

University of Groningen

De moeizame weg van de transformatie. Actieonderzoek naar basisteams verloopt moeizaam
Evenboer, Els; Eijk, van, Lucienne; Tiège, de, Edgard; Grietens, Hans; Reijneveld, Menno

Published in:
Kind en Adolescent Praktijk

IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

Publication date:
2019

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

Citation for published version (APA):

Evenboer, E., Eijk, van, L., Tiège, de, E., Grietens, H., & Reijneveld, M. (2019). De moeizame weg van de transformatie. Actieonderzoek naar basisteams verloopt moeizaam. *Kind en Adolescent Praktijk*, 18(2), 14-20.

Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.

DE MOEIZAME WEG VAN DE TRANSFORMATIE

'ACTIEONDERZOEK' NAAR VERSTERKING BASISTEAMS JEUGD LOOPT STROEF

Met 'actieonderzoek' probeerde C4youth basisteams jeugd in drie Groningse gemeenten te versterken. In zo'n onderzoek hebben de participanten zelf een sterke stem. Toch strandde het onderzoek in twee van de drie gemeenten. Het zegt vooral iets over de vele hobbels en valkuilen van de transformatie van de jeugdhulp.

ELS EVENBOER, LUCIENNE VAN EIJK, EDDY DE TIÈGE, HANS GRIETENS, MENNO REIJNEVELD

Sinds 2015 zijn de gemeenten bestuurlijk en financieel verantwoordelijk voor alle jeugdhulp (transitie) en het in gang zetten van een inhoudelijke vernieuwing (transformatie). Gemeenten en de daarin functionerende wijkteams/basisteams mogen de transformatie op eigen wijze invullen, als ze maar de uitgangspunten en transformatiedoelen van de nieuwe *Jeugdwet* volgen (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). De vijf transformatiedoelen zijn (1) preventie en versterken eigen kracht, (2) demedicaliseren, ontzorgen en normaliseren door het versterken van het opvoedkundige klimaat, (3) eerder juiste hulp op maat om gespecialiseerde hulp te verminderen, (4) integrale hulp aan gezinnen volgens het uitgangspunt 'een gezin, een plan, een regisseur' en (5) meer ruimte voor professionals door vermindering van de regeldruk.

C4Youth, de Groningse Academische Werkplaats Transformatiezorg voor Jeugd (AWTJ), ondersteunt gemeenten en hun teams in de provincie Groningen bij de transitie en transformatie van de jeugdhulpverlening (Van Eijk e.a., 2016). C4Youth inventariseerde in 2016 de vormgeving en invulling van de basisondersteuning in de, toen, 23 gemeenten in de provincie Groningen (Evenboer e.a., 2017). Het onderzoek liet vier typen basisteams jeugd zien: (1) een uitgebreid Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), (2) een sociaal

team dat zich richt op alle leeftijdsgroepen, (3) een samenwerking CJG en sociaal team en (4) basisvoorzieningen met een team of netwerk voor (verwijzing naar) specialistische hulp.

C4Youth richt zich nu op verbeteren en verder ontwikkelen van de basisondersteuning met actieonderzoek in drie pilotgemeenten in de provincie Groningen. C4Youth koos voor actieonderzoek, omdat deze methode kennis en inzichten oplevert die kunnen helpen om de basisteams gelijktijdig verder te ontwikkelen en te evalueren (van den Broeke e.a., 2014; Van Tol e.a., 2017). Er is voor actieonderzoek gekozen, omdat bij complexe maatschappelijke vraagstukken (*wicked problems*) planmatige, lineaire

TEAMS WETEN NAUWELIJKS WAT DE VISIE VAN DE GEMEENTE IS

aanpakken vaak niet blijken te werken. Met actieonderzoek beoordelen participanten zelf in hoeverre dat wat in de praktijk gebeurt, past bij de door hen zelf geformuleerde doelen. In hoeverre leveren de activiteiten ook daadwerkelijk de beoogde resultaten



De foto's bij dit artikel zijn illustratief. De afgebeelde personen zijn niet dezelfde als die in het artikel.

op? De verkregen inzichten helpen de praktijk te verbeteren.

