



BMJ
NIEUWSBRIEF
Belangenvereniging
Medewerkers bureau
jeugdzorg en verwante
instellingen voor jeugd-
bescherming en jeugd-
hulpverlening

Lidmaatschap: € 27,50 per jaar overmaken op
Postbank nr. 7450374
t.n.v. BMJ te Purmerend

Redactie: Annemarie van de Ruit en
Anne Braaksma

Redactie-adressen: Annemarie van de Ruit
Arnhemsestraatweg 352
6881 NK Velp
Tel. 026-442 42 22

E-mail redactie: redactie@bmj.nl

Internet: www.bmj.nl

BMJ NIEUWSBRIEF

15^{de} jaargang

februari 2009



Belangenvereniging voor Medewerkers
bureau Jeugdzorg

Zijlweg 144, 2015 BH Haarlem

Tel.: 023 - 542 09 04

Fax: 023 - 542 07 14

E-mail: info@bmj.nl

Van de redactie

over zwartkijkers, vissoorten en doorzetters.....

Vrolijk, vrij en koud het nieuwe jaar ingerold komt NETWERK-TV op 8 januari met een reportage over medewerkers van jeugdzorg, gebukt onder de werkdruk. Dit op basis van de uitslag van een brede enquête door ABVA-KABO onder medewerkers van jeugdzorg.

Ik vind mij zelf na de uitzending terug, onderuit gezakt starend naar (zoiets als) een oude oliebol, een al lang uitgebubbelde soort van voormalige feestdrank en een doos tissues binnen handbereik.

Een greep: Politici begrijpen wat ons werk inhoudt, mee oneens 81%.

Ik ervaar een te grote werkdruk: mee eens 68%.

Ik ben te veel tijd kwijt aan administratief werk: mee eens 75%.

Het gaat te veel om targets en te weinig om mensen: mee eens 77%.

Ik heb vertrouwen in het beleid van minister Rouvoet: mee oneens 37%.

Zo'n baan, zo'n beeld van je eigen werk, wens je toch zelfs je ergste vijanden niet toe?

En zeker niet aan het begin van een nieuw kalenderjaar.

Wat beweegt iemand eigenlijk om bij jeugdzorg te gaan werken, of er eenmaal in, te blijven?

Een verhuld masochistisch verlangen even daar gelaten?

Zou het te maken kunnen hebben, door misschien tegen de stroom in te vinden dat er in essentie zinvol werk wordt gedaan? Hart voor kinderen, de gezinnen waar zij deel van uitmaken en de problemen waar zij tegen aan lopen? En beroepsmatig iets voor hen te willen betekenen? Samen met anderen, binnen of buiten jeugdzorg?

Vast staat dat veel en absoluut voor verbetering vatbaar is.

Vast staat ook dat een flinke dosis idealisme voor nodig is om in deze tijd te kiezen voor jeugdzorg als werkgever. En energie om door te gaan. Tegen de stroom in. Een door de genen gestuurde maar desondanks niet minder vastbesloten zalm wordt daar vooral sterker van

(en volgens de visboer ook lekkerder door- maar dat is weer een verhaal apart).

“Met kracht en volharding zoekt de zalm haar geboorteplek op om er kuit te schieten; daarbij laat zij zich niet tegenhouden door schijnbaar onoverkomelijke hindernissen. Zo zwemt zij tegen de stroom in.”

In deze nieuwsbrief onder andere verslagen van de expertmeeting en de algemene ledenraadvergadering van BMJ in 2008. Beide bijeenkomsten werden goed bezocht, verliepen in goede sfeer en waren door de verschillende sprekers, bijzonder inspirerend.

Lekker tegen de stroom in.

Verder in deze brief een oproep van Piet Bleeker om lid te worden van BMJ, een literatuurtip van Anne Braaksma, een samenvatting van de genoemde enquête van de vakbond, Otje die door raast en per maand een ander opvallend bericht uit de media en meer. Lees maar.

Met speciale dank aan Fokke & Sukke en mijn kind voor gebruik van haar werkstuk over zalmetende beren.....

met collegiale groet van de redactie

Van de bestuurstafel

Qua personele bezetting in het bestuur heeft Jolanda van der Werff haar functie neer moeten leggen, i.v.m. de enorme werkdruk kon zij beide zaken niet meer combineren en gezondheid gaat altijd voor! Vanaf deze plek zeggen wij Jolanda heel hartelijk dank voor haar inspanningen om de problemen van de JHV over het voetlicht te brengen. Wij weten dat de JHV erg onder druk staat bij de Bureaus Jeugdzorg, mocht u zich geroepen voelen om de fakkel van Jolanda over te nemen bent u welkom.

Het is effectiever als er iemand van binnen de JHV zitting neemt in ons bestuur.

Onze nieuwe bestuurskandidaat, Ingrid Mayland, heeft door privéomstandigheden niet altijd de gelegenheid om bestuursvergaderingen bij te wonen, hiervoor zijn we op zoek naar oplossingen.

Te denken valt o.a. aan het wijzigen van de vergaderdag.

M.b.t. de Expertmeeting die op 28 augustus werd georganiseerd samen met de MO-groep: in de vorige Nieuwsbrief was toegezegd dat de toespraak daarin vermeld zou staan: dat bleek niet het geval, waarvoor excuses. In deze Nieuwsbrief is die belofte ingelost. Het leek ons een goed idee om "kort" na de Alg. Ledenvergadering van 27 november 2008 met een verse nieuwsbrief te komen. Reden is dat de presentatie van Prof. Andries Baart m.b.t. zijn theorie van de Presentie door iedereen als erg inspirerend werd ervaren. Zie vooral ook onze site: www.bmj.nl daar vindt u de lezing. Wij hebben hem toegezegd te zullen stimuleren dat er een pilot gedaan wordt in de Jeugdzorg. Het heeft ertoe geleid dat Jan Dirk Sprokkereef, directeur BJBZ Friesland en voorzitter branchecommissie Jeugdzorg van de MO-groep en de sectormanager van BJZ NH mede naar die bijeenkomst zijn gegaan.

Op dinsdag 03 februari was deze presentatie in het gebouw van de JSO te Gouda.

Na een korte definitie van Presentie werd er uitgebreid ingegaan op een toepassing daarvan.

Resultaat is dat BJZ Friesland, Gelderland en Noord Holland meer of minder concrete plannen hebben om een pilot te gaan starten. Mede dankzij het lobbywerk van de BMJ is de efficiencykorting op de sector jeugdbescherming van de baan, die op de jeugdreclassering geldt nog.

Nu we het toch over lobbywerk hebben: de BMJ is gevraagd deel uit te maken van een adviesgroep van de SP.

Wij maken ons nog steeds ernstige zorgen over de wachtlijsten bij de Bureaus Jeugdzorg en bij de opnemende voorzieningen. Daarvoor heeft de BMJ via diverse programma's op de TV aandacht gevraagd.

Dit zal dus een punt van aandacht blijven.

Het ga u allen goed, wij zijn altijd benieuwd naar uw mening, steek ze niet onder stoelen of computers, klagen op zijn tijd mag (en lucht soms een beetje op) maar beter is om er iets constructiefs mee te doen, bv. door het bij ons aan te kaarten (info@bmj.nl).

Ton Moolenaar,

Voorziter.



Supervisie, coaching en training

Biedt supervisie en coaching op maat.

Vanuit een ruime ervaring in het werken binnen de jeugdbescherming.

- Met humor en relativiseringsvermogen.
- Gericht op de persoonlijke ontwikkeling.
- En het vergroten van de expertise.
- Lid LVSB

Scheepmakersdijk 19, 2011 AS Haarlem

T 023 5387221/ M 06 27014754

E m.blokker@apanto.net/ www.apanto.net

Samenstelling Bestuur BMJ

Ton Moolenaar, voorzitter, werkzaam bij BJZ Noord Holland, afdeling Jeugdbescherming

Wim Kuiper, vice-voorzitter, werkzaam bij de William Schrikkergroep, als inhoudelijk manager bij de afdeling Jeugdbescherming

Bert Linders, 1e secretaris en vaste notulist, werkzaam bij BJZ Limburg, afdeling Jeugdreclassering

Jacco Eshuis, 2e secretaris, werkzaam bij St. Gereformeerde Jeugdbescherming

Olga Ruitenbergh, penningmeester, werkzaam als juriste bij Spirit en bij BJAA,

Roel Schriemer, lid, werkzaam bij BJZ Flevoland, afdeling AMK

Ria van Asselt, lid, werkzaam bij BJZ Friesland, afdeling Jeugdbescherming

Piet Bleeker, lid, werkzaam bij BJZ Friesland, afdeling Jeugdbescherming

Peter Lucassen, lid, werkzaam bij BJZ Overijssel, als teamleider bij de afdeling Jeugdbescherming

Ingrid Mayland, werkzaam bij BJZ Haaglanden, afdeling Jeugdbescherming
Jeugdreclassering

Anne Braaksma, oud-gezinsvoogd, redactielid van de Nieuwsbrief en hand- en spandiensten voor het bestuur

Annemarie van de Ruit, lid en eindredactie van de Nieuwsbrief, werkzaam bij BJZ
Gelderland, afdeling AMK

Ben ik nou echt zo betrokken....

