



cjgnext

de toekomst is begonnen

'Durf het
verschil
te maken'

'Kantoor uit,
wijken in'



centrum voor
jeugd en gezin
rijnmond

WOW, WAT EEN DAG



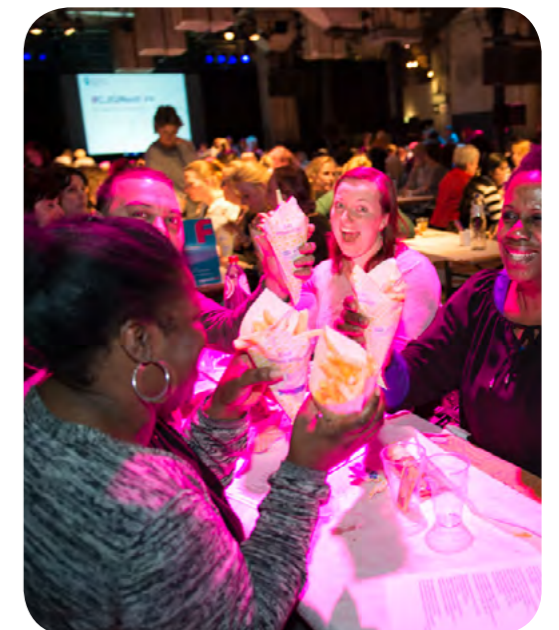
'Meestribbelen. Dat vond ik een mooie uitdrukking'

Jiska Bakker, jeugdverpleegkundige Vlaardingen



'Ik ben nog maar kort in dienst en het is heel leerzaam om zoveel collega's te ontmoeten en te horen hoe ze werken. Aan de werktafels ging het echt de diepte in. Heel interessant en uitdagend. Het ging onder andere over trots. Dat ik ouders die het nodig hebben op een laagdrempelige manier kan helpen. Daar ben ik trots op.'

Melanie van Goethem,
jeugdverpleegkundige Charlois



COLOFON

cjgnext is een uitgave van centrum Jeugd en Gezin, n.a.v. het congres op 26 januari 2017 in de Maassilo in Rotterdam.

Deze uitgave is gemaakt door het volgende mediateam van Magazine on the Spot:
Eindredactie en coördinatie
Esther Barfoot
Teksten Teus Lebbing, Anje Romein

Vormgeving John Stelck
Fotografie Patricia Börger
Film Cinemafia

EN OOK NOG...

- **Infographic** p5
- **Column Jaap Peters** p7
- **Wat er verandert bij CJG Rijnmond** p10
- **Wat vind jij?** P16
- **YouTube Cinema** P20

Wat **verandert** er in de buitenwereld?

