

2023

VANUIT EXPERTISE SAMEN DOEN WAT HELPT

SAMEN
DEILIG
Midden-Nederland

Inhoudsopgave

1.	Voorwoord	3
2.	Inleiding	4
2.1	<i>Samen doen wat helpt</i> . Wat bedoelen we daarmee?.....	4
2.2	Samen Veilig Midden-Nederland als expertiseorganisatie	4
3.	<i>Samen doen wat helpt: bouwen in 2023</i>	6
3.1	Samenwerking tussen medewerker en cliënt.....	6
3.2	Bouwsteen: Behoud & werving van medewerkers.....	7
3.3	Bouwsteen: Leren van en met elkaar	9
3.4	Bouwsteen: Leiderschap en eigenaarschap.....	11
4.	Tot slot	13

2023: VANUIT EXPERTISE SAMEN DOEN WAT HELPT

1. Voorwoord

In 2023 hebben we opnieuw mooie stappen gezet in het kader van *Samen doen wat helpt*. We hebben ons extra ingespannen om de hoge werkdruk van medewerkers geen belemmerende factor te laten zijn in de verdere ontwikkeling van *Samen doen wat helpt*. In samenwerking met de gemeenten is afgesproken om de werkdruk voor onze medewerkers te verlichten. Hieruit is het project Caseloadverlichting voortgekomen, dat voor ons meebouwt aan het realiseren van de uitgangspunten van *Samen doen wat helpt*. Dit bracht de rust, waarmee we een degelijke basis konden leggen richting toekomstige ontwikkelingen in de jeugdbescherming.

Samen doen wat helpt gaat over de huishoudens waarmee onze medewerkers samenwerken. Professionals, die vanuit hun expertise maatwerk leveren. Om gezinnen te helpen hun eigen kracht te ontwikkelen. Medewerkers die zich de vraag stellen hoe ze dit gezin of deze jongvolwassene het beste kunnen helpen. Waar ze zo kort als nodig hun toegevoegde waarde inzetten. Om samen met het netwerk en professionele partners deze gezinnen te helpen weer eigen regie te pakken om zonder hulp verder te kunnen.

We hebben succesvol nieuwe medewerkers geworven in een sector met een krappe arbeidsmarkt. Voor een zorgvuldige landing in onze organisatie hebben we een persoonlijk inwerkprogramma ontwikkeld gericht op de nieuwe collega. Maar we zijn er nog niet, we gaan hier met dezelfde passie in 2024 mee door.

Waar we in 2023 aan gewerkt hebben en wat dat ons opgeleverd heeft, kun je lezen via deze pagina. Je vindt hier de bouwstenen van de beweging *Samen doen wat helpt* en links naar concrete plannen en voorbeelden.

Met dit alles leggen we de basis voor 2024: zo kort mogelijk doen wat nodig is alleen daar waar we ook echt toegevoegde waarde hebben, door de expertise van onze medewerkers bij de gezinnen en hun netwerken, lokale teams en andere professionele partners. Wil je meer weten over *Samen doen wat helpt* of heb je vragen? Stel ze gerust aan onze programmaleiders via communicatie@samenveilig.nl.

Krijnie Schotel & Paul Janssen
Raad van Bestuur
Samen Veilig Midden-Nederland

2023: VANUIT EXPERTISE SAMEN DOEN WAT HELPT

2. INLEIDING

2.1 *Samen doen wat helpt*. Wat bedoelen we daarmee?

Met medewerkers en cliënten heeft Samen Veilig Midden-Nederland in 2021 vier uitgangspunten bepaald die richting geven aan alles dat wij doen:

- ✓ **Cliënt centraal**
We sluiten aan bij de leefwereld en de behoefte van de cliënt¹.
- ✓ **Partnerschap**
We kunnen het niet alleen, wij hebben elkaar nodig. Ieder heeft een andere rol, maar we werken samen aan hetzelfde doel: veiligheid en ontwikkeling.
- ✓ **Expertise**
We brengen allemaal onze expertise in.
- ✓ **Leren & transparantie**
We kijken kritisch naar onszelf. Anderen mogen dat ook doen. We laten zien wat we doen en hoe we dat doen. We leren van feedback om steeds beter te worden.

Deze vier uitgangspunten maken duidelijk hoe wij willen werken: wij willen *samen doen wat helpt*.