*Als wij willen dat de dingen blijven zoals zij zijn,
dan zullen de dingen moeten veranderen
Giuseppe di Lampedusa 1896-1957*

Wachtlijsten hier, een stuk bureaucratie daar. Het zit al in mijn hoofd geprent sinds ik als medewerker de Jeugdzorg binnen liep. Collega's die je erop wijzen. Protocollen en stapels papier. En ja, ik ben betrokken en draai mee in de gedachte dat het niet goed is in de Jeugdzorg. Word het daar nou echt minder van?

Maar wil ik mij dan niet herkennen in de waarden die mijn organisatie uitdraagt? Ik voel me meer verbonden met mijn klanten, hoor ik mensen soms denken. Kom ik nou echt hiervoor mijn bed uit elke dag? Ik wil mij toch herkennen in mijn werk? en deel van de organisatie uitmaken?

Wil ik mezelf dus herkennen in de Jeugdzorg dan moet ik me toch echt verplichten om mee te doen. Durf ik dan ook zelf verantwoordelijkheid te nemen of schuif ik dit af? Begint een verandering niet eerst bij jezelf. Dus wat is nou mijn motivatie en waar liggen mijn competenties, ofwel wat wil ik en wat kan ik.

Een onstuimige sector als de onze zoekt betrokken en innovatieve mensen. Ik richt me op verandering. Ook als de dingen moeten blijven zoals ze zijn. En jij?

Word actief lid van de BMJ.

Piet Bleeker
info@bmj.nl

FOKKE & SUKKE HOUDEN NIET ZO VAN BUREAUCRATIE



Toespraak expertmeeting,

Utrecht, augustus 2008, door Ton Molenaar

Dierbare collegae en andere genodigden,

Even een opmerking vooraf: in mijn verhaal heb ik het over gezinsvoogden, echter veel situaties gelden ook voor de JHV en medewerkers AMK, omwille van de tijd heb ik dat niet steeds gesplitst.

Wat hebben het rapport van Adri van Montfoort en het vonnis in de strafzaak tegen de gezinsvoogd van Savanna gemeen? Ze gaan beide over de veiligheid van het kind.

Een citaat uit het vonnis van de Haagse rechtbank:

“De rechtbank realiseert zich dat er wat de hulpverlening betreft in deze zaak sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid: deels gelegen bij Bureau Jeugdzorg zelf en deels bij de overige hulpverleners die bij het gezin betrokken waren. Deze gedeelde verantwoordelijkheid sluit de verantwoordelijkheid van de gezinsvoogd echter niet uit.” Einde citaat.

Wat is nu precies die gedeelde verantwoordelijkheid, m.a.w. waar is de gezinsvoogd nu precies wel en niet verantwoordelijk voor?

Hier moet dus een antwoord op komen omdat deze kwestie vele gezinsvoogden bezighoudt.

U ziet hier aan de muur nog een aantal vraagstellingen geformuleerd: zij dienen als leidraad voor deze dag en het zou mooi zijn als er ook antwoorden op zouden komen!

Zoals uit de strafzaak blijkt is de gezinsvoogd de spil in de hulpverlening en dus, juridisch gesproken, persoonlijk verantwoordelijk voor de veiligheid van het kind.

Sinds het vonnis is alles gefocust op de veiligheid van het kind. De vraag is kunnen wij, gezinsvoogden, dat in voldoende mate garanderen?

Als je uitgaat van 100%: niet, maar wat is in voldoende mate?

Hoeveel procent moet de maatschappij incalculeren als bedrijfsrisico?

Mag je zo redeneren of is het, omdat het over kinderen gaat, not done om, net als bij ziekenhuizen, rekening te houden met een zekere sterftepercentage per jaar door menselijke fouten?

Positieve- en negatieve gevolgen van de strafzaak:

Positieve gevolgen:

- 1/ accent op de veiligheid van het kind
- 2/ ontwikkelen van veiligheidstaxatie en –risico-instrumenten
- 3/ forse aanzet tot oprichten van een Beroepsvereniging voor uitvoerenden bij Bureau Jeugdzorg
- 4/ juridische uitspraken m.b.t. wat de gezinsvoogd geacht wordt te doen en wat zijn formele positie is t.o.v. de andere hulpverleners,
- 5/ het besef dat ook een beroepsvereniging en tuchtrecht niet altijd juridische vervolging zullen kunnen voorkomen.
- 6/ versneld inrichten van Centra voor Jeugd en Gezin.
- 7/ een ander positief gevolg is dat de MO-groep opdracht heeft gegeven aan Adri van Montfoort en Ingrid ten Berge van het Ned. Jeugd Instituut om een veiligheidsnota te schrijven. Hij is aan alle Bureaus Jeugdzorg uitgedeeld en dus binnen uw eigen Bureau verkrijgbaar. En vandaag gaan we het er ook over hebben.

Negatieve gevolgen:

- 1/ er is wel degelijk een trend waarneembaar van: bij twijfel uithuisplaatsen dan wel verzoek tot OTS,
- 2/ uitbreiding van de papierwinkel met veiligheidslijsten, checklijsten of hoe ze ook verder heten mogen,
- 3/ gezinsvoogd is persoonlijk juridisch aansprakelijk, grote schrik en groot verloop onder de gezinsvoogden. De verantwoordelijkheid wordt sindsdien als heel zwaar ervaren, in combinatie met de lange wachtlijsten + het feit dat we nog steeds te lang achter onze PC's zitten brengt dit een grote uitstroom teweeg onder gezinsvoogden.
- 4/ maatschappij zet gezinsvoogden onder druk door te eisen dat er eerder handelend wordt opgetreden,
- 5/ gezinsvoogden dekken zich in, verantwoordingscultuur door uitgebreide dus tijdrovende contactjournaals,
- 6/ ik heb als gezinsvoogd het gevoel geen kinderen meer te kunnen beschermen doordat ik door de bureaucratie onvoldoende zicht heb op de werkelijkheid terwijl ik wel de verantwoordelijkheid draag en voel.
- 7/ gezinsvoogden blijven niet langer, ze stromen sneller door, waarom? Je hebt veel verantwoordelijkheid die je niet in zijn geheel kan waarmaken, Deltamethodiek die beloofde het werk weer leuker te maken, meer omgang met de klant, etc. heeft zijn eigen bureaucratie voortgebracht en daar zaten we nou net niet op te wachten. Ik noem er een paar: actieagenda, veiligheidslijsten box 1 en box 2, Risicotaxatie, zorgen voor een GZ verklaring bij gesloten plaatsingen, caseloadoverzichten in deltaformat, formats voor Methodische Casuïstiek Besprekingen, de indicatiestellingen (ik weet het, ja, er is al jarenlang verbetering beloofd, maar nog niks van gemerkt).

Adri constateert in zijn Veiligheidsnota dat vastgelegd moet zijn op welke momenten in het primair proces de medewerker overleg moet plegen met de leidinggevende en/of de gedragsdeskundige. Tevens moet duidelijk zijn wie de bevoegdheid heeft om beslissingen te nemen omdat juist in de uitzonderlijke situaties onveiligheid schuilt.

Waar kun je mij als Gezinsvoogd op afrekenen?

- 1/Je mag van mij verwachten dat ik mijn best doe, betrokkenheid toon en betrouwbaar ben; ik kom daar aan het eind op terug,
- 2/ Dat ik mijzelf professioneel ontwikkel, mijn handelen kritisch beschouw en inzichtelijk maak,
- 3/ Je kunt helaas niet van mij verwachten dat ik de aan mij toevertrouwde kinderen in voldoende mate kan beschermen.

Het wordt werkelijk onderschat hoe demotiverend en belastend het is om jarenlang geconfronteerd te worden met lange wachtlijsten, het gevoel te hebben de kinderen onvoldoende te kunnen beschermen.

De combinatie van aan de ene kant

- 1/ persoonlijk juridisch verantwoordelijk te zijn en dus vervolgd te kunnen worden ,
 - 2/ de continue negatieve pers over jeugdbescherming en Bureau Jeugdzorg
 - 3/ de negatieve houding van politici over Bureau Jeugdzorg,
 - 4/ de verhoogde druk vanuit de maatschappij om eerder handelend op te treden,
- en aan de andere kant met lege handen te staan, onvoldoende zicht op de werkelijkheid kunnen krijgen en dus je kinderen onvoldoende te kunnen beschermen en dat jaren lang. Het wordt schromelijk onderschat hoe demotiverend en belastend dat is. Dus als men zich afvraagt hoe het komt dat er zoveel gezinsvoogden uitstromen ligt hier naar

mijn mening een hoofdoorzaak.

De Deltamethodiek, het beloofde paradijs voor de gezinsvoogden: paradijs in de zin van: achter die PC vandaan en meer naar het gezin. Dat is niet helemaal bewaarheid: in tegendeel: Delta heeft zijn eigen papierwinkel gecreëerd.

Bureaucratie kan ook nuttig en nodig zijn; ik moet er niet aan denken om in een zaak van een collega te duiken waarin geen of onvoldoende contactjournaals zijn gemaakt, maar je moet niet overdrijven.