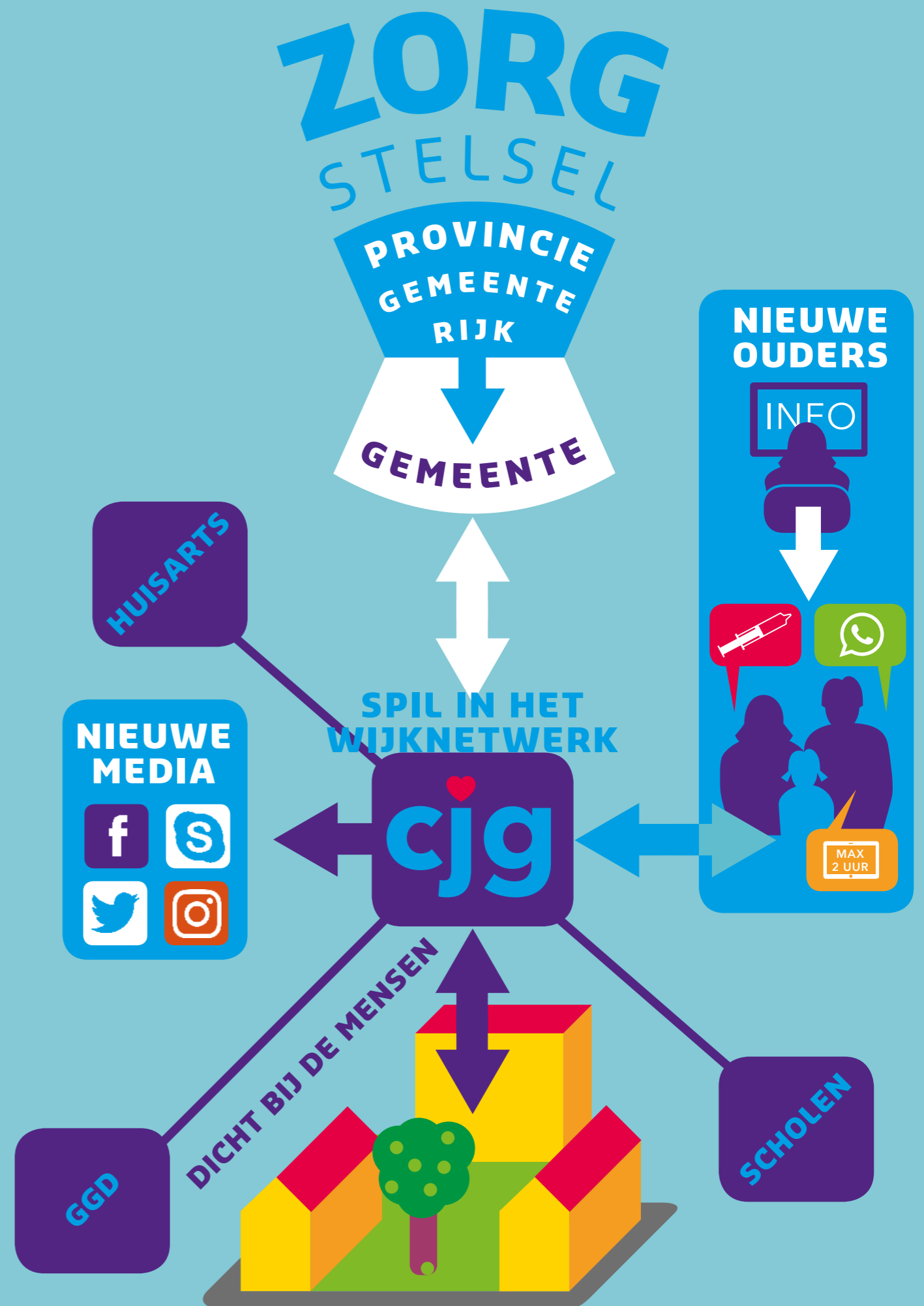


CJG Next was geen medewerkersdag zoals de voorgaande edities. Een industriële omgeving, houten banken, een patatje als diner en vooral: een actieve werkhouding gevraagd. En dat was niet voor niets. Het Centrum Jeugd & Gezin Rijnmond is aan het veranderen. Naar een organisatie waar de organisatie minder belangrijk wordt en de vakmensen des te meer.

En dus: aan de bak! Maar wat zijn eigenlijk de veranderingen in de buitenwereld die het urgent maken voor het CJG Rijnmond om te veranderen? Bestuursvoorzitter Hans Butselaar en bestuurslid Pieter Stenger gaven een inkijkje op het podium van CJG Next.

'Het is belangrijk dat het CJG verandert, omdat onze omgeving verandert,' vertelt Hans. **'Om te beginnen is het zorgstelsel anders geworden'**.

De Jeugdwet en de jeugdzorg waren versnipperd over provincie, gemeente en rijk. Nu is die hele verantwoordelijkheid bij de gemeente terecht gekomen.' Dat is, vertelt Hans, vanuit de filosofie dat je het bij de bestuurslaag moet beleggen, die het dichtst bij de burger staat. Omdat je dan het beste weet wat de vragen en wensen van de burger zijn en het beste antwoord kunt geven.



De wijk in

Hans: 'En als je die taken echt dichtbij de mensen wilt brengen, dan heb je ook een instantie nodig met vakmensen die **daadwerkelijk dichtbij de mensen werken**, in de wijk. Een instantie die in de gemeente en in de wijken bovendien ook een makelaarsfunctie vervult; mensen en organisaties in contact kan brengen met elkaar. Als CJG zien wij alle kinderen. We zijn daardoor bij uitstek geschikt om de centrale regie- en makelaarsrol te pakken.' In de verschillende gemeenten worden daarin overigens verschillende keuzen gemaakt, zegt Hans. De gemeente Rotterdam geeft het CJG veel ruimte en verantwoordelijkheid. Ze stimuleert het CJG om die centrale functie te pakken.

Hans: 'Wij hebben daartoe samen met de gemeente het Koersdocument geschreven.' **'Maar wij willen ook die spil in het wijknetwerk worden, die netwerkpartner'** De jeugdzorg is behoorlijk verbrokken: de ene partij houdt zich bezig met gesloten jeugdzorg, de andere met andere jeugd- en opvoedingsvraagstukken... wij kunnen het cement zijn tussen al die partijen.'



Gesprekspartner

Uit de grote verantwoordelijkheid die de gemeente draagt in dat nieuwe zorgstelsel, vloeit voort dat **de gemeenten andere dingen willen van het CJG**. Hans: 'Ze willen veel meer inzicht in beleidskwesties. Wij zitten op een schat van gegevens. De gemeenten willen dat we die op een gestructureerde manier aanbieden, gepaard met beleidsadviezen. Dat we veel meer gesprekspartner worden op het vlak van beleid.' Gemeenten voelen de verantwoordelijkheid die zij hebben gekregen nadrukkelijk, zegt Hans. Burgers leggen die verantwoordelijkheid ook bij hun neer.

Hans: 'En dus vragen ze bijvoorbeeld aan ons: hoe gaat het met de gezondheid van de inwoners in mijn gemeente? Is obesitas een probleem? Of misschien in sommige wijken? Welke aanpak kan ik daarvoor kiezen? En wij kunnen de gemeente daarin adviseren. Vroeger beperkte ons advies zich tot een-op-een-contact en advies aan groepen. Nu komt daar het beleidsniveau bij.'

Veel autonomer

Daarnaast - en dat is een hele andere ontwikkeling - **zijn de ouders veranderd**. Hans: 'Ze hebben nieuwe vragen, zijn autonoom, bereiden zich beter voor, vragen meer zorg, aandacht en communicatie op maat.' De nieuwe vragen gaan, bijvoorbeeld, over het vele gamen van hun kinderen, social media, online pesten, maar ook vaccinaties. 'Op dat vlak deden ouders vroeger gewoon wat er gezegd werd door instanties. Nu lezen ze zich veel meer in (goede en verkeerde info) en zijn veel autonomer in hun beslissing.' Ouders van nu willen ook zorg, aandacht en communicatie op maat, zegt Hans. Geen one-size-fits-all. 'Ze willen dat wij als CJG veel meer een partner zijn in plaats van een instituut, dat zegt: op deze manier moet het.'