Het doel van dit artikel is om (1) inzicht te geven in de vraagstukken die spelen in basisteams jeugd in gemeenten in de provincie Groningen en (2) te reflecteren op de toepassing van actieonderzoek als methode om de basisteams jeugd door te ontwikkelen.

DE PRAKTIJK VERBETEREN

Er zijn verschillende definities van actieonderzoek die gemeen hebben dat het gaat om sociaal-wetenschappelijk onderzoek dat door of samen met belanghebbenden wordt uitgevoerd en gericht is op verbetering van de praktijk of situatie van die belanghebbenden. Dit leidt tot zogenaamde *actionable knowledge*. In actieonderzoek komen verschillende doelen samen: professionele ontwikkeling, praktijkontwikkeling, organisatieontwikkeling en wetenschappelijke ontwikkeling (Schuiling en Vermaak, 2016).

De projectleider/onderzoeker van C4Youth voert het actieonderzoek uit, maar is zelf niet werkzaam bij een van de deelnemende organisaties. Gekozen is voor praktijkgericht actieonderzoek, wat inhoudt dat de betrokkenen een stem hebben in wat er gebeurt (Kemmis, 2009), in een wederkerige relatie. De onderzoeker neemt in samenspraak met het team besluiten. De resultaten worden per cyclus geëvalueerd (Ponte, 2006). Per vraagstuk kunnen meerdere cycli worden doorlopen, afhankelijk van de complexiteit ervan (figuur 1). De kennis die uit het actieonderzoek voortvloeit, kan leiden tot veranderingen in de praktijk en tevens tot kennisontwikkeling in de beroepssector (Bier e.a., 2011). C4Youth beoogt daarnaast ook een bijdrage te leveren aan verbetering van de kwaliteit van organisaties en de wetenschappelijke kennis over actieonderzoek.

Het onderzoek vond plaats in de gemeenten Ten Boer, Stadskanaal en Marum. In Ten Boer betrof het een sociaal team (hiervoor omschreven als type 2), in Stadskanaal een basisvoorziening met een netwerk of team voor nieuwe taken (type 4), en in Marum een uitgebreid CJG (type 1) (Evenboer e.a., 2017). De

DE TAKEN EN ROLLEN VAN DE BASISTEAMS ZIJN ONDUIDELIJK

teamleden van het sociaal team in Ten Boer zijn in dienst van de gemeente als zogenaamde dorpscoaches ($n = 7$). De teamleden in Stadskanaal zijn grotendeels in dienst van de gemeente, met een enkeling die vanuit een externe organisatie gedetacheerd is bij de gemeente ($n = 15$). De teamleden in Marum zijn nagenoeg allemaal in dienst bij externe organisaties; slechts een enkel teamlid is in dienst van de gemeente ($n = 11$). Daarnaast zijn ook de wethouders, beleidsambtenaren en teamleiders vanuit de verschillende pilotgemeenten betrokken bij het actieonderzoek.

We inventariseerden met de Zelftest Basisteams Jeugd (ZBJ) de thema's waarvan teamleden vonden dat ze goed gingen en de thema's waarbij nog winst te behalen viel. De ZBJ bestaat uit 33 stellingen, gerelateerd aan de doelen van de *Jeugdwet*. De uitkomsten op de ZBJ dienden als startpunt voor het actieonderzoek in de basisteams jeugd. Hoe keken de basisteams tegen de resultaten aan? Hoe interpreteerden ze de resultaten en wat waren kansen voor verbetering? Samen met de basisteams jeugd reflecteerden we op de verschillende thema's en vraagstukken om de werkwijze verder te ontwikkelen. Afhankelijk van het vraagstuk zijn gegevens verzameld met verschillende methoden, zoals korte vragenlijsten en een brainstormsessie met post-its. Hieronder geven we een overzicht van (1) de vraagstukken die speelden in basisteams jeugd in gemeenten in de provincie Groningen in de periode 2016 tot medio 2018 en (2) het verloop van het actieonderzoek als middel om de basisteams verder te ontwikkelen. Wat ging goed en wat ging minder goed? En wat kunnen we hiervan leren?

