Ouder- en Kindteams
Amsterdam



Samen koers houden

Jaarplan Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam - 2024

Over dit Jaarplan

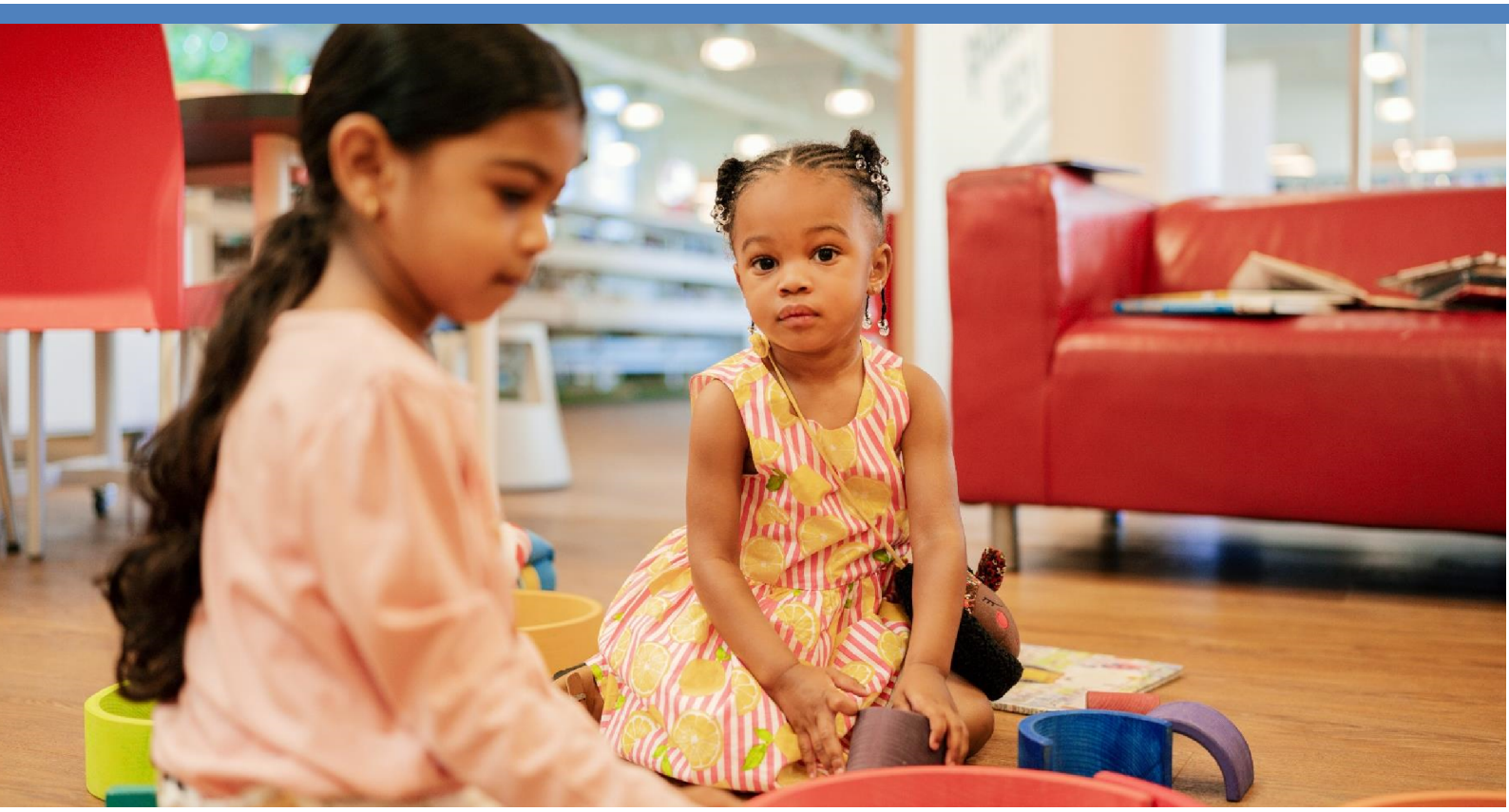
Voor je ligt het Jaarplan 2024 van de Stichting Ouder en Kindteams Amsterdam, waarmee we vorm geven aan onze ontwikkelopdracht, binnen een dynamische omgeving met ontwikkelingen in het sociaal domein en Jeugdstelsel die invloed op ons hebben. Nu en in de komende jaren. De wereld om ons heen verandert. Om als Ouder- en Kindteams onze opdracht goed te kunnen uitvoeren en toegerust te zijn op de toekomst, is het belangrijk dat we ons voorbereiden op de ontwikkelingen die op ons afkomen. Met dit Jaarplan brengen we koers aan in hetgeen dat we in 2024 gaan doen. We hebben het Jaarplan van 2023 nadrukkelijk als uitgangspunt genomen en ons daarbij de vraag gesteld: “wat is de volgende stap die we willen maken?”.