Hans Biemond, mijn maatje, 30 jaar jeugdbeschermer bij BJZ Utrecht en één van de grondleggers van de BMJ, heeft mij gewezen op een citaat van Carol van Nijnatten, die wil ik u niet onthouden:

"De nauwe omschrijving van normen beperkt de professionele ruimte van elke maatschappelijk werker en ondermijnt de professionele autonomie. In het verlengde van de overheid vertellen de professionals hun cliënten wat zij moeten doen, terwijl zij hen juist weerbaarder zouden moeten maken. Empowerment van de jongere kan niet zonder empowerment van de behandelaar. Zoals adolescenten zich losmaken van hun ouders door zich te richten op hun leeftijdsgenoten, zo zouden maatschappelijk werkers hun autonomie kunnen vergroten door zich te richten op hun vakgenoten.

We moeten dus een beter beeld krijgen van de professionals en wat zij nodig hebben om hun werk goed te doen. Toch zijn diezelfde professionals wel eens geneigd om het vooral te doen zoals het ging. Evidence based is mooi, maar laten we alsjeblieft ook blijven luisteren naar de Nederlandse professional. Onder de voorwaarde dat de professional ons laat zien en voor ons vastlegt wat en waarom hij doet wat hij doet. Wij als bestuurders moeten daar randvoorwaarden voor scheppen, het gedrag van de organisatie daarop sturen en als het ware de professional bevrijden!". Einde citaat.

Tot slot een aantal aanbevelingen en opmerkingen:

Start bij nul en ga nadenken wat voor informatie je nu echt nodig hebt, gooi het IJ-systeem vervolgens weg en maak een nieuw landelijk werkend registratiesysteem wat centraal onderhouden wordt zodat niet elke Bureau Jeugdzorg weer zijn eigen rare puisten eraan kan breien en het geheel weer traag, inefficiënt, niet uitwisselbaar, ergerlijk dus tijdrovend en duur wordt. Dan hebben we meteen de 5% efficiencykorting terugverdiend.

Dat slaat natuurlijk ook op de vermaledijde indicatiestellingen. In de rapportage staan al de ontwikkelingsbedreigingen, de gewenste ontwikkelingsuitkomsten, wie doet wat en wanneer, etc. Dus maak van de laatste pagina een overzicht van hulpverleningsvormen zodat de gezinsvoogd alleen maar de gewenste hulpvorm hoeft aan te kruisen en zeg mij niet dat het niet kan. Er staat nergens in de wet dat het zo ingewikkeld moet.

Samenhangend met die indicatiestellingen: schaf allerlei rare ingewikkelde en dus dure routes af, namelijk het heen en weer gepingpong tussen Gedragswetenschappers, Kwaliteitsfunctionarissen en gezinsvoogden: de Gedragswetenschapper kijkt er naar and that's it.

De wachtlijsten, ik zeg het nog maar een keer, zijn een bloody shame! Hou op met de pretentie dat we kinderen kunnen beschermen want dat kunnen we niet! Hou op met te roepen als min van Jeugd en Gezin dat je niet van plan bent om de wachtlijsten te financieren maar erken dat er een autonome stijging is van de vraag van 10% en dat gekoppeld aan de achterstand die we nog hebben in te halen betekent dat: investeer structureel en niet incidenteel. Met incidenteel geld kun je geen gebouwen en personeel kopen. De gezamenlijke claim van MO-groep + IPO is: 195 miljoen. Ik ben soepel: begin met 100 miljoen structureel en kleeft de onvermijdelijke Centra voor Jeugd en Gezin fatsoenlijk aan EN schrap de 5%-efficiencykorting zijnde een ordinaire bezuiniging!

Gaan de Centra voor Jeugd en Gezin nu eindelijk echt hulpverleners (zoals de Bureaus Jeugdzorg bij aanvang ook bedoeld waren) of worden zij ook weer indicatiekantoor en dus een extra overbodige tussenlaag? Zoals Adri in zijn veiligheidsnota aangeeft: de Centra betekenen in elk geval een extra schakel in de keten, dus sowieso een langer hulpverleningstraject en extra bureaucratie. De Bureaus Jeugdzorg waren ooit bedoeld als centrale aanmeld- en vraagplaats voor ouders en kinderen. Waarom dan nooit bij aanvang de middelen gegeven om dat ook waar te kunnen maken en waarom niet alsnog?

Uit het antwoord wat Min. Rouvoet heeft gegeven op de Kamervraag van Marianne Langkamp van de SP blijkt dat het verloop onder het personeel tot en met 24 jaar gemiddeld 4 keer zo hoog is (50%) als het gemiddelde brutoverloop in de hele branche (12,9%). Het betekent dat startende beroepskrachten gemiddeld maximaal 2 jaar werken bij dezelfde werkgever. Er zijn mooie afspraken gemaakt tussen MO-groep en Vakbeweging gericht op instroom en behoud van personeel, zoals o.a. werklastafspraken tussen OR en directie. Helaas is daar nog niet zoveel van terecht

gekomen, de eerste deadline van 01 mei is niet gehaald; 01 oktober is de volgende.

Als wij, zoals de rechtbank beweert, de spil zijn in het net van hulpverleners, dan moeten wij ook de regie kunnen voeren m.b.t. de aard en de lengte van de ingeschakelde hulp en niet die hulpverlenende instantie zelf. Tevens betekent dat wij recht hebben op informatie van derden binnen de jeugdzorg en ook daarbuiten.

De rechtbank stelt dat de uitvoering van de OTS is toegewezen aan de gezinsvoogd, terwijl het naar mijn idee zo is dat de OTS wordt toegewezen aan een Bureau Jeugdzorg, dat vervolgens een medewerker aanwijst om die maatregel uit te voeren. Daardoor komt de verantwoordelijkheid van de uitvoering primair bij de leiding van Bureau Jeugdzorg te liggen.

Als dat zo is en wij toch als individuele hulpverlener voor de strafrechter kunnen verschijnen betekent dat dus (tezamen met al het andere) een ernstige verzwaring van onze taak en zal dientengevolge onze taakfunctieomschrijving en salariering moeten worden aangepast.

Het is primair van belang dat alle relevante informatie vanuit het verleden beschikbaar moet zijn op het moment van overdracht en dat daarvoor dus de tijd moet worden gekregen om van deze info kennis te nemen en te overleggen met de Gedragswetenschapper wat deze info betekent voor de te volgen strategie. Indien dit niet mogelijk is zou dat aanleiding moeten zijn voor de hulpverlener om de zaak niet te nemen.

Voorts is het van belang dat er onverwachts huisbezoeken moeten kunnen worden afgelegd, ook hiervoor moet er dus tijd worden verkregen.

Hulpverleners kunnen op grond van dit strafproces nu met nog meer redenen weigeren om extra zaken op zich te nemen, de wachtlijst is een probleem van de organisatie en niet van de individuele hulpverlener.

Citaat Adri van Montfoort: Ieder Bureau Jeugdzorg zou moeten hebben vastgelegd welke verantwoordelijkheden de teammanagers en praktijkleiders hebben en welke de gezinsvoogd, jeugdreclasserder, etc.

Stafmedewerkers dienen alle beslismomenten van hulpverleners te vernemen middels frequent INDIVIDUEEL caseloadoverleg. In dit overleg moeten alle zaken van de werker de revue passeren.

M.b.t. de Raad voor de KB: AMK meldt een zaak aan bij de Raad, Raad doet onderzoek, ouders zeggen toe mee te zullen werken aan vrijwillige hulp. Vervolgens wordt er geen rappel gezet door de Raad om dat ook te gaan controleren. Gevolg: zaak loopt opnieuw uit de hand en komt voor de 2e keer bij het AMK. Dit nu lijkt me niet in het belang van de veiligheid van het kind.

De Beroepsvereniging moet er nu gauw komen. U weet (of niet) dat de BMJ hier hard aan meewerkt. Waarom? Omdat de uitvoerend werker bij de Bureau Jeugdzorg behoefte heeft aan een stevige beroepsorganisatie die hem informeert over de laatste stand van zaken op zijn vakgebied, waar de professional kennis kan opdoen maar ook zijn beroepsmatig handelen getoetst kan worden middels tuchtrecht. En: waar hij geregistreerd moet staan om het vak te mogen uitoefenen bij het Bureau Jeugdzorg. Maar zo'n beroepsvereniging ontstaat niet vanzelf. Dus professional: stel je kennis en ervaring ten dienste aan jouw (nog op te richten) beroepsvereniging. Natuurlijk moet je een beetje knettergek zijn om hier tijd en energie in te steken maar ja, zonder dat soort mensen wordt het nooit wat. De BMJ bewijst het, zonder ons en jullie steun was Delta er over 10 jaar nog niet en hadden we nu geen Expertmeeting!

Aan de andere kant: MO-groep wees niet zo kruidenierachtig en geef mensen ruimhartig de gelegenheid om hun tijd, kennis en kunde in te kunnen zetten, het is tenslotte ook uw belang.

Kortom: waar kun je mij als Gezinsvoogd op afrekenen?

Je mag van mij verwachten dat ik mijn stinkende best doe! Aangezien dat niet exact meetbaar is, is het belangrijk dat de Beroepsvereniging er gauw komt, maar zolang die er nog niet is blijven wij, BMJ, als onafhankelijke waakhond de belangen van onze leden beschermen.

Waar komt het bij kindbescherming op aan? Dat de cliënt geraakt wordt door de Gezinsvoogd.

Waarom wordt de cliënt geraakt?

