



NIDOS
TRAJECT
VOOGDIJ

2006



PRO EDUCATION

HOOFDSTUK 1. ONS BEGRIP VAN DE SITUATIE

Veranderingen in beleid en praktijk van de voogdij over alleenstaande minderjarige asielzoekers maken het noodzakelijk de methodiek die op dit moment door de (gezins)voogden bij Nidos wordt gebruikt te actualiseren. De bestaande en tevens eerste methodiekbeschrijving dateert uit 1996 en is beschreven in het boek 'Voogdijmaatschappelijk werk en gevluchte adolescenten'.

U wilt dit realiseren door het laten uitvoeren van twee trajecten:

- ⌚ Een traject voor de kwaliteitsverbetering van de gezinsvoogdij, gericht op methodiekontwikkeling en -beschrijving en de implementatie daarvan in de praktijk en in de organisatie.
- ⌚ Een traject voor de kwaliteitsverbetering van de voogdij, gericht op methodiekontwikkeling en -beschrijving en de implementatie daarvan in de praktijk en in de organisatie.

Beide trajecten dienen goed op elkaar aan te sluiten.

Pro Education maakt deel uit van het consortium, samen met PI en Bureau van Montfoort, dat onlangs van start is gegaan met de implementatie van de Deltamethode binnen de Bureaus Jeugdzorg. Het methodiek document waar op dit moment nog aan gewerkt wordt, vormt één van de bronnen die een belangrijke rol gaan spelen bij de actualisering van de methodiek, zowel voor de gezinsvoogdij als de voogdij.

Daarnaast noemt u als noodzakelijke bronnen:

1. De ervaringen van de (gezins)voogden en het middenkader.
2. De nieuwe inzichten die de afgelopen jaren in diverse documenten zijn vastgelegd, zowel door Nidos zelf: o.a. in het document 'Positionering voogdij' en de 'Missie, visie en uitvoering' zoals opgesteld door Nidos (mei 2005) als door externe partijen.
3. De veranderende eisen die aan het werk van de (gezins)voogden worden gesteld, o.a. als gevolg van het regeringsbeleid zoals dat sinds 2000 gevoerd wordt en de rapporten van de Inspectie Jeugdzorg 'Jeugdigen onder Voogdij' (2003) en 'Zicht op ontwikkeling' (2004). Daarnaast is door het Ministerie van Justitie een 'Visie op voogdij' ontwikkeld (maart 2006) en een 'Kader voor de methode voor uitvoering van de voogdij' vastgelegd (juli 2006).

U bent op zoek naar een externe organisatie die in nauwe samenwerking met de medewerkers het traject vorm en inhoud gaat geven.

Aan het eind van het traject verwacht u de volgende resultaten c.q. producten:

1. Een methodiekbeschrijving
2. Een scholingsprogramma en een scholingsaanbod
3. Een beschrijving van de eisen aan de Nidos-organisatie voor het werken volgens de geactualiseerde methode
4. Een opgave van de kosten:
 - a. Certificering
 - b. Beheer, onderhoud en innovatie van de methode
 - c. Evaluatie van de programma-integriteit

U heeft Pro Education verzocht hiervoor een offerte uit te brengen.

In deze offerte doen wij een voorstel voor het traject Voogdij, dat is toegesneden op de werkwijze van Nidos.

HOOFDSTUK 2. ONZE ERVARING

Pro Education is opgericht door de Hogeschool van Amsterdam en in 2004 verzelfstandigd. Nog steeds werken wij echter veel samen met de Hogeschool.

Sinds 2002 biedt Pro Educatie Post HBO en Masteropleidingen en Masterclasses aan voor professionals met werkervaring. Het accent in ons studieaanbod ligt op opleidingen op het gebied van Zorg en welzijn, Management en ICT, Bouw & Techniek, Human Resources en Paramedische beroepen.

De deelnemers aan onze opleidingen zijn werkzaam op een HBO- of WO-niveau. Voor de meeste opleidingen is relevante werkervaring een toelatingseis.

Pro Education biedt (inter)nationaal erkende opleidingen van uitstekende kwaliteit.

