



Februari 2007

Jeugdformaat is verheugd dat de wachtlijsten zijn weggewerkt

## 16 en 18 januari 2007 stonden in het teken van kwaliteit

Dat de wachtlijsten verdwenen zijn was reden voor een feestje. Het komende jaar kan Jeugdformaat zich in de organisatie richten op het vergroten van de kwaliteit. Er staat scholing op het programma en de residenties worden opgeknapt. Ook is er een bouwsteenmethode geïntroduceerd om de verschillende methodieken te verfijnen.

stichting  
**jeugdformaat**  
organisatie voor jeugdhulpverlening

### Ambities voor 2007

- Opknappen residenties
- Scholing voor medewerkers
- Geen wachtlijsten
- Cliëntparticipatie
- Versterken in- en externe samenwerking
- Investeren in kwaliteit
- Beter aansluiting allochtone groepen

'De essentie voor 2007 is het verbeteren van de kwaliteit. Van de medewerkers en van de organisatie', zei algemeen directeur Fred Venus bij de opening van de tweedaagse Nieuwjaarsduik. 'We gaan geïnspireerd door op de lijn die we hebben ingezet en we willen jullie nog beter toerusten om dit prachtige werk te doen.'

'Ik maak nu een half jaar deel uit van deze club', zei de nieuwe directeur Bas Timman. 'En het bevalt me uitstekend. Ik ben in een organisatie terecht gekomen die veel heeft bereikt en nu kan gaan oogsten.'

De medewerker staat het komende jaar centraal, vertelde ook manager Barbara Berkelaar, manager residentiële hulp. 'We gaan investeren in mensen, want we willen hulp die werkt voor cliënten en medewerkers. Daarom hebben we een scholingsprogramma voor de residenties opgezet.'

**'De afgelopen tien jaar overheerste de visie dat hulp zo kort en zo licht mogelijk moest zijn, maar daarmee zijn we op grenzen gestuit'**



### Feestje vieren

Hetty Goedvolk, manager ambulante hulp, blikt terug op het succes van afgelopen jaar. 'Op het gebied van wachtlijsten heeft Jeugdformaat een feestje te vieren', zei ze. Vorig jaar stonden er 260 kinderen op de

wachtlijst. Op 31 december 2006 waren dat er nog maar 3. 'Dat was mogelijk doordat we full speed de extra formatie hebben ingezet die we voor het wegwerken van de wachtlijsten hebben gekregen. We hebben de wachtlijst-kinderen uit de anonimiteit gehaald door in de wachtlijst op te nemen hoe ver men met opname gevorderd is. Zodoende konden we problemen of obstakels met elkaar uitwisselen. Door elkaar zo direct te benaderen is een grotere betrokkenheid ontstaan bij de wachtlijst en alle kinderen die er op staan. De volgende vraag is: hoe houden we dit zo?!' Een van die kinderen was Guan, de jongen die vorig jaar al maanden op de wachtlijst bleek te staan. Barbara Berkelaar vertelde dat er voor Guan een pleeggezin gevonden is, waar hij in de weekenden en tijdens vakanties is. Binnenkort gaat het gezin verhuizen naar een groter huis en dan kan Guan daar echt gaan wonen.' Het doel voor 2007 is om geen wachtlijsten te hebben en alle jongeren binnen negen weken te helpen.

### Scherp blijven

Tijdens de Nieuwjaarsduik werd ook stilgestaan bij de berichtgeving over falende jeugdzorg. De drama's waarbij kinderen werden vermoord door ouders die onder toezicht stonden, raken ook de medewerkers van Jeugdformaat. 'We moeten ons er niet door laten verlammen en niet in paniek raken', zei Bas Timman. 'De afgelopen tien jaar overheerste de visie dat hulp zo kort en licht mogelijk moet zijn, maar daarmee zijn we op grenzen gestuit. Natuurlijk hebben we geloof in de kracht van ouders en kinderen, maar we moeten scherp blijven en ingrijpen als het nodig is.'