Door de lef en liefde van de gezinsvoogd en niet door het actieformulier.

Ik dank u voor uw aandacht.

Haarlem, 28 augustus 2008.

Ton Moolenaar.

Verslag expertmeeting

De ontsparing in de zaak Savanne blijft ons bezig houden. Een bedrijfsongeval waarvoor onze collega zich moest verantwoorden in het strafproces in Den Haag. Stap voor stap werd het hele hulpverleningsproces doorgelicht. De emoties, de gevoelens van alles gedaan te hebben wat je maar kon bedenken en dan toch gaat het mis. De twijfel over wat je moet doen en wat je aangerekend kan worden, knaagt aan je professioneel handelen en je vraagt je af hoe het nu verder moet na het tijdperk van Savanne.

Het was in Den Haag dat het BMJ contact zocht met de MO om na te denken over het tijdperk na Savanne. In een conferentie wilden we uitzoeken welke betekenis de uitspraak van de rechtbank diende te krijgen voor het dagelijkse handelen van de jeugdzorgwerkers.

Als thema voor die conferentie werd aansluiting gezocht bij het visie document 'Veiligheidsbeleid en Risicomanagement' ontwikkeld door Adri van Montfoort en vastgesteld door de MO groep dat in juli 2008 het licht zag. Dit document lag als basis aan deze miniconferentie in het spoorwegmuseum op 28 augustus. Als sprekers waren uitgenodigd de heren: Jan Dirk Sprokkereef van de MO groep, Adri van Montfoort van adviesbureau van Montfoort, Ton Moolenaar van de BMJ, Hans van Donk van de Raad voor de kindbescherming, Mevrouw Irene Alberts plv hoofdinspecteur en Marion Beckers kinderrechtster te Alkmaar.

Bij alle sprekers was waardering te vinden voor het visie document. Men betoogde dat de veiligheid van het kind een verantwoording is van alle ketenpartners en niet alleen van de individuele werker maar van de hele organisatie. De heer Sprokkereef betoogde dat het de verantwoordelijkheid van de werkgever is om te zorgen dat de werker goed gefaciliteerd wordt. Een schot voor open doel. Sinds 1995 vraagt de werker bij herhaling om faciliteiten bij de logge administratieve lasten. Het enige wat het management hem gaf was verzwaring van die administratieve lasten. De werker bleek niet de enige die hieronder gebukt ging. Ook de kinderrechtster hebben hier last van. Evert Verhulst gezinsvoogd vroeg of de rapportage van soms 30 pagina's terug kon naar 3. Hij kreeg algemene bijval vanuit de zaal. Iedereen was het met hem eens dat deze papierbrij te bizar was voor woorden. In de plenaire discussie vroeg inspecteur de Bruin wat er nu ging gebeuren met het voornemen die papierbrij terug te brengen naar maximaal 3 pagina's. Vage bewoordingen en nietszeggende opmerkingen waren zijn deel. Zelf had ik de bijzondere ervaring toen ik met mijn bordje mijn eten verzamelde ik naast de directeur van een bureau jeugdzorg stond. Ik vroeg haar welke concrete stappen zij ging ondernemen om die rapportage terug te dringen. Opgewekt vertelde ze mij dat dit bij hen niet aan de orde was. Zij waren een progressieve organisatie die de administratieve last voor rapportage al lang hadden teruggebracht tot een maximum van 3 pagina's. Geweldig nieuws, te mooi om waar te zijn. Dat was het ook. Een medewerker van diezelfde organisatie die ik sprak vertelde dat hun directeur niet kon tellen of gewoon niets wist van haar werkers. De bergen te produceren papier waren nog steeds enorm. Er blijft dus een groot gat zitten tussen woord en daad en voor de werkers is er nog een wereld te winnen.

Ton Moolenaar bracht naar voren dat van de werkers verwacht kon worden dat ze zich inzetten voor het kind en zijn ouders. Die inzet geeft echter onvoldoende garantie voor de veiligheid van het kind. Voor toezicht op die veiligheid is intensief klantcontact noodzakelijk en dat is nu juist het probleem de managers eisen dat het papier op orde is en het klantcontact komt op de tweede plaats. Ook het structurele tekort aan voorzieningen en de wachtlijsten maakt dat je als werker niet kunt doen wat je zou moeten doen. Het kind in een veilige situatie brengen. Zo voelt de werker aan den lijve dat hij verantwoordelijk gehouden wordt voor een situatie waarin hij met lege handen staat. Dit geeft een enorme frustratie en velen kunnen die spanning niet aan en haken af. Je kunt je erover verbazen dat de werkers dit laten gebeuren. Dat ze het over zich heen laten komen en weigeren in opstand te komen of zich helder positioneren tegenover de onjuiste taakbelasting. Dit is vreemd in het licht van de rechtzaak bij Savanne. Het was daar de werker die in laatste instantie verantwoordelijk gehouden is voor zijn handelen en of niet handelen. Dit geeft de werker de positie dat hij op basis van zijn functie binnen de organisatie faciliteiten kan claimen en als daar geen gehoor aan gegeven wordt, dit kan eisen. In dit verband is het hartstikke belangrijk dat er gewerkt wordt aan een beroepsvereniging (actief ondersteund door de BMJ) die hem hierin kan bijstaan. Dat er een vakbeweging is die hem kan steunen. En er is de Belangenvereniging Medewerkers Jeugdzorg, de BMJ voor u en door u.

Er werden die dag bemoedigende woorden gesproken. Onderkend werd dat het met de jeugdzorg anders moet. Het ambacht moet terug naar de professional en het kind met zijn ouders moet centraal staan. Al het andere papier protocollen etc. is secundair en dient ter ondersteuning van het primaire proces. En als het geen ondersteuning is, moeten we het afschaffen.

Anne Braaksma oud gezinsvoogd.

OTJE RAAST... DOOR!

Bescheiden Sterallures

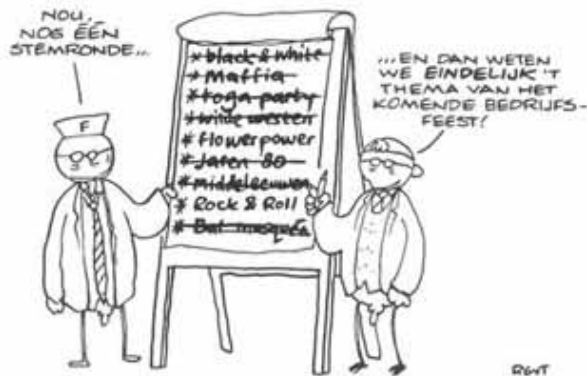
“Spijt....De bekentenis van een ex-gezinsvoogd”..... de titel van een filmpje op YouTube. Een onherkenbaar gemaakt persoon, met ‘verdraaide’ stem vertelt dat hij jaren bij Bureau Jeugdzorg heeft gewerkt. Dat hij het in het begin erg naar zijn zin had, dat hij vol zat met idealen, maar..... gaandeweg werd de sfeer grimmiger...(spannend).....er werden doelen gesteld....(oh)...er moest gescoord gaan worden....(ah)...hoe meer kinderen, hoe meer OTSen...(huh).... ja?(voel de spanning) ...(slik).....hoe meer geld....(heel spannend!)...BIJ JE SALARIS! ...”Je krijgt daar een bonus als je een kind uit huis plaatst”!

De tranen schieten mij in de ogen....wauw...ik kruip dichterbij de computer toe, ik zet het geluid harder.... “Welke Bureau Jeugdzorg” roep ik hard, vertel het mij! Mijn man komt mij werkkamer in gerent”wat is er!”. Stotterend vertel ik wat ik heb gezien en gehoord. DAAR WIL IK OOK WERKEN, roep ik. We gaan desnoods verhuizen!.....Misschien denk je nu “Ot ben jij nu helemaal gek geworden”! Nee, lieve mensen ik ben hooguit een beetje vreemd, maar gek, nee. Ik wil alleen de belachelijkheid van dergelijk filmpjes laten zien. Begrijp me goed, ik weet dat er fouten worden gemaakt binnen de Jeugdzorg en dat er zelfs af en toe misstanden zijn. Zelf heb ik ook de nodige kritiek. Maar dit soort verhalen weiger ik toch echt als waarheid aan te nemen.

Nou kan ik mij voorstellen dat een verdrietige, boze, gefrustreerde ouder een actie doet uit wraak. Een dergelijk filmpje is dan ook niet leuk maar het lukt mij om te relativiseren. Waar het bij mij wel mis dreigt te gaan is als ‘we’, ‘ongevraagd’, ‘letterlijk’ in beeld gaan komen. En dat een programmamaker, die zich advocaat schijnt te mogen noemen (waar ik een bepaalde mate van intelligentie van mag verwachten...) met de verborgen camera in de weer gaat om een gezinsvoogd “op heterdaad” te betrappen. Er is via de rechtbank afgedwongen dat zij niet herkenbaar in beeld kwam maar het is weer eens duidelijk wat er door mensen allemaal wordt bedacht en gedaan om aandacht te krijgen ofom geld te verdienen.....Ondertussen worden er steeds meer mensen op het idee gebracht om ‘iets’ met ‘de camera’ te gaan doen en de behoefte om dit te tonen aan de hele wereld schijnt te groeien. YouTube is niet voor niets zo populair. Niets menselijk is mij vreemd, dus ook in mijn hoofd komt het ‘scenario’ langs dat een cliënt mij filmt met de verborgen camera en het filmpje op YouTube zet. Geen hele fijne gedachte maar wat ik echt heel erg zorgelijk begin te vinden is dat ‘onze ouders’ allerlei filmpjes plaatsen van zichzelf en hun kinderen. Kinderen die al vaak in benarde situaties zitten worden tentoon gespreid op YouTube en op Hyves. Soms met naam en toenaam en ‘hun verhaal’. Ik vind het schrijnend dat mensen op deze manier hun verdriet, boosheid en frustratie moeten, willen en kunnen uiten. Het levert hen niets op, zij worden er niet wijzer van, in tegendeel.