Wij zijn vertrouwd met het werk van de (gezins)voogdij-instellingen in het algemeen en met dat van Nidos in het bijzonder, onder andere door:

- de ontwikkeling en uitvoering van de Vediovo-functiescholingen voor beginnende en ervaren (gezins)voogdijwerkers;
- de ontwikkeling en uitvoering van de Vediovo-functiescholingen voor het leidinggevend middenkader van (gezins)voogdij-instellingen;
- de uitvoering van het project 'Methodiekbeschrijving en -ontwikkeling' van het (gezins)voogdijwerk in opdracht van het Ministerie van Justitie en van Vediovo, met als resultaat "De (gezins)voogd als Jongleur";
- deel uit te maken van het consortium dat op dit moment de opdracht heeft om de methodiek zoals die is ontwikkeld in het Deltaplan bij de Bureaus Jeugdzorg te implementeren;
- de ontwikkeling en uitvoering van de functiescholing voor de Opbouw/Nidos, voor zowel beginnende en ervaren voogden als voor het leidinggevend middenkader;
- de ontwikkeling en uitvoering van de functiescholing voor beginnende en ervaren pleegzorgwerkers;
- de ontwikkeling en uitvoering van projecten op maat voor diverse Bureaus Jeugdzorg;
- de ontwikkeling en uitvoering van projecten op maat voor diverse ketenpartners van de Bureaus Jeugdzorg, zoals het AMK, de Raad voor de Kinderbescherming en multidisciplinaire instellingen, zoals b.v. Altra en Spirit in Amsterdam;
- de ontwikkeling en uitvoering van projecten op maat met als thema 'omgaan met diversiteit';
- de ontwikkeling en uitvoering van projecten op maat voor een aantal grote MEE-organisaties, het actualiseren van de methodiek stond ook daar centraal, met name in deze trajecten hebben wij ervaring opgedaan met klantenparticipatie;
- onze samenwerking met het Centrum voor Herstelgericht Werken, wat concreet betekent dat er gemeenschappelijk een training is ontwikkeld, die op steeds grotere schaal wordt uitgevoerd voor hulpverleners die met een Eigen Kracht Conferentie (willen gaan) werken;
- het ondersteunen bij het opstarten van intervisiegroepen voor diverse organisaties.

Uw vraag boeit ons in het bijzonder:

- omdat u aan wil sluiten bij hetgeen ontwikkeld is in de Jongleur en in het kader van het Deltaplan en de implementatie daarvan;
- omdat u de beschrijving van de methodiek en het scholingsaanbod in nauwe samenwerking met de medewerkers wilt realiseren;
- omdat wij in het verleden op een bijzonder prettige manier met De Opbouw/Nidos hebben samengewerkt t.a.v. deskundigheidsbevordering op maat van de organisatie.

Wij willen ons graag opnieuw, met de ons ter beschikking staande mogelijkheden en middelen, geëngageerd inzetten voor het traject dat u in het offerteverzoek heeft beschreven.

HOOFDSTUK 3. ONZE WERKWIJZE

Onze werkwijze kenmerkt zich in de eerste plaats door een partnerschappelijk optreden ten aanzien van de opdrachtgever. Dit betekent voor ons dat het traject in samenwerking met vertegenwoordigers van de diverse lagen uit de organisatie wordt vorm gegeven. Op deze manier kan er aangesloten worden bij de reeds aanwezige competenties van de medewerkers en wordt tegelijkertijd het draagvlak voor het werken met een geactualiseerde methodiek versterkt.

Deze aanpak veronderstelt ook een voortdurende terugkoppeling van notities/producten die op basis van gesprekken/bevindingen binnen de organisatie, door ons worden geschreven.

Regelmatige evaluaties zowel van de procedurele als de inhoudelijke voortgang zijn van belang om in samenwerking kwalitatief verantwoorde producten te realiseren.

Een ander aspect van onze werkwijze is dat wij verschillende instrumenten gebruiken om hetgeen in een scholingsprogramma aan de orde is geweest direct toepasbaar te maken voor de praktijk en de implementatie van het geleerde zoveel mogelijk te borgen door:

- te werken met eigen handelingsbeschrijvingen;
- gerichte opdrachten te formuleren om nieuwe inzichten te toetsen in de praktijk;
- portfolio's te laten samenstellen waarmee de cursisten kunnen aantonen welke competenties zij verworven hebben en of die werkelijk geïntegreerd worden in het handelen;
- persoonlijke implementatieplannen te laten ontwikkelen.

Naast het scholingsaanbod voor de uitvoerende voogden zijn ook trainingen voor het leidinggevend en inhoudelijke middenkader van belang. Zij spelen een onmisbare rol bij het enthousiasmeren, ondersteunen en controleren of de nieuwe inzichten en de nieuwe eisen waar het uitvoerend werk aan moet voldoen ook werkelijk in de dagelijkse praktijk worden toegepast.

