

Stand van zaken bij Veilig Thuis Kennemerland na 2 weken crisis Corona

Datum: 1 april 2020

Van: Wianne (met input managementteam VT en teamcoördinatoren)

Bedoeling van dit memo

Doel van dit memo is tweeledig:

1. Een schets geven van de huidige situatie bij Veilig Thuis en hoe wij ervoor zorgen een 'vitale' organisatie te blijven
 2. Wat ons opvalt in de ketensamenwerking t.b.v. veiligheid bij onze gezinnen (en gezinnen die nog niet bekend zijn, maar waar wel sprake is van bij Veilig Thuis passende problematiek)
 3. Zaken die we nu in doorontwikkeling oppakken en willen vasthouden (ook na de coronatijd)
- Het memo eindigt met een aantal punten waar steun van bestuur en gemeenten helpend is.

Onze gezinnen

Wij maken ons zorgen over de instabiele en kwetsbare gezinnen. We proberen vanuit Veilig Thuis deze gezinnen en kinderen in beeld te krijgen en het signaleren en bellen zo laagdrempelig te maken. We hebben daarvoor een filmpje gemaakt en zijn in contact met schooldirecteuren over het aanbod ons te bellen als ze zorgen hebben en/of een zetje kunnen gebruiken om bijvoorbeeld opvang geregeld te krijgen. We merken dat onze bureaudienst daar ook over gebeld wordt. Daarnaast bellen we onze gezinnen (lopende zaken) om vinger aan de pols te houden, vanuit de wetenschap dat er ook gezinnen zullen zijn die nu mooi(er) weer gaan spelen en corona gebruiken als excuus om niet met ons in contact te moeten komen. Maar ook dat dit voor sommige gezinnen een kans kan zijn het stilzwijgen over de eigen situatie te doorbreken en misschien zelfs wel open te staan voor hulp.

We hebben een filmpje toegestuurd naar alle mentoren (en het filmpje gepost op facebook en linkedin) op scholen met als doel dat kinderen, dan wel hun ouders zo snel als mogelijk contact durven opnemen met een hulporganisatie, een mentor of VT. We hopen met dit filmpje de aandacht te vestigen op het risico en een klimaat te realiseren waarin nog beter op elkaar wordt gelet. De link naar het filmpje:

https://youtu.be/O1_JXGNmsYU

Het aantal meldingen en adviezen zien we op dit moment niet oplopen, eerder afnemen. Politie meldt minder, omdat zij ook alleen als het noodzakelijk is erop uit gaan, en ook de oren en ogen van de scholen en hulpverleners zitten nu thuis. De werkvoorraden houden we onder controle; maar op dit moment zegt afronden van een casus niet alles over de daadwerkelijk gerealiseerde veiligheid achter de voordeur. We weten niet wanneer de situatie gaat veranderen, maar het is aannemelijk dat nu de sociale isolatie langer gaat duren en scholen dicht blijven, dat de spanningen thuis niet zullen afnemen. Zelf verwachten we pas na het aflopen van alle Corona maatregelen een toename aan meldingen: *als iedereen weer naar 'buiten' kan, stroomt ook de 'schade' van achter de voordeur naar buiten*. Daar moeten we ons op voor bereiden. In de media wordt ook al gesproken van PTSS-effecten; dat doet de stabiliteit van gezinnen geen goed.

Onze medewerkers

Onze medewerkers zijn ons grootste 'kapitaal'. We merken dat alle medewerkers uitermate betrokken zijn, de schouders er onder zetten en het goede willen blijven doen. We gaan als het nodig is nog steeds op huisbezoek.

Het werk vindt plaats vanuit huis. We starten in de teams 4-5 keer per week met een dagstart, waar gesproken wordt hoe het met iedereen gaat, en ook de noodzakelijkheid van wel/niet huisbezoek wordt besproken. Er worden veel zaken op gepakt en er wordt veel digitaal samengewerkt. Het thuiswerken gaat zeker niet ten koste van de resultaten, medewerkers pakken thuis sterk hun verantwoordelijkheden. We merken echter nu ook dat het alleen vanuit huis werken niet altijd helpend is voor de energie van medewerkers. Medewerkers missen het elkaar ook te zien, en vaak ook even van huis weg te zijn (in de goede zin van het woord). Ze hebben het idee niet even van huis te kunnen gaan, omdat er wellicht gebeld gaat worden, en je een gesprek over HG/KM niet op straat kunt voeren. Ook het 'ontladen' na een ingewikkeld gesprek gaat op kantoor beter/makkelijker als thuis. We realiseren ons ook dat dit in andere sectoren net zo is, alleen het werk dat Veilig Thuis medewerkers elke dag met elkaar verzetten is psychisch best zwaar. Dat zijn dan ook de momenten dat

een kort contact met collega's juist enorm van meerwaarde blijkt: even stoom afblazen, even emoties loslaten en dan weer verder kunnen met belangrijk werk voor de gezinnen in onze regio. We bekijken nu of we met absolute inachtneming van alles wat er nodig is om besmettingsrisico te voorkomen, voor een aantal medewerkers (die thuis te krap zitten) een goede plek aan de Oostvest voor 1-2 dagen/week kunnen realiseren. Daarover stemmen we af met de GGD.