### Pimp de residenties

Door betere samenwerking tussen de organisaties zal de hulp verbeteren. Voor Fred Venus was de overeenkomst met De Jutters

daarom zijn persoonlijke hoogtepunt van 2006. Hij refereerde aan de besloten voorziening instelling JX, die in het najaar door

**'We gaan geïnspireerd door op de lijn die we hebben ingezet, en we willen jullie nog beter toerusten om dit prachtige werk te doen'**



### Tweehonderdduizend kopjes koffie

Judith van der Sman krijgt de Jeugdformaat-badjas omgehangen door Fred Venus en Bas Timman. 'Ik kan wel door de grond zakken', zei de winnares van de Jeugdformaat-superquiz. Zij dankte haar overwinning aan de gok dat er afgelopen jaar tweehonderdduizend kopjes koffie zijn gedronken bij Jeugdformaat. Het waren er ruim 224 duizend, maar Judith zat daar het dichtste bij. Daarmee won ze de finale.

Ook de twee directeuren hadden uitstekend gescoord tijdens de Nieuwjaarsduik. Bas Timman had bij het speeddaten maar liefst vier afspraakjes geregeld. En Fred Venus meldde verheugd dat hij een date heeft om samen met Daphne en haar collega's een nachtdienst te draaien in een residentie voor complexe problematiek. 'Ik kom om vijf uur helpen met het eten, douchen en kinderen naar bed brengen. En dan maar afwachten of er 's nachts niks gebeurt. Iedereen zegt dat ze tijdens de nachtdiensten kunnen slapen, maar ik vermoed dat ik nauwelijks een oog dicht zal doen.' Mentaal is Fred er helemaal klaar voor. 'Ik moet nog wel even een nette pyjama kopen.'



## WORKSHOP 1: JIJ BENT DE BAAS – EFFECTIVITEIT VAN DE HULP

### Slimme doelen formuleren

**Van de subsidiegever moet Jeugdformaat haar effectiviteit van de hulp gaan meten. Daarbij is het belangrijk dat de geformuleerde doelen van hulpverleners realistisch zijn. Dan is de evaluatie dat straks ook.**

Het Stadsgewest Haaglanden, waarvan Jeugdformaat haar budget krijgt, neemt nu nog genoegen met een rapportage waarin staat hoeveel cliënten er zijn geholpen. 'Maar over enkele jaren zal dit niet meer voldoende zijn. Dan willen zij weten of en hoe die cliënten daadwerkelijk zijn geholpen. Aan de hand van cijfers uit het jaarverslag werd getoond dat een groot deel van de doelen niet wordt gehaald. Schieten we tekort of zijn de doelen niet goed gesteld? Als voorbeeld de behaalde resultaten binnen TLG (Trainen en Leren in Groepsverband): slechts 25 procent heeft de doelen gehaald, ruim de helft heeft 'voortgang geboekt' en 18 procent heeft de doelen niet gehaald. De groep kwam al snel tot de slotsom dat deze cijfers beïnvloedbaar zijn door de manier waarop je de doelen formuleert. Door haalbare, niet te hoog gegrepen doelen te stellen, kan de verhouding veranderen tussen 'voortgang geboekt' en 'doel behaald'.

#### 'Vooral de R van realistisch is belangrijk'

'Afgelopen jaar zijn de ambulante hulpverleners getraind in het 'smart' formuleren van doelen (specific, measurable, achievable, realistic en timed). Daarbij is vooral de R van realistisch belangrijk. Komend jaar zijn de pedagogisch medewerkers aan de beurt; de deelnemers suggereerden om bij deze training voortaan aandacht te besteden aan de formulering. 'Formuleer de doelen in begrijpelijke taal, zodat ook jongeren en ouders ze snappen.'



Een deelnemster noteert de suggesties van haar groep.