Tot slot is er natuurlijk de vele **nieuwe technologie**. 'De wereld verandert in een heel hoog tempo en onze klant gaat mee, dus wij moeten ook mee. De klant maakt gebruik van social media, Whatsapp. Wij doen dat ook allemaal in ons privéleven, maar zakelijk veel minder. Terwijl we door die nieuwe technologie juist kunnen ontbureaucratiseren en differentiëren tussen wijken, ouders en kinderen.' Door gebruik te maken van iPads en telefoons, zegt Hans, kunnen we bovendien veel makkelijker onderling afstemmen en communiceren.

Innoveren

'Maar ook op medisch gebied is er zoveel nieuwe technologie. Neem bijvoorbeeld Feverscout, een manier om op ieder gewenst moment en op afstand de temperatuur te meten van, bijvoorbeeld, je kind. Ik denk ook dat je over een paar jaar op je telefoon kunt spugen en een anamnese van je bloedsuikerspiegel krijgt. Luister, wij zijn een organisatie die kinderen nog steeds meet en weegt, maar waarom kunnen ouders dat niet zelf?! Er is online een schat aan informatie beschikbaar voor die ouders en ook voor ons. Daar kunnen we heel anders mee omgaan.'

Dit is een directe uitnodiging om te innoveren!

Jaap Peters
organisatieactivist



Op z'n Rotterdams

Kennen jullie de grap van Familiehulp? Vrijdag ging de thuiszorgorganisatie TSN failliet en maandag waren er zeker 2300 medewerkers alweer aan de slag. Weten jullie wat je moet doen, was de enige vraag die we hen stelden. Ja hoor, reageerden zij. Nou, dan regelen wij jullie salaris. De rest deden zij zelf, in zelfsturende teams, als Familiehulp.

Ze pakten hun beroep en autonomie weer terug. Op z'n Rotterdams: handen uit de mouwen.

En dat levert tot op de dag van vandaag veel moois op; in de eerste plaats gelukkige werknemers, die weer over hun eigen werk gaan. Het verzuim ging van 12 naar 2 procent. Het zijn natuurlijk ook vakmensen hè? Dan weet je wanneer je je werk goed doet en wanneer niet. En neem je, zelf beslissingen en stel je jouw cliënt daarmee tevreden. Jij weet wat werkt en handelt daarnaar. Ook al volg je dan misschien niet letterlijk de regels.

Zouden jullie als professionals ook de regie kunnen nemen? En de organisatie zo kunnen draaien dat er alleen maar regels bestaan waar het echt nodig is?

Jullie reageren vast vol ongeloof, maar het kán! Als jullie willen, ligt er een CJG Rijnmond in het verschiet, dat op maat gesneden is naar jullie vakmanschap. Want hoeveel organisatie heb je nou eigenlijk nodig?

Ik wil maar zeggen: eerst inspiratie, dan prestatie. Dat is een belangrijke voorwaarde voor zo'n 'verdraaid' model. En dat begint met de keuze van jou als professional om het anders te doen; om je niet te laten koeioneren door het 'systeem', maar het werk naar eer en geweten vorm te geven.

Nog steeds vol ongeloof? Dan zou ik willen zeggen: doe het gewoon, probeer het. Stribbel niet tegen, maar stribbel mee. En zoek samen naar het nieuwe CJG Rijnmond, op z'n Rotterdams.



Happy warrior



Anders organiseren? Het kan echt!
Mits je maar het heft in handen durft
te nemen, betoogt kinderpsycholoog
Anne-Sophie Schürmann.

in zorgjungle

Na vijf jaar worstelen bij jeugdzorginstellingen, startte je in 2013 je eigen begeleidingsbureau. Waarom?

'Op mijn negentiende begon ik vol ambitie bij een zorghuis voor kinderen en viel meteen van de ene in de andere verbazing. Al die regels: ze staan zo ver af van de dagelijkse praktijk en behoefte. Neem het bedprotocol, die zegt dat je geen kindjes mag knuffelen voor het slapengaan. Wie verzint zoiets? En in wiens belang is dit? Ik raakte steeds gedesillustreerder, tot op een dag mijn werkgever zei: ons budgetmaximum is bereikt, we gaan acht weken geen zorg bieden. Toen was voor mij de maat vol. De kinderen in de steek laten, dat kan toch niet?'

Wat deed je met je frustratie?

'Die besloot ik om te zetten in iets positiefs. Ik wilde hulp bieden - dat was nog steeds mijn passie - maar dan voortaan wel op mijn manier. En die is flexibel en maatwerkgericht. Daar is mijn praktijk Groei & Glunder uit geboren, waarop al snel mijn volgende plan volgde.'

Volgende plan?

'Mijn eerste cliënt was Noortje; zij heeft epilepsie heeft en op uiteenlopende vlakken gespecialiseerde hulp nodig. Maar wat bleek? Die konden de ouders in de zorgjungle met geen mogelijkheid vinden. Vraag en aanbod matchen niet, constateerde ik. Dat moet met de huidige techniek toch anders kunnen? Samen met een ICT-specialist besloot ik een online platform op te tuigen, waarin ouders zélf de juiste hulpverleners kunnen vinden, zoeken en boeken.'

Hoe loopt dat?