Wel komt de gigantische sociale armoede, binnen onze huidige samenleving bloot te liggen. Een samenleving waarbinnen mensen die in de ellende zitten tot hoofdrolspelers worden gemaakt in hun eigen dramasoap. Waarbij het lijkt alsof zij zelf de regie voeren maar in werkelijkheid ligt die bij mediageile, sensatie beluste programmamakers, bij voyeurs die kijken op andermans ellende en een overheid die bezig is met geld en controle. Waarbij het lijkt alsof elke kans die zich maar voordoet om de Jeugdzorg negatief in de media te krijgen, wordt gepakt. Hoe meer ik er over nadenk hoe strijdlustiger ik word en hoe meer ik er van overtuigd raak dat hetgeen wij doen, waardevol is. Ik blijf er in geloven dat er dankzij het hele harde werken van (jeugd) hulpverleners, groepsleiders, gezinsvoogden, echt wel een verschil wordt gemaakt! En dit zeg ik in alle bescheidenheid! Dus laten wij geen acteurs zijn in de levens van onze cliënten maar een levensechte rol vervullen en proberen kansen voor hen te creëren. Maarlaten we onszelf een klein beetje sterallures toe-eigenen, ze willen ons tenslotte graag voor de camera.....

Otje ‘Madonna’ Raast.



LEDENRAADVERGADERING 2008

Aula van de Hoge School te Leiden, 27 november 2008

Aanwezig zijn zo'n 50 BMJ leden.

De voorzitter heet een ieder welkom en stelt als eerste het financiële jaarverslag aan de orde. Dit verslag is goedgekeurd door de kascommissie. Vanuit de zaal zijn er geen opmerkingen en de penningmeester wordt decharge verleend voor het gevoerde beleid over 2007.

Leden:

De BMJ kent ongeveer 650 leden. Een deel van die leden is nalatig met het betalen van contributie. De voorzitter stelt daarom aan de vergadering voor om nieuwe leden een machtiging te laten tekenen voor automatische contributie betaling. Dit voorstel wordt door de vergadering overgenomen. Oude leden die nalatig zijn met contributie betaling zullen door het bestuur of leden van de BMJ persoonlijk benaderd worden om hun verplichtingen te voldoen.

Professionalisering en Beroepsvereniging.

De voorzitter stelt aan de orde dat de roadshow die in deze tijd door het land gaat, erg slecht bezocht wordt. Dit stelt teleur omdat het gaat om een kwalitatieve verankering van de professie van de jeugdzorg werker. Het BMJ bestuur stelt zich met betrekking tot de beroepsvereniging op het standpunt dat aan de jeugdzorgwerker een registratie-eis gesteld moet worden. De vergadering neemt dit standpunt over.

Rouvoet.

De vergadering memoreert dat de door de minister ad-hoc opgelegde veiligheids registratie van de thuis verblijvende kinderen veel frustratie van de werkers oproept. Een dergelijke ad-hoc actie wordt als uiterst vervelend ervaren waarbij het moeilijk is om te ontdekken welke zin dit heeft.

Het bestuur zegt toe om dit aan de minister namens de BMJ te laten weten.

Historie BMJ.

Evert Verhulst vraagt het bestuur om een overzicht te geven van de wapenfeiten die de BMJ in het verleden geboekt heeft. Dit is van belang om de huidige BMJ leden van materiaal te voorzien waarmee zij nieuwe leden kunnen werven. Het bestuur vindt dit een zinnige geste en zal zich bezinnen hoe dit vorm gegeven kan worden. Overigens zijn er ook nu reeds informatie mappen die de leden kunnen gebruiken om nieuwe leden te werven. Ook wordt er gewerkt aan een folder van de BMJ.

Contact medewerkers.

Voor de conferentie zoals we die vanmiddag hier hebben is het belangrijk om per instelling een enthousiaste contact medewerker te hebben die dit promoot. Ook hier geldt dat de persoonlijke benadering en het elkaar aansporen belangrijk is. Op de vergadering hebben zich reeds enkele contact medewerkers gemeld. Het bestuur streeft ernaar om van elke locatie een contact

medewerker te kunnen inschrijven die middels email geïnformeerd kunnen worden over voorgenomen initiatieven van de BMJ.

Hierbij het verzoek om je op te geven als contactmedewerker voor de BMJ van jouw instelling.

Niets meer aan de orde zijnde sluit de voorzitter dit deel van de vergadering en gaan we over tot de koffie en thee en vervolgen we om 14.00 uur de conferentie over de professionalisering.

Anne Braaksma

CONFERENTIE PROFESSIONALS BINNEN JEUGDZORG

*aansluitend op de algemene ledenraadvergadering
Aula van de hoge school te Leiden, 27 november 2008*

13.00 uur.

In de aula van de Leidse Hogeschool. Het thema is: het beroep centraal, met elkaar nadenken hoe de werkers zelf hun beroep weer terug kunnen pakken. Het bestuur heeft hard gewerkt om de jeugdzorgwerkers in Nederland te mobiliseren. Dit gaat hen aan. Enkele BMJ ers druppelen binnen. De massale toeloop laat nog op zich wachten.

14.00 uur.

Adri van Montfoort begint zijn verhaal, zo'n 80 jeugdzorgwerkers hebben inmiddels de aula in Leiden gevonden.

Adri betoogt dat de jeugdzorgwerker zijn beroepsopvatting breed zou moeten definiëren.

Breed in de zin dat het gaat om het beïnvloeden van ouders en kinderen en de wisselwerking daartussen. Dit betekent dat een jeugdzorgwerker verstand heeft van kinderen in hun verschillende ontwikkelingsfasen en dat hij ouders weet te bewegen om datgene te doen wat hun kind nodig heeft. De jeugdzorgwerker is bevoegd en bekwaam om de verschillende functies uit te voeren die binnen zijn contacten met kinderen noodzakelijk zijn. Zonodig is hij dus zowel jeugdhulpverlener, gezinsvoogd, jeugdreclasserder, voordeurwerker, AMK-er enz. In het eerste contact met het kind en zijn gezin moet beoordeeld worden welke werker de beste papieren heeft om met dit gezin te werken. Die werker neemt de zaak op zich en blijft het gezin begeleiden tot het de zaak kan afsluiten. De hulpverlener is trouw en neemt zonodig de zaak weer op zich als het gezin zich opnieuw meldt.

Er is een periode geweest dat iedereen zich casemanager noemde, niet zelf hulpverleners maar organiseren en coördineren van de hulpverlening werd het credo. Een enkele hulpverlener die nog wel zelf hulp verleende had het zwaar te verduren. Zelf hulp verlenen gold als een doodzonde. Gelukkig is men hier van teruggekomen en zien we met name binnen de Delta methode dat de jeugdzorgwerker zelf die hulp geeft die mogelijk is. Adri benadrukt dat dit een goede ontwikkeling is, je moet niet onderschatten wat je zelf kunt doen. Vertrouw op je kwaliteiten en op het feit dat jij degene bent die het gezin kent en toegang hebt tot het gezin. Voor het profiel van de jeugdzorgwerker noemt Adri dat deze verstand heeft van kinderen en hun ouders en de wisselwerking daartussen, directief en outreachend optreedt, zich engageert en positioneert en organiseert vanuit de inhoud.

Het directe persoonlijke contact is wezenlijk voor de hulpverlening. Dit is meerdere keren bevestigd door onderzoek. Dit kan niet genoeg benadrukt worden. Programma's veranderen geen mensen, maar mensen veranderen mensen. Jeugdzorgwerkers met passie voor hun gezin weten dit ook intuïtief. Dat ze dit onvoldoende kunnen realiseren door bureaucratische verplichtingen is frustrerend voor henzelf en voor het kind en zijn gezin die hem zijn toevertrouwd.

Deze frustraties zouden ze moeten verzilveren in een bundeling van kracht om bij hun organisaties meer tijd af te dwingen voor het persoonlijk contact met het gezin. Ook de kinderrechtvaarders zijn niet blij met de enorme papierbrij die hen toegestuurd wordt, saneren van de rapportages is dus voorlopig het credo.