## WORKSHOP 2: JOUW WERK IS MIJN THUIS – INVLOED VAN JONGEREN EN OUDERS

### Iedereen krijgt een stem

**Aan het eind van dit jaar moet er een plan liggen hoe Jeugdformaat wil omgaan met cliëntenparticipatie. De deelnemers van deze workshop konden hiervoor alvast input leveren.**

Welke invloed heeft je werk eigenlijk op jongeren? Uit een voorlichtingsfilm over de aanpak van kindermishandeling bleek hoe lastig het is je dit te realiseren. De deelnemers aan de workshop zagen door de ogen van jongeren hoe het goed maar ook hoe het fout kan gaan bij jeugdhulpverlening. Moraal van de film: in de praktijk slagen we er niet altijd in een veilige omgeving te creëren. Cliëntenparticipatie kan daarbij een rol spelen. 'Staan we er wel genoeg bij stil dat ons werk hun leven is?', vroeg workshopleider Cees Hofland zich af. 'Betrekken we de jongeren en hun ouders wel genoeg bij de hulpverlening?' Uit een paar korte kijkspelletjes bleek hoe gekleurd ieders waarneming is. Vragen als 'hoeveel engeltjes zie je in dit plaatje?' en 'welke kleuren zie je als je dit papier dichtert naar je neus laat komen?' leidden tot totaal verschillende antwoorden. Conclusie: het is maar hoe je ernaar kijkt, en dat geldt ook vaak voor de hulpverlening.

## Wat willen de jongeren en de ouders?

In 2007 wordt een plan over cliëntparticipatie uitgevoerd. Tijdens de workshops mochten de deelnemers hiervoor input leveren. In twee groepen konden ze bedenken hoe zij – in hun rol van ouder of jongere – betrokken willen worden bij de verschillende fasen van de hulpverlening: de startfase, de uitvoeringsfase en de afrondingsfase (nazorg). Alle verzamelde input is binnenkort op het intranet te lezen.



Een deelnemer houdt twee gekleurde cirkels voor haar gezicht. De oefening leidde tot verrassende verschillen: iedereen zag andere kleuren. Verschil in waarneming (in de praktijk!).

## WORKSHOP 3: TUSSEN SPRUITEN EN COUSCOUS – CULTURELE DIVERSITEIT EN NIEUWE SPOREN

### Allochtone hulpvragen

**Uit onderzoek blijkt dat allochtonen veelal in een later stadium in aanraking komen met hulp en bovendien eerder uitvallen. Hoe kan Jeugdformaat adequaat reageren op allochtone hulpvragen? 'Als je niets weet over de cultuur, wordt hulpverlening heel lastig.'**

'Kijk eens om je heen. Hoeveel allochtonen zie je in de zaal?' 'Hier zit er één!' riep een deelnemer enthousiast. De kern van de vraag was duidelijk. De samenstelling van de medewerkers van Jeugdformaat staat niet in verhouding tot de diversiteit van de cliënten. Dit kan leiden tot verkeerde beeldvorming, communicatie en informatie. Zo vrezen nogal wat allochtone ouders dat jeugdzorg hun kinderen zal afnemen.

**'Ik denk dat het voor allochtonen ook bedreigend kan zijn om iemand uit eigen kring als hulpverlener te krijgen'**

#### Lekker eten

De vraag rees of allochtone gezinnen altijd aan allochtone hulpverleners moeten worden gekoppeld. 'Dan ga je het probleem uit de weg', merkte iemand op. 'Ik denk dat het voor allochtonen ook bedreigend kan zijn om iemand uit eigen kring als hulpverlener te krijgen', stelde een ander. 'Maar als je niets weet over de cultuur, dan wordt hulpverlening heel lastig', vond de volgende spreker.

Er kwam een voorbeeld ter sprake van een creools jongetje dat te zwaar was. Maar zijn moeder vond hem helemaal niet te dik. Het hele gezin bleek van lekker eten te houden. Ook zwaardere kwesties zoals eerwraak kwamen aan de orde. 'We kunnen allochtonen amper begrijpen', zei iemand. 'Soms speelt er bij ons ook angst mee.'



Deelnemers schrijven suggesties op een groot vel papier.