ACTUELE VRAAGSTUKKEN

Een eerste vraagstuk betrof 'missie en visie'. Teamleden gaven aan dat het voor hen niet helder was vanuit welke visie en missie de gemeente wenste te werken. De kaders en de praktische uitwerking daarvan werden vooral bedacht door beleidsmedewerkers. Verder gaven teamleden aan dat zij graag betrokken wilden worden bij het bedenken en uitwerken van de gemeentelijke missie en visie, omdat deze gevolgen hadden voor de manier van werken van het basisteam jeugd en omdat meedenken hen meer medeverantwoordelijk maakte voor de uitvoering ervan. Met het actieonderzoek gingen we na hoe dit kon worden bereikt. Dat bleek lastig omdat de beleidsmakers de teamleden in deze fase niet actief bij het proces wilden betrekken. De teamleider was weliswaar betrokken bij de uitwerking van het beleid, maar input van het team zelf werd niet gevraagd.

Een tweede thema waren de taken en rollen van de teamleden. De verschillende werkwijzen van basisteams jeugd brengen met zich mee dat taken en rollen opnieuw moeten worden gedefinieerd en vastgesteld. In één pilotgemeente werd het team geacht te werken via het 'T-shaped professional' model, waarbij de professional niet alleen een specialist is in zijn eigen vakgebied maar ook een generalist die in staat is om over de grenzen van dat vakgebied heen te kijken en verbindingen met andere disciplines te leggen. Het model vergde van de teamleden een heel andere manier van denken en werken dan zij tot dan toe gewend waren. Dit had tot gevolg dat zij geen duidelijk beeld meer hadden van wat bij hun takenpakket hoorde en wat niet.

Bij dit thema inventariseerden we met een korte vragenlijst welke taken het team had en welke taak het erbij zou moeten krijgen. Was het een taak voor een specifieke discipline of professional in het team? Of een taak van iedereen in het kader van de T-shaped

professional? Afspraken op papier hierover maakten het voor teamleden makkelijker om elkaar aan te spreken op verantwoordelijkheden. Echter, de meeste teamleden bleken moeilijk te kunnen wennen aan het T-shaped werken, omdat dit een te grote afstand gaf tot hun eigen specialisme. De onzekerheid die deze nieuwe manier van werken met zich meebracht trok een te grote wissel op het functioneren van het team. Daarom werd in goed overleg met de beleidsmedewerkers besloten niet meer te investeren in het T-shaped model en professionals weer meer te laten werken vanuit hun eigen specialisme.

Een derde thema was het benutten van elkaars kwaliteiten. Weten van jezelf wat je kwaliteiten zijn en dit ook met anderen delen is een voorwaarde om als team efficiënt zorg te kunnen verlenen. Teamleden werd gevraagd na te denken over hun eigen kwaliteiten, de kwaliteiten die ze als team bezitten, welke kwaliteiten al goed worden benut, bij welke dat beter kan en hoe dat kan worden bewerkstelligd. Deze vragen hingen op A4-formaat aan de muur en door middel van post-its konden teamleden hun gedachten ventileren. Deze opmerkingen werden vervolgens plenair besproken en zo nodig extra toegelicht. Het moeilijkst voor teamleden was expliciteren wat de eigen kwaliteiten waren. Het gesprek over individuele kwaliteiten en teamkwaliteiten liet zien dat verwachtingsmanagement een belangrijke rol speelt. Dat gold zowel voor de verwachtingen die men van elkaar had (aan welk teamlid vraag je wanneer aanvullende expertise?) als voor de verwachtingen van de cliënt (bijvoorbeeld om valse verwachtingen over wachtlijsten te voorkomen). Het team constateerde verder dat teamleden minder