- Samen houdt in: mét de cliënten, hun familie en vrienden, mét onze medewerkers en mét andere professionals.
- Wat helpt? Datgene dat onze cliënten nodig hebben om de veiligheid te herstellen en een gezonde ontwikkeling weer mogelijk te maken.
- Het doel? Een blijvend veilig thuis voor iedereen.

Meer weten over wat voorafging aan de totstandkoming van de beweging *Samen doen wat helpt*? Bekijk de verslaglegging 2021 [Van Koersprogramma naar Samen doen wat helpt](#).

2.2 Samen Veilig Midden-Nederland als expertiseorganisatie

Ook de overheid wil dat mensen sneller passende hulp en bescherming krijgen. In 2021 werd daarom het *Toekomstscenario Kind en gezinsbescherming* gelanceerd. In 11 proeftuinen verkennen professionals en cliënten vernieuwende manieren van samenwerking. Hoe zorgen we voor meer samenhang tussen de zorg voor kinderen en volwassenen? Hoe kunnen we meer integraal systeem- en mensgericht te werk gaan? Veilig Thuis Utrecht en SAVE Jeugdbescherming doen actief mee in 3 van deze proeftuinen, verspreid over Utrecht Stad/Utrecht West, Flevoland en Foodvalley.

De proeftuinen laten steeds meer zien wat niet en wat juist wél werkt. Er wordt ingezet op 'regionale veiligheidsteams'. Deze bestaan uit gespecialiseerde organisaties, zoals Veilig Thuis, de Raad voor de Kinderbescherming en gecertificeerde instellingen. Samen bundelen ze hun expertise over veiligheidsvraagstukken in gezinnen en huishoudens. Het lokale (wijk)team blijft het vertrouwde aanspreekpunt voor gezinnen. Het werkt samen met professionals uit het regionale

¹Waar wij het hebben over 'de cliënt', bedoelen wij al onze cliënten.

veiligheidsteam als dit meerwaarde heeft voor het gezin. Daarmee sluit het mooi aan bij het doel van *Samen doen wat helpt*.

Het 'Programmaplan Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming' schetst duidelijke richtlijnen en een tijdspad voor de ontwikkeling van de regionale veiligheidsteams en expertiseplatforms. Wij volgen deze ontwikkelingen nauwlettend en bereiden ons actief voor op onze rol als expertiseorganisatie. Zowel via onze bijdrage aan de proeftuinen als door de ontwikkelingen die wij maken binnen *Samen doen wat helpt*. We positioneren ons om een waardevolle bijdrage te leveren aan de regionale veiligheidsteams, met een breed aanbod aan expertises.

Voor verdere verdieping in de proeftuinen, bekijk ook:

- [Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming - Factsheet Proeftuinen](#)
- [Podcast "Utrechtse proeftuin: EVU \(Expertiseteam Veiligheid Utrecht\)" met Barend Smit \(Buurtteam\) en Carry Maasen \(Medewerker EVU namens Veilig Thuis Utrecht\)](#)

3. SAMEN DOEN WAT HELPT: BOUWEN IN 2023

In 2021 en 2022 hebben wij samen met cliënten en medewerkers kritisch gekeken naar ‘hoe’ we dingen doen. In 2023 legden we de focus op het ‘kunnen’: een omgeving creëren waarin medewerkers en cliënten ook echt *kunnen* doen wat helpt.

Hier presenteren we onze inspanningen uit 2023 met de vier bouwstenen van *Samen doen wat helpt*. Voor elke bouwsteen geven we een aantal voorbeelden van wat we in 2023 hebben ondernomen en bereikt.

3.1 Samenwerking tussen medewerker en cliënt

‘Samenwerking tussen medewerker en cliënt’ beoogt medewerkers te laten aansluiten bij de leefwereld van de cliënt. Toch lopen medewerkers hier vaak tegen belemmeringen aan. Daarom kijken we kritisch naar hoe we werken en hoe we zaken administratief regelen, zodat we meer kostbare tijd kunnen vrijmaken. Ook richten we ons op houding en gedrag en het opbouwen van een vertrouwensrelatie.

- **Voorbeeld 1: Verbeteren werkprocessen**

“Bij Inhoud & Innovatie verbeteren we onze werkprocessen.”

Anouk Martijn (senior gedragswetenschapper Inhoud & Innovatie)

In 2023 hebben we de projectstructuur *Samen doen wat helpt* gelanceerd. Aan de hand van drie hoofdprogramma’s geven we overzicht aan alle projecten binnen *Samen doen wat helpt*. Het programma ‘Inhoud en Innovatie’ richt zich op de verbeteringen van onze werkprocessen.

