

‘Scholing houdt ons scherp’

Hoe kunnen jeugdorganisaties professioneler gaan werken? En hoe houden leidinggevenden en hulpverleners elkaar enthousiast? Medewerkers van drie organisaties geven hun visie: Tinten, welzijnsorganisatie in Drenthe en Groningen, Accare, kinder- en jeugdpsychiatrie, en Stichting Nidos voor alleenstaande vluchtelingkinderen.

DOOR MAYKE CALIS

Tinten: ‘In alle drukte toch reflecteren’

Wat doen jullie aan beroepsontwikkeling?

Hilda Nieboer, maatschappelijk werker jeugd bij Tinten: ‘We volgen trainingen en doen aan intervisie. Bij intervisie kijk je met je team met een helikopterblik naar een bepaalde zaak. Dat is verhelderend. Dankzij de training Signs of Safety kan ik de veiligheid van een kind beter inschatten.’

Marijke Olthof, hoofd afdeling kwaliteit en ontwikkeling: ‘De trainingen die we aanbieden zijn vooral gericht op meer kennis over onze doelgroepen. Door de transitie krijgen we andere hulpvragen, vaak met ernstiger problematiek. Ook in die gevallen moeten we hulp bieden: behandelen of doorverwijzen. Dat is nieuw voor ons. We doen daarom veel aan intervisie en wisselen ervaringen uit.’

Hoe enthousiasmeer je collega's om zich te ontwikkelen?

Marijke: ‘Werknemers zijn meestal enthousiast als we scholing aanbieden, omdat ze veel nieuwe taken hebben. Soms is die wel lastig te combineren met de hoge werkdruk.’

Hoe pak je professionalisering aan?

Marijke: ‘We leren medewerkers meer verantwoordelijkheid te nemen. Dat geeft soms onrust en onzekerheid. Zelfreflectie vind ik daarom heel belangrijk: in alle drukte met een team toch even stilstaan bij welke hulp je hebt geboden en hoe.’

Hilda: ‘We zitten in een overgangsfase, maar soms zou ik nu al meer instrumenten tot mijn beschikking willen hebben om mijn werk nog beter te kunnen doen.’

Welke tips zou je andere organisaties willen geven?

Marijke: ‘Werk samen. Zoek elkaar op en bekijk wat nodig is. Maak werknemers verantwoordelijk. Fouten maken mag, als je maar kunt verantwoorden waarom je het zo hebt aangepakt.’

Hilda: ‘Samenwerking is belangrijk, maar ook lastig. Mensen met verschillende achtergronden hebben eigen ideeën over hoe een zaak moet worden opgelost. Het beste zou zijn als alle organisaties samen onder één dak werkten.’

Waarom is professionalisering belangrijk voor cliënten?

Hilda: ‘Het houdt ons scherp. Zonder scholing krijg je blinde vlekken.’

Marijke: ‘Zo kunnen we cliënten de beste ondersteuning bieden.’ ●

PROGRAMMA PROFESSIONALISERING JEUGDHULP & JEUGDBESCHERMING (PJ&J)

In het programma PJ&J werken brancheorganisaties, beroepsverenigingen, gemeenten, cliëntorganisaties en initieel onderwijs samen aan professionalisering in jeugdhulp en jeugdbescherming. Professionalisering vraagt van jeugdhulpverleners dat zij actief bezig zijn met hun beroepsontwikkeling: zij houden hun kennis bij, vernieuwen hun werkwijzen en reflecteren samen

met collega's op situaties uit hun dagelijkse praktijk. Daarnaast bieden zij met collega's hulp die aansluit bij de vraag van het kind of hun naasten. Zij doen dit samen met andere betrokkenen uit de omgeving van het kind. Werkgevers faciliteren hierbij én zorgen er samen met professionals voor dat de juiste hulpverlener op de juiste plek wordt ingezet.

PJ&J houdt zich onder meer bezig met het verder ontwikkelen van het Kwaliteitskader Jeugd, de ontwikkeling van de beroepsregistratie en de beroepscode, cliëntgericht werken en leren en reflecteren.

‘Werk samen met andere organisaties’

Accare: ‘Ontwikkel je door opleiding en training’

Wat doen jullie aan beroepsontwikkeling?

Clasina van der Velde, regiomanager algemene zaken regio Drenthe van Accare: ‘Er is tegenwoordig veel ruimte om te leren, van een cursus “Moeilijke gesprekken” tot een complete opleiding tot cognitief gedragstherapeut.’