## WORKSHOP 4: WIKKEL IN... WIKKEL UIT... – JEUGDFORMAAT ALS WERKGEVER

### Tijd voor een loopbaanbeleid

**Jeugdformaat heeft meer mensen nodig. Daarom groeit de behoefte aan een professioneel loopbaanbeleid.**

Tijdens het voorstelronde gaven twee van de ongeveer dertig deelnemers aan dat ze een andere baan zoeken bij Jeugdformaat. Er zijn veel loopbaangedachten, maar een gestructureerd loopbaanbeleid, wat is dat eigenlijk? De noodzaak om medewerkers te behouden is groot. Jeugdformaat groeit en tegelijk verlaten jaarlijks ongeveer honderdvijftig mensen de organisatie. Uit onderzoek blijkt dat dit hoge verloop meestal niet komt door ontevredenheid met de organisatie, maar door het ontbreken van toekomstperspectief. Natuurlijk worden er wel POP-gesprekken gehouden, in het kader van een persoonlijk ontwikkelplan, maar een structureel loopbaanbeleid ontbreekt vooralsnog.

Via een rollenspel mochten deelnemers bedenken hoe een goed loopbaangesprek wordt gevoerd. Al gauw bleek dat sommige voorzieningen een specifieke problematiek kennen. Bijvoorbeeld de voorziening waar vooral de nieuwe medewerkers snel vertrekken vanwege het ontbreken van een inwerkprogramma. Ook kwam naar voren dat sommige medewerkers wel iets anders willen doen binnen Jeugdformaat, maar dit niet doen vanwege de jongeren. 'De jongeren hebben al zo veel met wisselingen te maken. Ik zou me schuldig voelen als ik ook nog eens wegga.'

**'De jongeren hebben al zo veel met wisselingen te maken. Ik zou me schuldig voelen als ik ook nog eens wegga'**

Een van de deelnemers waarschuwde voor te veel veranderingen in korte tijd. 'Jeugdformaat heeft de neiging snel en veel te veranderen. Soms is dat prima, maar het kan ook té zijn'.



Tijdens een rollenspel oefenen deelnemers met een loopbaangesprek.

## WORKSHOP 5: OVER DE SCHUTTING – SAMENWERKING MET PARTNERS

### Een alternatief voor de gevangenis

**Jeugdformaat heeft met verschillende organisaties een samenwerkingsverband gesloten om de hulpverlening zo goed mogelijk op de vraag te laten aansluiten. Tijdens de workshop konden deelnemers onder andere kennis maken met Jeugdzorg Extra (JX).**

In de zaal stonden vijf schuttingen opgesteld. Achter de houten hekken zaten de medewerkers die betrokken zijn bij projecten met nieuwe partners klaar om uitleg te geven. Aan de hand van casussen moesten de deelnemers bedenken bij welke partner ze met een fictieve cliënt konden aankloppen.

Een van de groepjes kreeg het dossier van Marita, een tiener met een lange hulpverleningsgeschiedenis. Haar moeder heeft een stemmingsstoornis, haar drie zussen zijn van een andere vader en haar eigen vader heeft Marita nooit gekend. Op het vmbg ging het na de dood van haar oma helemaal mis. Marita raakte in het loverboycircuit en na een overal kwam ze in de gevangenis. Welk hulpaanbod is geschikt voor Marita? Het groepje dat deze



casus bekeek, aarzelde geen moment. Ze stapten meteen naar JX: Jeugdzorg Extra. Achter de schutting zat Anja Ootes om uitleg te geven. JX gaat in oktober van start, vertelde Anja, als samenwerkingsverband tussen De Jutters en Jeugdformaat. Het biedt een alternatief voor de plaatsing in een justitiële jeugdinrichting. Ook kinderen uit het westen van het land kunnen straks in de buurt worden ondergebracht. Tot nu toe is men aangewezen op gesloten instellingen in het oosten van het land. 'Voor de meeste kinderen is het belangrijk dat ze hun oude banden enigszins kunnen behouden', aldus Anja.

**'Bij de meeste kinderen is het belangrijk dat ze in staat zijn om hun de oude banden enigszins te behouden'**

#### Kinderen vragen er zelf om

Het verhaal van Marita bleek geen uitzondering. Van de jongeren die in de gevangenis zitten, bestaat tweederde uit meisjes. Dat heeft te maken met loverboys, borderline-problematiek, verslaving, gedragsproblemen en eventueel een delict. De groep was ervan overtuigd dat JX in een behoefte voorziet. 'Ik ken kinderen die zelf vragen of ze naar een gesloten instelling kunnen. Ze hopen daar wat rust te vinden.'



