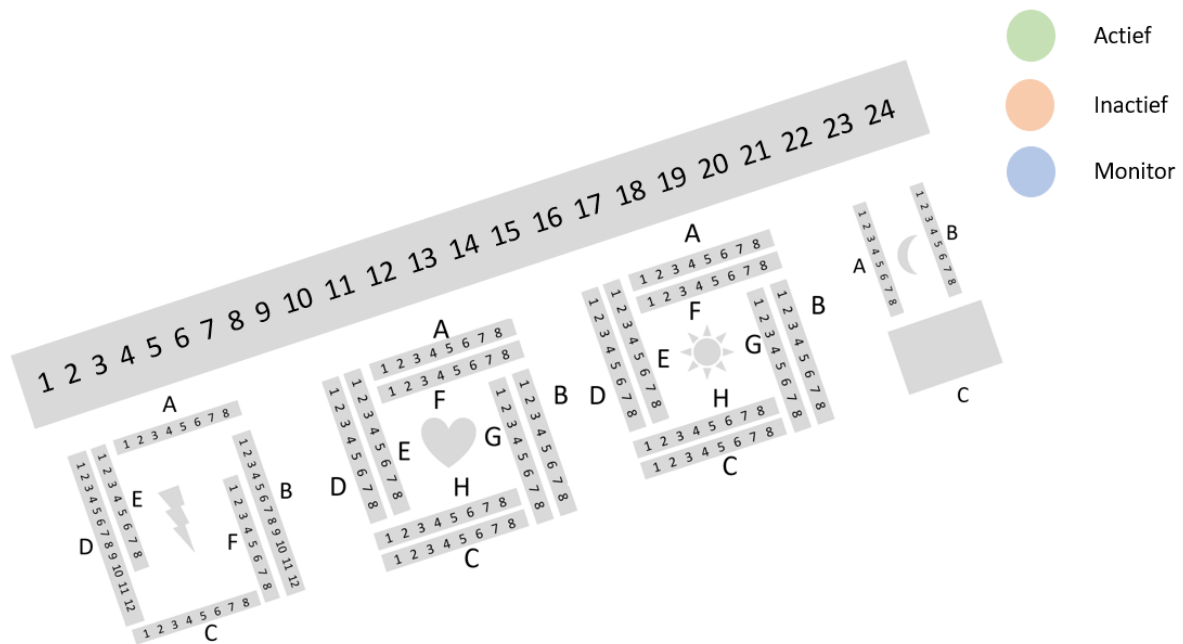
[Namen en telefoonnummers
Buurstraatteam]

[Algemeen emailadres WIJ
Groningen]

WIJ GRONINGEN



Bijlage 2: Kaart van de buurt



Bijlage 3: Buurtstraat 'scrum'-bord

| | | |
|--|--|--|
| Teamdoelen (concreet, binnen overkoepelende missie) | Wanneer klaar? | Onze stakeholders: |
| 1. Nieuwe vorm ansicht verzinnen (<u>grensobject</u>) | 1. Als alle huizen gehad | Inwoners ... |
| 2. Krachten in buurt inventarisatie afmaken | 2. Begin mei 75% af | WIJ ... |
| 3. 7 cases om meerwaarde te laten zien | 3. Op 1 maart → ... | Buurtagent/wijkpost |
| 4. Bord uitproberen en vakken goed krijgen | 4. Als maand goed werkt | Ondersteuningsteam |
| <p>Buurtstraatvisie: Combi van elkaar versterkende straatgerichte preventie en individuele ondersteuning door hecht, interdisciplinair team dat fysiek op straat aanwezig is en vanuit gedeelde denkwijze de procesregie voert over het bewerkstelligen van eigen- en samenredzaamheid van bewoners, zodat de straat als prettig leefbare plek wordt ervaren.</p> | | |
| <p>Check-in</p> | <p>Teamafspraken</p> <p>Elke do om 15 uur check in Wijk in met min. 2 pers. Foto van bord</p> <hr/> <p>Succes van de week:</p> <p>Alle huizen met ansicht benaderd</p> | <p>To do's komende week (wie)</p> <p><u>Plantje</u> voor kantoor (...) Koffiekar regelen (...) ... uitnodigen (...)</p> |
| | | Parkeervak |