Op basis van onze algemene opdracht, de ontwikkelopgaven, onze strategische doelen en de risicoanalyse, zijn brede ambities voor 2024 vastgesteld door de Regieteams en het Management Beraad. Hiermee geven we gestalte aan de manier waarop we als organisatie de volgende stap willen zetten. In de Wijkteamplannen en de Uitvoeringsplannen maken de teams in de stad en de ondersteunende teams concreet hoe zij hieraan invulling geven.

Daarin houden we samen koers.

Toke Tom, Evelyn Klein Haneveld en Jolanda Gerritsen

Amsterdam, november 2023



Onze kaders

De missie & visie van de Ouder- en Kindteams

Ieder kind in Amsterdam moet de kans krijgen om veilig en gezond op te groeien, diens talent te ontwikkelen en volwaardig mee te doen in de samenleving. Dat is het maatschappelijk doel van het Jeugdstelsel in Amsterdam. Als Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam zijn wij onderdeel van dit stelsel en spelen wij een onmiskenbare rol in het realiseren van deze ambitie. Daarmee is het doel van het Jeugdstelsel ook onze missie: wij helpen kinderen en jongeren om gezond en veilig op te groeien en zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Dat doen we samen met hen, hun ouders en omgeving, daar waar zij zijn. We doen wat nodig is, zodat kinderen, jongeren en hun ouders grip houden of krijgen op hun leven. We geloven dat kinderen en jongeren die gezond en veilig opgroeien zich ontwikkelen tot veerkrachtige volwassenen die met vertrouwen de toekomst tegemoet gaan. Daar ondersteunen we hen bij. In een diverse stad als Amsterdam streven we naar gelijke kansen voor álle kinderen en jongeren. We spannen ons daarom extra in voor de wijken en gezinnen die ondersteuning of jeugdhulp het meest nodig hebben.

Wat we doen, doen we vanuit onze kernwaarden: laagdrempelig, aansluiten en versterken. We zijn laagdrempelig doordat we goed vindbaar, bereikbaar en toegankelijk zijn. We zijn aanwezig op de veelvoorkomende vindplaatsen en signaleren problematieken vroegtijdig. We werken op de plekken in de wijk waar kinderen, jongeren en ouders zijn en we ontmoeten onze collega's daar. En we zijn daar waar onze belangrijkste partners zijn, zodat we elkaar goed en eenvoudig weten te vinden. We sluiten aan bij de ander; bij het kind, de jongere, de ouder, onze collega's en onze partners. We zijn oprecht geïnteresseerd in hun verhaal. We sluiten aan bij wat al goed gaat, waardoor we vertrouwen winnen, de ander motiveren, inspelen op de behoefte van de ander en duurzame resultaten boeken. Zowel in de gezinnen, als in onze teams en samenwerkingsverbanden. Aansluiten doen we vanuit authenticiteit: we laten in contact met kinderen, jongeren, ouders, collega's en partners zien wie we zelf zijn. Zo brengen we op natuurlijke en persoonlijke wijze verbindingen met anderen tot stand en bouwen we vertrouwen op. We versterken door in te zetten op wat goed gaat. Dat doen we in onze aanpak met kinderen, jongeren en ouders, in de wijk en bij het bouwen aan bestaande en nieuwe netwerken. We zien waar de ander goed in is, herkennen waar de kracht zit en wat goed gaat. Dat stimuleren en versterken we, in het netwerk van de jeugdigen en ouders én in ons eigen netwerk. Dat betekent dat we vanuit professionaliteit en eigen verantwoordelijkheid elementen toevoegen aan wat er goed gaat. Op die manier bouwen we aan het vertrouwen in het eigen kunnen, zowel bij de gezinnen als binnen de stichting.

Onze strategische doelen

Vanuit onze missie helpen wij als Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam kinderen en jongeren in onze stad gezond en veilig op te groeien en te ontwikkelen tot veerkrachtige volwassenen die met vertrouwen de toekomst tegemoet gaan. Dit doen we door keer op keer in te zetten op onze drie strategische doelen:

1. Het versterken van het alledaagse leven en de integrale ondersteuning over de domeinen heen. Dit doen we door het netwerk van het gezin en (in)formele partners in de wijk meer te benutten, door breed te signaleren op alle leefgebieden, tijdig de juiste hulp erbij te halen en door samen te werken op basis van de leidende principes in het Amsterdamse stelsel;
2. Het geven van ruimte aan het wijkvakmanschap en het stimuleren en ondersteunen van de ontwikkeling van onze professionals en teams;
3. Het vergroten van kansen door meer te focussen op gezinnen in een kwetsbare positie en onze inzet te differentiëren tussen wijken.