In een traject wat gevolgen dient te hebben voor het functioneren van alle medewerkers binnen een organisatie, gaan wij voortdurend op zoek naar parallelprocessen. Houdingsaspecten en vaardigheden die uitvoerende werkers dienen te realiseren in het handelen met hun klanten, mogen ook verwacht worden van het leidinggevend middenkader en het management. Op die manier ontstaat er een sterke organisatiecultuur waar een aantal centrale waarden voor iedereen bekend zijn en in praktijk worden gebracht.

Ook het participeren, waar mogelijk, van de klantengroep bij het traject vinden wij van belang. Dit kan op verschillende manieren gerealiseerd worden, b.v. door het houden van interviews met klanten en/of ex klanten en mensen uit hun netwerk, door het uitvoeren van een klant tevredenheids onderzoek of door het betrekken van vertegenwoordigers van de doelgroep en hun netwerk op een (jaarlijks) te organiseren congres. Zij kunnen op verschillende momenten betrokken worden, b.v. voorafgaand aan de bijeenkomsten met het middenkader en de werkgroep (interviews), tijdens de scholing (klanten trainen medewerkers) of een rol spelen bij het onderhoud en de innovatie van de methode en de evaluatie van de programma-integriteit.

Voor de organisatie van dit traject doen wij het volgende voorstel:

- Projectleiders van Pro Education zijn eindverantwoordelijk voor de uitvoering van het gehele traject.
- Een werkgroep van ervaren voogden, stafleden en teamleiders uit de organisatie zal betrokken worden bij de methodiekbeschrijving en hieraan een belangrijke bijdrage leveren, deze werkgroep zal worden voorgezeten en begeleid door twee personen die ook nauw betrokken zijn geweest bij de eerdere trajecten die we met Nidos hebben gerealiseerd.
- Een stuurgroep zal de voortgang procesmatig en inhoudelijk bewaken; deze stuurgroep wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van het management van Nidos, verder nemen daarin zitting een beleidsmedewerker van de organisatie (die tevens als projectleider vanuit de organisatie zou

kunnen functioneren) en een aantal leden die door de organisatie worden uitgekozen, voor de externe verantwoording kan ook een persoon van buitenaf gevraagd worden in de stuurgroep zitting te nemen;

- De projectleiders van Pro Education leggen verantwoording af over de werkzaamheden en de voortgang aan de stuurgroep en rapporteren daarnaast op geëigende momenten rechtstreeks aan de directie.

Voor de projectorganisatie brengen wij 4 dagen in rekening.

HOOFDSTUK 4. PLAN VAN AANPAK

1. Methodiekbeschrijving Voogdij

Voor de voogdij zal de methodiekbeschrijving meer tijd vragen dan voor de gezinsvoogdij. Hier is immers geen Deltaplan voor handen. Wel heeft de Stuurgroep Beter Beschermd het document 'aanzet voor projectplannen voor de verbetering van de uitvoering van de voogdij' vastgesteld. Daarnaast zijn er documenten waarin respectievelijk het Ministerie van Justitie, de MO groep en Nidos ideeën over de voogdij-uitvoering hebben geformuleerd. Deze spelen allen een rol bij het landelijk in ontwikkeling zijnde project Methodiek ontwikkeling voogdij. Bij dit alles zal uiteraard worden aangesloten.

De methodiekbeschrijving wordt voorafgegaan door een documenten- en literatuuronderzoek, uitmondend in een handzaam overzicht van samenvattingen en kernpunten dat bruikbaar is voor medewerkers en leden van het middenkader die direct bij het project betrokken zijn. Zij zullen een beeld moeten hebben van de actuele ontwikkelingen rondom Beter Beschermd en de (andere) documenten van justitie en Nidos waarin veranderende eisen aan de uitvoering van voogdijen zijn vastgesteld.

Werkgroep bijeenkomsten.

Twaalf bijeenkomsten van een dagdeel met een pilotgroep van ervaren voogdijwerkers, leidinggevend en staf.