In de beïnvloeding van het gezin zijn drie pijlers richtinggevend. Vraaggericht, Effectief (evidence based) en Normatief. Vraaggericht is afstemmen op de behoeften van het gezin. Die behoeften worden begrensd door de normatieve eisen die gesteld moeten worden aan de condities die voor het kind noodzakelijk zijn. In dit normatieve zit ook de twijfel en onzekerheid voor de jeugdzorgwerker. In hoeverre is de situatie nog goed genoeg en verantwoord om het kind thuis te kunnen laten en wanneer is het niet meer goed genoeg en moet het kind uit huis geplaatst? Dit dilemma is inherent aan het werk in de jeugdzorg. Het besef dat een foute misser even kwalijk is als een foute treffer. Het is moeilijk om te voorspellen en de twijfel blijft want je weet nooit hoe het uitpakt zou zijn als je het anders gedaan had. Bij deze dilemma's is het goed om een gestructureerd beslissingsmodel te hanteren. Het reduceert de onzekerheid.

Een tweede is dat je belangrijke beslissingen nooit alleen neemt.

Het is pauze en we drinken koffie en thee.

15.15 uur

Prof. Andries Baart begint met zijn verhaal over de Presentie. De theorie van Presentie is gebaseerd op een onderzoek naar kwetsbare kinderen en hun ouders in een achterstandsbuurt. De deelnemers aan dit onderzoek waren speeltuinwerkers, wijkagenten, jeugdzorgwerkers, en pastores. In dit onderzoek bleek dat deze mensen totaal andere dingen deden dan die in het boekje staan. Ze waren in zekere zin de outcast van de hulpverlening en moesten dit zijn om de outcast van de samenleving te kunnen bereiken. Daarbij bedienden ze zich van alle elementen die de situatie dicteerde. Zij hadden een feilloos gevoel hoe deze mensen te benaderen en zij stemden zichzelf af op deze mensen. Dit betekende naar de mensen toe gaan. Hen opzoeken in hun dagelijkse bezigheden. Je niet laten storen door kantoortijden. De mens en de relatie centraal stellen. Niet alleen probleemgericht maar ook uitdrukkelijk aanwezig zijn als iets goed gaat. Als een kind bijvoorbeeld zijn zwemdiploma haalt, zorgen dat je erbij bent. Dat je gelukkig bent met het kind en zijn ouders. Essentieel is dat je erbij bent, dat je de mensen volgt, maar soms ook erbij blijven en niets doen, er voor hen zijn. Zorgen dat je bereikbaar, benaderbaar bent voor hen. Present zijn in tegenstelling tot absent zijn. Absent in je kantoor afgeschermd en onbereikbaar. De mensen van de Presentiebenadering maken gebruik van praktijkkennis. Dit stemt niet overeen met protocollen of methodiek of andere afstandelijke professionaliteit. Essentieel in deze benadering is de persoonlijke factor en dan met name trouw en betrouwbaarheid.

Deze hulpverleners hebben door hun onorthodoxe manier van werken een goede band met hun klanten en beschikten daardoor over veel informatie van de gezinnen waar ze contact mee hebben. Als informatiedragers lukte het hun niet goed om dit naar boven toe over te brengen, gewend om over hun ervaringen te praten kregen ze hun informatie niet gehoord door de reguliere collega's. De reguliere collega's luisterden nauwelijks naar hun verhaal maar benaderden hen aan de hand van hun vragenformulieren. Het effect hiervan was een verhakseling van de informatie. De hulpverleners bleken zo gestuurd door de vragen en het moeten invullen van hun formulier dat het feitelijk luisteren naar datgene wat men hen te vertellen had niet doorkwam.

In het evaluatieonderzoek naar de waardering van de gezinnen over deze manier van werken is onderzocht wat de ouders het meest waardeerden. Het bleek dat de ervaren steun door de hulpverlener het hoogst scoorde. Het tweede was het zogenoemd vervangend helpen. Wil jij doen wat ik niet zo goed kan. Bijvoorbeeld mee naar de sociale dienst om iets toe te lichten. Als derde scoorde het geholpen worden en als vierde de regelingen. Bij kinderen scoorde het gekend worden het hoogst, in uitspraken als: "ze kennen ons en ze weten wie we zijn". Tweede scoorde het er altijd zijn. Het weten dat je bij ze terecht kunt en dat je van ze op aan kunt. Ze zijn betrouwbaar. Derde scoorde het 'echt' zijn, jezelf niet beter voor doen dan je bent.

De Presentiebenadering is op zich niet revolutionair. Het gaat om essentiële menselijke dingen die mensen aanspreken. Het revolutionaire is dat er hulpverleners zijn die dit doen. De mens en zijn situatie centraal en al het andere is daar een afgeleide van. Dus niet het papier centraal maar de persoon die mij tegemoet treedt. Hoe kan ik wat voor hem of haar betekenen en hoe bereik ik hem.

Het is hoopgevend dat we opnieuw op deze manier naar hulpverlening kijken. Tegen de verdrukking in niet de alles

bepalende computer je werk laten dicteren maar de mens met zijn noden en vragen.

Het verhaal van Andries ontroerde me. Hij sprak over hulpverleners die linksom of rechtsom een ingang zochten om hun klanten te helpen en die niet voor één gat te vangen waren. Ik dacht ook terug aan mijn begin jaren. Outreachend werken was de normaalste zaak van de wereld evenals het buiten kantoorijden werken. In de loop der tijd is dit ondergesneeuwd met het gevolg dat veel hulpverleners in de jeugdzorg gefrustreerd raakten en het werkveld verlieten. Met het geluid zoals dat hier vanmiddag naar voren komt ontstaat er hoop dat het getij zal keren.

Verskillende opmerkingen vanuit de zaal bevestigen dat de bureaucratie te ver is door geschoten. Met elkaar zouden we de handen ineen moeten slaan om ons erfgoed weer terug te pakken. Terug naar ons ambacht.

Anne Braaksma.

Voor meer informatie over Presentie ga je naar www.bmj.nl

NVM zoekt.... positief geluid

*Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers/NVMW zoekt een positief geluid.
De jeugdzorg komt de laatste tijd bijna uitsluitend op een negatieve manier in de media.*

Omdat goed nieuws geen nieuws is, is het uitermate lastig om een genuanceerd beeld over de jeugdhulpverlening goed voor het voetlicht te krijgen.

Om hierin verandering te brengen is de NVMW op zoek naar positieve verhalen van jeugdhulpverleners.

En hierbij hebben we jouw hulp dus nodig!

Wat kun jij doen?

- Werk je in de jeugdhulpverlening en ben je de negatieve verhalen over je werk in krant en op tv zat?
- Wil je graag een positief geluid laten horen?
- Schrijf ons dan! Wij zijn op zoek naar succesverhalen.

Dat kan bestaan uit een goede casus, redenen waarom je in jeugdhulpverlening werkt, een voorbeeld van goede samenwerking, waarom je toch iedere dag weer vrolijk naar het werk gaat, kortom: alle aspecten die duidelijk maken waarom werken in de jeugdhulpverlening leuk is, zinvol is en ook iets is om blij van te worden.

- Je positieve bijdrage kun je digitaal bij ons aanleveren; het mag een mailtje zijn, het mag een brief zijn. Het mag één zin zijn, het mag ook een heel verhaal zijn.

Omdat wij zoveel mogelijk reacties willen verzamelen uit alle sectoren van de jeugdhulpverlening zouden wij het fijn vinden als je deze oproep in je netwerk

(samenwerkingspartners) wilt verspreiden. Iedereen is van harte uitgenodigd een reactie in te sturen!

Wat gaan wij doen?

- De Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers/NVMW gaat via haar netwerk zo veel mogelijk mensen benaderen om positieve verhalen bij ons te melden.

- Deze verhalen worden verzameld, bewerkt en gebundeld in de vorm van een zogenaamd 'witboek'.

- Met dit witboek gaan we in het najaar van 2009 zo veel mogelijk publiciteit genereren in de media en in de politiek; onder meer door het aanbieden van dit witboek aan kopstukken binnen het jeugdzorgbeleid.

We organiseren een gastcollege in samenwerking met een mediatrainer. Vragen die daarbij centraal staan zijn:

'Wat gebeurt er eigenlijk als we de huidige berichtgeving bekijken?', 'Kun je dit beïnvloeden?'

en 'Hoe ga je om met negatieve beeldvorming?'

Je positieve bijdrage kun je voor 16 maart sturen naar Magteld Beun, stafmedewerker van de NVMW via jeugdzorg@nvmw.nl o.v.v. 'positief geluid'.

Presentie in de jeugdzorg,

Gouda, 3 februari 2009

Een klein gemêleerd gezelschap zoekt zijn plek in het expertise centrum voor jeugd samenleving en opvoeding in Gouda. Vanmiddag gaat het over Presentie in de jeugdzorg. De theorie van Presentie wordt als een welkome aanvulling gezien binnen het werk in de jeugdzorg. De vraag is of er instellingen zijn die hieraan mee willen gaan werken en die bereid zijn om een pilot te starten om de mogelijkheden van Presentie in de dagelijkse praktijk van de jeugdzorg uit te proberen.

Andries Baart vertelt in een korte inleiding wat de merites zijn van de Presentie. Vervolgens gaan de deelnemers in kleine groepjes uiteen om de mogelijkheden van Presentie in de jeugdzorg te bespreken. Aan het eind van de middag is er het uur van de waarheid. De heer Nijssen sector manager van bureau jeugdzorg Noord Holland verklaart dat hij zich hard wil maken om binnen zijn organisatie een pilot te starten. Hij stelt dat de huidige manier van werken te zeer is doorgeschooten naar een verantwoordingscultuur en dat er onevenredig veel tijd gestoken wordt in papierwerk en bureaucratie. Het fysieke contact met het kind en zijn gezin moet weer meer centraal komen en het papierwerk en bureaucratie moet naar normale proporties worden teruggebracht. De ruimte die daarmee ontstaat kan gebruikt worden om binnen de pilot met Presentie te experimenteren.