'Ons businessplan is bijzonder enthousiast ontvangen, tot prijzen aan toe voor meest innovatieve idee. Ook horen we vaak terug: jeetje, dat zoiets simpels nog niet bestaat...'

Wind mee dus...

'Dat dacht ik! Maar in de jeugdzorg werkt het toch echt een tikkie anders. Sinds we er concreet werk van

zijn gaan maken, stuiten we alleen maar op barrières, eilandjes en logge monsters. "Ouders kunnen de regie echt niet aan", beweerde een instantie zelfs. Terwijl de hulpverleners het zelf echt wel zien zitten.'

En nu?

'In plaats van groots lanceren, zijn we het platform klein gestart onder de noemer van Groei & Glunder, met de bedoeling om het organisch te laten groeien. Er is duidelijk strijd voor nodig om het te laten slagen, en daar zit ik nu middenin. Secretaris-generaal bij VWS, Erik Gerritsen, noemt mij een happy warrior, een blij ei op oorlogspad. En dat ben ik. Ik geloof in het idee, weet hoezeer ouders en kinderen ermee geholpen zijn en kan niet wegkijken. Dus ik zet door.'

Reacties uit de zaal

Jeugdverpleegkundige:

'Dat vernieuwende en baanbrekende van Anne-Sophie mag ik wel. Want ja, we zijn log en veranderingen duren lang. Daarom zit ik altijd in allerlei verbeterwerkgroepjes, om toch enige invloed te hebben op de punten die ik belangrijk vind. Meer pedagogische contactmomenten, bijvoorbeeld: daar zal ik tot mijn pensioen voor blijven strijden.'

Jeugdarts:

'Mooi, die passie. En ik herken dat je soms afknapt op die muur van regels.'

Assistent:

'Haar verhaal is ver van mijn bed, met al die ICT. Om eerlijk te zijn, houd ik het toch liever zoals het is bij ons.'

Jeugdverpleegkundige:

'Perfect voorbeeld van hoe het anders kan. Al denk ik dat we in ons gebied al aardig op weg zijn naar het leveren van maatwerk. We moeten wel. Doen we het niet, dan raken we onze cliënten kwijt, toch?'



DURF HET VERSCHIL TE MAKEN

De maatschappij verandert, de zorgvraag verandert, de techniek schrijdt voort. Het Centrum Jeugd & Gezin Rijnmond wil meebewegen op de golven van deze ontwikkelingen. Hoe ziet het CJG er in pakweg 2020 uit? Dit zijn de belangrijkste veranderthema's.

Maak het verschil

Het belangrijkste is differentiatie: dat we verschil durven maken. Kinderen, ouders, gemeenten, wijken: ze zijn niet allemaal hetzelfde. De kunst is om met ons aanbod aan ouders en kinderen aan te sluiten bij de verschillende mensen en hun eigen vraagstukken. Is het dan wel handig als we iedereen hetzelfde programma aanbieden? Wat is dan de beste manier? We kunnen veel meer maatwerk bieden. Het verschil maken geldt ook voor een passend aanbod voor gemeenten: onze opdrachtgevers en geldschieters. Ook dat moet meer aansluiten bij de vraag. Gemeenten geven aan dat ze behoefte hebben aan beleidsinformatie. Dat is daarom voor ons een nieuwe taak: het geven van beleidsadviezen aan gemeenten. Uiteraard op maat.

Meer gebruik van nieuwe technologie

We kunnen veel meer gebruik maken van nieuwe technologieën. Daarmee sluiten we beter aan bij de vraag van kinderen en opvoeders. Sommige ouders willen misschien veel liever via social media met ons in contact komen en communiceren. Daarom gaan we investeren in andere portals, zoals het Ouderportaal. Met als doel dat ouders ons beter weten te vinden en we meer kinderen kunnen bereiken. Dat is onze missie. Best spannend. Aan de ene kant moeten we nog meer

