

Reflectiebijeenkomsten HouVast

Om HouVast duurzaam te verankeren en programmatrouw uit te voeren, is het van belang dat de interventie organisatiebreed wordt gedragen en dat implementatie structureel aandacht krijgt. Hiervoor zijn randvoorwaarden geformuleerd die richting geven aan wat helpend is. In de praktijk blijkt echter dat organisaties niet altijd volledig aan deze randvoorwaarden kunnen voldoen, zowel door interne als externe factoren, die ook vaak buiten hun directe invloed liggen. Dit vraagt van organisaties dat zij, vanuit een groeimindset, werken met de (veranderende) mogelijkheden die er zijn en daarbij inventief en flexibel handelen.

Binnen HouVast willen we actief van en met elkaar leren, zodat we binnen de mogelijkheden blijven werken aan een zo goed mogelijke uitvoering. Om op het niveau van de organisaties de kwaliteit van de uitvoering te begrijpen en verbetering van de implementatie en methodiek te bevorderen, worden reflectiebijeenkomsten georganiseerd. Deze bijeenkomsten faciliteren het uitwisselen van ervaringen en inzichten, zodat we gezamenlijk en structureel kunnen werken aan de verdere verbetering van HouVast en de ondersteuning van gezinnen van ouders met een LVB.

Reflectiebijeenkomsten

Minimaal één keer per jaar (afhankelijk van het aantal leden) wordt er een reflectiebijeenkomst georganiseerd waar organisaties elkaar kunnen ontmoeten. Het doel van de bijeenkomst is als volgt:

- Reflecteren op de uitvoering van HouVast, van en met elkaar leren (best practices en creatieve oplossingen delen) & kennis verzamelen voor de doorontwikkeling van HouVast;
- Verbeteren van implementatie, met oog voor de verschillende en veranderende contexten waarin organisaties zich bevinden;
- Het bevorderen van reflectie op implementatie op organisatieniveau;
- Met elkaar ontwikkelen en uitdragen van een standaard voor wat een goede uitvoering van HouVast in alle aspecten omvat.

TOP Groep organiseert de reflectiebijeenkomsten samen met één van de partners/leden en informeert de uitvoerende organisaties over de planning en deelname. De bijeenkomsten vinden plaats bij één van de organisaties die HouVast uitvoeren.

Van iedere organisatie die HouVast uitvoert wordt verwacht dat zij minimaal eens per drie jaar deelneemt aan een reflectiebijeenkomst. Per organisatie kunnen maximaal 3 vertegenwoordigers deelnemen.

Vorbereiding Reflectiebijeenkomst & verwachtingen

Om de reflectiebijeenkomsten zo waardevol mogelijk te maken voor alle deelnemers, vragen we organisaties zich zorgvuldig voor te bereiden en actief informatie op te halen binnen de eigen organisatie aan de hand van het reflectiekader dat samen met het samenwerkingsverband HouVast is ontwikkeld (zie bijlage). Dit formulier is ook beschikbaar in Word.

Het doel is niet om een 'perfect plaatje' te presenteren, maar juist om een eerlijk en rijk beeld te geven van de praktijk: wat werkt goed, wat is lastig en waar liggen kansen voor verbetering. Dit helpt ons om van elkaar te leren, elkaar te inspireren en de interventie verder te ontwikkelen.

Vorbereiding:

- Haal informatie op vanuit verschillende perspectieven binnen de organisatie (minimaal 3 personen) met bijgevoegde bijlage. In ieder geval van 1 HouVast-werker (of team), en bijvoorbeeld een gedragswetenschapper/ begeleider/ supervisor, directie, (zorg)manager.
- Haal eventueel ook informatie op bij cliënten en/of samenwerkingspartners.
- Verzamel informatie over best practices, creatieve oplossingen voor uitdagingen, knelpunten & dilemma's en eventuele ontwikkelvragen (waarover wil je graag input ontvangen van andere organisaties).
- Bereid een presentatie voor van ongeveer 20 minuten op basis van de opgehaalde informatie. De vorm is vrij. Kies er een die past bij de eigen organisatie en manier van werken.
- Het reflectiekader (bijlage) is bedoeld als leidraad voor de inhoud, niet als sjabloon. Leg accenten op wat voor jullie relevant is.