Sigrid Loonstra, hbo-behandelaar/cognitief gedragstherapeutisch werker: ‘Aan de meeste opleidingen is een supervisietraject verbonden. Daarnaast kun je binnen je team casussen bespreken.’

Hoe pak je professionalisering aan?

Sigrid: ‘We zijn steeds doelgerichter gaan werken. Vroeger voerden we regelmatig gesprekken zonder het kind erbij. Dat is nu ondenkbaar.’

Clasina: ‘Tien jaar geleden zijn we begonnen met het koppelen van functiebeschrijvingen aan competenties en salaris, waardoor medewerkers kunnen groeien in een functie. We zijn duidelijk over wat we van ze verwachten. Dat werkt goed.’

Hoe enthousiasmeer je collega's om zich te ontwikkelen?

Sigrid: ‘Door de opleidingen word je beter in je vak. Je kunt je competenties ontwikkelen; dat wordt gezien en beloond. Ik heb de opleiding tot cognitief gedragstherapeutisch werker gevolgd en zit nu in mijn intervisietraject.’

Clasina: ‘Het is belangrijk om zo open en eerlijk mogelijk te zijn: door verandering goed uit te leggen en medewerkers de kans te geven daarop te reageren.’

Welke tips zou je andere organisaties willen geven?

Sigrid: ‘Luister goed naar het kind en denk ook buiten de gebaande paden. Houd het leven van een kind zo normaal mogelijk, bijvoorbeeld door meer gebruik te maken van zijn sociale netwerk of dat van het gastgezin.’

Clasina: ‘Probeer niet alles tegelijk te veranderen. Werk samen met andere organisaties.’

Waarom is professionalisering belangrijk voor cliënten?

Sigrid: ‘Hulp wordt efficiënter en beter voor kinderen en hun ouders.’

Clasina: ‘Er is nu ruimte voor kritische collega's en veel meer discussie, waardoor de zorg voor cliënten verbetert.’ ●

Nidos: ‘Meer verantwoordelijkheid en teamwerk’

Wat doe je aan beroepsontwikkeling?

Milou Fiselier, regiomanager Zwolle bij Nidos: ‘Wij zijn daar al heel lang mee bezig: eerst volledig gericht op informatievoorziening, nu op scholing van medewerkers. Wij doen dat onder andere door trainingen aan te bieden en met methodische casuïstiekbesprekingen.’

Guy N'Gouan, jeugdbeschermer: ‘Behalve jeugdbeschermer ben ik ook praktijkbegeleider: ik neem geregeld nieuwe collega's onder mijn hoede. Onlangs heb ik een training gevolgd om betere vragen te stellen aan mensen uit andere culturen.’

Hoe pak je professionalisering aan?

Milou: ‘De taak van jeugdbeschermers is ingrijpend veranderd: ze hebben meer verantwoordelijkheid en vrijheid gekregen. Dat leidde aanvankelijk tot weer-

stand. Door duidelijk uit te leggen wat de bedoeling was en goed te luisteren, hebben we ze mee gekregen. De meesten willen namelijk graag meer verantwoordelijkheid dragen.’

Guy: ‘Vroeger kon je alleen met je regiomanager over een casus sparren. Nu praat je daarover met een heel team en kijkt de manager vanaf de zijlijn toe. Ik kan zelf hulp inschakelen als ik dat wil.’

Hoe enthousiasmeer je je collega's om zich te ontwikkelen?

Guy: ‘Ik vond het prettig dat er bijeenkomsten waren waar je over alle vernieuwingen direct vragen kon stellen aan leidinggevenden. Ook kon je via platformgroepen klachten en onduidelijkheden doorgeven. Die werden dan met de leidinggevenden besproken.’

Milou: ‘Als leidinggevende wist je zo wat er leefde op de werkvloer.’

Welke tips zou je andere organisaties willen geven?

Milou: ‘Voer platformgroepen in. Je geeft medewerkers een stem, waardoor oplossingen beter worden.’

Guy: ‘Communicatie is het allerbelangrijkste. Kijk ook hoe andere organisaties het doen. Wij overleggen bijvoorbeeld geregeld met collega's in andere steden over onze werkwijze.’

Waarom is professionalisering belangrijk voor cliënten?

Guy: ‘Omdat we dan samen betere oplossingen vinden. Jeugdbeschermers worden nu serieuzer genomen. Wij zien de jongeren de hele dag.’

Milou: ‘Collega's overleggen veel met elkaar, waardoor ze beter kunnen beslissen over welke hulp het beste past in een bepaalde situatie.’ ●