

Reactie internetconsultatie toekomstscenario

Geloof in scenario

Wij geloven in dit nieuwe toekomstscenario waarmee ons huidige jeugdzorgstelsel op de schop gaat. Een scenario dat redeneert vanuit het gezin dat in de eigen wijk wordt geholpen. Het gezin wordt niet meer overgedragen, er wordt alleen expertise bijgeschakeld. Het regionale integrale veiligheidsteam werkt voor gezinnen en huishoudens van 0-100 en werkt samen met de lokale teams aan hun blijvende veiligheid. Rechters spreken zo nodig recht over integrale gezinsproblematiek en niet meer alleen over de kinderen of de volwassenen.

Integratie domeinen

Volwassenen zijn in de jeugdzorg vaak de sleutel tot de oplossing. Daarom is het van belang dat volwassenhulpverlening en jeugdhulpverlening niet alleen beter samenwerken maar dat gemeenten de domeinen jeugdzorg, WMO en volwassenhulpverlening integreren.

Houd het klein

Zorg dat de schaal van de samenwerking tussen de lokale teams en het regionale veiligheidsteam zo klein mogelijk is. Om elkaar te vinden, moet je elkaar kennen. En als je gezinnen op maat wil versterken, wil je samen leren en reflecteren. Idealiter is iedereen, ook het wijkteam, lid van het veiligheidsteam want veiligheid is een verantwoordelijkheid van iedereen.

Bemoedigende resultaten Blijvend Veilig

In de regio Amsterdam-Amstelland werken we met de pilot Blijvend Veilig al toe naar dit nieuwe toekomstscenario. De eerste resultaten zijn bemoedigend. Medewerkers geven aan niet meer terug te willen naar de oude werkwijze. We zien minder tot geen overdrachten, meer verbinding in de wijk, minder inzet van maatregelen en doorbraken bij gezinnen met een lange geschiedenis in hulpverlening.

Voorwaarde is wel dat alle organisaties meedoen en bereid zijn het eigen organisatiebelang los te laten. Dat is soms pijnlijk maar wel noodzakelijk.

Bloed, zweet en tranen

Een nieuw toekomstscenario. Op papier lijkt het zo eenvoudig en dat is het natuurlijk niet. Het kost bloed, zweet en tranen. Dat hebben we zelf ervaren toen we in de periode 2010-2013 als organisatie transformeerden naar een gezinsgerichte manier van werken met maatwerk per gezin.

Transformatie begint met een goede voorbereiding om daarna de mensen die het werk moeten doen in de lead te zetten. Dat lukt alleen als iedereen in de organisatie de noodzaak van veranderen voelt. Trek daar alleen al een jaar voor uit. Het betekent de blaren op je tong praten, met iedereen, maar dan ook echt iedereen. Met alle medewerkers in de organisatie en alle stakeholders buiten de organisatie.

Van programmaplan naar nieuwe werkwijze

Daarna volgen een programmaplan voor het ontwikkelen van een nieuwe werkwijze, afspraken hoe je met elkaar wil omgaan, hoe je ondersteund wilt worden en hoe je praat met gezinnen en met elkaar. Met een businesscase werd de noodzakelijke investering voor twee jaar intensieve transformatie onderbouwd. Een jaar later startte de eerste kleine groep professionals met hun ontdekkingsreis. Ze onderzochten samen hoe ze nu werken en ontdekten hoe weinig dat oplevert. Ze ontdekten waar procedures haperden. Na door een diep dal te zijn gegaan, kregen ze alle ruimte om een optimaal werkproces in te richten. Zo ontstond een nieuwe werkwijze en door daarmee te oefenen en netwerkpartners erin mee te nemen ontstond een nieuw normaal.

Reizen naar de bedoeling

Daarna begon de reis pas echt want in de daaropvolgende jaren namen zij stap voor stap de andere teams mee. We deden dit net zolang totdat iedereen werkte volgens één en dezelfde bedoeling. De reis was daarna niet klaar! We hebben sinds 2014 nog verschillende malen dezelfde reis ondernomen. De regels en de wereld veranderen immers steeds weer. De transitie naar de gemeente was ook weer aanleiding om te herijken of en hoe de bedoeling van het werk onder die sterk gewijzigde omstandigheden goed kon worden uitgevoerd.

We staan aan de vooravond van een nieuwe reis en het kan niet vaak genoeg gezegd, transformeren kost tijd. Dus, neem snel het besluit om op pad te gaan richting een nieuwe toekomst.