

Gespreksformat interviews autonomie

Gespreksformat voor interviews met professionals in Justitiële Jeugdinrichtingen

Dit format kan worden gebruikt om met medewerkers van Justitiële Jeugdinrichtingen het gesprek aan te gaan over de mate waarin zij professionele vrijheid ervaren bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

Dit format is gemaakt en getest in een ontwikkelplaats van het Programma Professionalisering Jeugdhulp en Jeugdbescherming (PPJ&J).



Ter voorbereiding:



1. Doel interview

Eerste verkenning van de wijze waarop professionals in een organisatie hun professionele autonomie waarderen, hoe zij daarmee omgaan en waar zij ruimte voor verbetering zien.



2. Format

Individuele gesprekken van 45 minuten. Format en vragen ter inspiratie. Doorvragen op basis van antwoorden.



3. Respondenten

Gesprekspartners uit alle lagen van de organisatie om een brede vertegenwoordiging uit de organisatie van units en functielagen te krijgen.



4. Verslaglegging

Geaggregeerd niveau. Rapportage over grote lijnen uit alle gesprekken zonder vermelding van namen/functies.

1

Start

Interviewer stelt zichzelf voor en het licht het kader waarin dit interview plaats heeft toe. Hij/zij legt de context uit van deze gesprekken en de wijze waarop hier vervolg aan gegeven wordt. Interviewer stemt inleiding af op taal en niveau van geïnterviewde.

2

Inleiding

Er bestaat een groot verschil tussen medewerkers in de mate waarin zij vrijheden opzoeken in hun professionele context. De veranderingen in jeugdhulp en jeugdbescherming vragen veel van professionals. Daarmee wordt samen leren en reflecteren belangrijker. Om daar in een werkdag ruimte voor te vinden is voor veel professionals een uitdaging. Hierbij kan spanning spelen tussen de ruimte en autonomie voor de professional en de eisen die aan een professional worden gesteld, binnen de kaders van de organisatie en de sector.

Er moet veel gebeuren binnen de Justitiële inrichtingen en het werk kan onvoorspelbaar van aard zijn. In een context waar orde, beheersbaarheid, sturing en verantwoording belangrijk zijn, is het soms zoeken naar een manier waarop het beste gebruik gemaakt kan worden van de professionele vaardigheden van iedereen. Het afstemmen van management aspecten als procedures, prestatie-indicatoren en termijnen aan de ene kant en de bedoeling waarom de professional voor zijn vak koos aan de andere kant vergt de nodige aandacht.

In een tijd van schaarste zijn bevoegen en betrokken professionals nodig die hart voor de zaak hebben. Uitvoerende professionals halen hun inspiratie in de regel niet uit kerncijfers en sturingsinstrumenten, maar uit voortgang in de behandeling van de jeugdigen. Door te werken volgens de regels van sturing en controle door het management is de kans aanwezig dat het vakmanschap van de professional wordt uitgehold en de motivatie wordt verkleind. Het gevoel van eigenaarschap dat juist zo cruciaal is voor het bevoegen werken aan goede dienstverlening moet voldoende aanwezig blijven bij de professional.

In dit gesprek willen we graag bespreken hoe jij als professional dit ziet.

3

Gespreksvragen**A. Autonomie eigen ervaringen**

1. In hoeverre herken je de spanning tussen 'regels volgen' en de bedoeling?
2. Kan je daar specifieke voorbeelden van geven?
3. Hoe ga jij daarmee om?
4. Hoe gaan jouw collega's hiermee om?
5. In hoeverre leeft dit onderwerp? Hebben jullie het hier wel eens over? Hoe en wanneer?

B. Van organisatie naar individu

1. Bespreekbaar maken: Hoe kunnen we hier in de organisatie (meer) over praten?
2. Omstandigheden: Wat kan de organisatie doen om dit te faciliteren?
3. Veranderen: Als ik iets vind, wat kan IK dan doen om het te veranderen? [*'IK' is in dit geval de individuele professional*]

C. Waar hangen we dit in de organisatie? Haakjes?

1. In welke mate heeft het meerwaarde om het hier met elkaar over te hebben?
2. Zijn er processen, projecten of initiatieven in de organisatie die hiermee te maken hebben?
3. Indien ja: Welke/Wat? Hoe zie je die link? Hoe zouden die elkaar kunnen versterken?
4. Indien nee: Hoe zouden we uitwisseling hierover kunnen inbedden in de organisatie?