Vanuit het bureau jeugdzorg in Friesland wordt vernomen dat ook zij zich gaan beraden of zij in 2009 iets met presentie kunnen gaan doen.

Vertegenwoordigers van cliëntenraden willen de theorie van Presentie binnen de landelijke raad aan de orde stellen om Presentie binnen de jeugdzorg te promoten. Zij menen dat de implicaties van de Presentatiebenadering biedt wat de klanten van de jeugdzorg nu ontberen.

In de uitwisseling over de huidige manier van verantwoord worden betoogd dat de essentie van ons werk niet zomaar meetbaar is maar vaak wordt teruggevonden in de verhalen die werkers meemaken en elkaar vertellen. Je zou kunnen nadenken over de mogelijkheden van een onderzoek waarin je de beste werkers met de beste verhalen hun verhaal laat doen.

De middag loopt op zijn eind. Wat overblijft is de realisatie van de voornemens en de verzilvering van de intenties. Er is soep er zijn broodjes. We laten ons dit goed smaken en gaan vervolgens ieders zijns weegs.

Anne Braaksma.

Voor meer informatie over Presentie ga je naar: www.bmj.nl

De media van maand tot maand,

November 2008

HOND WINT JEUGDZORG- PRIJS IN GELDERLAND

(uit Nederlands Dagblad, november 2008)

ARNHEM - Topdog Cirkel heeft gisteren de Gelderse Jeugdzorg Award gewonnen.

De golden retriever kreeg een klui en een hondenmand.

Topdogs zijn speciaal getrainde honden, die kinderen helpen hun sociale vaardigheden te ontwikkelen. De omgang met de hond geeft extreem faalangstige kinderen meer zelfvertrouwen. Samen met hun hond durven kinderen bijvoorbeeld weer naar school. Een kind dat door Cirkel was geholpen, had de hond voorgedragen voor de prijs.

De media van maand tot maand, december 2008

(uit NRC, december 2008)



De media van maand tot maand, januari 2009

JEUGDZORG DOELWIT HATERS (uit SPITS, januari 2009)

Jeugdbeschermers krijgen steeds vaker te maken met bedreigingen via internet. Op websites als Hyves en YouTube circuleren teksten en filmpjes over jeugdbeschermers die met naam en soms zelfs met privé-foto's over de hekel worden gehaald door boze ouders of jongeren. De belangenvereniging voor medewerkers van Bureau Jeugdzorg (BMJ) noemt dit soort praktijken 'onacceptabel', weet SP!TS. Deze haatsites hebben veelzeggende url's als bom-op-jeugdzorg.hyves.nl of anti-jeugdzorg2008.hyves.nl en lijken vooral te worden bezocht door ouders en kinderen die boos zijn op Bureau Jeugdzorg of de verwante William Schrikkerstichting. In de commentaren op dergelijke sites zijn namen terug te vinden van jeugdbeschermers. Ook staan er filmpjes op waarin een voormalig jeugdbeschermer figureert die beweert financiële bonussen te hebben ontvangen voor het uit huis plaatsen van kinderen. En op onder andere YouTube staat een filmpje met foto van een jeugdwerker die een ijsje eet met als begeleidende tekst: "Nu eet je lekker een Magnum, maar later krijg je een harde op je hoofd." Een Magnum is ook een type vuurwapen. De belangenvereniging BMJ zegt dat dergelijke uitingen als zeer intimiderend kunnen worden ervaren. Voorzitter Ton Moolenaar: "Deze trend op internet sluit aan bij onze indruk dat jeugdbeschermers ook in het algemeen steeds vaker het slachtoffer zijn van bedreigingen." Moolenaar zegt verder dat Bureau's Jeugdzorg altijd aangifte moeten doen als een personeelslid wordt bedreigd. "Er moeten heldere afspraken bestaan, zodat de medewerker zich gesteund weet." Ook de brancheorganisatie MO-groep Jeugdzorg is op de hoogte van het bestaan van de haatsites. "Wanneer bij deze uitingen sprake is van schending van de privacy van medewerkers uit de jeugdzorg vindt MO-groep Jeugdzorg dat deze van de site gehaald moeten worden. In eerste instantie is het aan de werkgever van de betrokken medewerker om hierop actie te ondernemen. Waar nodig zal MO-groep Jeugdzorg hierbij ondersteuning bieden", zegt een woordvoerder.

Hyves laat in een reactie weten dat slachtoffers van bedreigingen zich altijd kunnen melden. Als de klacht terecht blijkt, kan het bedrijf de site verwijderen.

Aan vulling:

In het radio-interview met onze voorzitter op Radio 1 zijn diezelfde middag de betreffende sites geblokkeerd. Daarnaast heeft ook de directeur van Google/YouTube aan ons laten weten dat mensen de betreffende site moeten melden, dan zullen zij deze beoordelen. Mochten zij ook concluderen dat informatie op een site niet kan dan wordt die geblokkeerd.

De media van maand tot maand, februari 2009

PAK GEWELD JEUGDZORG AAN

(uit SPITS, februari 2009)



Geweld en bedreigingen aan het adres van medewerkers van Bureau Jeugdzorg mogen niet langer onder het tapijt worden geveegd. Dat stellen PvdA en SP onder meer naar aanleiding van publicaties in deze krant.

Naar schatting krijgen jaarlijks tientallen, zo niet honderden, jeugdbeschermers te maken met agressie. De fracties eisen daarom dat minister André Rouvoet van Jeugd en Gezin een onderzoek start.

Door Joris Polman. Te vaak doen directies van Bureaus Jeugdzorg geen aangifte tegen gefrustreerde ouders van cliënten, stelt PvdA-Kamerlid Samira Bouchibti. "Directies van Bureaus Jeugdzorg zijn bang voor negatieve beeldvorming en gaan moeilijkheden vaak liever uit de weg", zegt Bouchibti. Zij komt tot die conclusie na gesprekken die zij met tientallen gezinsvoogden heeft gevoerd.

PvdA en SP willen dat minister Rouvoet centraal gaat registreren hoe vaak gezinsvoogden met agressie en geweld te maken hebben. Op die manier krijgen de fracties inzicht hoe groot het probleem is. Vast staat wel, zeggen PvdA en SP, dat het aantal incidenten toeneemt. SP-Kamerlid Marianne Langkamp: "Wij willen dan ook een onderzoek naar de vraag in hoeverre jeugdzorgmedewerkers

BON

Ik geef mij op als nieuw lid van de

Contributie € 27,50 per jaar.

Naam: _____ Geb. datum: _____ M/V

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Naam instelling: _____ Functie: _____

Adres instelling: _____ Vestigingplaats: _____

Hierbij geeft ik de BMJ wel/geen* toestemming de verschuldigde contributie ad € 27,50
1 keer per jaar automatisch af te schrijven van rekeningnummer _____

t.n.v. _____

Als u het niet eens bent met een afschrijving kunt u het bedrag binnen 30 dagen bij uw bank storten.

Bon opsturen naar:
Secretariaat BMJ, Zijlweg 144, 2015 BH Haarlem,
Tel. 023 - 5420904

Handtekening: _____



Literatuurtip

Ontregelen, de herovering van de werkvloer.

Door: Jos van der Lans

Uitgever: Augustus 1

124 bladzijden. Prijs 14,90

Dit boekje is een aanrader voor professionals die de kneveling van de computer en de bureaucratische vereisten slecht verdragen. Voor professionals die gebukt gaan onder de vervreemdende werking van formulieren en protocollen. Voor professionals die graag hun ambacht willen uitoefenen maar daarin geblokkeerd worden door de vele administratieve verplichtingen.

In het eerste deel schetst Jos van de Lans hoe dit allemaal zo gekomen is. Hij noemt hierin de lage organisatiegraad van de werkers. Men is geen lid van een vakbond of een beroepsvereniging. De interesse in bijscholing is gering. De bezieling die men graag de professionals toedicht is maar in beperkte mate aanwezig, velen zijn toch vooral in de eerste plaats werknemer. De verguisde formulieren geven naast de frustraties die ze oproepen ook een zeker houvast en daarnaast is het niet elke werker gegeven om face to face contact aan te gaan met hun klant. De veiligheid van de computer tegenover de confrontatie met mensen van vlees en bloed. Ook het ontberen van professioneel gezag breekt veel werkers op.

(...) 'De werkers beschikken sinds de jaren zeventig niet langer over een gezagsoverwicht, ze moeten het hebben van empathie (...) ze opereren in kennisdomeinen waarin iedereen kan en wil meepraten en ze hebben weinig waarop ze zich kunnen beroepen. (...) ze vluchten daarom naar elkaar – team, collegiaal overleg – om zekerheid te vinden, of hechten buitengewoon aan regels, procedures, testen, toetsen, omdat dat aan hun werk iets objectiefs geeft.' Blz.53

Het aardige van Van der Lans is, dat hij de meetlat voor de organisatie hanteert vanuit de betrekking tussen de hulpverlener en de klant. Het is in die betrekking dat verandering bereikt wordt of niet. Zijn paradigma is dan ook deze betrekking tussen klant en hulpverlener zo goed mogelijk te faciliteren in tijd en kwaliteit. Vgl. blz. 57 ev.