Onze opdracht in een dynamische context

De wereld waarin we werken verandert. We geloven in onze missie en visie en werken iedere dag aan onze strategische doelen, maar we zien ook dat het Jeugdstelsel waarin wij ons begeven en de wereld om ons heen zijn veranderd en blijven veranderden. We zijn uitgegroeid tot een stevig lokaal wijkteam, maar hebben ook in te spelen op deze veranderingen. Het Jeugdstelsel is volop in ontwikkeling en de komende jaren staan er grote veranderingen in het stelsel op de planning. Deze ontwikkelingen hebben effect op ons organisatie, maar wij leveren hier ook onze bijdrage aan: de landelijke Hervormingsagenda Jeugd, het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming met de veranderingen in de veiligheidsketen, de Ontwikkelagenda Jeugd en de ontwikkelingen in het kader van de nieuwe APOO[1] en ESJH[2]. Dit heeft impact op onze organisatie en onze werkzaamheden.

Onze kerntaak als stichting is het ondersteunen van jeugdigen en ouders bij opvoeden en opgroeien. We zien in de aantallen aanmeldingen dat jongeren steeds vaker kampen met mentale gezondheidsproblemen en zorgen over bestaanszekerheid, druk ervaren vanuit sociale media en gebukt gaan onder de prestatiedruk in het onderwijs[3]. Dit is een ontwikkeling die ook landelijk gaande is. Aan het begin van deze eeuw maakte 1 op de 27 jeugdigen onder de 18 jaar gebruik van jeugdhulp. Dat steeg al snel naar 1 op de 10 in 2015 en 1 op de 7,5 in 2022[3] en de wachttijden groeien, ook bij ons. We beseffen ons terdege dat goede jeugdhulp van groot belang is, maar dat jeugdhulp niet alles kan oplossen. We zetten daarom het vinden van oplossingen in de leefwereld van gezinnen steeds meer centraal in onze aanpak en we betrekken hun netwerk bij het werken aan een oplossing.

[1] Aanvullend Preventieve Opgroei- en Opvoedondersteuning.
[2] Enkelvoudige Specialistische Jeugdhulp.
[3] Hervormingsagenda Jeugd 2023-2028.

We zien een scherpe en toenemende sociaaleconomische tweedeling in de stad en daardoor groeiende verschillen tussen groepen en toenemende kansenongelijkheid. We willen daar zijn waar de kwetsbare kinderen, jongeren en gezinnen zijn en zien tegelijkertijd dat Amsterdam-Zuidoost iets anders vraagt dan Amsterdam Noord of Amsterdam Nieuw-West. Dit betekent dat wij ongelijk investeren en onze inzet differentiëren naar de verschillen in vraagstukken per wijk. We bieden vrijwillige ondersteuning en jeugdhulp en waar nodig regiehulp op maat aan gezinnen die te maken hebben met beperkte zelfredzaamheid en

problemen op meerdere leefgebieden. In onze aanpak staat preventie steeds meer centraal. Dat betekent dat we meer en meer inzetten op het signaleren van achterstanden in de ontwikkeling en risico's in de omgeving van jeugdigen en ouders in een kwetsbare situatie. We zetten in op het versterken van het alledaagse leven van deze gezinnen, waarbij we informele en formele partners betrekken. Dit vraagt een nauwe samenwerking met onze partners in de wijken, waaronder de scholen en de Buurtteams. Samenwerken doen we op basis van de leidende principes in het Amsterdamse stelsel. We werken wijkgericht door in de wijk met onze partners vraagstukken te signaleren en te agenderen en daar waar mogelijk de ondersteuning rondom veelvoorkomende thema's collectief aan te bieden.

De doorontwikkeling van het Amsterdamse Jeugdstelsel betekent in de komende jaren een aantal grote veranderingen. We coördineren met de aanbieders van de APOO het preventief aanbod van de Ouder- en Kindteams en APOO voor jeugd en ouders per stadsdeel in afstemming met andere preventiepartners zoals de GGD, het onderwijs en de sociale basis. We werken samen in de ambitieagenda passend onderwijs en jeugdhulp en investeren op het inzetten van gezamenlijke schoolanalyses. Het gebiedsgericht samenwerken wordt in de komende tijd verder versterkt doordat ook de kernpartners Specialistische Jeugdhulp (SJH) gebiedsgericht gaan werken. Aanmeldingen voor jeugdhulp verlopen via de stadsdelen. Met ingang van 2024 wordt er minder aanbod ESJH ingekocht. De omvang en reikwijdte van het aanbod wordt daarmee beperkter. Onderdeel van deze ontwikkelopgave is dat wij als Ouder- en Kindteams samen met de gemeente en andere relevante partijen een impactanalyse doen om in kaart te brengen wat de gevolgen hiervan zijn voor ons en onze partners. We werken hard aan het vormgeven van het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, waarin wordt geschetst hoe de kind- en gezinsbescherming er in de t0ekomst uitzien. In dit scenario hebben wij een rol in het signaleren, bespreekbaar maken van, en handelen bij onveiligheid of ontwikkelingsbedreiging binnen het vrijwillig kader. Binnen deze ontwikkelopgave werken wij met de versnelling van de implementatie van het Toekomstscenario samen met en in hetzelfde tempo als Blijvend Veilig.