Wij hebben gewerkt aan doorontwikkeling van onze visie op veiligheid. Essentieel daarin is een passend, handelingsgericht veiligheids- en risicotaxatie-instrument. Hiervoor zijn HAVIK (Handelingsgerichte Actuele Veiligheid Inschatting van het Kind) en ARIJ (Actuarieel Risicotaxatie Instrument voor Jeugdbescherming) geïmplementeerd.

Verder hebben wij inzichten opgehaald uit de proeftuinen. Hiermee willen wij onze werkwijze verder ontwikkelen, regionale verschillen steeds meer inzichtelijk maken en ons managementteam helpen weloverwogen beslissingen te nemen.

Tot slot hebben we gewerkt aan de kwalitatieve verbetering van onze SAVE-werkwijze, waar we ook in 2024 verder mee zullen gaan. Door SAVE-rapportages te vereenvoudigen, zijn deze begrijpelijker geworden voor cliënten. Ook leveren ze minder administratief werk voor medewerkers. Op landelijk niveau voeren we gesprekken over hoe we de SAVE-werkwijze lerend en toekomstbestendig maken.

Met het integreren van lessen uit proeftuinen in werkprocessen zetten we de implementatie van de nieuwe veiligheidsvisie voort. Deze is gericht op verdere verbetering van regionale samenwerking en hulpverlening. De focus van de SAVE-werkwijze moet komen te liggen op de duurzame kwaliteitsverbeteringen voor zowel cliënten als medewerkers.

- **Voorbeeld 2: Inzet van cliëntenpanel**

“Het cliëntenpanel is een dynamisch platform.”

Shantal Holwijn (cliëntambassadeur)

Het cliëntenpanel is ontstaan vanuit de behoefte van onze cliëntenambassadeurs om feedback op te halen bij (voormalige) cliënten. Iedereen kan zich hiervoor aanmelden. Leden ontvangen regelmatig korte e-mailenquêtes over uiteenlopende aspecten van onze dienstverlening. Het vormt een extra brug voor de organisatie en medewerkers om (voormalige) cliënten directe vragen te stellen.

In 2023 is het cliëntenpanel vier keer benaderd. Zo heeft de cliëntenraad een uitvraag gedaan over welke thema's in hun programma aan bod moesten komen. Ook is het cliëntenpanel gevraagd of het wil deelnemen aan evenementen.

Door feedback van cliënten effectief in de organisatie te integreren, zorgen de cliëntambassadeurs ervoor dat de stem van de cliënt onderdeel wordt van onze verbeterprocessen. Dit helpt ons om vraagstukken beter te begrijpen vanuit het cliëntperspectief. Ook biedt het een platform voor cliënten om hun mening te delen en zich gehoord te voelen.

De cliëntambassadeurs willen volgend jaar de impact van de ontvangen feedback vergroten. Het cliëntenpanel blijft een dynamisch platform en zal een belangrijke rol blijven spelen in de manier waarop wij cliëntfeedback verzamelen.

- **Voorbeeld 3: Spiegelbijeenkomst 2023**

“Cliënten voelen zich gehoord doordat ze hun verhaal mogen delen en hier feedback op kunnen geven.”

Cynthirella (ervaringsdeskundige en cliëntambassadeur)

Bij een spiegelbijeenkomst delen cliënten, onder leiding van een onafhankelijke gespreksleider, hun ervaringen met de zorg, behandeling en begeleiding. De professionals, die als toehoorders fungeren, zitten om de cliënt heen en luisteren zonder te reageren op wat wordt besproken. Cliënten voelen zich gehoord doordat ze hun verhaal mogen delen en feedback kunnen geven. Ook de aandacht vanuit de toehoorders draagt bij aan een gevoel van erkenning en betrokkenheid bij de cliënt.

Door spiegelbijeenkomsten ervaren medewerkers niet alleen inzicht in het cliëntperspectief, maar andersom plukt ook de organisatie zelf de vruchten van deze bijeenkomsten. Aan de hand van de verkregen feedback kunnen concrete verbeteringen worden doorgevoerd.

De verwachting is dat deze bijeenkomsten op de lange termijn meetbare resultaten zullen opleveren in termen van verbeteringen binnen de organisatie en het welzijn van de cliënten.