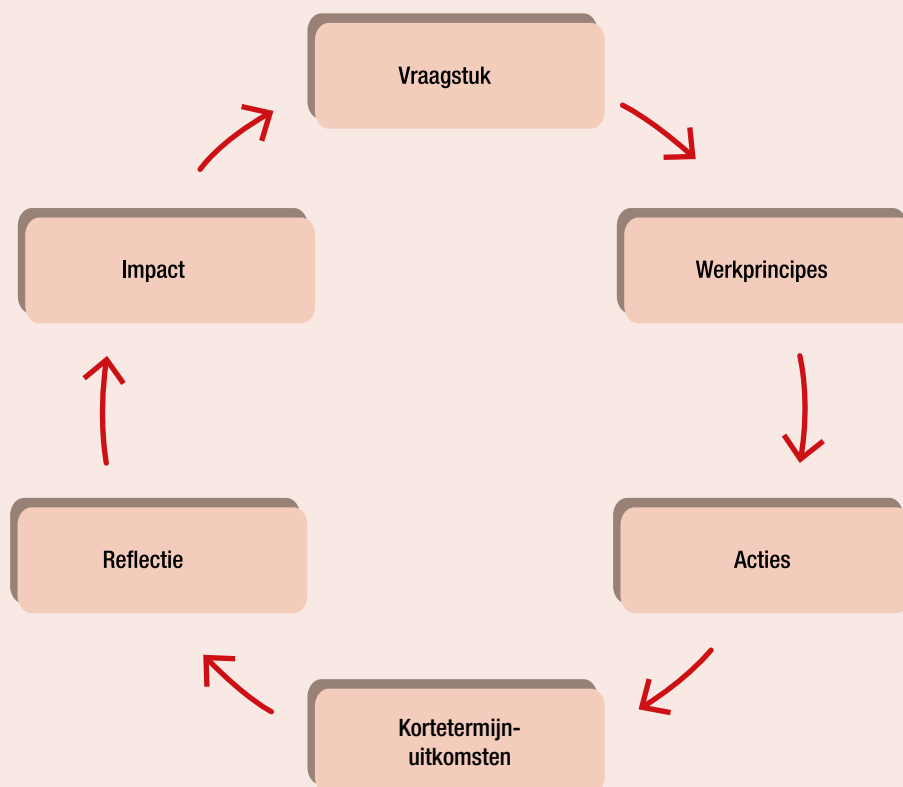
WERELDEN VAN BELEID EN PRAKTIJK LOPEN TE VERUITEEN

in duo's werkten. Een oorzaak daarvan bleek te zijn dat aanmeldingen nu digitaal binnenkomen, terwijl deze vóór de transitie op papier binnenkwamen en via een kaartenbakstelsysteem werden verdeeld. Door het nieuwe systeem was voor teamleden niet altijd helder welke casus waren binnengekomen en wie waarmee aan de slag ging. Teamleden spraken af om voortaan in het digitale systeem aan te geven of men in deze casus samen met een collega wil optrekken (en zo ja met wie dan?), om weer meer samen te werken en elkaars expertise beter te benutten. Dit expliciteren bevordert volgens de teamleden ook dat zij daadwerkelijk samen aan de slag gaan met een casus. Daarbij geldt als afspraak dat het teamlid dat als extra expert aanhaakt niet eindverantwoordelijk is voor de casus. De regie van de casus blijft in handen van het teamlid dat de casus in eerste instantie kreeg toebedeeld.

Het vierde thema betrof het teamgevoel. Afhankelijk van hoe een basisteam jeugd is georganiseerd, werken de teamleden meer of minder intensief met elkaar samen. Sommige professionals werken parttime of fulltime in het basisteam jeugd, andere teamleden zijn er slechts een aantal uren per week gedetacheerd vanuit hun moederorganisatie. Dat laatste heeft gevolgen voor de mate waarin een team zich echt een team voelt.

We analyseerden wat nodig was om het teamgevoel te vergroten. Een eerste stap was het organiseren van

Figuur 1 Stappen van het actieonderzoek. Bron: Gebaseerd op Van den Broeke e.a. 2014.