We zien landelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt leidt tot toenemend personeelstekorten in nagenoeg alle sectoren. Het Jeugdstelsel in Amsterdam en onze organisatie zijn hier niet van gevrijwaard. Ook wij zien dat (ongewenste) uitstroom, langdurig verzuim en stagnerende instroom van nieuwe medewerkers druk legt op onze dienstverlening én de teams. De arbeidsmarktonderzoeken wijzen uit dat er voorlopig geen verbetering wordt voorzien en dus dat wij ons hierop hebben aan te passen. We geloven dat investeren in de kwaliteit en

de continuïteit van onze medewerkers en teams de basis is van een stevige, goed functionerende en stabiele stichting Ouder- en Kindteams. Daarbij hebben we aandacht voor de diversiteit binnen onze organisatie. We willen een afspiegeling zijn van de Amsterdamse gezinnen die we ondersteunen.


SENTI

De risicoanalyse voor 2024

Jaarlijks wordt binnen onze organisatie een risicoanalyse[4]. We zien de hierboven beschreven veranderende context terug in de risicoanalyse voor 2024. Een toename aan (complexer wordende) vragen, in samenhang met de oplopende krapte op de arbeidsmarkt, kan ertoe leiden dat de wachttijden ook bij de Ouder- en Kindteams langer worden. Bovendien bestaat het risico dat dit leidt tot een toename van de druk op de medewerkers, waardoor het verzuim (en in potentie de ongewenste uitstroom) verder toeneemt. Daarnaast komt naar voren dat de samenwerking met onze partners in de wijken als belangrijk wordt ervaren, maar dat deze samenwerking ook nog in ontwikkeling is en veel en blijvende aandacht vraagt. Tot slot zien we dat het totaal aan ontwikkelingen in het Amsterdamse stelsel veel vraagt van onze organisatie en van onze teams. Dit betekent dat we met de toenemende vraag naar ons ondersteuningsaanbod en de al hoge werkdruk binnen de teams, realistische ambities moeten stellen en scherpe keuzes moeten maken.

[4] Bijlage 1 bevat een uitgebreidere samenvatting van de risicoanalyse.



De strategische koers en doelen voor 2024

Onze strategische koers voor 2024

Het Amsterdamse Jeugdstelsel is dynamisch en dit zal de komende jaren zo blijven. Deze dynamiek is van invloed op de Ouder- en Kindteams. We zien dat dit kansen biedt om de werkwijze en positie van onze organisatie te verstevigen en om een nog grotere en belangrijkere rol te spelen bij het behalen van de ambities van het Amsterdamse Jeugdstelsel. Tegelijkertijd zien we ook dat de toenemende en complexer wordende vraag naar onze hulp, de ontwikkelopdrachten vanuit de gemeente Amsterdam en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt leiden tot druk op onze organisatie én onze teams. Dit Jaarplan en de ambities die we hierin beschrijven zijn een reactie op al deze ontwikkelingen. Een reactie waarmee we inspelen op de bovengenoemde ontwikkelingen, rechtdoen aan de ambitie van het Amsterdamse Jeugdstelsel, met een realistisch beeld kijken naar de haalbaarheid van de door ons gestelde ambities én samen koersvast blijven.

Om goed gevolg te kunnen geven aan onze strategische doelen, bezien in het licht van de beschreven ontwikkelingen, zetten we in 2024 in op drie strategische pijlers. Met deze pijlers geven we samen richting aan onze ontwikkeling:

1. Sterke professionele basis en teams;
2. Gebiedsgericht samenwerken met onze partners binnen het sociaal domein;
3. Aantrekkelijk werk en werkomgeving en verstevigen van de organisatie.

Met de strategische pijlers bouwen we voort op de koers die al is ingezet. Onze missie en onze visie blijft hetzelfde. We hebben het Jaarplan van afgelopen jaar nadrukkelijk als uitgangspunt genomen voor de invulling het Jaarplan voor 2024. De daarin gestelde ambities hebben we herijkt en aangescherpt, waarbij we de afwegingen hebben gemaakt welke volgende stap we willen maken. Het zijn brede ambities, waarin de Regieteams en het Management Beraad hebben geprioriteerd en blijven prioriteren. De strategische pijlers hebben betrekking op de stichting Ouder- en Kindteams en gaan over de ontwikkelingen die we willen doormaken om het reguliere werk met jeugdigen, gezinnen en samenwerkingspartners te verbeteren. De gehele stichting Ouder- en Kindteams levert een bijdrage aan deze pijlers, en de daarbij geformuleerde ambities voor 2024.