3.2 Bouwsteen: Behoud & werving van medewerkers

We stimuleren een werkomgeving waar mensen met plezier werken, gesteund door hun team en de organisatie. We werken aan oplossingen voor de uitdagingen die spelen, zoals een hoog verloop, een krappe arbeidsmarkt en uitval van medewerkers. Met het oog op het tekort aan ervaren en passend opgeleide collega's, hechten we veel belang aan het behoud van onze medewerkers. Tegelijkertijd zetten we onverminderd in op het werven van nieuwe collega's. En met resultaat: in 2023 kwamen meer nieuwe medewerkers in dienst (in totaal 94) dan er medewerkers de organisatie verlieten (in totaal 67).

Verder vinden wij het welzijn van medewerkers belangrijk. Daarom werken we samen om de werkdruk te verlichten en de mentale veerkracht op te bouwen die nodig is om sterke relaties met cliënten aan te gaan en tegelijkertijd grenzen te stellen. Dit is ook in het belang van de cliënt en de kwaliteit van onze dienstverlening.

- **Voorbeeld 1: Nieuwe inwerkgroepen**

“Samen verkennen we essentiële aspecten van het jeugdbeschermer-vak.”

Christel Bruil (SAVE jeugdbeschermer)

Om medewerkers aan ons te binden, hebben wij persoonlijke inwerkgroepen gelanceerd. Nieuwe medewerkers worden eerst twee à drie maanden begeleid door inwerkcoördinatoren en gedragswetenschappers. Samen verkennen ze essentiële aspecten van het jeugdbeschermer-vak, aangevuld met praktijkervaring, casusbehandeling en de SAVE-training. Voordat medewerkers aan een volledige caseload beginnen, kunnen ze zo de nodige kennis opdoen.

Door geleidelijk een caseload op te bouwen, willen we collega's beter laten 'landen' in de organisatie. Dat voorkomt niet alleen overbelasting, maar zorgt ook dat medewerkers langer bij de organisatie blijven, elkaar meer ondersteunen en een hoogwaardige dienstverlening kunnen leveren. Voor cliënten betekent dit dat de basiskennis van nieuwe medewerkers beter is afgestemd op wat gezinnen nodig hebben.

Uit evaluaties blijkt namelijk dat de inwerkgroep als passend en prettig wordt ervaren. In 2024 wordt de inwerkgroep daarom verder ontwikkeld, in afstemming met ons Expertisecentrum. Het doel is het initiatief te versterken en te optimaliseren.

- **Voorbeeld 2: 10% caseloadverlichting in 2023**

“Daarmee zorgen we er niet alleen voor dat we kwaliteit leveren in het hier en nu, maar ook dat we verduurzamen en dat kunnen blijven doen in de toekomst.”

Daniëlle van der Laan (regiomanager SAVE Jeugdbescherming)

We vinden het belangrijk dat onze medewerkers goed én met plezier hun werk kunnen doen. De hoge werkdruk is daarbij een belemmerende factor geweest. Daarom startte SAVE Jeugdbescherming in samenwerking met gemeenten, lokale teams en ketenpartners het project Caseloadverlichting. Op verschillende manieren maken we de caseload werkbaar voor onze jeugdbeschermers en jeugdreclasserders.

Daarom zijn in 2023 op verschillende fronten ontwikkelingen gestart. Deze moeten bijdragen aan meer werkplezier, het verlichten van de werkdruk en het verminderen van verloop van medewerkers. We bieden daarmee ook meer tijd en continuïteit in de begeleiding aan gezinnen. Zo willen we kwaliteit leveren in het hier en nu, maar ook verduurzamen en dat kunnen blijven doen in de toekomst.

Het gaat om de volgende ontwikkelingen:

- Gezinnen die na de uitspraak van een maatregel niet direct een toegewezen jeugdbeschermer kunnen krijgen, of gezinnen van medewerkers die vertrekken of langdurig afwezig zijn, worden ondersteund door het nieuwe Frontteam SAVE. Dit team houdt zicht op de veiligheid in gezinnen

en zorgt dat hulpverlening wordt ingezet waar nodig. Wanneer een vaste jeugdbeschermer ruimte heeft, neemt hij of zij de begeleiding van het Frontteam SAVE over. Zo worden gezinnen doorlopend ondersteund en ervaren medewerkers voldoende rust om ook te kunnen toewerken naar de 10% caseloadverlichting.