#### WORKSHOP 6: NO KIDDIN' – KWALITEIT

### Kwartetten met protocollen

**Het Stadsbestuur Haaglanden stelt als voorwaarde voor de subsidie dat Jeugdformaat een kwaliteitscertificaat haalt. Daarom is er een handboek opgesteld met protocollen, waarmee deelnemers alvast konden oefenen. 'Mag ik van jou, van het kwartet pleegzorgbegeleider, de instructie voor het informeren van de cliënt?'**

Wat betekent het nieuwe kwaliteitssysteem voor jou? Door het spelen van een spelletje kwartet kwamen deelnemers in aanraking met de protocollen die voor alle functiegroepen zijn ontwikkeld. Bij 'het kwartet pleegzorgbegeleider' gaat het bijvoorbeeld om instructies voor het informeren van de cliënt. Vervolgens moesten verschillende groepjes aan de hand van een case over een probleemgezin met behulp van het kwaliteitshandboek noteren welke richtlijnen of protocollen van toepassing zijn. Sommige deelnemers bekenden dat zij niet alle

**'Eigenlijk zou je de meest relevante en nieuwe procedures in je team moeten bespreken'**



procedures kenden die zij tegenkwamen. 'Eigenlijk zou je de meest relevante en nieuwe procedures in je team moeten bespreken', vond men. Anderen gaven aan het handboek op het intranet te hebben gevonden.

#### Transparante afspraken

Het boek is een voorwaarde om het kwaliteitscertificaat te halen. En het behalen van het certificaat is weer een vereiste van subsidieverstrekker Stadsbestuur Haaglanden. Daarnaast vindt Jeugdformaat het belangrijk om transparant te zijn in de onderlinge afspraken.

Het resultaat: 'huiswerk' voor de workshopleiders in de vorm van tips en suggesties voor het kwaliteitshandboek.

#### WORKSHOP 7 STAPELEN EN SCHAKELEN – OVER DE VERSCHILLENDE ROLLEN IN SAMENWERKING

### Samen bouwen

Samenwerken is een belangrijk aandachtspunt binnen Jeugdformaat. Elkaar weten te vinden, goede overdrachten en hulp durven vragen en geven aan elkaar. De deelnemers gingen aan de slag met lego-blokken. Wie wordt de leider van de groep? Wie neemt welke kleur? De rolverdeling begint meteen.



*Een deelnemer aan workshop 7 laat zien hoe het bouwwerk van haar groep er eigenlijk uit had moeten zien. Het plaatje werd pas na afloop vrijgegeven; het was de bedoeling dat verschillende groepen op basis van mondelinge instructies een lego-bouwwerk maakten. Dat leidde tot uiteenlopende resultaten, maar het was vooral ook een mogelijkheid om met verschillende rollen te experimenteren. Er kwamen natuurlijke leiders bovendrijven, er waren onvrijwillige leiders, doeners, denkers, stimulators en observatoren. Na het bouwen werd de parallel richting de dagelijkse praktijk getrokken. Nemen we altijd zo'n afwachtende houding aan? Vinden we dat alle informatie vanuit de leiding moet komen? Of hebben we hierin ook een eigen verantwoordelijkheid? Er werden open gesprekken gevoerd. Uiteindelijk kreeg iedereen de opgave mee om vanaf morgen iets op dit gebied anders aan te gaan pakken. 'Ik ga stoppen met mopperen!', riep iemand spontaan.*

#### WORKSHOP 8: TO BE OR NOT TO BE – IDENTITEIT EN IMAGO

### Jeugdformaat moet open, doelgericht en deskundig zijn

**Niet alleen mensen hebben normen en waarden. Ook organisaties formuleren waarden, die ze tot uitdrukking laten komen in hun imago. Deelnemers brainstormden over de kernwaarden van Jeugdformaat.**