Strategische pijler 1: Sterke professionele basis en teams



We geloven dat investeren in de kwaliteit van onze medewerkers en teams de basis vormt voor een stevig en goed functionerende organisatie. Voor ons bestaat kwaliteit uit houding en gedrag, kennis en kunde en een duidelijke werkwijze zoals vastgelegd in ons werkproces. Samen vormt dit onze Generalistische Basis (GB); deze weerspiegelt ons

primaire proces. Door hier continu in te investeren zorgen we ervoor dat we kinderen, jongeren en hun ouders goed kunnen ondersteunen, een waardevolle en betrouwbare partner kunnen zijn in ons netwerk en een inspirerende organisatie kunnen zijn om bij te werken. In 2024 werken we daarom verder aan het verstevigen van de professionele basis van onze medewerkers en teams. Dat doen wij binnen deze pijler door te werken aan de volgende vier ambities:

Ambitie 1.1: We ronden de ontwikkeling van de Generalistische Basis 2.0 af en zorgen dat deze voor iedereen toegankelijk is.

- We zijn in 2023 begonnen met de doorontwikkeling van de GB. Er is één uniforme visie op houding & gedrag, die voor ons allen geldt. Het is duidelijk welke kennis en kunde we in onze teams verwachten op de thema's wijkgericht werken, meervoudig complexe en veiligheidsproblematiek, en voor de doelgroepen 0-4 jaar, 4-12 jaar, tieners en jongeren.
- De werkprocessen van de jeugdpsychologen en de ouder- en kindadviseurs worden geïntegreerd tot één geheel, met daarin duidelijke afwegingskaders voor wanneer zij elkaar betrekken bij hulpvragen.
- In het eerste kwartaal van 2024 heeft iedere professional binnen onze organisatie een *hard copy* versie van de GB 2.0. We gebruiken de rest van 2024 voor het inrichten van KiCK.

Ambitie 1.2: Onze professionals kennen de Generalistische Basis 2.0 en kunnen deze gebruiken als professionele gereedschapskist voor hun werk in de wijk.

- Alle teams in de wijk maken een analyse van hun eigen functioneren op de drie onderdelen van de GB 2.0: houding & gedrag, kennis & kunde, en werkproces.
- De teams maken in hun Teamjaarplannen op basis van deze analyse concreet waar zij in 2024 aan willen werken ter verbetering van hun eigen kwaliteit. Hierbij hebben we specifiek aandacht voor de implementatie van het werkproces, met dit jaar in het bijzonder de verslaglegging en dossiervoering.
- Voor de jeugdpsychologen geldt dat daarnaast op stadsdeelniveau wordt onderzocht of de benodigde kennis & kunde, zoals beschreven in de GB 2.0, in voldoende mate aanwezig is. Waar nodig wordt deze aangevuld met opleiding, training en/of supervisie.

Ambitie 1.3: We onderzoeken en werken uit wat de Generalistische Basis 2.0 betekent voor de werkbegeleiders, het aanbod van de Leerlijn en andere collega's.

- We bevorderen het samen reflecteren binnen teams, om zo (ook) op informele wijze te leren en te werken aan de ontwikkeling van onze teams. De werkbegeleiders spelen hierin een belangrijke rol. Zij kennen de GB 2.0 goed en ondersteunen de teams in hun analyse van hun eigen functioneren. In de individuele werkbegeleiding betrekken zij de GB 2.0 waar nodig.
- We stellen samen met de Leerlijn vast welk leeraanbod past bij de GB 2.0, en waar het huidige aanbod moet worden aangepast en/of aangevuld. We hebben hierbij aandacht voor wat er nodig is voor de

jeugdpsychologen in het leeraanbod, het inwerkprogramma en de benodigde materialen voor diagnostiek en behandeling.

Bij de doorontwikkeling van de GB onderzoeken we wat nodig is voor nieuwe en ondersteunende functies, zoals ervaringsdeskundigen en netwerkcoördinatoren.

Ambitie 1.4: Onze professionals zijn in staat om de principes uit de Generalistische Basis 2.0 uit te dragen naar gezinnen en onze partners, zodat zij weten wat ze van ons kunnen en mogen verwachten.

- We weten wat wij nodig hebben om goed positie te pakken en onze medewerkers weten hoe zij hierover het gesprek kunnen voeren in de wijk. In de samenwerking met partners gaan wij uit van 'ja, mits'. Als een organisatie met een brede opdracht denken wij altijd mee, mits de juiste randvoorwaarden hiervoor aanwezig zijn.
- Door onze medewerkers de mogelijk te bieden een training te volgen over netwerksamenwerking en positionering, worden wij kundig in het voeren over het gesprek over de benodigde randvoorwaarden en zijn zij in staan om zelf een professionele afweging te maken.