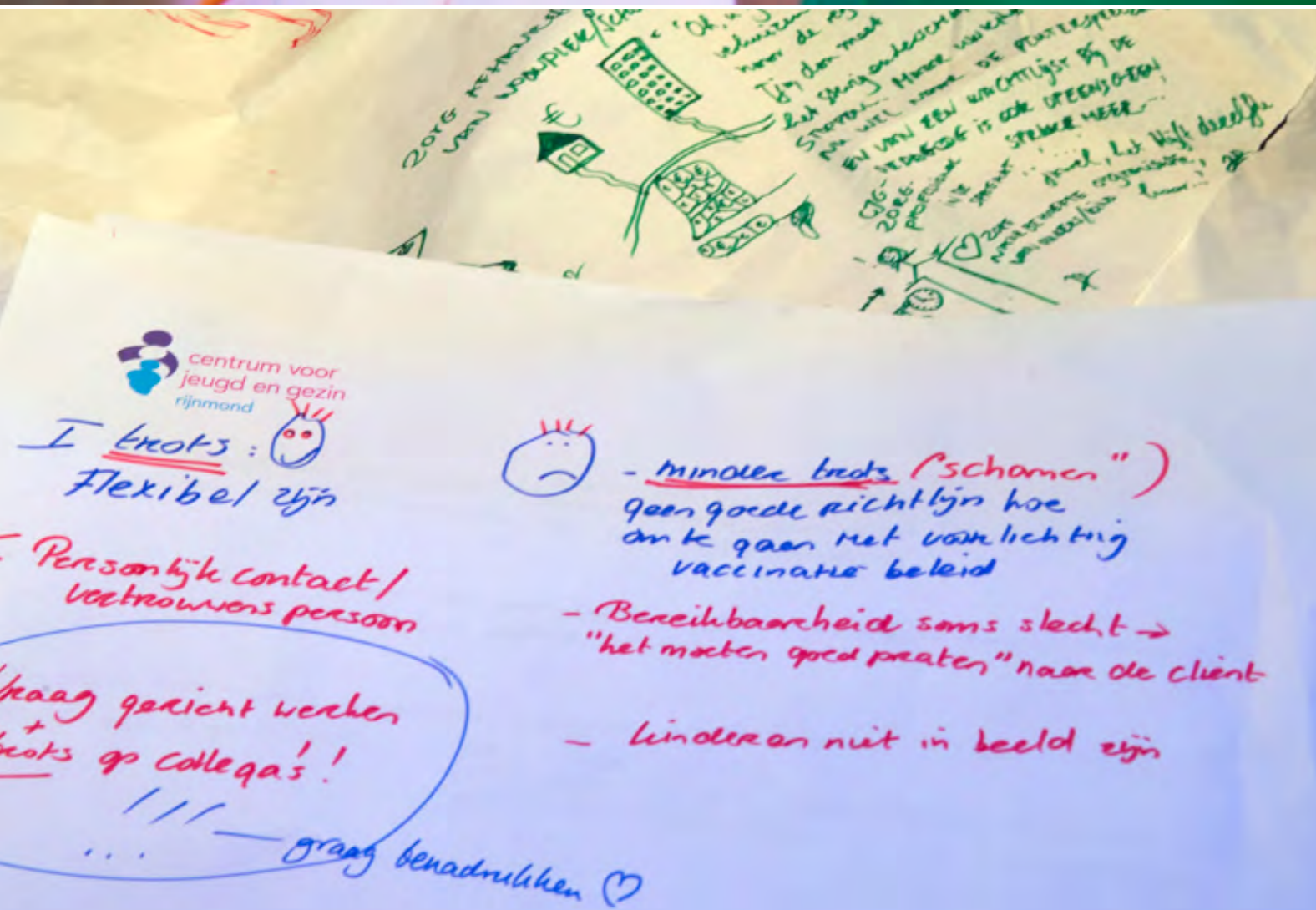
feeling krijgen met de behoefte van opvoeders. Aan de andere kant vraagt het geld en investeringen, ook in mensen.

Sterke netwerken


Het CJG vormt de centrale spil in het wijknetwerk op het gebied van opvoeden en opgroeien. Daarom gaan we steeds meer participeren in netwerken. Dat betekent dat we ons netwerkend gaan gedragen. Dat betekent meer en intensiever samenwerken. Dat we onze partners vertrouwen in wat zij kunnen. Dat we, in plaats van reactief afwachten, proactief naar de mensen toe gaan om antwoord te geven op vragen die er leven.

Meer gezins- en contextgericht

We gaan ons veel meer richten op het gezin en de context (de buurt, de school) in plaats van alleen het individuele kind. Ons werk gaat veel verder dan jeugd en gezondheid. We zijn niet alleen met één kind bezig, maar we zien het hele gezin. Zo hebben we ook te maken met schuldenproblematiek of verslaving van ouders. Maar ook de wijk is belangrijk. Waarom zijn in de ene wijk meer kinderen te dik dan in de andere? Al die informatie gaan we beter verzamelen om betere hulp te kunnen verlenen.



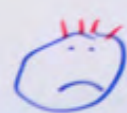
centrum voor
jeugd en gezin
rijnmond

I krots: 
Flexibel zijn

- Persoonlijk contact/
voetruovers persoon

kaag gericht werken
+ krots op collega's!

!!!
... graag benadrukken



- minalee krots ("schamen")
geen goede richtlijn hoe
om te gaan met voorlichting
vaccinatie beleid

- Bereikbaarheid soms slecht →
"het moeten goed praten" naar de client

- kinderen niet in beeld zijn



Vakmanschap centraal

Het eigen vakmanschap van de medewerkers is daarom van doorslaggevend belang. Medewerkers kunnen en mogen veel meer inhoud geven aan hun vak. In het directe contact tussen ouders, kind en medewerker, dáár gebeurt het. We leggen bevoegdheden en verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Dat betekent dat je als medewerker meer vrijheid krijgt. Weg met de protocollitis! Neem het voorbeeld van een collega in IJsselmonde. Een cliënt, een moeder van vier kinderen, liet zich niet op geplande afspraken zien. De kinderen dreigden buiten beeld te raken. Dan kun je wijzen op protocollen en blijven mopperen dat de moeder het niet goed doet. Maar deze collega heeft niet langer afgewacht en ging op bezoek. Ze nam ook nog wat vaccinaties mee. Zo zag ze vier kinderen in verschillende leeftijden in één keer, kreeg ze een indruk van de gezinssituatie en kon ze de nodige vaccinaties geven. Die proactieve houding, dat is wat we bedoelen.

Zoek de grenzen op

CJG gelooft in de kracht van de medewerkers. Onze professionals zijn in staat het juiste antwoord te geven



aan ouders. Geef je eigen vakmanschap vorm. Ook intern! Wacht niet af wat het bestuur gaat verzinnen, maar neem eigen initiatief. Er leven hele goede ideeën, van avondopenstellingen tot een puber challenge. Vertel ons wat je daarvoor nodig hebt. Denk niet 'dat kan vast niet', maar zoek de grenzen op!