Vanaf blz.102 worden suggesties gedaan voor het ontregelen van de bureaucratie. Hierin kunnen ondernemingsraden een belangrijke rol spelen, maar ook de vakbond en de beroepsorganisaties. Bundelen van krachten en een duidelijke tegenstem zijn daarbij belangrijke ingrediënten. Zo lieten 10 ondernemingsraden in 2006 een krachtige tegenstem horen in hun manifest "genoeg is genoeg". Dit manifest dat werd opgesteld met de Stichting Beroepseer, verwierf enorm veel weerklank.

Koop dit boek, laat je er door inspireren en vraag je af wat je kunt doen om een tegenstem te formuleren tegen onnodige administratieve verplichtingen.

Anne Braaksma.

De contributie

De Algemene Ledenvergadering van 22 november 2007 heeft besloten om de contributie van het lidmaatschap van de BMJ, voor het eerst na de oprichting in 1996, met € 5,00 te verhogen tot € 27,50.

De ALV heeft onder meer vastgesteld dat er nog steeds veel leden zijn die hun contributie niet betalen. Dat zorgt jaarlijks voor enkele honderden euro's minder aan inkomsten, terwijl toch de contributie ons enige inkomstenbron is.

Een andere belangrijke reden om over te gaan tot een contributieverhoging is het feit dat wij meer aan PR willen doen. Hiervoor onderzoeken wij ook de mogelijkheden van fondswerving.

Een van de mogelijkheden voor de BMJ om meer zekerheid te hebben omtrent de inkomsten, is, als de leden hun bijdrage middels automatische incasso gaan betalen. Daarom vragen wij aan onze leden die nog niet automatisch betalen, onderstaande bon in te vullen en op te sturen, of even te mailen naar info@bmj.nl.

Enquete over werkdruk

(samenvatting)

7 januari heeft de actualiteitenrubriek Netwerk aandacht besteed aan jeugdzorg.

De uitzending is tot stand gekomen naar aanleiding van een enquête die Netwerk in samenwerking met ABVA-KABO onder jeugdzorgmedewerkers heeft afgenomen.

Medewerkers in de jeugdzorg gaan op grote schaal gebukt onder de werkdruk en de bureaucratie. Het verloop onder het personeel is veel te groot en er is weinig vertrouwen in het beleid van minister Rouvoet van Jeugd en Gezin.

Zo blijkt uit de enquête van Netwerk en ABVAKABO FNV.

Medewerkers van bureau jeugdzorg grijpen de laatste jaren sneller in als ze merken dat een kind thuis ernstig wordt mishandeld of verwaarloosd. Dat blijkt uit een enquête van de vakbond ABVAKABO FNV en actualiteitenrubriek Netwerk, die op 8 januari in een uitzending van Netwerk is gepresenteerd. Bijna een derde van de ondervraagden geeft aan sneller te zijn gaan handelen na de commotie na de dood van peuter Savanna in 2004.

Verder vindt 80 procent van de jeugdzorgwerkers dat cliënten met te veel verschillende instanties te maken hebben en driekwart verklaart dat daarom soms niet duidelijk is wie verantwoordelijk is voor een kind met problemen. De ondervraagde jeugdzorgwerkers geloven niet dat minister André Rouvoet van Jeugd en Gezin erin zal slagen de wachlijsten voor het eind van dit jaar weg te werken.

Uitslagen van de enquête

Het eerstgenoemde percentage is het totaal van de ondervraagden (alle jeugdzorgmedewerkers).

Het tweede percentage is wat medewerkers geantwoord hebben die werken bij Bureau Jeugdzorg.

Politici begrijpen wat ons werk inhoudt: mee oneens 81%.

Onder medewerkers Bureaus Jeugdzorg 85% mee oneens

Ik heb vertrouwen in het beleid van minister Rouvoet: mee oneens 37%.

Onder medewerkers Bureaus Jeugdzorg 52% mee oneens

De wachlijsten zijn 2009 opgelost: mee oneens 78%.

Onder medewerkers Bureaus Jeugdzorg 72% mee oneens.

Ik ervaar een te grote werkdruk: mee eens 68%.

Onder medewerkers van Bureaus Jeugdzorg is zelfs 81% het daar mee eens

Het verloop onder personeel is te groot: mee eens 77 %.

Onder medewerkers van Bureaus Jeugdzorg is dat zelfs 90%

Ik ben te veel tijd kwijt aan administratief werk: mee eens 75%.

Onder medewerkers van Bureaus Jeugdzorg is dat 81%

Door Savanna grijp ik eerder in: mee eens 29%.

Onder medewerkers van Bureaus Jeugdzorg is dat 36%.

Een cliënt heeft te maken met te veel verschillende instanties: mee eens 81%.

Onder medewerkers Bureaus Jeugdzorg 80%

Het is soms onduidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is: mee eens 73%.

Onder medewerkers Bureaus Jeugdzorg 68% mee eens

Het gaat te veel om targets en te weinig om mensen: mee eens 77%.

Onder medewerkers Bureaus Jeugdzorg 78% mee eens

Ingezonden brief

Wat ik mis....



Alweer jarenlang ben ik lid van BMJ en lees altijd de nieuwsbrief. De afgelopen tijd zie ik telkens weer dezelfde onderwerpen terugkomen en mis ik een stukje verdieping. Er is zoveel in den lande op jeugdbeschermingsgebied gaande en daarover wordt helaas weinig geschreven.

Enkele voorbeelden van zaken die mijns inziens spelen:

Er is een gat in het hulpverleningsaanbod (van BJZ) ontstaan waar de Bureau's Jeugdzorg volgens mij niets aan doen.

Ik bedoel het gat tussen lichte problematiek (dat wordt opgepakt door het AMW en wellicht te zijner tijd door de centra voor jeugd en gezin) en de zware problematiek (jeugdbescherming).

De vrijwillige hulpverlening bij de Bureau's jeugdzorg (die dit voorheen oppakten) zijn versneden tot indicatie/administratieafdelingen.

Het gevolg is niet alleen dat de expertise die er is, niet langer benut wordt maar ook een leegloop van medewerkers. Zij hadden immers gekozen om met kinderen, jongeren en gezinnen te werken en niet om de gehele dag achter de computer te zitten!

Veiligheid.

Het blijkt in toenemende mate dat de veiligheid van medewerkers van bureau jeugdzorg in het geding is. In Amsterdam hoor ik hierover met enige regelmaat ernstige feiten. Dit zal voor het gehele land gelden. Cliënten zijn vooral gericht op het hebben van rechten en het halen van hun gelijk.

Het geweld gericht tegen hulpverleners is aan de orde van de dag en dus ook bij ons.

Wat betekent dit voor de uitvoering van ons werk en wat betekent dit voor onze "arbeidssatisfactie".

En wat te denken van secundaire traumatisering door het voortdurend moeten werken met mensen die dreigen (verbaal en fysiek) en enorme weerstand bieden?

Invoering van de deltaplanmethodiek.

Ik hoor hierover zoveel verschillende ervaringen, bij elk bureau jeugdzorg verloopt het weer anders.

De caseloadnorm van 15 OTS zaken per FTE schijnt al achterhaald te zijn en is inmiddels opgeschroefd naar 17-18 zaken. Bovendien worden de voogdijzaken niet meegeteld dus waar blijft nu het idee om meer face to face tijd te creëren met onze pupillen/gezinnen?

Het enorme verloop aan medewerkers in de jeugdbescherming.

Dit is echt een enorm probleem, er is nauwelijks nog iemand voor te porren en het verloop is enorm.

Dat betekent veel voor de kwaliteit van de hulpverlening. En de werkdruk is onverantwoord hoog.

Hoe kun je nieuwe methodieken invoeren wanneer je geen mensen hebt om het werk te doen?

Gang van zaken rondom de vorming van een beroepsvereniging, ik ben eerlijk gezegd het spoor bijster geraakt.

Stand van zaken wetsvoorstellen om jeugdbeschermers meer middelen te geven om kinderen en jongeren daadwerkelijk te beschermen. Dat wordt nu node gemist. Wat heb je bijvoorbeeld aan een schriftelijke aanwijzing zonder sanctiemogelijkheid? Dossieropbouw?

Elk bureau jeugdzorg lijkt opnieuw zelf het wiel weer uit te (willen) vinden. Dat is toch eigenlijk te zot voor woorden. Waarom worden allerlei werkprocessen niet landelijk ingevoerd en geëvalueerd?

Waarom is er zo weinig uitwisseling? Een voorbeeld is het IJ systeem dat in Amsterdam dagelijks tot enorme frustratie leidt.

In Amsterdam broeit bij het management de gedachte om een functie te creëren voor een jeugdzorgmedewerker. Een medewerker zou dan jeugdhulpverlener, jeugdbeschermers en jeugdreclasserders (voor alle maatregelen) tegelijk moeten zijn. De verschillende afdelingen zouden worden opgeheven. Zijn er meerdere bureau's jeugdzorg met deze gedachte bezig?

En wat vinden wij, degenen die het werk moeten doen, hiervan?

*Paulien Wijchers
gezinsvoogd bja*