Medewerkers voelen zich alleen thuis bij een organisatie als hun eigen waarden overeenstemmen met die van de organisatie. 'Als je respect heel belangrijk vindt, maar je collega's kraken je steeds af, kan dat leiden tot depressie, boosheid en zorgelijkheid.' Denk eens aan Interpolis, dat al jaren uitdraagt dat het draait om vertrouwen, transparantie en gelijkwaardigheid. Deze kernwaarden leidden tot de slogan: 'Interpolis. Glashelder.' Die kernwaarden gelden voor medewerkers, klanten, werkomgeving, organisatie en zelfs het pand. Als een organisatie de eigen kernwaarden niet waarmaakt, prikken mensen er zo doorheen. 'Het mogen dus geen loze kernwaarden zijn, maar ze moeten

**'Kernwaarden moeten daadwerkelijk worden vertaald in organisatie en gedrag.'**

daadwerkelijk worden vertaald in organisatie en gedrag.' Na de inleidingen werden vier filmpjes getoond met verschillende kernwaarden over het werk van Jeugdformaat, gemaakt door collega's. Na afloop werd de deelnemers gevraagd hun gedroomde kernwaarden voor Jeugdformaat te formuleren. Uit de scores van verschillende workshoprondes bleek dat de medewerkers een organisatie wensden die open, doelgericht en deskundig is.



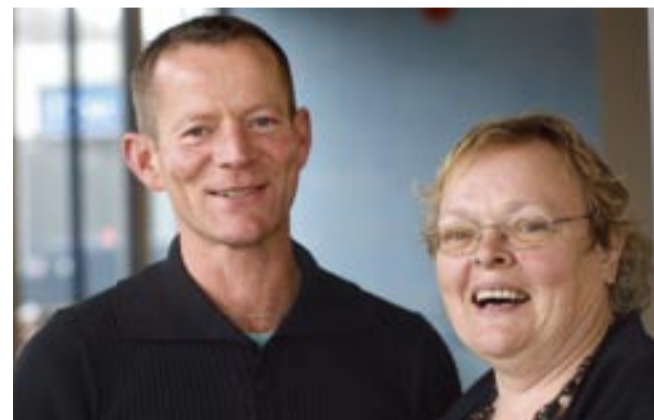
De deelnemers aan workshop 8 op kleurige fatboys.

#### WORKSHOP 9 SPEEDDATEN – LEER JE COLLEGA KENNEN

### 'Ik wil jou nog wel eens spreken'



De deelnemers aan workshop 9 zijn druk aan het speeddaten (foto boven). Het bleek een van de populairste programmaonderdelen tijdens deze Nieuwjaarsduik, ook de directie deed eraan mee. Onder Peter Streefkerk en Lia Roest, die elkaar helemaal hebben gevonden. Ze bleken al jaren op hetzelfde kantoor te werken, maar hadden elkaar nooit gesproken. Volgens Lia is dat omdat ze veel buiten kantoor en in de avonden werkt.



*Peter: 'Jij bent dus een uithuizige bij Jeugdformaat. Ik hoor trouwens goede verhalen over de cursussen die jullie voor pleegouders organiseren.' Lia: 'We hebben groepsbijeenkomsten voor mensen die zich als pleegouder hebben aangemeld, en tijdens individuele gesprekken stellen we de meer diepgaande vragen.' Peter: 'Wat mij ingewikkeld lijkt, is dat je aan de ene kant heel graag pleeggezinnen wilt hebben, maar dat sommige mensen niet geschikt zijn. Hoe ga je daarmee om?' Lia: 'We hebben vijf criteria waar mensen aan moeten voldoen. Je moet bijvoorbeeld open zijn en in een team kunnen werken. Ook moet je in staat zijn het zelfbeeld van het kind op te vijzelen.' Peter: 'Ik ben een alleenstaande man met hond, in een huis met weinig ruimte. Kan ik pleegouder worden?' Lia: 'Als pleegouder voor alleen de weekdagen zijn de eisen wellicht iets minder zwaar.' Lia: 'Geef me je e-mailadres maar. Ik wil jou nog wel eens spreken.'*



## WORKSHOP 10: HOE DIE NIE – HOE DIE WEL? – WACHTLIJSTEN

### In opstand tegen het systeem

Het afgelopen jaar heeft Jeugdformaat de wachtlijsten vrijwel geheel weggewerkt. Hoe is dat mogelijk, wilde 'de rechter' weten. 'Forceren loont.'