CJG in 2020

Het zou geweldig zijn als in 2020 onze professionals de noodzakelijke dienstverlening zelf vormgeven. Dat zij zelf beoordelen wat er nodig is in het gezin en dat zij daar de hele context bij betrekken. Het totaalplaatje vraagt een brede blik van de professional. Daarbij willen we in 2020 bekender zijn voor de buitenwereld, dat ouders ons beter weten te vinden. Ook dat is een oproep. Wees ambassadeur van onze organisatie en laat zien wat we doen!



Maak het verschil

CJGNEXT IN VOGELVLUCHT

- Anders organiseren: eigenaarschap, eigen verantwoordelijkheid, professionals in de lead
- Versterken van netwerken, netwerkend werken
- Vertrouwen in samenwerkingspartners
- Meer maatwerk, ouders centraal, contextgericht
- Innovatie: o.a. gebruik maken van nieuwe technologie
- Nieuwe relatie met de gemeente: beleidsadvies geven

Aan meer dan honderd tafels in het Toekomstcafé gingen de collega's met elkaar in gesprek over wat de veranderingen in de buitenwereld zouden moeten betekenen voor het CJG. Hoe vind je zelf dat je vorm moet geven aan je werk? De redacteuren van Magazine on the Spot schoven bij een paar tafels aan en schreven mee met het gesprek.

AAN TAFEL IN HET TOEKOMST CAFÉ >>





TOEKOMSTTHEMA D

De maatschappelijke rol van het CJG voor de toekomst

Over luisteren en bereikbaarheid

Eva: 'Aansluiten bij de vraag van de klant. Dat is onze missie.'

Mariëtte: 'Ja, maar hoe doe je dat?'

Helen: 'Door goed te luisteren naar de klant. In de praktijk zijn we vaak al een stap te ver. We denken dat we de vraag al begrijpen en luisteren niet goed.'

Annemiek: 'Geldt dat ook voor luisteren naar de wens van de klant, waar en wanneer hij contact met ons wil?'

Mariëtte: 'Ik voel daar weerstand tegen. Moeten wij 24/7 bereikbaar zijn omdat de klant dat wil? Mogen we nog een grens stellen of missen we dan de boot?'

Helen: 'Ja, die vraag herken ik wel.'

Mariëtte: 'Een avondspreekuur klinkt hartstikke leuk, maar ik weet niet of het bij elke organisatie past.'

Petra: 'Het gaat om variatie. Sommige ouders vinden het prettig dat je bij ze langskomt, anderen juist niet en komen liever naar ons toe. Ik denk dat we heel erg naar de basis moeten kijken: wat heeft dit specifieke gezin nodig?'

Mariëtte: 'Gaan we zó ver dat we altijd meebewegen met de klant of zit er een grens aan? Klanten gaan steeds meer eisen stellen. Een moeder moet ook leren dat je soms gewoon een afspraak moet maken om te komen. Ik vind dat een leuke discussie.'

Eva: 'Voor sommige doelgroepen werkt een avondspreekuur goed. Bulgaarse en Poolse ouders werken vaak van 8 tot 18 uur. Ik snap dat zij baat hebben bij een avondspreekuur.'

Mariëtte: 'Ik vraag me ook af of onze rol beperkter wordt door digitalisering. Houden we koste wat het kost alles in stand? Moeten we nog wel een spreekuur houden als alles digitaal gaat?'

Helen: 'Spreekuren zijn al geminimaliseerd.'

Eva: 'Je ziet een verschuiving, maar het spreekuur blijft belangrijk.'

TOEKOMSTTHEMA G

Onze rol in de wijk

Over gevonden worden en eigen initiatief

Dineke: 'Jullie zijn jeugdverpleegkundigen. Voelen jullie je nou spin in het web?'

Anneke: 'Nee, helemaal niet. Voor mijn gevoel staan we juist heel erg aan de rand. Andere organisaties vinden ons veel te weinig. Zorgverleners, scholen, ja zelfs de GGD. Wij vragen ons regelmatig af: hoe kunnen wij beter gevonden worden, zodat we beter preventief ons werk kunnen doen?'

Simone: 'Wij merken ook dat wij vaak worden vergeten, overgeslagen.'

Mila: 'We hebben de laatste jaren tig naamveranderingen gehad. Mensen weten niet eens meer wie we zijn.'

Simone (lachend): 'Dan wordt er gezegd: het CJG ken ik niet, maar Simone wel!'

Anneke: 'Er wordt ook niet aan ons gedacht om iets te vertellen over voeding.'

Mila: 'En toen dat wel een keer gebeurde en een van onze jeugdverpleegkundigen - mijn collega - werd benaderd om een verhaal te komen vertellen over voeding, wilde ze dat graag doen, maar onze manager zei: "Dat mag niet. Daar is geen tijd voor."'

Anneke: 'Ik vind dat dat echt niet kàn!'

Dineke: 'Dan heeft ze vast al zoveel bijeenkomsten gegeven dat het niet meer kan.'

Anneke: 'Ja, de gemeente koopt een x aantal bijeenkomsten in, waardoor ik niet meer flexibel kan inspringen. Maar daar let ik niet zo op, hoor. Als ik mijn werk maar af heb, doe ik het gewoon. Pak ik mijn ruimte.'