Box 1: Roet in het eten

Hoewel het actieonderzoek in Ten Boer en Stadskanaal voortijdig vastliep, onder meer door tijdgebrek en te veel wisselingen in de basisteams jeugd, leek het in Marum goed te gaan. Het onderzoek leidde daadwerkelijk tot een verandering van de werkwijze (het T-shaped model werd weer losgelaten), ware het niet dat de gemeentelijke herindeling en het aanbestedingsproces voor de uitvoering van de basisondersteuning roet in het eten gooiden. Alles wat het team in de maanden daarvoor aan inspanningen had geleverd om de basisondersteuning te verbeteren, stond op losse schroeven. Een aantal organisaties die betrokken waren bij de uitvoering van de basisondersteuning kwam nadat het contract was afgelopen niet meer terug. De uitvoering werd aan een andere organisatie gegend. Dat bracht heel veel onrust met zich mee voor de teamleden: ze vroegen zich af of ze nog wel werk hadden en het teamgevoel dat net was opgebouwd, werd net zo hard weer afgebroken. Het was weer ieder voor zich. Beide factoren waren, kortom, zeer storend in het gehele proces. Dit voorbeeld laat zien dat de wereld van de wijkteams/basisteams nog steeds aan grote veranderingen onderhevig is. Dat maakt het voor professionals zeer lastig om inhoudelijk vooruitgang te boeken. Na dit soort ingrijpende veranderingen moeten eerst weer allerlei zaken in de 'randvoorwaardelijke sfeer' op orde gebracht worden – denk aan vertrouwen winnen, teamgevoel opbouwen en opnieuw aftasten wat de verwachtingen over en weer zijn – alvorens er tijd en ruimte is om met inhoud aan de slag te gaan.

een teamdag, door het team zelf. Deze dag had ook een inhoudelijke component die ging over kennismaken met elkaar, zowel op persoonlijk als professioneel vlak, door een presentatie te geven. Een tweede stap was het opzetten van een tweewekelijkse gezamenlijke lunch, waarbij teamleden ook op informele wijze konden bijpraten en ervaringen uitwisselen. Dit bleek een positief effect te hebben op de onderlinge relaties. Het leidde er tevens toe dat 'inchecken' (hoe zit er iedereen erbij en zijn er nog werk- of privébijzonderheden?) een vast onderdeel werd van het tweewekelijks overleg van het basisteam.

Het vijfde thema betrof de casus- en procesregie. Het Regionale Inkooporgaan Groninger Gemeenten heeft voor casusregie een referentiekader uitgewerkt (RIGG, 2016). Dit kader was het uitgangspunt voor de invulling van de casus- en procesregie op het niveau van de gemeente. Samen met het team formuleerden we op basis van casusbesprekingen uitgangspunten over casus- en procesregie. Deze uitgangspunten zijn in volgende casusbesprekingen verder aangescherpt. Daarnaast bracht het team deze uitgangspunten over aan de externe samenwerkingspartners, om meer duidelijkheid te scheppen en verwachtingen beter te managen. Wat mogen samenwerkingspartners wel en niet van het team verwachten? Deze laatste stap stakte gedurende het actieonderzoek door veel wisselingen binnen het team.

VOORTIJDIG AFGEBROKEN

Het actieonderzoek begon in drie gemeenten in januari 2017 maar is voortijdig gestopt in Ten Boer en Stadskanaal, na respectievelijk vier en negen maanden.

In Marum loopt het actieonderzoek na achttien maanden nog steeds en het wordt uitgebreid naar de overige drie gemeenten in de regio Westerkwartier, waarin ook Marum ligt. Het afbreken van het onderzoek in Ten Boer en Stadskanaal had vooral te maken met zaken als te weinig tijd voor deelname aan het onderzoek en veel wisselingen in de teams. Wanneer teamleden niet de ruimte voelen om met actieonderzoek aan de slag te gaan, of dat nu komt door hun teamleider of door hoge werkdruk, dan hindert dit de voortgang. Een andere belemmerende factor was de hoeveelheid tijd en energie die het inwerken van nieuwe teamleden kostte en het volgen van bijscholing.

