

Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming

Antwoorden op de vier consultatievragen toekomstscenario – juni 2021

1. Wat zijn volgens u de positieve aspecten van het toekomstscenario en waarom?

De Stichting Learning Together is positief over het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. We hebben het scenario integraal bestudeerd en reageren hier vooral op wat in het toekomstscenario het 2^e aspect ‘anders kijken, denken en werken’ staat en op het 4^e basis principe LEREND. Wij vinden de volgende belangrijkste positieve aspecten terug hierin:

- Dat er continu (reflectief) geleerd wordt en in alle ‘lagen’: politiek, bestuur, organisaties, teams en uitvoerende professionals.
- Dat het werken in de kind- en gezinsbescherming wordt gezien als een parallel proces aan het beschermingsproces in het gezin. Dit betekent dat professionals het nodig hebben om optimaal ondersteund te worden, net zoals de gezinnen en hun omgeving optimaal ondersteund moeten worden. Wij zijn positief over het gegeven dat dit een rode draad vormt in het handelen van bestuurders en alle betrokken overheidslagen, waarbij zij zich ten volle dienen te richten op het onderhandelen over en creëren van condities om professionals optimaal te ondersteunen.
- Het inzicht dat interventies soms werken, soms deels en soms ook niet. Soms gaat het ondanks alle toewijding en ingezette interventies alsnog mis in een gezin. Dit inzicht is een belangrijk gegeven voor (alle lagen) van de kind- en jeugdbescherming. En.... als dit geldt voor gezinnen is het ook geldig voor teams van professionals: gezinnen zijn niet maakbaar en dat is in zekere mate ook van toepassing op teams van professionals.
- Dat dit scenario een stap schetst naar een andere cultuur, die uitgaat van vertrouwen, en die de kracht van het gezin – en de naasten die bij dat gezin en de kinderen horen – stimuleert, zodat gezamenlijk gewerkt kan worden aan het verbeteren van de thuissituatie.
- Dat deze cultuurwijziging wordt ingezet en gedragen wordt door vier basisprincipes : gezinsgericht, rechts beschermend en transparant, eenvoudig en lerend.
- Dat er wordt gekozen voor een gezinsgerichte aanpak. Interventies gericht op individuen in het gezin hebben een minder duurzaam effect en zijn soms zelfs ineffectief. In het toekomstscenario wordt duidelijk dat ook gekozen kan worden voor interventies die gedwongen maatregelen inhouden, gericht op de volwassenen in het gezin.

2. In hoeverre denkt u dat het toekomstscenario de condities scheidt om kinderen, gezinnen en huishoudens effectief hulp te bieden en te beschermen en waarom vindt u dat?

Het toekomstscenario bevat een aantal zaken die we ondersteunen. Door het gezin te gaan zien als eenheid die beschermd dient te worden, kunnen meer kinderen veilig opgroeien en zich beter kunnen ontwikkelen. Het vermijden van een gesegmenteerde focus op kind- en jeugdbescherming zal voor een aantal gezinnen leiden tot minder negatieve effecten. De ontwikkeling van de regionale veiligheidsteams in samenhang met de lokale teams biedt een betere kans om de inzet van kindbeschermingsmaatregelen te verminderen. Uiteindelijk is een maatregelen een ultimatum

remedie, een laatste redmiddel, met op zich risico's op ongewenste nieuwe issues voor jongeren, gezinnen en betrokken professionals en organisaties.

De kans dat deze stelselwijziging gaat werken, wordt versterkt doordat er naast de structuuraanpassingen ook expliciet aandacht is voor het 'anders kijken, denken en werken'. Het inzicht dat hiervoor een cultuurverandering op alle niveaus noodzakelijk is, vergroot de kans dat het toekomstscenario ook daadwerkelijk betere condities schept.

Wel pleiten we er voor om het 'anders kijken, denken en werken' niet als 2^e aspect te zien, maar als een leidend principe te zien: en het structuur aspect volgend te laten zijn.

3. Welke aandachtspunten en/of suggesties wilt u verder nog meegeven voor het toekomstscenario en de implementatie ervan?

Belangrijke aandachtspunten zijn wat ons betreft:

- a. Aanpassing toekomstscenario: zie de stelseigenaar als cultuurdrager
- b. Formuleer een gezamenlijk leerstrategie; formuleer inhoudelijke doelen en een visie op leren (hoe leren we?); faciliteer transformerend leren in de praktijk
- c. Creëer een netwerkstructuur ter ondersteuning van het leren.

- a. Aanpassing toekomstscenario, zie de stelseigenaar als cultuurdrager

Er wordt aangegeven dat een cultuurverandering op alle niveaus noodzakelijk is en dat deze cultuurverandering het gevolg zal zijn van een continu (reflecterend) leerproces. In het toekomstscenario zou zichtbaar moeten zijn hoe de opdrachtgevers dit proces hebben vormgegeven en wat dit betekent voor de cultuur: hoe wordt er anders gekeken, gedacht en gewerkt. Anders gezegd: wij pleiten ervoor dat de opdrachtgevers de eerste cultuurdragers zijn. Beschouw opdrachtgevers als stelseigenaren die zichtbaar maken welke 'andere' cultuur we nastreven in de kind- en jeugdbescherming. Anders is het de vraag of dit gewoon een stelselwijziging is vergelijkbaar met voorgaande.