Mila: 'Nou, bij ons is het zo: alles wat je extra doet, mag niet.'



Anneke: 'Wat kunnen wij anders doen om wel die preventieve rol te pakken?'

Patricia: 'Meer richting dat informele contact, denk ik. Wij hebben in Ridderkerk een actieve groep moeders die willen een mama-café, voor meer sociale contacten, advies en tips voor moeders. De Facebook-pagina heeft al 200 likes. Ook is er steun vanuit mensen in de gemeente. Maar uiteindelijk komt het niet tot stand. Vanwege het ontbreken van een geschikte locatie, is het er nog steeds niet. En we zijn nu anderhalf jaar verder.'

Anneke: 'Wat mist er dan?'

Patricia: 'Onze houding. Wij zitten er niet in van: we gaan het gewoon doen! Het lukt de mensen zelf niet. En wij hebben het neergelegd bij de opbouwwerkers, maar...'

Anneke: 'Waarom pak je die rol zelf dan niet?'

Patricia: 'Het was logisch om het bij opbouwwerker en mensen te leggen. Maar lukt niet.'

Dineke: 'Kun je niet zeggen: als ik er zoveel uur voor krijg... Zou je het dan doen?'

Patricia: 'Ik ga niet over die uren onderhandelen?! Ik zou het gewoon doen!'

Anneke: 'Wat belet jou dan?'

Patricia: 'Ik weet het niet... Maar ik voel me wel weer geïnspireerd door vandaag.'

Dineke: 'Onze rol zou kunnen zijn: we laten niet eerder los dan tot het gelukt is.'

TOEKOMSTTHEMA I

Ondersteuning of beperkingen van procedures en protocollen

Over maatwerk versus eenheidsworst

Martijn: 'Wat ervaren jullie als bureaucratie binnen het CJG?'

Saphira: 'Dat we nog niet echt wijkgericht werken. In een wijk met tweeverdieners is er bijvoorbeeld nauwelijks behoefte aan groeps gesprekken, maar in andere wijken wel. Ik vind onze organisatie een logge eenheidsworst. Differentiëren gebeurt nog niet genoeg.'

Anieke: 'Procedures zijn op zich goed, maar bij ons wordt een procedure voor heel Rijnmond ingesteld. Dat werkt niet.'

Anja: 'Dat maakt het lastig om maatwerk te bieden.'

Anieke: 'Ik moet registreren dat wij een bepaald product aanbieden en dat moet vier uur zijn, maar er is helemaal geen behoefte aan in dit gebied. Omgekeerd, hadden wij vier keer per jaar een peutercursus die helemaal vol liep. Dat werkte heel preventief. Maar de nieuwe norm is maatwerk, dus twee cursussen werden geschrapt, terwijl er heel veel vraag naar was.'

Martijn: 'Ik denk dat de professionals niet betrokken worden bij de beslissing. Die wordt genomen door iemand van de gemeente en een beleidsmaker van het CJG.'

Anieke: 'Ik voel hetzelfde bij CJG als bij gemeente. Het zijn mensen van goede wil, maar het ontbreekt hen aan inzicht, omdat ze niet werken in het veld. Maar als ik iets wil, kan ik me er wel in vastbijten, hoor. Dan ga ik er wel voor staan.'

Wat vind jij?

De directie daagde alle deelnemers aan CJGnext uit: denk zélf eens na over de organisatie. Wat vind jij van de voorgestelde koers en wat kan er volgens jou beter?



Julika Snijders
manager jeugdgezondheidszorg Brielle

‘Alles begint met waarom’

‘Ik probeer mijn medewerkers ook ruimte en vrijheid te geven, maar wel binnen de medische en financiële kaders die er al zijn. Er liggen productieafspraken - een verpleegkundige moet een x aantal kinderen zien binnen een bepaalde tijd - maar je hebt ook de ruimte om het naar eigen inzichten te doen. Gebruik die vrijheid! En als je die vrijheid niet ervaart, ga er dan over in gesprek met collega’s die wel ruimte zien.

Alles draait wat mij betreft om de waarom-vraag. Waarom doe je dit werk? Als je jezelf die vraag elke ochtend stelt, ga je met passie naar je werk. Maar de vraag gaat nog verder. Waarom wil je buiten de lijntjes werken? Waarom ga je op een vraag van ouders in en waarom niet? Je krijgt de vraag ook terug van ouders: waarom wil je onze puber vragen stellen? Waarom? Daar begint alles mee.’

‘Van plofmedewerker naar scharrelaar. Wij moeten uit dat kantoor!’



Aleid van Prooijen
jeugdverpleegkundige wijkteam Vlaardingen

‘Meer in the picture’

‘Veel netwerken en proactief de wijk in. In dat verhaal kan ik me goed vinden. We leggen veel huisbezoeken af en dat levert veel op. Als je weet wat er in een familie aan de hand is, kun je veel meer betekenen. Gemeenten hebben het nog maar recent over “keukentafelgesprekken”. Die hebben wij al heel lang!’

GUERRILLA-ACTIE

Bij de plenaire afsluiting springt Lenneke op het podium en grijpt de microfoon: ‘Wat een geweldige dag! Geweldig om te netwerken, geweldige gesprekken, super dat jullie dit faciliteren! Maar ik heb een vraag: mogen wij dan ook worden afgerekend op iets anders dan op cijfers?!’