Strategische pijler 2: Gebiedsgericht samenwerken met onze partners binnen het sociaal domein

Als Ouder- en Kindteams vormen we gezamenlijk met de Buurtteams de spil in het Amsterdamse sociaal domein. We geloven dat we het meest van waarde zijn voor de jeugdigen en ouders, als we nauw samenwerken met onze partners. We werken met alle relevante informele en formele partners samen aan ondersteuning en hulp aan gezinnen in onze stad. Vanuit deze positie hebben wij een belangrijke opdracht in de transformatie naar een stelsel waarin voor jeugdigen en ouders die dat (tijdelijk) nodig hebben, passende ondersteuning, tijdig en dichtbij geboden wordt. We werken daarbij wijkgericht. We halen daar waar nodig expertise, ondersteuning en hulp van onze partners erbij. Ook signaleren en agenderen we met partners in de wijk vraagstukken en bieden we daar waar mogelijk ondersteuning rondom veelvoorkomende thema's groepsgericht in plaats van individueel aan. Dit vraagt een investering op alle niveaus van professionals in de dagelijkse uitvoering van het werk, op organisatieniveau van managent en ondersteunende teams. In 2024 werken we in deze pijler verder aan het verstevigen van de samenwerking met onze partners door te werken aan vijf ambities:

Ambitie 2.1: Als wijkteam werken we in de wijken samen met alle partners in het sociaal domein. We kunnen dit niet allemaal tegelijk en even intensief doen. We maken daarom keuzes op basis van wat nodig is in de wijken en wat haalbaar is. Hierin trekken we samen op met het Buurtteam als collega wijkteam.

- We bepalen op organisatieniveau de prioriteiten binnen de ontwikkelopgaven (zoals benoemd in ambities 2.2 – 2.5) voor dit jaar en geven de (ondersteunende) teams daarmee richting mee voor het maken van keuzes in de Wijkteamplannen en de Uitvoeringsplannen.

- De teams bepalen op welke samenwerking(en) het zwaartepunt ligt binnen hun wijk. Zij doen dit op basis van een wijk- en/of schoolanalyse. Zij bepalen op basis daarvan in welke mate zij als team een investering doen in de samenwerking met partners en de ontwikkelopgaven.
  We zetten in op het verstevigen van de samenwerking met partners daar waar de capaciteiten van onze teams en die van onze partners toereikend zijn. Daar waar onze capaciteiten en/of de capaciteiten van een partner niet toereikend zijn, temporiseren we en gaan we met elkaar in gesprek over hoe we hiermee omgaan.
- We beperken het aantal overleggen met en tussen verschillende partners tot enkel de noodzakelijke overleggen en zorgen ervoor dat we daar met de juiste vertegenwoordiging aan tafel zitten.

Ambitie 2.2: Als wijkteam zetten we nog steviger in op het gebruiken van het betekenisvolle netwerk voor jeugdigen en gezinnen in de wijk, zowel informeel als formeel (huisartsen, scholen, leerplicht, jongerenwerk/buurtwerk, kinderopvang/vve).

- Wij bieden onze ondersteuning in de leefwereld van gezinnen. Wij zetten in op het versterken van de verbinding met de informele en formele partners in de wijk. In de samenwerkingen met partners voor wie dit minder vanzelfsprekend is voegen wij deze focus toe.
- We verstevigen onze preventieve ondersteuning en hulp aan jeugdigen en ouders door daar aan te sluiten zij zijn. We vergroten daarmee ons bereik van de meest kwetsbare jeugdigen en ouders en creëren we mogelijkheden voor laagdrempelig collectief (preventief) aanbod.
- We werken samen met partners in de wijk aan het betekenisvolle netwerk en de inzet van passende ondersteuning op basis van de school- en wijkanalyses. Deze analyses voeren we zoveel mogelijk uit in samenwerking met onze partners.
- We werken met partners aan het realiseren van de Gezamenlijke Ambitie-agenda 2023-2027, waarin we inzetten op een sterke samenwerking tussen (passend) onderwijs en jeugdhulp, in verbinding met bestaanszekerheid.

Ambitie 2.3: De Ouder- en Kindteams en de Buurtteams trekken nog nauwer samen op in het sociaal domein, conform de samenwerkingsafspraken en de Ontwikkelagenda.

- We bepalen samen met de Buurtteams op stadsdeelniveau met welke belangrijke formele en informele partners binnen de sociale basis wij gezamenlijk optrekken.
- We halen elkaar erbij in de ondersteuning van gezinnen en (jong) volwassenen. Bij gezinnen met meervoudige complexe problemen en veiligheidsproblematiek werken wij in duo's binnen de Ouder- en Kindteams, met het buurtteam en/of de veiligheidspartners (zie ambitie 2.5). Dit doen we vanuit een gedeelde visie op onze rol in het stelsel, gedeelde uitgangspunten en werkwijze.
- We signaleren (jong)volwassenproblematiek, zoals bestaanszekerheidsproblematiek en psychische problematiek beter vroegtijdig signaleren en halen de Buurtteams er tijdig bij wanneer dit speelt.

Ambitie 2.4: We bereiden ons samen met de gegunde APOO aanbieders (aanvullende preventieve opgroei- en opvoedondersteuning) voor op de veranderingen in, en de coördinatie van, het preventieve opgroei- en opvoed aanbod.

De wijkteams verstevigen de inzet op de uitvoering van het preventief aanbod jeugd (O&O aanbod) in samenwerking met de gegunde APOO aanbieders. Op basis van wijk- en schoolanalyse brengen we focus aan in het aanbod per stadsdeel ten behoeve van de meest kwetsbare doelgroepen en wijken.