- b. Formuleer een leerstrategie

Transformeren is Leren. De transformatie van de zorg voor jeugd is natuurlijk al begonnen, voor sommigen minder zichtbaar of onvoldoende expliciet. Cruciaal is dat kennis over leren en transformeren inzichtelijk en beschikbaar komt. Niet (alleen) in de vorm van documenten op een site, maar vooral in het leren van en aansluiten bij voorlopers en het organiseren van parallelle processen. Vind voorbeelden van leer- en transformatie initiatieven, laat voorlopers toe in de eigen praktijk, zoek naar leer-mogelijkheden. Transformeren is een taai proces, dat om inspiratie, kennis, al werkenderweg ontwikkelen. Leren én doorzetten vraagt. De transformatie van de zorg voor gezin en jeugd is al gaande: er wordt veel geëxperimenteerd. Verzamel verhalen, maar ook evidentie, over wat werkt en wat niet werkt. Breng deze ervaringen dichtbij: zorg dat ze echt raken en inspireren. Faciliteer dat de gewenste transformatie een beweging wordt, gericht op verdieping en versnelling.

In het Toekomstscenario zijn geen inhoudelijke doelen opgenomen. Onduidelijk is waarom we deze stelselverandering willen uitvoeren. Inhoudelijke doelen als -het stoppen met het uit huis plaatsen van kinderen- zijn cruciale 'drivers' voor het handelen van professionals en alle lagen van bestuur.

We pleiten daarom voor het formuleren van een gezamenlijke, concrete en inhoudelijke ambitie, die inspireert en verbindt, die uitdaagt en focus aanbrengt; een gezamenlijke drijfveer en een toetssteen voor resultaten, juist op die momenten dat het spannend wordt of moeizaam gaat. Een ambitie die gaat over het samen steeds beter worden in het voorkomen van (herhaling van) kindermishandeling en huiselijk geweld en het eerder stoppen van acute onveiligheid. Over samen duurzame veiligheid creëren met gezinnen en hun omgeving, met aandacht voor herstel van de opgelopen schade. Over het stoppen met uithuisplaatsen van kinderen en het doorbreken van intergenerationele patronen. Uiteraard pleiten we voor een reflecterend leerproces waarin op regionaal niveau aan deze inhoudelijk doelen wordt gewerkt.

c. Creëer een structuur/netwerk ter ondersteuning van het leer en transformatie proces

In het toekomstscenario worden expertise platforms en een kennismakelaar geschetst. Wij pleiten ervoor om ook een landelijk (?) platform te creëren voor het leren en ontwikkelen in de Kind- en gezinsbescherming. Waarbij een landelijk expertiseteam gekoppeld aan dit platform het leerproces regionaal ondersteund.

De Stichting Learning Together heeft, als landelijk platform, de afgelopen jaren ervaring opgedaan met het organiseren van leer- en inspiratie bijeenkomsten onder de noemer 'leren met impact'.¹ Learning Together beschikt over een groep reviewers die opgeleid zijn om sessies te organiseren met professionals over een urgente situatie in de praktijk; gericht op het leren van deze professionals in de keten. Learning Together is erop gericht om dit professionele leerproces te benutten als input voor mogelijke aanpassingen in de samenwerking in de keten, die zonedig zouden moeten leiden tot het herzien van beleidsmatige en bestuurlijke afspraken. Met name dit tweede deel, leren van de praktijk, blijkt een taai proces te zijn, dat veel inzet en moed vraagt van de bestuurders en opdrachtgevers. Deze werkwijze, gekoppeld aan onze ervaringen, is de directe aanleiding om als Stichting een reactie te geven op het toekomst scenario. Wij pleiten er dus voor om onze en andere ervaringen met de aanpak van 'leren met impact op basis van de praktijk' te verbinden aan het leidende principe van 'leren' in het toekomstscenario.

Learning Together organiseert in samenwerking met het NJI (kennisinstituut) én de Associatie voor Jeugd inspiratie-sessies voor bestuurders uit de zorg voor jeugd en de kring van directeuren sociaal domein (gemeenten) en professionals. Doel is vooral om met bestuurders en directeuren scherper in beeld te krijgen hoe essentieel het is om als opdrachtgever dan wel bestuurder de drager van een cultuur van leren te zijn. Om inzicht te krijgen in het gezamenlijke belang vanuit verschillende rollen.

Wij willen graag, samen met onze partners, een bijdrage leveren aan het inzetten van het proces van continu leren en ontwikkelen van de Kind- en gezinsbescherming.

4. Wilt u vanuit uw kennis en ervaring nog nader reflecteren op een of meerdere van onderstaande aspecten van het toekomstscenario?

In de opmaat naar het anders werken wordt in hoofdstuk 2 geschreven dat er duidelijkheid moet zijn over de rolverdeling. Als voorbeeld wordt de rolverdeling tussen gezin en professionals beschreven als "De kennis van de inhoud en de uitvoering hoort bij de professionals. Net zoals de regie over het gezin bij het gezin hoort". Graag zouden we daar op willen reflecteren, we vragen ons af hoe in het gedwongen kader de regie bij het gezin kan blijven en hoe de professionals zonder de kennis van en uit het gezin hun werk kunnen doen. Wellicht zit hier wel de kern van de vaak problematische

¹ Zie voor de werkwijze en ervaringen van Learning Together de website.

samenwerking tussen gezinnen en professionals bij de uitvoering van
kinderbeschermingsmaatregelen.

Natuurlijk willen als Learning Together graag reflecteren op het verder ontwikkelen en uitvoeren van
de leer en transformatiestrategie.