- Nieuwe inwerkgroepen (zie bovenstaand)
- We evalueren of onze expertise op het gebied van veiligheid daadwerkelijk van toegevoegde waarde is voor gezinnen. Hiervoor is een multidisciplinair team samengesteld. Zij onderzoeken wanneer, hoe en hoe lang wij van waarde zijn voor gezinnen in het kader van onze wettelijke opdracht. Het doel is dat gezinnen zo snel mogelijk weer op eigen kracht verder kunnen. We werken actief samen met de rechtbank, de Raad voor de Kinderbescherming en lokale teams.
- **Voorbeeld 3: Leerlijn zelfzorg**

“Medewerkers die goed voor zichzelf en voor elkaar zorgen vallen minder snel uit, zullen zich prettiger voelen in het werk en met elkaar een betere kwalitatieve dienstverlening leveren aan gezinnen en cliënten.”

Willemijn (medewerker Veilig Thuis)

Gezien de complexiteit en intensiteit van hun werk, is zelfzorg een belangrijk aspect voor medewerkers en hun welzijn. Als reactie op een hoog verzuim en werkdruk hebben een aantal medewerkers een leerlijn ‘Zelfzorg in de jeugdzorg’ gevolgd.

Het streven is zelfzorg als vanzelfsprekend te integreren in de organisatie. Enerzijds door collega’s de juiste handvatten te bieden om beter voor zichzelf te zorgen en anderzijds te zorgen dat collega’s elkaar ondersteunen. Uiteindelijk moeten leidinggevend, gedragswetenschappers, en medewerkers zelfzorg volledig opnemen in hun werkwijze.

Het ontwikkelen van zelfzorgvaardigheden resulteert in een betere fysieke, mentale en emotionele gezondheid. Dit draagt bij aan een betere kwalitatieve dienstverlening aan gezinnen en cliënten, die goede begeleiding krijgen door fitte professionals en een goede werksfeer.

3.3 Bouwsteen: Leren van en met elkaar

‘Leren van en met elkaar’ betekent dat we kritisch kijken naar hoe we omgaan met cliënten, collega’s en samenwerkingspartners. We reflecteren op onze acties, begrijpen de impact ervan en onderzoeken nieuwe manieren hoe we dingen (anders) kunnen doen. Niet door vanuit onszelf te kijken, maar juist van buitenaf. We intensiveren onze samenwerking met ervaringsdeskundigen en weten onze samenwerkingspartners te vinden. Zo blijven leren en groeien in onze handelingen en interacties met elkaar.

- **Voorbeeld 1: Evenementen in de geest van *Samen doen wat helpt***

“Dit bood een unieke kans voor deelnemers om rechtstreeks te leren van de ervaringen van jongeren en hun perspectieven op jeugdzorg te verkennen.”

Shantal Holwijn (cliëntambassadeur)

Op 2 februari organiseerden we het 'Samenspel', een succesvol event waar samenwerkingspartners, zoals de Raad voor de Kinderbescherming en Leerplicht Utrecht, samenkwamen. Het doel was om te verbinden, ideeën uit te wisselen en samen te werken. Met inspirerende stands en workshops, benadrukte het event de kracht van samenwerking en motivatie voor gezamenlijke doelen.

Het event 'Jeugd Centraal' was een inspirerende bijeenkomst die volledig draaide om jongerenparticipatie. Tijdens dit evenement werd een fragment van de docu-serie 'Rauw & Hoop' vertoond en namen zes (voormalige) jongeren het voortouw om samen met professionals workshops te geven die ze zelf hadden samengesteld. Dit bood een unieke kans voor deelnemers om rechtstreeks te leren van de ervaringen van jongeren en hun perspectieven op jeugdzorg.

'Rauw & Hoop' is een indrukwekkend resultaat van de inzet van deze jongeren. Volledig door henzelf gemaakt, deelt de serie authentieke verhalen over hun jeugd en de betrokkenheid van jeugdzorg.

In 2024 willen we 'Rauw & Hoop' en de lessen van deze jongeren breder uitdragen. We hebben plannen voor een nieuw evenement en intern organiseren we nieuwe spiegelbijeenkomsten om samen te reflecteren. Kortom: ook volgend jaar staat *leren van en met elkaar* bovenaan onze agenda.

- **Voorbeeld 2: Leren uit proeftuinen**

“Gezamenlijk krijgen we steeds meer inzichtelijk wat niet werkt, en wat juist wél werkt.”