De vraag is natuurlijk wat dat vastlopen verklaart en wat het zegt. Het doel van dit onderzoek was (1) inzicht te geven in de vraagstukken die leven in basisteams jeugd in gemeenten in de provincie Groningen en (2) te reflecteren op gebruik van actieonderzoek als methode om deze teams verder te ontwikkelen. De resultaten laten zien dat vraagstukken over missie en visie, taken en rollen, benutten van elkaars kwaliteiten, teamgevoel en proces- en casusregie ook in andere gemeenten in Nederland spelen; de taken en rollen zijn voor veel teams nog onduidelijk (Berens & Abrahamse, 2017). De transformatie heeft het werken complexer gemaakt omdat teamleden in basisteams vaak zelf een breed pakket taken moeten uitvoeren zoals indiceren, preventief werken en daadwerkelijk cliënten ondersteunen (Stichting Vraagwijzer Nederland, 2016). Ook de afstemming tussen teams en externe samenwerkingspartners vraagt extra aandacht, omdat deze partners samenwerken met verschillende gemeenten en met teams die hun taken en rollen op verschillende manieren invullen en uitvoeren (Van Arum & van der Enden, 2018), zie box 1.

Een kader om te verklaren waarom het actieonderzoek voortijdig in twee van de drie gemeenten stopte, bieden de vier methodologische principes voor kritisch actieonderzoek zoals beschreven door Van Lieshout en collega's (2017). Dit zijn: participatie, contextualiteit, reflectiviteit en 'meerdere vormen van kennis' (de overige vier, hier niet besproken principes zijn: cyclische structuur, persoonsgerichtheid, bevorderen van de transformatie en kritische toetsing in publieke ruimtes).

Participatie

Participatie betekent het meenemen van en samenwerken met anderen gedurende het onderzoeksproces, bij ontwerp, besluitvorming en uitvoering. Participatie speelt op meerdere manieren een rol bij de uitvoering van het actieonderzoek. Ten eerste betreft dit de wijze waarop de pilotgemeenten zijn geselecteerd: we verkenden bij de wethouder, beleidsambtenaar en teamcoördinator van geïnteresseerde gemeenten wat inhoudelijke en praktische overwegingen waren om aan de pilot deel te nemen. Dit had tot doel om draagvlak en motivatie voor het actieonderzoek te maximaliseren. Echter, in de praktijk bleek dat bij de start van de pilot het team zélf nog nauwelijks op de hoogte was. De onderzoekers hadden ten onrechte aangeno-



men dat hun gesprekspartners zouden communiceren met de basisteams jeugd. Dit had in het begin een negatieve invloed op het gevoel van 'eigenaarschap'; het team kreeg de deelname aan de pilot van bovenaf opgelegd. Het werken met de ZBJ en daardoor kunnen kiezen voor onderzoek naar de specifieke vraagstukken die speelden, compenseerde dit gevoel wel.

Een ander aspect van participatie is de rol van de onderzoeker als 'forens': de actieonderzoeker beweegt heen en weer tussen de verschillende werelden van de bestuurders, ambtenaren, teams, externe partijen en de doelgroep (ouders en jeugd). De onderzoeker brengt vragen over, geeft of verkrijgt informatie, en vertaalt principes en concepten zodat er verbindingen ontstaan. In de praktijk bleek het een nadeel dat de onderzoeker niet als directe collega werkzaam was in een participerende organisatie, maar bij een externe partij. De onderzoeker miste daardoor met regelmaat belangrijke situaties die aanknopingspunten boden voor het actieonderzoek. De deelnemers zelf bleken kansen voor het actieonderzoek vaak (nog) niet te herkennen, laat staan te bespreken met de onderzoeker.

