

Veelzijdige gelijkwaardigheid in een multidisciplinair team

# Scharrelruimte

Hoe verloopt de samenwerking tussen de beginnende en de ervaren beroepskracht? Waarin vullen zij elkaar aan? Wat leren zij van elkaar? Welke filosofie ligt ten grondslag aan het werken met startende medewerkers en 'oude rotten'? Aan welke voorwaarden moet zo'n mix voldoen? Dit is de tweede aflevering uit deze rubriek.

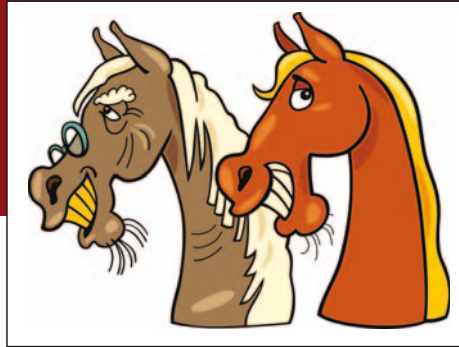
Huub Wiltschut



Max Huber (links):  
'De ervaren collega's  
helpen me  
relativeren. Zij zijn  
pragmatischer, stra-  
tegischer.' Martin  
Stam: 'Jonge honden  
kunnen veel  
inventiever zijn dan  
ervaren krachten.'

# en bijvangst

Dit is de tweede aflevering uit de nieuwe rubriek **Aanstormende jeugd en door de wol geverfd**.



**M**artin Stam – van oorsprong neerlandicus – leidt drie dagen per week de groep onderzoekers en werkt de andere twee dagen als curriculummanager van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD). ‘Binnen onze kenniseconomie gaat het erom vernieuwingen door te voeren op basis van nieuwe inzichten en kennis. Dat is zowel in de praktijk van het Social Work als binnen het onderwijs allerminst gebruikelijk,’ stelt hij vast. ‘Stroef verlopende innovaties binnen instellingen zijn vergelijkbaar met vernieuwingsprocessen binnen opleidingen. Vernieuwingen zijn veel sneller bedacht dan uitgevoerd en geïmplementeerd. Je moet overal allerlei hobbels nemen.

Het gaan om innovatief bezig zijn, verder kijken dan je eigen grenzen, verwondering hebben over je eigen vermogens. In vergelijking met tien jaar geleden hebben we meer inzicht over een lerende omgeving: een leven lang leren.’

Max Huber studeerde MWD aan de HvA. Direct na zijn afstuderen trad hij als hoio (hogeschool onderzoeker in opleiding) in dienst bij het onderzoekscentrum van de afdeling Outreachend werken van de hogeschool. Daarnaast studeert hij de master *Social Policy and Social Work in Urban Areas*, een samenwerking tussen de faculteit Sociologie van de Universiteit van Amsterdam en de HvA. Max: ‘De master probeert sterk de verbinding te leggen tussen de wetenschap en de >>>

Max Huber (24 jaar) en Martin Stam (59 jaar) zijn collega's bij de afdeling Outreachend werken, preventie & herstel, onderdeel van het Karthuizer Praktijk en Onderzoekscentrum van het domein Maatschappij en Recht van de Hogeschool van Amsterdam (HvA).

Max is er hoio (hogeschool onderzoeker in opleiding), Martin programmaleider. Binnen de minor Outreachend werken wordt via literatuur en colleges de vergaarde kennis overgedragen aan studenten van alle studierichtingen van de Hogeschool. De afdeling Outreachend Werk organiseert daarnaast onder meer kennisavonden met sprekers uit het werkveld en levert bijdragen aan congressen.

Alle activiteiten bewegen zich rondom praktijkonderzoeken: het analyseren, uitdragen en borgen van kennis, inzichten en ervaringen in de driehoek onderzoek, onderwijs en praktijk. Het kernteam bestaat uit acht mensen.

>>> praktijkuitvoering. Ik was al tijdens mijn opleiding ontzettend geïnteresseerd in het outreachend werk.'