Na het documenten- en literatuuronderzoek gaat de werkgroep van start: 12 bijeenkomsten van één dagdeel. Voor elke bijeenkomst worden twee casussen op basis van een gestructureerde gevalsbeschrijving voorbereid. Aansluitend bij wat al ontwikkeld is komt de vraag op tafel wat in de betreffende casuïstiek goed gewerkt heeft. De volgende stappen zijn:

- Op welke manier kunnen inzichten en instrumenten die al ontwikkeld zijn en andere relevante documenten de kwaliteit van het handelen bevorderen en waarborgen?
- Welke consequenties kunnen de veranderende eisen die aan het werk van de voogden worden gesteld, hebben voor de aanpak, voor hun eigen positie en voor de organisatie?
- Op welke manier kunnen nieuwe inzichten ondersteunend zijn naar het specifieke werk van voogdwerkers van Nidos, het werk van het middenkader zelf en hoe kunnen die ondersteund worden vanuit de organisatie?

De casuïstiek kan daarbij steeds als illustratie gebruikt worden. De uitkomsten van elke bijeenkomst worden bewerkt tot een hoofdstuk voor de methodiekbeschrijving. De stukken worden steeds ter becommentariëring voorgelegd aan de werkgroep.

Het eindresultaat zal ter toetsing worden voorgelegd aan een team dat met de vernieuwde methodiek zal gaan werken. Dit kan nog nieuwe aanwijzingen of bijstellingen opleveren voor de definitieve versie.

Voor de uiteindelijke beschrijving van de methodiek stellen wij voor:

Een methodiekboek(je) (uitgave via officiële uitgever). Hier voor rekenen wij 32 dagen.

De methodiek

Hoewel er overeenkomsten zijn in de situatie en in de aard van de geboden ondersteuning aan voogdijpupillen en aan jeugdigen met een ots hechten wij sterk aan twee afzonderlijke trajecten. Reden is dat de verantwoordelijkheden bij respectievelijk voogdij en ots duidelijk verschillen, hetgeen zich ook laat vertalen naar een verschil in de te behalen doelen.

De specifieke situatie van Nidos vraagt om een methode die de veiligheid van ama's waarborgt en er voor zorgt dat Ama's zich leeftijdsadequaat kunnen ontwikkelen. Het begeleidingsproces dient daarvoor doelgericht, planmatig en transparant te zijn. Het werken met competentieanalyses en het sturen en

stimuleren van de ontwikkeling van competenties kan een nuttige rol vervullen om te integreren in de Nederlandse samenleving (of, afhankelijk van de situatie, terug te keren naar het land van herkomst).

2. Scholingsprogramma en een scholingsaanbod

In de offerteaanvraag geeft u aan dat het scholingsprogramma dient aan te sluiten bij hetgeen landelijk ontwikkeld is en wordt.

Voor het trainingsprogramma van de voogdijmethodiek spreekt het voor zich dat afgestemd wordt bij het traject voor de landelijke methodiekontwikkeling en scholing van de voogdij.

Uit de methodiekbeschrijving voor de voogdij, zoals u voorstelt die bij Nidos te laten plaatsvinden, moet blijken voor welke onderwerpen aan de voogden een specifiek en deels aanvullend scholingsaanbod noodzakelijk is. Op basis daarvan wordt een feitelijk scholingsprogramma vastgesteld en uitgevoerd. Er zal helderheid geboden moeten worden over de vraag wat generiek is – geldend voor zowel gezinsvoogdij als voogdij - en wat specifiek is in de vernieuwde werkwijze.

"Werken met het plan op tafel" b.v. vereist weliswaar dezelfde houding (het generieke aspect), maar de concrete uitwerking naar de praktijk kan verschillen, waar het gaat om een ondertoezichtstelling of een voogdij-opdracht t.a.v. een ama.

Met andere woorden het vaststellen van het scholingsaanbod naar vorm en inhoud kan plaats vinden wanneer de methodiekbeschrijvingen (in concept) zijn voltooid.

Voor de scholing van de voogden zijn wij uitgegaan van en omvang van 8 dagen. Gedurende de loop van het traject zal duidelijk worden of dit juist is.

Voor het ontwikkelen van het scholingsprogramma en het schrijven van de trainershandleidingen berekenen wij 8 dagen. Dit is inclusief het trainen van de trainers en de tussentijdse bijeenkomsten met de trainers om ervaringen uit te wisselen, te evalueren en eventueel bij te stellen.

Pro Education beschikt over een poule van ervaren trainers die allen ook trainingen in het kader van de functiescholingen en het Deltaplan hebben uitgevoerd.