In de zwarte kaftan van de rechter hing een witte handdoek die zijn bef moest voorstellen. Zijn rechterhand, Houdini genaamd, droeg een hoge hoed en had een trommeltje in zijn hand. Het was staatssecretaris Ross geweest, vertelde de rechter, die had bepaald dat er bij organisaties als Jeugdformaat geen wachtlijsten meer mochten zijn. Dat betekende dat er voor een kleine driehonderd kinderen een plek moest worden gevonden. Het was hard werken, maar op 31 december 2006 stonden er nog slechts drie kinderen op de lijst. Hoe is dat gelukt, vroeg de rechter zich af. Kwam dat soms door te forceren? De zaal moest dat beamen.

'Ik zie hulpverleners die met hun kind voordringen', vervolgde de rechter provocerend, 'en het plekje van een ander innemen.' Het verweer was duidelijk. In het wachtlijststelsel wordt 'wie het eerst komt, die het eerst maalt' gehanteerd. Op verzoek worden daar uitzonderingen in gemaakt voor schrijnende gevallen. Nu de wachtlijst weg is valt er niks meer voor te dringen.

**'Als je volgens het boekje werkt, moet een kind maanden wachten'**

#### Bovenop de stapel

De rechter wilde van een medewerkster van de administratie weten wat ze ervan vond als hulpverleners vroegen om hun dossier hoog op de stapel te leggen. 'Dat komt voor', bekende ze. 'Ze zeggen dan: deze cliënt heeft spoed.' De rechter trok zijn wenkbrauwen op. 'Dus zelfs de administratie geeft toe dat forceren loont.' De rechter betwijfelde of er dan ooit iets wezenlijk zou veranderen. 'Wij komen in opstand tegen het systeem', zei een vrouw. Houdini reageerde: 'Je trekt een grote

bek open en spant samen om je zin door te drijven.' Tegen twee deelnemers die niets voor doorduwen voelden, zei hij: 'Jullie kinderen zullen nooit aan bod komen. Jullie zijn te weinig zelfbewust en laten te weinig geluid horen over de strubbelingen die het systeem in de werkpraktijk met zich meebrengt.'



Elwin Monteiro als Houdini tijdens de workshop over het wegwerken van wachtlijsten.

## WORKSHOP 11: VERBOUWEN – MET DE BOUWSTEENMETHODE

### Bouwstenen aandragen

Om de methodieken die Jeugdformaat hanteert verder te ontwikkelen, heeft de organisatie gekozen voor de bouwsteenmethode. Daarin wordt een methodiek eerst beschreven in een nul-versie. Vervolgens dragen medewerkers 'stenen' aan voor het uitbouwen van de methode.

In deze basisversie is niet alleen de inhoud van het werk, maar ook de houding van de professional en de organisatie van het werk beschreven. De bouwsteenmethode moet ervoor zorgen dat de nul-versie verder wordt ontwikkeld. De workshopleiders legden uit dat er vier soorten bouwstenen zijn: treffers (iets uit

de methode wat werkt), missers (iets uit de methode wat niet werkt), vondsten (iets wat goed werkt, maar niet in de methode is opgenomen) en knelpunten (een probleem waar de methode niets over zegt).

**'De bouwstenen worden door de medewerkers zelf, dus bottom-up, aangedragen'**

#### Voorstellen toetsen

De workshopleider vroeg de deelnemers een case in te brengen. Mascha, werkzaam bij de daghulp voor jonge kinderen, had een suggestie. 'Het valt me op dat ouders veel begeleiding nodig hebben met opvoedingstechnieken. Zou er niet een basiscursus opvoeden moeten komen? Ik denk dat het handig is om meerdere ouders bij elkaar te zetten, zodat ze van elkaar kunnen leren.' De andere deelnemers stelden vragen en kregen daarna de gelegenheid adviezen te geven. Volgens de bouwsteenmethode zouden deze adviezen vier maal in het team moeten worden getoetst. Daarna kunnen ze worden doorgestuurd naar het ontwikkeloverleg, waarin managers, leidinggevendenden, medewerkers en gedragswetenschappers zitten. Zij besluiten of het voorstel wordt toegevoegd aan de nul-versie. Doordat medewerkers de bouwstenen zelf aandragen wordt de nul-versie een levende methode.



