Samen naar 0

Reflectie op 2022

Wat zijn merkbare effecten?

- Het praten over 'denken in grote doelen' wordt steeds normaler. Het wordt beter geaccepteerd en we worden er steeds beter in om het uit te leggen.
- De Bv0 wordt steeds vaker aan tafels genoemd als beweging waar mensen zich bij aansluiten. Ook worden doelen omarmd of ontstaat er discussie over 'waar gaan wij voor?'
- Vanuit het maken van 0-platen wordt steeds meer gedacht in 'wie hebben we nodig als we dit 0 doel willen bereiken?'
- Professionals komen in de regio steeds beter in the lead
- Groeiend bewustzijn dat werken aan grote doelen langzaam gaat en dat het tijd kost.
- Het lukt mensen individueel steeds beter om vanuit een 0 doel een verbeterpunt te kiezen waarin ze zich herkennen. Hierdoor wordt in individuele casussen steeds vaker de vertaling van een 0-doel herkend: 'o ja we moeten die kant op met dit kind en niet die kant'. (bijvoorbeeld bij 0 uithuisplaatsingen of 0 gesloten plaatsingen)
- In gesprekken met gemeenten over verbeterinitiatieven is het gewoner aan het worden dat je eerst goed moet nadenken voordat je iets gaat aanpakken, hoe je dit samen met zorgprofessionals aanpakt en in een tempo dat je echt impact kunt maken.
- Er is een verschuiving merkbaar bij gemeenten van 'meedenken met de problemen van professionals en hen stimuleren oplossingen te bedenken die passen binnen het beleid dat we hebben' naar 'Wij zij als gemeente ook onderdeel van het probleem, de analyse en de oplossing'.

Welke aandachtspunten zien we voor onszelf?

- Discussie over hoe implementeer je de Verklarende analyse goed? Op de werkvloer mist soms nog de vertaling van visie naar actie.
- De weerbarstigheid van de praktijk verhoudt zich soms moeilijk tot de visie van grote doelen. Hierdoor kan het momentum verloren worden.
- Er zijn veel openingen bij gemeenten om vanuit de principes van de Bv0 te werken maar we hebben soms onvoldoende mensen om hier in te schuiven.
- Er is soms verwarring bij gemeenten over wat is het 0-denken precies. Het zou mooi zijn als er binnen gemeenten meer differentiatie komt in 'wat kan ik vanuit mijn rol/positie doen?' Of dat het bewustzijn ontstaat: 'maar dan zou ik vanuit mijn rol dit vaker of anders moeten doen'
- Dilemma: Hoe blijven we een beweging en worden we geen procesbegeleiders? Praten we over 'ze' of 'we'?
- Hoe worden we zo'n stevige zwerm dat zowel op individueel niveau mensen in beweging komen als dat we op grote politieke/beleidsontwikkelingen invloed uitoefenen?
- Een risico is dat je als beweging zelf het idee hebt dat er iets gaande is en niet de werkvloer of de ouders en jongeren. Tegengeluiden:
    - dit kan ook doodslaan;
    - aannemelijk maken is het maximaal haalbare;
    - je kunt wel gaan voelen dat er een ander klimaat is in de jeugdzorg: minder ouders boos, minder professionals die jobhoppen, minder gezinnen die te laat opgepakt worden waardoor minder heftige interventies/maatregelen hoeven plaats te vinden.
- Vanuit ouders en ervaringsdeskundigen komt het geluid 'We moeten stoppen met uithuisplaatsen totdat de kwaliteit van onderzoek en rapportages beter op orde is'. Deze onvrede is dezelfde onvrede die wij als beweging hebben. Hoe kunnen we hier het contact mee zoeken want deze handschoen ligt klaar (richtlijn uithuisplaatsen en terugplaatsen is een mooi voorbeeld hiervan).
- Uit blijven leggen dat de 0 geen absoluut getal is, maar dat de 0 een ambitie is, het gaat om het streven.
- Aandacht voor de grondhouding van professionals: nieuwsgierig, respectvol en zonder oordeel in gesprek met clienten. Hoe krijg je het voor elkaar dat het iets wordt van de mensen op de werkvloer?
- Zouden we elkaar beter kunnen benutten om de verschillende sleutelfiguren in de regio's van elkaar te kennen zodat we makkelijker kunnen verbinden?
- Idee: kunnen we mensen die tegenstander zijn van wat wij als Bv0 doen uitnodigen?
- We kunnen telkens bedenken als we iets hebben gemaakt of gepubliceerd hoe we het herbruikbaar maken.

Welke aandachtspunten zien we in de omgeving?

Beschikbaarheid professionals
Erg veel wisselingen en veel overleven. Hoe gaan we om met totaal gebrek aan personeel op heel veel plekken?

Sommige ZZP-ers nemen onbedoeld hun onbehagen mee van de ene naar de andere organisatie. Hierdoor ontstaat onbedoeld een groep die rondzwerft waar organisaties mee te maken krijgen.
Hoe stoppen we de carroussel van professionals?

Flexibilisering van zorg
Veel jongeren gaan niet naar de gesloten jeugdzorg maar er is soms geen alternatief waardoor jongeren in noodscenario's terecht komen. Spanningsveld is flexibilisering van zorg.

- spannend voor aanbieders want gaat over financien.
- kun je met elkaar verdragen dat de partij die aan zet is de regie blijft houden en dat andere partijen mogen meedenken en meedoen, zonder het over te nemen?

Wie is ervan?
Mensen erkennen vaak wel een domeinoverstijgend probleem, maar niemand gaat erover.

- Een oplossing is dat je netwerkjes creeert van professionals, inkopers, controllers, etc (over domeinen heen) die het 0-doel snappen en samen problemen willen oplossen
- Een oplossing is om mensen hier niet mee weg te laten komen: Wat kun jij doen? En wat kun jij doen zodat degene die er over gaat iets gaat doen?

Gemeenten
Een handicap is dat veel gemeenten het op hun eigen manier doen.

Soms is het ingewikkeld als je beleidsambtenaren mee hebt in een regio en een wethouder wat anders wil in zijn gemeente. Het is een proces waarin je doorlopend partijen moet betrekken.