

**Effectievere
Jeugdhulp?
Empower
je teams!**



Eén op de zeven kinderen krijgt inmiddels Jeugdzorg. Dit was één op de 27 in 2000. Daarbij is de duur van het traject toegenomen met 35%. Ondanks dat gemeenten hard werken aan het verbeteren van de Jeugdzorg blijven de wachtlijsten groeien en de kosten stijgen. Oplossingen worden gezocht in meer nadruk leggen op preventie, normaliseren, slimmer organiseren van de toegang, protocollen, het opstellen van aanvullende regels, werkinstructies en verandering van beleid. De plannen volgen elkaar snel op, waardoor beleid niet meer is afgestemd op uitvoerbaarheid, de taken voor de Jeugdprofessionals toenemen, de wachtlijsten verder stijgen en Jeugdprofessionals in de knel komen. Het resultaat: uitval en verloop van Jeugdprofessionals. Met als gevolg minder inzetbare professionals en daardoor langere wachtlijsten en kinderen en jongeren die te laat of niet de juiste hulp ontvangen.

Tijd om deze vicieuze cirkel te doorbreken door empowerment van het Jeugdteam.

‘Door het versterken van de lokale teams en een focus op de werkzaamheden en dienstverlening aan de voorkant ontstaat nieuwe energie, waardoor de Jeugdprofessionals meer werkplezier ervaren en het ziekteverzuim en verloop dalen’, stellen Beb van den End en José Fonkert, Gedragswetenschapper en Senior Adviseur Jeugd van AIM, onderdeel van Professional Partners. ‘Uiteraard ontkennen wij de tekorten aan personeel in de Jeugdzorg niet, maar wij zien dat door het weghalen van de onrust, heldere rol- en taakverdelingen en het invoeren van vaste methodieken de kwaliteit van de zorg wordt verhoogd. Dit draagt bij aan het welzijn van de kinderen, jongeren, gezinnen én de Jeugdprofessionals.’

De case CJG De Bilt

Bij Centrum voor Jeugd en Gezin de Bilt (CJG De Bilt) was er begin 2021 veel onrust onder de Jeugdprofessionals in het lokale team, er was een lange wachtlijst met bijbehorende lange wachttijden en een hoog ziekteverzuim.

De Jeugdprofessionals waren de grip op de wachtlijst kwijt en waren bezig met overleven. Na een eerste analyse door AIM al snel duidelijk dat de Jeugdprofessionals behoefte hadden aan kaders en duidelijkheid van uitvoering- tot managementniveau.

Samen met de Jeugdprofessionals, het Coördinatie Team en de Directie hebben wij de stappen gezet naar Team empowerment. De specialisten van AIM hebben gesprekken gevoerd, analyses gemaakt en een helder plan van aanpak opgesteld om de uitdagingen aan te gaan en het team verder te ontwikkelen. *‘Juist door samen te werken met het team kwamen we tot co-creatie op meerdere lagen. Vanuit deze co-creatie ontstond motivatie en energie’,* vertelt Kim Hagg, Coördinator CJG De Bilt.

Vervolgens zijn kaders opgesteld, de rollen en bijbehorende taken verhelderd, nieuwe teams geformeerd en vaste methodieken geïmplementeerd. Het uitgangspunt hierbij waren de kwaliteiten van het team (empowerment). Door daar goed gebruik van te maken, staan

alle teamleden 'in hun kracht'. Hierdoor ervaren medewerkers een hoger werkplezier en is het ziekteverzuim gedaald. Ook is het voor de Jeugdprofessionals fijn om meer met elkaar te delen, meer structuur te ervaren, stil te staan bij behaalde doelen en successen en snel handvatten te kunnen krijgen waar nodig.

