

Veiliger jeugdzorg

een eenvoudig recept

Wat willen we eigenlijk veranderen in de jeugdzorg na de onthutsende constatering van het rapport Samson? Willen we een betere signalering van nieuwe misbruikgevallen of een veiliger omgeving waarin jongeren die toch al heel wat achter de rug hebben zich kunnen ontwikkelen? Het uitrollen van verdergaande protocollen die transparant maken wie er verantwoordelijk is als het weer eens fout gaat of een breed gedragen basis voor meer veiligheid en kwaliteit? Hoe kunnen we leren hoe het beter kan, en van wie?

Iedereen kent in z'n eigen instelling wel de teams die er in slagen om elke dag opnieuw zorgzaam, consciëntieus, alert en professioneel vorm te geven aan de ontwikkeling van de aan hen toevertrouwde pupillen en de voortgang van de groep. Sommige teams blijken opvallend waardenvast te zijn en steeds weer de juiste combinatie te bieden van methodisch en intuïtief werken. Men maakt gebruik van elkaars individuele kwaliteiten, en er wordt openlijk gesproken over de dagelijkse dilemma's, over de mogelijke risico's van dat moment, over oplossingen en rolverdelingen. Dat is de basis voor echte veiligheid en kwaliteit.

Bestuurders zouden de moed moeten hebben om deze goed werkende teams de rol van voortrekker te geven binnen hun instelling. Welke werkwijzen en oplossingen hebben zij ontwikkeld waardoor het zo goed gaat? Hoe hebben zij ervoor gezorgd dat het ook goed blijft gaan? Hoe kun je deze kwaliteiten overdragen aan collega's die daar meer over willen leren? Veiligheid in de groep kan niet van buiten worden opgelegd, maar wordt dagelijks gecreëerd en onderhouden door de groepsleiders die onder hun eigen specifieke voorwaarden (draagkracht van de pupillen, te weinig scholing, onderbezetting, instellingsproblemen, steeds nieuwe collega's) toch samen moeten zorgen voor veiligheid. Geef groepsleiders dan ook de mogelijkheid dat ze deze verantwoordelijkheid kunnen waarmaken door van elkaar te leren.

Er zijn de afgelopen jaren hier en daar in het land grote kwalitatieve sprongen gemaakt door medewerkers zelf de gelegenheid te bieden om te reflecteren op en gedachten uit te wisselen over verbeteringen van hun praktijk. Wat daarbij opvalt is dat beroepskrachten vervolgens zeer trouw blijven volharden in hun (her)ontdekte professionele kwaliteit. Zij blijken meer organisatieresistent en minder afhankelijk van beperkende omstandigheden.

Om werkelijk de veiligheid in de jeugdzorg te verbeteren zouden instellingen voor jeugdzorg deze schat aan kundigheid beter moeten exploiteren. Op landelijk niveau zou een pool van consultants opgezet kunnen worden die de uitwisseling van kennis tussen professionals begeleiden. Begeleide uitwisseling en ontwikkeling van kundigheid zal meer rendement opleveren dan de huidige voorgestelde standaardoplossingen van bovenaf die een zeer indirect of twijfelachtig effect hebben op een bestendige veiligheid voor pupillen in de groep, zoals de reorganisatie van de inspectie, onderzoek naar risicofactoren en signaleringsinstrumenten.

8 november 2012

Jan Mengde

Psycholoog

Voortrekker Stichting Beroepseer

Adviseur jeugdzorg en verslavingszorg

Voormalig stafmedewerker Bureau Jeugdzorg

Voormalig projectleider jeugdhulpverlening

E-mail: jan.mengde.advies@hetnet.nl