Reflectiekader

Tijdens de reflectiebijeenkomsten richten we ons niet alleen op de vraag *wat* er aanwezig is binnen een organisatie, maar ook op *hoe* organisaties werken aan de implementatie en borging van HouVast. Het reflectiekader is gebaseerd op:

1. Algemene kennis uit de implementatie wetenschap.
2. Randvoorwaarden die richting geven en helpend zijn bij de implementatie van HouVast.

Implementatie als continu proces

Een organisatie voert vaak verschillende implementatieactiviteiten uit om ervoor te zorgen dat gebruikers: op de hoogte zijn van de interventie (**oriëntatie**); begrijpen wat de interventie inhoudt (**inzicht**); met de interventie willen werken (**acceptatie**); met de interventie gaan werken (**verandering**); en met de interventie blijven werken (**behoud**).

Implementatie is geen op zichzelf staande gebeurtenis, maar een proces. Een nieuwe interventie introduceren kan enkele jaren in beslag nemen, en gaat in fasen. Deze lopen niet 'netjes' in volgorde in elkaar over. Omstandigheden binnen én buiten de organisatie kunnen ertoe leiden dat stappen uit eerdere fasen nogmaals doorlopen worden.

4 fasen van implementatie

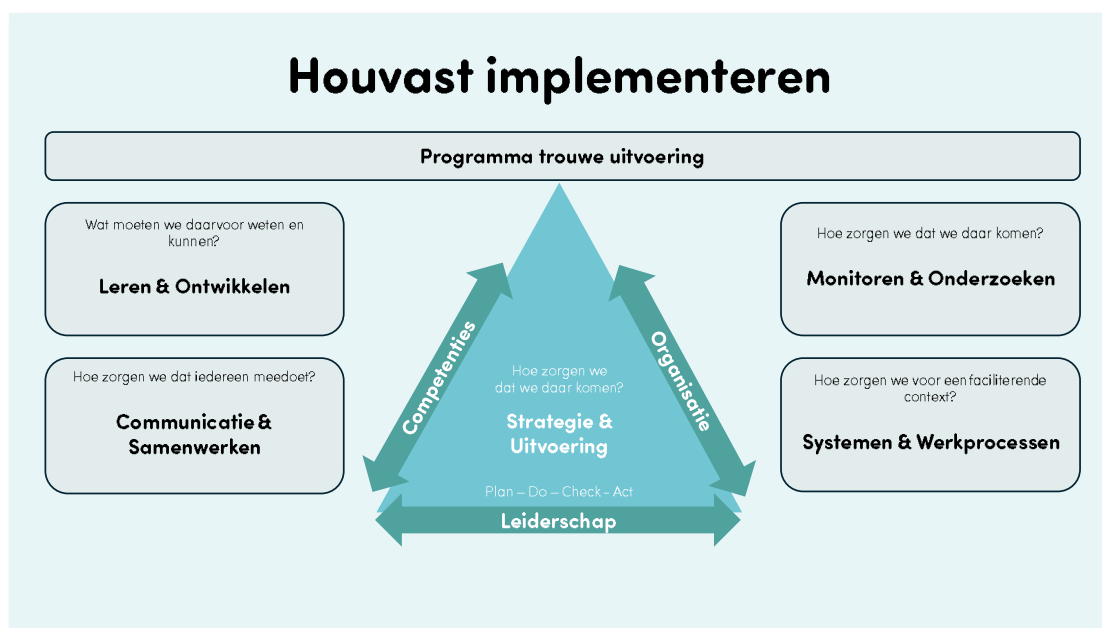


Bron: Bertram, Blasé & Fixen (2015)