Ymke Doornebosch (strategisch adviseur Inhoud & Innovatie)

Veilig Thuis Utrecht en SAVE Jeugdbescherming werken mee in drie proeftuinen. Zij onderzoeken hoe een nieuwe werkwijze in de praktijk gebracht kan worden. Elke proeftuin is anders in opzet en opdracht; ze beproeven diverse vraagstukken uit het toekomstscenario. Gezamenlijk krijgen ze steeds meer inzichtelijk wat niet en wat juist wél werkt.

In 2024 maken we de lessen uit deze proeftuinen met elkaar inzichtelijk, zodat we die kunnen delen en hier samen op voort kunnen bouwen.



- **Voorbeeld 3: Ervaringsdeskundigheid bij casuïstiek**

"Tijdens het vertellen van mijn verhaal vind ik het fijn om er een interactief uurtje van te maken."

Lena Powel (ervaringsdeskundige en cliëntambassadeur)

Lena Powel is per 1 september begonnen als ervaringsdeskundige bij Samen Veilig Midden-Nederland. In deze functie houdt zij zich voornamelijk bezig met casuïstiek binnen de organisatie.

Als voormalig cliënt draagt haar perspectief op casuïstiek bij aan een andere kijk op zaken. Zo kan er worden gewerkt aan een betere samenwerking tussen medewerkers en cliënten. Lena is bij de casuïstiekbespreekingen aangesloten en helpt de cliënten die in de casuïstiek besproken worden. Het doel is om dit verder uit te breiden binnen de organisatie.

Cynthirella Wentzel neemt aan de hand van een tijdelijk nieuwe medewerkers mee in haar levensverhaal, waarbij ze vertelt over haar persoonlijke ervaringen door de jaren heen. Haar verhaal omvat zowel dieptepunten als hoogtepunten, waarbij Veilig Thuis Utrecht een cruciale rol heeft gespeeld.

Cynthirella deelt haar ervaring met Veilig Thuis Utrecht met de professionals en voorziet hen van feedback. Ze vertelt wat deze ervaring voor haar heeft betekend en benadrukt het belang van het moment waarop Veilig Thuis Utrecht voor haar deur stond. Tijdens het vertellen van haar verhaal streeft ze ernaar om een interactieve sessie te creëren, waarin professionals vragen kunnen stellen. Deze vragen dienen niet alleen ter verduidelijking, maar ook om bewustwording te creëren.

3.4 Bouwsteen: Leiderschap en eigenaarschap

In 'Leiderschap en Eigenaarschap' werken we aan een organisatiecultuur die samenwerking en praktijkgericht leren stimuleert. Managers vervullen een sleutelrol. Ons doorlopende leiderschapsprogramma ondersteunt hen bij het verankeren van deze cultuur. We onderzoeken hoe we krachtige, zelforganiserende teams kunnen realiseren waarin autonome professionals samenwerken en hun dagelijkse werkzaamheden cliëntgericht vormgeven. Ook werken we aan een gezonde en effectieve werkomgeving waar gezamenlijke inspanningen niet alleen tot succes leiden, maar dit ook duurzaam maken.

- **Voorbeeld 1: Het versterken van eigenaarschap, leiderschap en zelforganisatie leidinggevenden**

"Leidinggeven aan teams is maatwerk. Aansluitend op de competenties, vaardigheden en individuele behoefte van medewerkers en de specifieke situatie in regio/cluster/afdeling."

Birgitte Claas (programmaleider Leren & Leiderschap)

Centraal in de ontwikkeling van een passende leiderschapsstijl staat ons leiderschapsprogramma. Het doel is eigen initiatief, samenwerking en zelforganisatie binnen teams te stimuleren, in lijn met *Samen doen wat helpt*. Verder moet het medewerkers ruimte geven voor persoonlijke ontwikkeling en zelforganisatie, met voldoende sturing en ondersteuning om cliënten effectief te kunnen begeleiden.

Op deze manier zijn medewerkers beter in staat om zelfstandig onderbouwde beslissingen te nemen. We zorgen voor een duidelijke informatievoorziening en kader én investeren in persoonlijke ontwikkeling. Zo weten medewerkers wat hun verantwoordelijkheden zijn en welke ruimte ze hebben. Ook ontstaat zo meer teamdynamiek bij besluitvorming. Duidelijke teamdoelen moeten ervoor zorgen dat iedereen begrijpt wat er van hen wordt verwacht. Managers gaan hun teams vanuit een meedenkende rol ondersteunen, waarbij ze medewerkers stimuleren om zelf met creatieve ideeën te komen, eventuele obstakels op te lossen en het gevoel van eigenaarschap versterken.