Contextualiteit

Bij de uitvoering van het actieonderzoek werd getracht zo goed mogelijk aan te sluiten bij de context waarin de basisteams jeugd opereren. Zo werden overleggen zo veel mogelijk ingepland aansluitend op reguliere teamoverleggen. Dat werkt met name positief in teams waar teamleden voor een relatief klein aantal uren gedetacheerd zijn bij het basisteam. Een ander aspect van contextualiteit was het aanslui-

ten bij de organisatiecultuur. Bij de uitvoering van het actieonderzoek bleek de organisatiecultuur echter vooral een beperkende factor te zijn; de communicatie tussen beleidsambtenaren en uitvoerende professionals was beperkt. In actieonderzoek ontwikkelen beleidsvoerders de plannen voor de missie, visie, taken en rollen van het team bij voorkeur in samenspraak met de professionals. Dit gebeurde in de praktijk niet of nauwelijks, wat zorgde voor veel onduidelijkheid.

Reflectiviteit

Reflectie is bij actieonderzoek van groot belang. Van een afstand kijken naar interne processen en kritisch nadenken over doelen, ingezette acties en daadwerkelijk behaalde resultaten, is de kern van het actieonderzoek. Teamleden gaven echter vaak aan te weinig tijd te hebben en ruimte te voelen om op deze

HET 'T-SHAPED MODEL' BLEEK IN DE PRAKTIJK VOORAL NADELIG

manier te werk te gaan. De werkdruk is hoog en de onduidelijkheid over processen groot. Onderzoek van de Rekenkamer Zaanstad (2015) bevestigt dat nieuwe manieren van werken in de teams en weinig keuzevrijheid vaak nadelig uitpakken voor de reflectietijd. Volgens het Samenwerkend Toezicht Jeugd (2015) komen de basisteams jeugd er door het gevoel van tijdgebrek

nog niet voldoende aan toe een ‘leercultuur’ te creëren. Meer personeel wordt hierbij overigens niet gezien als de oplossing voor de te hoge werkdruk of caseload, maar vooral een team dat beter op elkaar is ingespeeld en kortere lijntjes heeft met samenwerkingspartners.

Een aspect dat met reflectiviteit samenhangt, is het managen van de verwachtingen over de resultaten van het actieonderzoek. De pilots leerden ons dat het een negatieve invloed heeft als verwachtingen niet helder naar voren zijn gebracht. Onderzoek van Van Tol en collega’s (2017) bevestigt dit en laat zien dat een succesvolle samenwerking alleen tot stand komt wanneer de betrokkenen regelmatig met elkaar in gesprek gaan, reflectiemomenten inbouwen en nadenken over de (veranderende) context waarin het onderzoek plaatsvindt.

Meerdere vormen van kennis

Uitgangspunt van actieonderzoek is diverse vormen van kennis verbinden: wetenschappelijke, professionele en ervaringskennis. Om meerdere redenen is dit uitgangspunt in het actieonderzoek (nog) onvoldoende tot zijn recht gekomen. Het bleek moeilijk om in de gemeentelijke cultuur de kennis van bestuurders, beleidsmakers en professionals optimaal te verbinden. Een van de drie teams had als doel om ouders en jongeren te betrekken (ervaringskennis benutten) bij de ontwikkeling van de teams, maar voor de andere twee voelde dit als een brug te ver.

MOEIZAMER DAN GEDACHT

De verwachting was dat het actieonderzoek vooral zou bijdragen aan verbetering van de werkprocessen in de teams. In de praktijk ging de aandacht vooral uit naar meer overstijgende zaken. Aan veel randvoorwaarden werd nog niet voldaan, waardoor het moeilijk was om aan de werkprocessen te werken. Dit is niet verwonderlijk: twee van de drie gemeenten zitten in een fusie, alle drie gemeenten voeren meerdere transitie tegelijkertijd uit en moeten dit doen met (veel) minder budget. Dit werkte averechts voor de continuïteit van het onderzoek.

Actieonderzoek blijkt bruikbaar als methode om de vraagstukken te onderzoeken waarmee jeugdteams worden geconfronteerd en om verandering te bereiken. Verder gebruik van deze methode van onderzoek kan kennis opleveren over de transformatie van de jeugdhulp en kan die transformatie verbeteren. Een aanpak waarbij de onderzoeker geen ‘forens’ is, maar zelf werkt bij een van de deelnemende partijen maakt het wellicht beter mogelijk om de verschillende lagen binnen gemeenten te verbinden.