Er zijn verschillende essentiële stuwende krachten (drivers) die implementatie bevorderen:

1. Competentie-drivers
2. Organisatie-drivers
3. Leiderschap-drivers

Praktisch gezien kun je 4 categorieën onderscheiden waarop verschillende strategieën moeten worden ingezet ten behoeve van implementatie: Leren & ontwikkelen, Communicatie & samenwerken, Monitoren & onderzoeken en Systemen & werkprocessen. Deze vier domeinen vormen de basis voor het reflectiekader. Strategieën zijn afhankelijk van de doelgroep & de fase van implementatie.



Randvoorwaarden die helpen bij de implementatie en borging van HouVast

Ervaring leert dat onderstaande elementen een belangrijke bijdrage leveren aan een duurzame implementatie en borging van HouVast. Organisaties wordt geadviseerd om aandacht te hebben voor onderstaande punten en deze passend binnen hun eigen context vorm te geven en te borgen:

- De organisatie hanteert een gelijke visie op het werken met – en bieden van opvoedondersteuning voor – gezinnen van ouders met een LVB.
- Uitvoerend medewerkers zijn gecertificeerd en bekwaam door het volgen van de trainingen en verdiepingsmodulen. Zij hebben in ieder geval 2 gezinnen in hun caseload waar zij HouVast toepassen en krijgen voldoende uur per gezin om HouVast uit te kunnen voeren zoals bedoeld (Richtlijn bij –i gemiddeld 3 uur per week in gezin, waarvan min. 70% in het gezin, dit is nadrukkelijk een gemiddelde).
- HouVast-taken, -rollen en -verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd binnen de structuur van de organisatie.
- Er bestaat een degelijke ondersteuningsstructuur voor medewerkers in de uitvoering:
 - De HouVast-werker wordt begeleid door een gedragswetenschapper (GW) die bevoegd en gecertificeerd is voor de taken van GW'er in de uitvoering van HouVast.
 - Sleutelfiguren in de organisatie (management, zorginkoop/-bemiddeling, HR, etc.) hebben inhoudelijke kennis van HouVast.
 - De HouVast-werker wordt begeleid vanuit dezelfde kernwaarden waarop HouVast is gestoeld (parallele processen); we koersen op goed genoeg, geven leiding door vragen stellen, versterken wat goed gaat, hanteren een groeimindset en zien motivatie als kenmerk van de relatie.
 - Er is minimaal 1 andere HouVast-werker in het team van de werker.
 - Leren gebeurt met name in de praktijk. Het is van belang om middels intervisie en casuïstiekbesprekingen en bijv. aandachtsfunctionarissen, themadagen etc. het leren van en met collega's te bevorderen. Richttijd voor het bespreken en doordenken van casuïstiek is 1 uur per 2 weken.
- Formats zoals het HouVast-plan, de HET, 3 kolommen etc. kunnen toegevoegd worden aan het dossier, of kunnen herkenbaar worden overgenomen in de eigen rapportage.

Bijlage: Reflectiekader - Denkend aan de implementatie van HouVast in de eigen organisatie....

Leren & Ontwikkelen

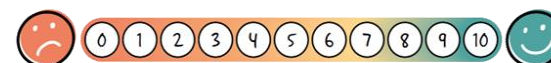
Denk aan: trainingen, kennis en vaardigheden van uitvoerders (m.b.t. alle kernelementen van HouVast), begeleiden van leerproces op de werkvloer, certificering en hercertificering, stimuleren van reflectie op eigen handelen, supervisie, intervisie, Leren van Casuïstiek, ondersteuning van GW en collega's, ...

Wat gaat er goed?	Welke zorgen zijn er?	Wat moet er gebeuren?
		