Een scholingsaanbod voor de staf en het middenkader

Gezien de cruciale rol die staf en leidinggevend middenkader spelen bij het implementeren en borgen van de geactualiseerde werkwijze is het van belang dat er ook voor hen een scholingsaanbod komt. Voor een dergelijke training hanteren wij de volgende uitgangspunten:

1. De staf/het middenkader dient kennis te hebben van al het materiaal dat gebruikt wordt in de training voor de (gezins)voogden.
2. Met de staf/het middenkader wordt gezocht naar die momenten en activiteiten binnen het primaire proces waar zij vanuit hun respectievelijke posities, de (gezins)voogden kunnen activeren, ondersteunen dan wel controleren. Worden de nieuwe inzichten en de daarbij behorende instrumenten ook werkelijk in de praktijk toegepast en gebruikt en wordt er voldoende rekening gehouden met de nieuwe eisen die aan de functie worden gesteld.
3. Met de staf/het middenkader wordt gezocht naar parallelprocessen; welke houdingsaspecten, welke vaardigheden en/of instrumenten kunnen zij gebruiken bij het ondersteunen, dan wel aansturen van de uitvoerende professionals.
4. Tenslotte kan er een terugkoppeling plaats vinden van punten uit de trainingen met de (gezins)voogden. De trainers hanteren een zogenaamde parkeerflap, waarop belangrijke aandachtspunten, die b.v. van invloed kunnen zijn op het kwaliteitsbeleid of de bedrijfsvoering, worden vastgelegd.

Wij stellen ons voor om met de scholingen te starten in september 2007.

3. Beschrijving van de eisen aan de Nidos-organisatie voor het werken volgens de nieuwe methode.

Het ontwikkelen en invoeren van een vernieuwde methodiek stelt eisen aan het kwaliteitsbeleid, de bedrijfsvoering en de reguliere deskundigheidsbevordering van Nidos.

In het kader van de implementatie van het Deltaplan wordt er op dit moment nagedacht over de eisen die de vernieuwde werkwijze stelt aan borging en beheer binnen de Bureaus Jeugdzorg. Nu al is duidelijk dat er grote verschillen bestaan in de manier waarop de functies Ontwikkeling, Onderzoek en Opleiding bij de diverse Bureaus Jeugdzorg zijn georganiseerd.

Wanneer één en ander is uitgekristalliseerd kan hiervan gebruik worden gemaakt om de eisen die het werken met de geactualiseerde methodiek voor de Nidos-organisatie met zich mee brengt in kaart te brengen.

Uiteraard is daarbij het uitgangspunt dat de bestaande 'good practices' op dit punt binnen de organisatie het uitgangspunt vormen. Tegelijkertijd zal er zeker tijdens het traject op een aantal punten helderheid ontstaan. Het feit dat alle geledingen van de organisatie zowel bij de methodiekbeschrijving als bij de scholing betrokken worden biedt daarvoor al een belangrijke garantie.

Wij stellen ons voor om in de loop van het traject met behulp van de aanpak, zoals die ontwikkeld is onder de noemer 'The appreciative Inquiry' vast te stellen welke 'sterktes' al in huis zijn t.a.v. het kwaliteitsbeleid en de bedrijfsvoering en waar dus bij kan worden aangesloten.

De benodigde tijdsinvestering dient te zijner tijd in overleg te worden vastgesteld.

4. Een opgave van de kosten t.a.v. certificering, beheer, onderhoud en innovatie van de methode en evaluatie van de programma-integriteit

a. Certificering

Voor de verdere professionalisering van de jeugdbescherming in het kader van het landelijk traject voor de voogdij wordt een kwaliteitssysteem voor toetsing, beoordeling en certificering ontwikkeld. Nidos kan enerzijds gebruik maken van de resultaten die hier uit voort zullen komen. Anderzijds dient één en ander vertaald te worden naar de specifieke situatie van Nidos.

Pro Education heeft diverse organisaties ondersteund bij het vaststellen van een certificerings systematiek, die consequenties heeft voor het verkrijgen van een vaste aanstelling voor nieuwe medewerkers en een rol speelt bij de persoonlijke ontwikkelingsplannen van alle medewerkers. (b.v. bij de William Schrikker Groep en een aantal MEE organisaties).

b. Beheer, onderhoud en innovatie van de methode

Ook hier stellen wij voor enerzijds aan te sluiten bij de landelijke ontwikkelingen en anderzijds op de sterke aspecten van de huidige aanpak die Nidos hanteert voort te borduren. Onder 3 hebben wij een aantal zaken genoemd die ook hier van toepassing zijn.

c. Evaluatie van de programma-integriteit

Voor het bewaken van de programma-integriteit zullen t.z.t. plannen ontwikkeld worden die nauw aansluiten bij de ideeën die daarover binnen Nidos bestaan.