- We streven ernaar om ten minste 30 procent van onze tijd te besteden aan preventie in de wijken.

Ambitie 2.5: We werken in de stad meer samen met de veiligheidspartners en de partners Specialistische Jeugdhulp (SJH) in gezinnen die aanvullende hulp nodig hebben. Dat doen we gelijktijdig in plaats van volgordelijk.

- We blijven werken aan een gedeeld beeld waarin centraal staat dat veiligheid van iedereen is en we maken met partners afspraken over wie wat en wanneer doet op momenten dat er zorgen zijn over de veiligheid binnen een gezin.
- Samen met de netwerkpartners versterken we het gelijktijdig werken in plaats van volgordelijk, onder meer door het Stagnatienetwerkberaad en andere vormen van netwerkcasuïstiek goed te gebruiken. Daarnaast zoeken we met de partners naar oplossingen wanneer de samenwerking minder goed loopt. We benutten de opgehaalde patronen en doorbraakrichtingen om daarvan te leren.
- We ontwikkelen onze rol als Ouder- en Kindteams in het signaleren, bespreekbaar maken van, en handelen bij, meervoudig complexe problematiek en onveiligheid binnen het vrijwillig kader. We bieden hierbij waar nodig regiehulp. We halen expertise en ondersteuning van buurtteam, Blijvend Veilig/Regionaal Veiligheidsteam erbij en/of werken met hen in duo. We borgen hierbij de Intensief Vrijwillige Hulp (IVH).
- We ontwikkelen samen met partners SJH, de Buurtteams, Gecertificeerde Instellingen en huisartsen onze rol in de nieuwe werkwijze van aanmeldingen aanvullende hulp in de stadsdelen. Hierbij maken we (collectieve) oplossingen in het gewone leven belangrijk waar mogelijk en zetten we in op tijdige passende aanvullende ondersteuning waar nodig.
- We bereiden ons, samen met de gemeente en partners voor op de veranderingen in het aanbod Enkelvoudige Specialistische Jeugdhulp (ESJH).



Strategische pijler 3: Aantrekkelijk werk en werkomgeving en verstevigen van de organisatie

Dat we als organisatie een aantrekkelijke werkomgeving zijn met sterke professionals in sterke teams, is van groot belang voor het goed kunnen uitvoeren van onze opgaven. In de steeds krapper wordende arbeidsmarkt is het van groot belang dat we nadrukkelijk

aandacht hebben voor werving en selectie van nieuwe (diverse) medewerkers, het behoud van onze medewerkers en het voorkomen van langdurig verzuim. We zien dat de druk op de teams groter wordt en dat sommige stadsdelen (al) te maken krijgen met wachttijden. Door kritisch te kijken naar de manier waarop we werving en selectie, onze arbeidsvoorwaarden, onze doorgroeimogelijkheden, de werkdruk, etc. hebben vormgegeven, kunnen we onszelf positioneren als een inspirerende werkgever en onze organisatie verstevigen. In 2024 werken we daarom verder aan onze rol als werkgever en werkomgeving. Dat doen wij binnen deze pijler

door te werken aan vijf ambities. Dit doen we op het organisatieniveau en ook in het management. Daarnaast vragen we de teams om te bepalen hoe zij in hun teams invulling kunnen geven aan onze ambities.

Ambitie 3.1: We hebben onze bezetting op orde, mede door aandacht te hebben voor Werving & Selectie, waardoor we de werkdruk op onze medewerkers en teams verlagen.

- We zetten een heldere omschrijving neer van wie wij als organisatie zijn en wat wij bieden als werkgever, zowel op het gebied van (secundaire) arbeidsvoorwaarden, als op het gebied van een inspirerende werkomgeving. Hierbij zetten wij in op autonomie, erkenning, vakmanschap, werken aan de bedoeling en de sociale binding met collega's.
- We bieden ruimte voor de werving en selectie van nieuwe profielen (waaronder zij-instromers) en bedden dit goed in binnen de organisatie.
- We sluiten per stadsdeel actief aan bij evenementen waar we kansen zien om onszelf als werkgever te presenteren. Daarbij werken wij in de wijken.

Ambitie 3.2: De Ouder- en Kindteams groeien in de samenstelling van het personeelsbestand naar een afspiegeling van de Amsterdamse gezinnen die we ondersteunen.

- We hebben zicht op wat we al doen op het gebied van diversiteit en welke gebieden nog aandacht vragen.
- We hebben binnen werving en selectie aandacht voor de diversiteit van de verschillende teams en weten dit in onze werving en selectie een goede plek te geven.
- Onze medewerkers beschikken over de inclusieve basiscompetenties, waardoor we diversiteit in onze teams de ruimte bieden.

Ambitie 3.3: Medewerkers en teams voelen zich verbonden, vitaal, bekwaam, gemotiveerd en gesteund door ons als werkgever. Medewerkers zijn trots op de Ouder- en Kindteams, kunnen samen de werkdruk hanteren en hebben meer plezier in hun werk.