We zijn colleges/webinars speciaal voor onze medewerkers aan het inrichten: GW-ers die inhoudelijke thema's bespreken zoals werken op de ZSM, Conflictscheidingen et cetera. Daarnaast zijn een aantal mensen uit het netwerk die ook andere (verander)thema's voor ons aanbieden: kernkwaliteiten, omgaan met kwetsbaarheid... Korte intelligente lunches, die inspiratie moeten bieden om de energiebalans op orde te houden.

Onze crisisdienst draait als 'business as usual': pieken en rustigere periodes. Uiteraard zijn we goed voorbereid op uitval van medewerkers in onze interne vitale functies: de crisisdienst en de beldienst.

Het managementteam, coördinatoren en HR adviseur spreken elkaar elke dag via videobellen. We bespreken de signalen uit de dagstarts, we stemmen af en houden elkaar in de gaten. Het team staat stevig; eventuele ziekte van een van de leden wordt makkelijk door de anderen worden opgevangen (tot op heden is dit nog niet aan de orde).

De organisatie

We hebben de primaire processen van Veilig Thuis geprioriteerd:

1. Crisisdienst/CSG
2. Bureaudienst en triage
3. Spoedzaken
4. Vervolgtrajecten

We hebben in beeld welke medewerkers kwaliteiten hebben bij welke primaire processen. Op die manier hebben we de wendbaarheid in beeld. Een deel van de medewerkers kunnen bij uitval naar de crisisdienst worden doorgeschoven. We hebben in beeld welke medewerkers in deze tweede ring zitten. We maken nu plannen voor de derde ring medewerkers, die we gaan inwerken/opleiden als er mensen in de eerste ring gaan uitvallen, dan wel als het aantal meldingen toeneemt. We gaan daar pragmatisch mee om: oplossen en aanpakken als het probleem zich voordoet, maar wel goed voorbereid door medewerkers beschikbaar te hebben.

De Multidisciplinaire Overleggen (MDO's) lopen goed: via videobellen stemmen medewerkers met hun gedragswetenschapper en eventueel ook met vertrouwensarts af. Wel merken we (ook zelf) dat de overleggen korter zijn dan bij fysieke ontmoetingen, efficiënter maar ook intensiever. We hebben de afgelopen 2 weken al veel ervaringen als organisatie opgedaan. Graag verwijzen we naar bijgaand artikel.

<https://veranderpraktijken.nl/2020/03/30/de-kunst-is-de-omkering-beleid-volgt-uitvoering-te-behouden/>

De keten

We ervaren in de ketensamenwerking een grote mate van saamhorigheid en samenwerkingsbereidheid, en tegelijkertijd een spanning met betrekking tot het veilig krijgen in de kwetsbare gezinnen. Videobellen met elkaar en de gezinnen laat geen compleet, goed en feitelijk beeld zien van de veiligheidssituatie. Huisbezoeken worden door de hulpverlening en het lokale veld nu niet gedaan, met uitzondering van ambulante spoedhulp (waarbij spoedhulp lijn5 is uitgesloten i.v.m. bekostiging). Hierdoor blijven de zorgen in en over de gezinnen bestaan, waar we normaal een beeld terug krijgen vanuit de hulpverlening. We merken ook dat de hulpverlening daarin van VT verwacht dat wij dan wel op huisbezoek zullen gaan (want dat doen we ook in crisis en spoed), maar in de gevallen die we normaliter over zouden dragen aan de hulpverlening/lokale veld doen wij dat niet. Wij merken dan ook de teleurstelling daarover bij de partners en zoeken dan met hen naar de beste aanpak voor contact. Uiteraard kunnen partners Veilig Thuis altijd bellen met een adviesvraag of ondersteuning.

We merken dat de strafpartners (reclassering en de Raad) in deze periode strikter op hun rol gaan zitten. Daar waar voorheen meer tijd/bereidheid was mee te denken naar (alternatieve) mogelijkheden, houden de strafpartners zich nu meer aan hun 'mandaat': als er geen maatregel is dan doen zij nu even niets. Tegelijkertijd merken we dat het OM ons meer opzoekt, omdat wij nog wel op huisbezoeken gaan. Verrijkingen van

meldingen van de politie gaan sneller; ook zij zijn makkelijker bereikbaar doordat zij meer thuis vanuit kantoor werken. Dat komt onze triagesnelheid ten goede.