Hans Butselaar, bestuursvoorzitter, springt ook op het podium om te antwoorden: ‘Ik zeg: kom met een idee over de punten waarop je wel afgerekend wilt worden! Dan gaan Pieter en ik naar de wethouders. Want die snappen ook dat van vinken de mensen en de kinderen niet beter worden. Je hebt in mij een medestander!’



Hans Butselaar & Lenneke



Petra Hoek
manager jeugdgezondheidszorg Nissewaard

‘Laat vaste patronen los’

‘We werken nog onvoldoende wijkgericht. De jeugdgezondheidszorg is te veel georganiseerd vanuit vaste patronen en structuren. Die moeten we loslaten. Wát is er nodig in een bepaalde wijk? Het antwoord kunnen we ophalen op plekken waar vertrouwen is. Op de sportclubs of de knutselclubs bijvoorbeeld.’



Marga Wijburg
manager CJG Vlaardingen

‘Pubercursussen schot in de roos’

‘Wat een inspirerende dag. Ik zou zo’n evenement ook wel binnen CJG Vlaardingen willen. Ik ben positief over de voorgestelde veranderingen, maar ik vind het wel jammer dat het lijkt alsof we bij 0 beginnen. In de sociale wijkteams zijn al heel veel contacten gelegd. Het kan soms misschien nog service-gerichter, maar we doen van alles en er is veel deskundigheid. Ik zoek nog manieren waarop ik wat meer kan experimenteren. Met chatsessies bijvoorbeeld.’

HET IS ER AL!



Onze collega's zitten bomvol ideeën en nemen volop initiatieven. Go, collega's! We want more!

Stand in Ikazia-ziekenhuis

'Op een event voor aanstaande ouders in het Ikazia Ziekenhuis stonden mijn collega's en ik met een standje en folders van het CJG. De bezoekers reageerden heel enthousiast en het was een goede manier om ze al voor de geboorte van het kind te bereiken.'

Simone



Kinder-EHBO

'In Nesseland hebben we een binnen het CJG een verpleegkundige die een eigen bureau heeft om kinder-EHBO cursussen te geven. Ik heb haar gevraagd of ze ook een cursus voor het CJG wilde geven. Zonder dat we reclame hebben gemaakt zat de eerste bijeenkomst binnen een maand vol. We hebben net afgesproken dat wij een jaarplan gaan maken voor alle CJG locaties in Rijnmond.'

Dineke Barendrecht

In de huisartsenpraktijk

'Op verzoek van huisarts en het wijkteam is een van onze jeugdverpleegkundigen een aantal maanden een uur per week aan een huisartsenpraktijk verbonden geweest. Dat werkte heel goed. De evaluatie was heel positief. Voor huisartsen is het veel duidelijker wat het CJG kan, de lijnen zijn korter. Op die manier hebben we kunnen voorkomen dat er ingewikkelde hulp werd opgestart terwijl het preventief en laagdrempelig kon.'

Patricia Maatman

Aanvullend pakket voor elke leeftijd

Bij je verzekering kun je kiezen voor een basispakket en aanvullende modules. Zoiets zouden wij ook moeten hebben. Bij elke leeftijd van je kind hoort een ander aanvullend pakket. Op mijncjg.nl kun je dan als ouders het aanbod zien en een keuze maken. Daarbij kun je ook je voorkeur aangeven voor het soort contact: huisbezoek, online of bezoek aan ons kantoor. Door de juiste gegevens van de ouders weten we ook welke professional met welke expertise we het beste aan de ouders kunnen koppelen.

'We willen de balie terug, met een aardige mevrouw! Het blijft mensenwerk'

Eén pot geld

Samenwerking met organisaties in de wijk betekent ook een andere manier van financiering. Elke organisatie krijgt nu haar eigen subsidie. Er zou één pot subsidie moeten zijn voor de hele wijk. Daaruit kun je alle wijkexperimenten betalen. Laat oude structuren los!

Petra Hoek, manager jeugdgezondheidszorg Nissewaard

Promotieteam

Gezinsgericht werken kan alleen als je bereid bent om samen te werken met partijen die de juiste hulpverlening kunnen bieden. Je hoeft als CJG niet alles zelf te doen en te weten, als je maar weet wie de kennis wél heeft. Je moet de juiste partijen kennen. En zij moeten jou kennen. Daarom moeten we onszelf meer profileren. Ik stel voor dat we hier een apart promotieteam voor opzetten. Zodat wij gewoon hulpverleners kunnen blijven.

Gezegd aan een werktafel



1. 24/7 bereikbaarheid met skype

En ook nog...

- Maak meer gebruik van Skype
- Maak automatische vertalingen voor ouders in een andere taal
- Ga met een foodtruck de wijk in: dit doet het CJG voor u
- Laat je zien: bied eens ondersteuning tijdens een sportdag
- No-shows: breng administratiekosten in rekening als ouders niet op een afspraak komen
- Een cursus omgaan met pubers: een schot in de roos

YouTube CINEMA

Zoveel mooie en goede filmpjes lieten de sprekers ons zien tijdens CJG Next. Hier kun je ze nog eens terugkijken. Plus nog een paar extra.



Als de vakmensen in de lead zijn...



'Je ziet het pas als je het voelt'



Zo snel kan het gaan



Meer van Jaap...



Nieuw Organiseren is vertrouwen hebben



Even lachen... meestribbelen in de Middeleeuwen