Bob de Bouwer stond model voor het werken met de bouwsteenmethode.

## En? Iets aan gehad?



### "Tijd om te oogsten"

Karin Toet, werkbegeleider bij gezinshuizen

'Ik hoop dat we met Jeugdformaat na alle veranderingen kunnen genieten van het resultaat, want dat mag er zijn. Door alle drama's staat de jeugdhulpverlening in het middelpunt van de belangstelling. Vanuit de gezinshuizen richten wij ons er ook op dat een kind zo mogelijk terug kan naar huis. De vraag is welke risico's je daarbij neemt. Het gaat om de balans tussen je eigen normen en waarden en die van het gezin. Er wordt hard gewerkt aan samenwerking tussen de verschillende instanties. Maar ook binnen de eigen organisatie kunnen de contacten beter. Het speeddaten was dan ook een perfecte start van de dag.'

### "Voor vragen over andere culturen"

Sumeyra Akaltun, vertegenwoordiger Nieuwe Sporen.

'Het is de eerste keer dat ik de Nieuwjaarsduik meemaak. Ik vind het erg inspirerend dat mensen zo enthousiast zijn. Tijdens de workshop over diversiteit, die ik samen met collega's geef, bleek dat mensen meer willen weten over de achtergronden van allochtonen. Dat heeft me ervan overtuigd dat ik de goede beslissing heb gemaakt; sinds kort ben ik bruggebouwer tussen Jeugdformaat en Nieuwe Sporen. Als hulpverleners vastlopen bij allochtone gezinnen waar zaken als eerwraak, suïcide en mishandeling spelen, kunnen ze bij mij terecht. Ook met vragen over culturele aspecten trouwens, zoals: kun je bij een Marokkaans gezin de vrouw een hand geven? Soms geef ik alleen informatie. Maar ik kan ook besluiten dat er een vertrouwenspersoon aan te pas komt.'



### "MDFT is een eye-opener"

Arno Lok, pedagogisch medewerker:

'Het was in één woord: fantastisch. Ik kom net uit de workshop "over de schutting". Daar hoorde ik over een manier van hulpverleners die

vrij nieuw is, MDFT (Multi-Dimensional Family Therapy). Het is tegelijkertijd jammer dat ik daar nu pas van hoor, want drie maanden geleden zat ik om zo'n aanpak te springen. Het ging om een drugsverslaafde jongen van zestien jaar. We hebben gekeken voor een werktraject in Frankrijk, maar hij wilde niet. Nadat hij bij ons uit huis was geplaatst, heb ik hem nog een keer gezien. Hij had zich bij een soort Jezus-stichting aangesloten. Nu zwerft hij door Nederland. Voor mij is MDFT een eye-opener. Hulpverleners hebben een caseload van slechts vijf gezinnen, waardoor ze wel vier of vijf contacten per week kunnen hebben. Misschien komt die jongen ervoor in aanmerking, ik ga hem proberen op te sporen.'

## EVALUATIE

**De Nieuwjaarsduik 2007 is door de medewerkers in z'n totaliteit goed gewaardeerd, gemiddeld met een 7,5! Op intranet staan meer resultaten te lezen.**

## COLOFON

Stichting Jeugdformaat  
Postbus 1178  
2280 CD Rijswijk  
Tel. 070 351 2751  
info@jeugdformaat.nl  
www.jeugdformaat.nl

Tekst: Marjan den Boer,  
Tjitske Lingsma  
Fotografie: Co de Kruijff  
Redactie: Congreskrant.nl,  
Maatschap voor Communicatie  
Vormgeving: Reclamecamping