*Waarom de mix van ervaren en beginnende krachten?*

Martin: 'Er is om meerdere redenen gekozen voor diversiteit. We proberen samenwerking aan te gaan met praktijkwerkers die meer weten op de terreinen waar wij als onderzoekers minder van weten. Via het concept hoio verleiden we de beste studenten hun masters te doen en tegelijkertijd bij ons hun onderzoeksdeel uit te voeren. Er zit het idee "eigen kweek" achter: als je binnen de opleiding een onderzoekspoot hebt, kan je mensen binnenhalen die het instituut kennen.' Max vult aan: 'Zo zijn we begonnen, maar we zoeken ook aanvulling in de vorm van senior onderzoekers en lectoren om daarmee de samenwerking met de academische wereld te versterken. Het is hard werken om het complementaire van die twee onderzoekstradities, die synergie, voor elkaar te krijgen. Het helpt als je wat meer gepromoveerden en lectoren in je geleding hebt.'

Een voordeel van het werken met hoio's vindt Martin dat je de beste studenten kunt inlijven. 'Daarnaast is het voor het verkrijgen van subsidies vaak belangrijk ook mensen met ruime ervaring in je team te hebben. Door docenten bij het onderzoek te betrekken is ook de kennisoverdracht gewaarborgd.'

Max vindt het ontzettend interessant deel uit te maken van een zeer gevarieerd team omdat het leidt tot verdieping en verbreding. 'Een hbo-studie is sterk praktijkgericht. Door dit onderzoeksteam kan ik het geheel verder bestuderen en mijn ideeën meer uitwerken. Bovenal is het een fijne combinatie van hier werken en aan de UvA studeren. Het is druk, maar goed te doen. In een andere setting was dat voor mij veel ingewikkelder. Ik ervaar dat het werken in een dynamisch team – gericht op het ontwikkelen en uitdragen van kennis en ervaringen – mij veel ruimte biedt om ideeën op te pakken, verbindingen te leggen, mensen met elkaar in contact te brengen en mezelf te ontwikkelen. Heel inspirerend.'

Martin: 'Een hoio is binnen het team niet "de jongste bediende" die rotklusjes opknapt, maar

ADVERTENTIE



## Opleidingsinstituut Reïncarnatie Therapie Nederland

### Erkende driejarige postinitiële hbo-opleiding

Specialisatie traumaverwerking door middel van Reïncarnatietherapie

### Presentatie van de RTN-opleiding

Met o.a. de volgende onderwerpen:

- ervaringsverhalen traumaverwerking d.m.v. reïncarnatietherapie
- reïncarnatie, reïncarnatietherapie, holografisch model
- curriculum RTN-opleiding
- demoesessie met een cliënt

**5 juni 2010, van 13.00 tot 17.00 uur.**

Locatie: Hotel Breukelen, A2 tussen Utrecht en Amsterdam.  
Aanmelden: [info@rtnederland.nl](mailto:info@rtnederland.nl)



Centrum voor  
Post Initieel Onderwijs  
Nederland

Opleidingsinstituut Reïncarnatie Therapie Nederland

gewaardeerd onderdeel van een multidisciplinair team waarin we op basis van veelzijdige input gelijkwaardig met elkaar omgaan.’ Max herkent dat: ‘Het werken vanuit sterk uiteenlopende achtergronden draagt ertoe bij vanuit verschillende perspectieven naar situaties te kijken zonder dat één achtergrond, bijvoorbeeld de sociaal-agogen, overheersend is.’

#### ***Wat heb je van elkaar geleerd?***

Max noemt de steun die hij krijgt. ‘Ik ben daarvoor gestimuleerd te gaan publiceren. Dat is ontzettend leuk, maar ik had hierbij de ondersteuning van mijn collega’s nodig: hun feedback en commentaar. Het vertrouwen, de samenwerking, de inhoudelijke aanvulling van mensen met meer praktijkervaring, verruimen mijn denken en inzichten. Ik kwam net van de opleiding: enthousiast en bevolgen, maar de ervaren collega’s helpen me relativieren. Zij zijn pragmatischer, strategischer. Ik heb daar al veel van geleerd en ik verwacht nog heel veel te kunnen leren.’

Op zijn beurt leert de ervaren Martin van de hoio. ‘Er is niet één werkelijkheid. Ieders kijk is heel verschillend. Daarin vullen we elkaar aan en sturen we elkaar bij. Het verschil zit ’m niet alleen in leeftijd, maar ook in persoonlijkheid waardoor de een zaken zo aanpakt en de ander het op andere wijze doet. Ik leer bijvoorbeeld van de manier waarop Max successen boekt bij het uitzoeken en verbindingen leggen. Hij is ook veel meer bedreven in het bouwen van websites of het plaatsen van informatie op intranet.’