- We onderzoeken hoe we onze primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden nog beter kunnen laten aansluiten op de wensen van onze (nieuwe) medewerkers én de generalistische basis.
- We onderzoeken hoe we de doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie kunnen verbeteren en hoe we onze medewerkers hierin kunnen ondersteunen.
- We geven vorm en invulling aan onze visie op persoonlijk leiderschap van onze professionals en het management en expliciteren hoe wij hen hierbij gaan ondersteunen via onder meer het leeraanbod.
- We werken aan ons 'Sterk in je werk' beleid, om onder meer langdurig verzuim tegen te gaan, waaronder het uitwerken van de aanbevelingen uit de RiE, het preventieve spreekuur en de inzet van de loopbaancoach.

Ambitie 3.4: Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid heeft een stevige positie binnen onze organisatie en wordt gezien als onderdeel van ons werk.

- We omarmen eigen ervaringskennis van professionals en onderzoeken hoe we dit als extra bron van kennis kunnen inzetten.
- We stimuleren en ondersteunen onze medewerkers ervaringskennis te gebruiken in hun werk en deze kennis te delen met collega's.
- We positioneren ervaringsdeskundigheid goed in onze organisatie, zowel in de uitvoering van het werk, als in de ontwikkelingen waar we mee bezig zijn en in de besluitvorming.

Ambitie 3.5: We verstevigen onze eigen organisatie door het sturingsmodel van de organisatie te expliciteren . Ook werken we aan de huisvesting van de teams aan te passen aan de veranderende opdracht en groei van de Ouder- en Kindteams.

- In 2024 expliciteren we het sturingsmodel voor de interne cyclus van volgen, leren en bijsturen. Op basis daarvan gaan we ons lerend vermogen versterken en richten we onze externe verantwoording richting de gemeente in. We gaan met de gemeente Amsterdam in gesprek over de externe verantwoording rondom onze preventieve taak, inclusief een set aan indicatoren om deze taak vast te leggen.
- We onderzoeken of de actuele en toekomstige behoefte op het gebied van huisvesting en de daaraan gekoppelde faciliteiten overeenkomen met de huidige situatie, en gaan daarover in overleg met de gemeente.


HET MEERVOUD

Bijlage 1: Risicomanagement stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam

In de aanloop naar het Jaarplan 2024 is een risicoanalyse uitgevoerd. Een representatie (n=14) onder medewerkers vanuit verschillende teams binnen de organisatie, evenals de directie, hebben verschillende categorieën risico's in kaart gebracht. Dit zijn risico's ten aanzien van (1) de opdracht; (2) financiën; (3) de kwaliteit en kwantiteit van de medewerkers; en (4) de bedrijfsvoering.

Per risico is een (individuele) beoordeling gemaakt van de kans dat het risico zich daadwerkelijk voordoet en de impact van het risico op de continuïteit van de organisatie en de ondersteuning van de kinderen, jongeren en ouders. Tevens zijn voor alle risico's suggesties gedaan voor beheersmaatregelen. Voor de meeste risico's geldt dat deze allemaal matig tot hoog scoren op zowel kans als impact. Dit komt mede door de formulering van de risico's: het gaat vaak om knelpunten die al spelen.

De risicoanalyse heeft de bedreigingen voor de stichting Ouder- en Kindteams aan het licht gebracht. We noemen de vijf meest kritieke risico's. Deze risico's kregen zowel een hoge score voor de kans op voorkomen als de impact ervan en daarom verdienen ze serieuze aandacht in de plannen:

1. Toename van aantal hulpvragen aan de Ouder- en Kindteams;
2. De Ouder- en Kindteams kunnen onvoldoende gekwalificeerd personeel vinden;
3. Wachttijden bij de Ouder- en Kindteams voor jeugdigen en ouders;
4. Problemen in de samenwerking met buurtteams en kernpartners;
5. Onvoldoende aandacht voor diversiteit zou kunnen leiden tot een situatie waarin professionals moeite hebben om aan te sluiten bij onze doelgroepen in de wijk.

Daarnaast zijn er nog andere opvallende risico's. Een toename van oneigenlijke vragen aan de Ouder- en Kindteams valt op. Hoewel dit risico niet als kritiek wordt beschouwd, heeft het wel een aanzienlijke kans van voorkomen. Ook het 'risico van uitval door verloop' en 'een stijgend verzuimpercentage' verdienen speciale aandacht. De kans op voorkomen scoort gemiddeld, maar de impact wordt als hoog beoordeeld. De impact van deze risico's wordt beoordeeld als gemiddeld.

Deze analyse biedt waardevolle inzichten voor het implementeren van passende beheersmaatregelen en het versterken van de veerkracht van onze organisatie tegen bedreigingen en kansen.



Samen koers houden

Jaarplan Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam - 2024

© 2023 Ouder- en Kindteams Amsterdam