Voor onze cliënten resulteert dit in zelfstandige (jeugd)beschermingsprofessionals die goed geïnformeerd handelen, hoogwaardige begeleiding bieden en meer tijd hebben om betekenisvolle relaties met hen op te bouwen.

Jaarlijks organiseren we vier inspirerende leiderschapsdagen. Deze dagen zijn niet een doel op zich, maar dienen als bron van verbinding en kennisuitwisseling tussen collega's. De echte verandering ontstaat in de dagelijkse werkpraktijk. Naast een krachtig samenwerkend middenkader, zijn krachtig samenwerkende teams essentieel. Daarom werken we parallel aan het leiderschapsprogramma hieraan met medewerkers.

- **Voorbeeld 2: Het versterken van samenwerking in de driehoek**

“Het is belangrijk dat medewerkers en teams ruimte ervaren om zelfstandig initiatieven te nemen en hierbij voldoende gesteund en gefaciliteerd te worden.”

Yves Wolbers (medewerker Veilig Thuis)

Goed kunnen samenwerken is een kenmerk van een expertise-organisatie. Dit begint bij de interne organisatie. Om een verbetering op het gebied van samenwerking binnen teams te realiseren, is het belangrijk dat medewerkers en teams ruimte ervaren om zelfstandig initiatieven nemen en hierbij voldoende gesteund en gefaciliteerd worden.

In onze organisatie heeft iedereen een eigen functie, rol en verantwoordelijkheid. Medewerkers krijgen de gelegenheid om met een grote mate van ‘eigenaarschap’ te werken. Dit is essentieel binnen zelforganisatie. Wanneer je eigenaarschap neemt, ben je je bewust van je eigen rol en verantwoordelijkheid, neem je gemakkelijker initiatief en zorg je ervoor dat je je taken voltooit. Professionals kunnen cliënten zo goed begeleiden. Stafdiensten die eigenaarschap tonen, kunnen op hun beurt de medewerkers beter ondersteunen. Dat vraagt om een eenduidige, passende en herkenbare ondersteuningsstructuur met voldoende draagkracht en draagvlak.

We zijn gestart met het project ‘versterken samenwerking in de driehoek’, verwijzend naar de medewerker (vertaalt de vraag uit de samenleving), de gedragswetenschapper (wat is er in theorie nodig) en de manager (wat kan de organisatie bieden).

4. Tot slot

In 2024 richten we ons vanuit *cliënt centraal* op onze rol en onze toegevoegde waarde bij de ondersteuning van huishoudens. En hoe we met het gezin en alle betrokken partners werken aan een stabiele, veilige situatie voor volwassenen, kinderen en jeugdigen; ondersteunend en toewerkend naar eigen kracht en eigen regie.

Met onze partners werken we aan een toekomstbestendige jeugdzorg en jeugdbescherming, waarin met elkaar in plaats van *na elkaar* samengewerkt wordt. Op dit moment nemen we deel aan een aantal proeftuinen in het kader van het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, waarin we onderzoeken hoe die samenwerking het beste tot zijn recht komt.

Vanuit Samen Veilig Midden-Nederland willen we onze kennis en expertise van toegevoegde waarde laten zijn. Zoekend naar gelijkheid, evenwichtigheid en 'evenwaardigheid' kijken we samen met de cliënten en professionals of dat wat bedacht is hen wel écht gaat helpen. Is die onder toezichtstelling of uithuisplaatsing het beste middel? Of zeggen we dat we er beter niet aan kunnen beginnen, omdat we vinden dat het niet nodig is of dat wij niet langer nodig zijn?

Vanuit onze expertise stellen we onszelf steeds weer de vraag welke waarde onze betrokkenheid toevoegt en hoe we onze toegevoegde waarde zo optimaal mogelijk inzetten. In 2024 bouwen we hier verder op voort.

Wil je meer weten over *Samen doen wat helpt* of heb je vragen? Stel ze gerust aan onze programmaleiders via communicatie@samensamenveilig.nl.

Krijnie Schotel & Paul Janssen
Raad van Bestuur
Samen Veilig Midden-Nederland