#### ***Wat is nodig om wederzijds leren mogelijk te maken?***

Martin zegt dat de doorstroming van hoio naar junior onderzoeker, van junior onderzoeker naar senior onderzoeker geformaliseerd wordt. ‘Tot nu toe hebben we vooral gelegenheden gecreëerd. Daarin is de man met meer ervaring niet per definitie de voortrekker. Er doen zich allerlei initiatieven voor, soms ver buiten de gebaande paden, die bijzonder uitdagend en prikkelend werken. We onderzoeken hoe we die mogelijkheden optimaal kunnen benutten. De ambitie van de een kan het vuurtje bij de ander aanwakkeren. Er ontstaat nu, vooral bij junior onderzoekers, de behoefte aan een duidelijke lijn: hoe kan ik straks promoveren, en dergelijke? Een helder carrièreperspectief, verdere ontwikkeling, kan niet alleen spontaan ontstaan, maar vraagt ook om geformaliseerde structuren.’

#### ***Wat vraagt zo’n samenwerking van elkaar?***

Deze manier van leren vereist de bereidheid tot delen, de ander in je keuken laten kijken, onder-

steuning bieden, ruimte om zaken op de eigen manier uit te voeren, beschikbaarheid en Martin: ‘Die bereidheid is er heel sterk. Dat hangt ook samen met Outreachend werken. Dat zegt eigenlijk: Hou op met die planmatige manier van werken. Als je daar je hele organisatie op inricht, perk je jezelf in. We zoeken naar een andere manier van ontwikkelen, van leren.’

Max: ‘Wat voor mij heel belangrijk is, en een groot deel van mijn werkplezier bepaalt, is dat iedere nieuwe medewerker hier serieus genomen wordt. Het motto is: “Ga maar kijken, uitzoeken, bedenken. We ondersteunen je wel en helpen je waar nodig.” Soms krijg ik het deksel op mijn neus maar daar leer ik ook van.’

Volgens Martin is het inzicht leidraad dat de senior onderzoeker geen meerwaarde heeft in situaties waar weinig kennis over bestaat en beperkte ervaring mee is. ‘Jonge honden kunnen veel inventiever zijn dan ervaren krachten. Het is gebaseerd op een ander idee dan gebruikelijk over onderzoek, ontwikkeling, vernieuwing en samenwerking.’ Hij noemt als voorbeeld de ‘inspiratie-avonden’ om *out of the box* met gastsprekers en een drankje te brainstormen. Te horen aan hun instemmend gelach zijn het levendige avonden. Max: ‘Goede teams zijn teams waar je, naast de formele contacten, ook een goede informele verhouding hebt en men bereid is om na een dag werken met elkaar dynamische discussies aan te gaan. Even afstand nemen van de dagelijkse praktijksituatie, sparren.’

#### ***Wat zijn de nadelen aan jullie werkwijze?***

Martin: ‘We moeten er binnen de snelle groei voor waken dat de uitgangspunten behouden blijven, geen principes verloochenen. We moeten niet al het leuke protocolliseren. Goed organiseren is nodig, maar niet zaligmakend. Het gaat om het evenwicht.’ Max: ‘Totale vrijheid wordt sleets, alles reguleren doodt creativiteit, maar die balans blijven zoeken houdt het dynamisch. Dit is een redelijk ideale werkplek, maar niet vanuit zichzelf ontstaan en geen blijvend gegeven.’

Martin: ‘Zonder gezonde spanningen creëer je grafrust. Zonder wrijving geen warmte.’ Max: ‘Daarin is die junior-senior tegenstelling zo interessant, inspirerend. Juist omdat het afwijkt van wat ik zelf denk en doe is het aanvullend. Je moet bereid zijn die verschillen te accepteren, te waarderen zelfs.’ Martin: ‘Het gaat niet om ellenlange discussies, maar om het delen. Delen van kennis, inzichten, perspectieven en luisteren naar die verschillende verhalen. Het gaat nooit om “winnen”. Delen leidt altijd tot vermeerderen en het herkennen van elkaars passie. Dat leidt tot scharrelruimte die zowel voor de projecten als voor jezelf positieve bijvangst oplevert.’ •