Het lokale veld is voor ons goed benaderbaar. De samenwerking met het management van het CIG IJmond en Haarlem en Meerteam is prima. We merken op uitvoeringsniveau dat het lokale veld logischerwijs onzekerder is over de over de verantwoordelijkheden die zij op zich nemen bij de overdrachten, aangezien zij ook alleen maar zicht hebben en houden via telefonisch contact. Dat bemoeilijkt de feitelijke overdrachten. We zien en merken in de praktijk dat er door hulpverleners en lokale veld een groter beroep wordt gedaan op de medewerkers van VT om langer samen op te trekken, meer te sparren et cetera.

We gaan de komende week in gesprek met het lokale veld uit de regio's of er 2-3 gespreksruimten georganiseerd kunnen worden met een doorzichtige plastic afscherming op de tafel. Dan is er geen besmettingsgevaar en kunnen mensen wel op een face to face worden gesproken. We hebben op de Oostvest al een ruimte zo ingericht. Zeker nu de periode van zo werken nog wel even duurt, lijkt ons dit een vereiste.

Sinds 3 maanden zijn we partner op de ZSM. We merken dat we daar nu extra profijt van hebben, omdat de afstemming t.a.v. aangehouden verdachten nu gelijk met elkaar wordt opgepakt. De ketenafstemming t.a.v. MDA-VT-zaken gaat moeizamer omdat ketenpartners moeilijker digitaal te verbinden zijn. Zorgen hebben we over de beschermtafel van Haarlem/IJmond. Het digitaal afdoen en bespreken van ingebrachte casuïstiek die om doorgang vraagt is niet optimaal, waardoor veel wezenlijke besluiten niet genomen worden. Dit punt hebben we met de voorzitter besproken.

Het zou ons en de partners erg helpen als er in de regio een standaard voor videobellen wordt afgesproken (bijvoorbeeld Skype en Zoom). Nu leidt dat tot irritatie, geen doorgang vinden van wezenlijk overleg, met effect op onze gezinnen!

Hartekreten

1. Ik denk dat we trots mogen zijn op hoe we het, binnen wat er mogelijk is, voor onze gezinnen doen en hoe we dat met onze partners oppakken. We beoordelen alle meldingen die wij krijgen. De feitelikheden en de gevoelens bij en met de betrokkenen toetsen en daarmee de volledige breedte van de melding en de betrokkenen in beeld krijgen lukt ons nu niet. Daarvoor moet er echt contact gemaakt worden. De kern van onze visie op een verbeterde aanpak HG/KM gaat daar ook over: in contact komen met inwoners over wie het gaat is essentieel. Toch doen we ook dit binnen alle mogelijkheden die we wel hebben zo veel mogelijk. De essentie van deze visie hebben we al gedeeld met onze lokale partners die hebben aangegeven er zeer achter te staan: pas dan kunnen we met elkaar beter verschil maken in de gezinnen. We werken onze visie verder uit, zodat we na de coronacrisis gelijk volgens de principes van deze visie aan het werk kunnen.
2. We hebben het er vaak over gehad, dat voor een echte verandering bij onze gezinnen, professionals van belang zijn voor het aangeven van urgentie en veiligheidsvoorwaarden. Maar dat vooral het informele netwerk cruciaal is voor signaleren én daadwerkelijk kunnen volhouden van gedragsverandering. Vanaf 4 april gaat er 'beeldreclame' op regionale bussen verschijnen, om het informele netwerk aan te spreken voor signaleren. Liever te vroeg gesignaleerd, dan te laat geëscaleerd. Als er nog ideeën zijn van de kant van jullie als bestuurders / opdrachtgevers over wat wij als VT hierin kunnen doen horen we dat graag!
3. De crisis laat ook patronen in samenwerking zien. Het is een kans om 'oordeelsvrij' daar een analyse van te maken met elkaar, zodat het goede van deze tijd behouden wordt en daar waar we veel tijd/effectiviteit met elkaar verliezen in de gebruikelijke werkwijze tegen het licht te houden en nog beter: direct te veranderen. Alles om effectief te zijn met elkaar naar de gezinnen die straks weer en waarschijnlijk nog meer een beroep op ons gaan doen.
4. De uitvoering staat nu centraal, de gemeentelijke steun daarbij is voelbaar. Dat is superfijn! Het lukt ons nu de inhoud en uitvoering aan het stuur te krijgen. We merken nu dat de systeemwereld weinig voelbaar is en in elk geval ons handelen niet 'in de weg zit'; we hopen van harte dat we na de crisis een gezondere balans kunnen vasthouden.
5. We gaan nu door met werven van goede VT-medewerkers om straks enigszins op te verwachte toestroom te zijn voorbereid.