'De doorontwikkeling van het team van CJG de Bilt heeft ertoe geleid dat het CJG is verdeeld in meerdere teams. Deze duidelijke verdeling in teams en taken maakt dat er in kleinere groepen effectiever wordt gewerkt, wat de kwaliteit van handelen vergroot. Een voorbeeld van wat hierin bijdraagt is de invoering van casuïstiekbespreking volgens een vaste methodiek. Dit zorgt voor gezamenlijke en effectieve besluitvorming binnen het meer-ogenprincipe, maar ook voor reflectie op het eigen handelen', vertelt Maurice Lindenaar, medewerker team Procesregie. Kim Hagg sluit hierbij aan, *'Managers en beleid zijn tot ontwikkeling gekomen: er zijn duidelijke afspraken gemaakt over ieders verantwoordelijkheden,*

ook binnen het Coördinatieteam. Er is focus gekomen op de werkzaamheden, wat ten goede komt van de kwaliteit en efficiëntie. Wat van enorme meerwaarde is geweest, is een specialistisch, krachtig toegangsteam.'

Gedurende de transformatie zijn de afgesproken verbeteracties en de voortgang daarvan continu getoetst en bijgestuurd. Hierdoor is de kwaliteit van de dienstverlening verhoogd, kunnen de teams worden doorontwikkeld en is er meer sprake van preventieve dienstverlening. Ook zijn de wachtlijsten opgelost met het bestaande team en slechts 3 maanden ondersteuning van 2 extern ingehuurde Jeugdprofessionals. Kim Hagg bevestigt dit:

'De doorontwikkeling van CJG De Bilt heeft ertoe geleid dat de kwaliteit van ons werk is verhoogd, iets waar wij enorm trots op zijn. Voor deze verandering was ondersteuning vanuit AIM heel helpend om koers te houden en scherp te stellen in de waan van de dag.'



De AIM - Team Transformatie Methode (AIM-TTM)

Wij werken met de AIM-Team Transformatie Methode (AIM-TTM). Elke organisatie is anders en daar sluiten wij met de AIM-TTM op aan. Concreet betekent dit dat wij samen met uw organisatie de oplossing vormgeven en wij u geen oplossing opleggen. Dit zorgt voor draagvlak en daarmee het succes van de transformatie. De AIM-TTM hanteert 5 uitgangspunten voor een succesvolle transformatie:



1. Communiceer de visie, zodat alle betrokkenen begrijpen waar zij aan bijdragen en welke feedback van hen wordt verwacht om de visie te verwezenlijken.



2. Creëer betrokkenheid in alle lagen van uw organisatie door het voeren van gesprekken en het organiseren van workshops en brainstormsessies.



3. Integreer de bottom-up initiatieven. Medewerkers weten hoe het gaat op de werkvloer en hebben concrete plannen in de te kiezen aanpak. Door deze plannen te integreren in uw bedrijfsvoering ontstaat er draagvlak voor de transitie.



4. Beloon en erken de bijdragen van de medewerkers voor een proactieve bijdrage aan het resultaat. Hierdoor worden zij gemotiveerd en enthousiasmeerd.



5. Voortdurend evalueren en bijsturen bij veranderende omstandigheden, een aangepast beleid of nieuwe bottom-up initiatieven. Een organisatie is namelijk nooit 'af'

6.

De werkwijze van AIM – TTM

Onze werkwijze kenmerkt zich als praktisch en toepasbaar in de praktijk. Samen met u doorloopt het team van AIM onderstaande stappen om de transformatie vorm te geven. Hierin nemen wij landelijke ontwikkelingen mee, zoals Toekomstscenario en Hervormingsagenda.

Stap 1 Indicatiestudie

De Adviseur Jeugd vanuit het team van AIM voert bij uw locatie verschillende gesprekken met de Directie en/of Bestuurders, leden van het Managementteam en een aantal Jeugdprofessionals. Tijdens deze gesprekken vormt de Adviseur Jeugd een beeld van uw organisatie en de bijbehorende uitdagingen. U ontvangt hiervan een kort overzicht met gesignaleerde aandachtspunten en een voorstel voor het uitvoeren van de analysefase. Dit voorstel presenteren wij aan u. Aansluitend besluit u of wij de transitie inzetten. De indicatiestudie neemt in totaal 2 werkdagen in beslag.