¹ Met ‘basisondersteuning’ wordt het onderdeel van het Groninger Functioneel Model bedoeld dat betrekking heeft op: werken aan preventie met en in de pedagogische civil society, zorg dragen voor een veilig en gezond opvoeden- en opgroei-klimaat, geven van deskundig advies over psychische en opvoeden- en opgroei-problemen aan degenen die beroepsmatig met jeugdigen werken, bieden van lichte ondersteuning/jeugdhulp op maat in aansluiting op onderwijs/voorschoolse voorzieningen, zorgtoeleiding en regie.

LITERATUUR

- > Bier, A., Dieteren-Bongers, H., de Jong-Buysse, C., Daams, H., Gruyters, H., Hoeffgen, M., & Jacobs, G. (2011). *Tien keer beter! (3) Verbeteren van onderwijspraktijk door onderzoek*. Antwerpen/Apel-doren: Garant.
- > Evenboer, E., van Eijk, L.M., Eilering, R., de Tiège, E., Grietens, H. & Reijneveld, M. (2017). Transformatie van de jeugdhulp: een inventarisatie van de basisteams in de provincie Groningen. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, 56(5-6), 136-144.
- > Kemmis, S. (2009b). What is to be done? The place of action research. *Educational Action Research* 18(4), 417-427.
- > Nederlands Jeugdinstituut (2018). Informatie verkregen van <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Transformatie-jeugdhulp/Definitie-op-09-10-2018>.
- > Ponte, P. (2006). *Onderwijs van eigen makelij. Procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- > Regionale Inkooporganisatie Groninger Gemeenten (2016). *Toegang jeugdhulp Groninger Gemeenten. Kwaliteit van de uitvoering*. Groningen: RIGG (www.RIGG.nl).
- > Rekenkamer Zaanstad (2015). *Transformatie zorg voor de jeugd. Voorbereiding en oefening in Zaanstad*. Verkregen van: https://www.rekenkamer.amsterdam.nl/content/uploads/2015/02/transformatie_jeugdzorg_ONDZapport.pdf
- > Samenwerkend Toezicht Jeugd (2015). *Toegang tot de jeugdhulp vanuit wijkteams*. Dan Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- > Schuiling, G., & Vermaak, H. (2016). *Action research as interplay of four contexts. Tailoring by design which boundaries to cross and how to do that. Paper for Academy of Management Annual Conference*. Anaheim.
- > Stichting VraagWijzer Nederland (2016). *Resultaten uit verkennend onderzoek bij sociale wijkteams. 10 gouden regels + 10 valkuilen*. Dordrecht, Stichting VraagWijzer Nederland.
- > van Arum, S. & van den Enden, T. (2018). *Sociale wijkteams opnieuw uitgelicht. Derde landelijke peiling onder gemeenten (zomer 2017)*. Utrecht, Movisie.
- > van den Broeke, J., Plochg, T., Schreurs, H., Quak, S., Egberts, M., van den Vorst, E., Verhoeff, A., & Stronks, K. (2014). *Wat is de werkwijze van zorg en welzijnsorganisaties in Utrecht en Amsterdam om de hoge zorgconsumptie in achterstandswijken te verlagen? Verslag van een actiebegeleidend onderzoek*. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 92, 1, 41-51.
- > van Eijk, L.M., de Tiège, E.L.P., Mutsaers, P.A.M., Nanninga, M., Verhage, V., Grietens, H., & Reijneveld, S.A. (2016). *Werken in een winkel die verbouwd wordt. C4Youth 2.0 helpt bij samen leren en verbeteren*. *Kind en Adolescent Praktijk*, 3, 37-40.
- > van Lieshout, F., Jacobs, G., Cardiff, S. (2017). *Actieonderzoek. Principes voor verandering in zorg en welzijn*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- > van Tol, M., Wagemakers, A., & Koelen, M. (2017). *Succesvol samenwerken is leren*. *Tijdschrift voor gezondheidswetenschappen*, 95, 24-29.