Stap 2 Maatwerk-analyse

Hoe AIM de analyse uitvoert is bij elke organisatie anders én is maatwerk. Tijdens de analysefase nemen wij uw organisatie onder de loep op alle lagen. Met verschillende werkvormen halen wij boven tafel wat er speelt en waar de verbeterpunten liggen. Wij betrekken onder andere uw Beleidsmedewerkers, Teammanagers, Kwaliteitsmedewerkers en Jeugdprofessionals. Onderdeel van de maatwerk-analyse is een data-analyse gericht op zowel inhoud als bedrijfsvoering. Hierbij zal een startmeting worden uitgevoerd om de huidige situatie in kaart te brengen. Na verloop van tijd voeren we opnieuw een meting uit om in kaart te brengen of het beoogde resultaat behaald is. Ook is het mogelijk om op basis van historische trends en ontwikkelingen het verwachte effect van een maatregel te voorspellen aan de hand van berekeningen. Dit geeft de gemeente inzicht om gericht te investeren in de zorg die nodig is, wat kan helpen om kosten te beheersen en de kwaliteit van zorg te waarborgen. Data-analyses

kunnen uitgevoerd op diverse indicatoren, zoals caseload, in- en uitstroom, klachten, verzuim en/of kosten. Afhankelijk van de informatiebehoefte/vraag kunnen we daar een selectie van maken. De duur van de analyse is afhankelijk van de omvang van uw organisatie. Bij CJG De Bilt hebben wij hier 8 weken aan besteed.

Stap 3 Adviesrapport

Vanuit de maatwerkanalyse volgt een adviesrapport met daarin concrete acties om uw team te transformeren. Dit kunnen het opstellen van kaders en werkprocessen zijn, maar ook andere teamindelingen en/of een heldere omschrijving van de taken en rollen van het team en de teamleden. Daarnaast geven wij ook adviezen die uw werkprocessen optimaliseren. Ervaring leert bijvoorbeeld dat veel Jeugdprofessionals geen goed inzicht hebben in de caseload. Hier kan datagedreven werken en het vormgeven en implementeren van een dashboard uitkomst bieden. Wij prioriteren de acties. Ook zijn de acties modulair in te zetten. Wilt u niet alle acties uitvoeren, maar wel een gedeelte daarvan? Dan adviseren wij u over de mogelijkheden en de gevolgen.

Stap 4 Implementeren

Alle professionals van AIM komen uit de praktijk. Hierdoor kunnen zij uw medewerkers begeleiden op de werkvloer op alle niveaus, van uitvoering tot Management tot Directie. Samen met u nemen wij de verantwoordelijkheid voor de transitie. Gedurende het traject meten wij de resultaten. Welke indicatoren wij daarvoor nemen, stemmen wij met u af en zijn afhankelijk van de resultaten van de indicatiestudie en de maatwerk-analyse. Voorbeelden zijn medewerkerstevredenheid, cliënttevredenheid, wachtlijsten, doorlooptijden, verzuim en verloop. Op basis van de resultaten adviseren wij u hoe bij te sturen. Alle (strategisch) adviseurs van AIM hebben hun oorspronkelijke voeten in de (uitvoerings)klei.



Stap 5 Overdracht en nazorg

Na de implementatie dragen de professionals van AIM de taken en verantwoordelijkheden over naar vaste medewerkers in uw teams. Deze trainen wij hiervoor. Ook wordt de nieuwe werkwijze opgenomen in de overlegstructuur. Nadat de professional van AIM de taken heeft overgedragen, vindt na een kwartaal een 'nazorggesprek' plaats. Tijdens dit gesprek evalueren we de stand van zaken en of er extra ondersteuning nodig is vanuit AIM. Dit gesprek herhalen wij minimaal 4 keer om de nieuwe werkwijze te borgen.

AIM voor uw organisatie?

Wij zijn AIM, onderdeel van Professional Partners. Wij zijn Senior Adviseurs in het Sociaal Domein. Wilt u kennismaken met de AIM Team Transformatie Methode? Neemt u dan contact met ons op via 088 – 031 3500 en vraag naar Marc van Eijk. Of stuur een email naar m.vaneijk@professionalpartners.nl.

Get in touch

website: www.professionalpartners.nl

email: info@professionalpartners.nl

tel: 088 – 031 3500