Als je kijkt naar hoe binnen jouw organisatie leren & ontwikkelen is georganiseerd, waar staan jullie dan nu op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 = er is nauwelijks tot geen aandacht voor leren & ontwikkelen en 10 = leren en ontwikkelen is volledig geïntegreerd, wordt continue gestimuleerd en dit is zichtbaar in het dagelijks handelen.

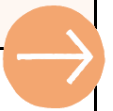
Cijfer:

Toelichting:

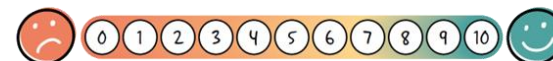


Systemen, middelen & werkprocessen

Denk aan: Financiering, ECD, AVG, duidelijke rol- en takenverdeling, beschikbaarheid materialen, selectie cliënten/casussen, HouVast formats (kernelementen daarvan) herkenbaar in eigen systemen, caseload & cases, bieden van continuïteit in hulpverlening, 24/7 bereikbaarheid

Wat gaat er goed?		Welke zorgen zijn er?		Wat moet er gebeuren?
				

Als je kijkt naar hoe de systemen, middelen en werkprocessen binnen jouw organisatie de uitvoer van HouVast ondersteunen, waar staan jullie dan nu op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 = deze belemmeren het werken volgens HouVast in de praktijk en 10 = deze ondersteunen het werken volgens HouVast optimaal en maken het gemakkelijk om HouVast uit te voeren zoals bedoeld.



Cijfer:

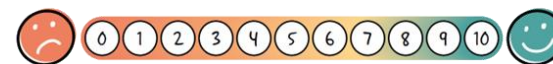
Toelichting:

Monitoren & onderzoeken

Denk aan monitoren van programma integriteit en de kwaliteit van uitvoer (check op kernelementen¹), implementatieproces, evaluaties (op casus- (de HET) en organisatie niveau), uitkomsten & effectiviteit, bereik & doelgroep (selectie cliënten/ indicatie-criteria), cliëntenfeedback, professionele ervaringen, (gebruik v.) beschikbare data, ...

Wat gaat er goed?		Welke zorgen zijn er?		Wat moet er gebeuren?
				

Op een schaal van 0 tot 10, in hoeverre is het monitoren en onderzoeken binnen jullie organisatie zó ingericht dat jullie zicht hebben op de kwaliteit van de implementatie en uitvoer van HouVast, waarbij 0 = er is hiervoor nauwelijks een systeem ingericht en het wordt (bijna) niet gedaan en 10 = dit is volledig en structureel ingericht, kennis wordt continue verzameld en gebruikt voor de verbetering van de implementatie én uitvoer van HouVast.



Cijfer:

Toelichting:

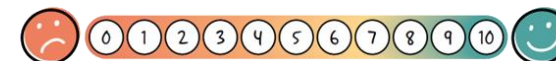
¹ Goede werkrelatie, Oplossingsgericht, Groeimindset, Gericht op functioneren van het gezin, Veilig & goed genoeg, Doelgericht & planmatig, Vergroten & versterken netwerk, Versterken van opvoedvaardigheden, Langdurige & continue ondersteuning.

Communicatie & samenwerken

Denk aan: neem je mensen (nog) mee, zowel getrainde mensen als niet getrainde mensen etc., zowel interne als externe samenwerking (stakeholders zoals verwijzer, gemeente, partners, etc),

Wat gaat er goed?		Welke zorgen zijn er?		Wat moet er gebeuren?

Op een schaal van 0 tot 10, in hoeverre is de communicatie & samenwerking rondom de interventie zo ingericht dat alle betrokkenen goed worden meegenomen en er sprake is van effectieve samenwerking, waarbij 0 = communicatie is beperkt of onduidelijk, betrokkenen worden onvoldoende meegenomen en samenwerking verloopt moeizaam en 10 = communicatie is helder, structureel en afgestemd, alle betrokkenen (intern en extern) worden actief meegenomen en samenwerking verloopt effectief en soepel.



Cijfer:
Toelichting:

En verder....? Wat is hierboven niet gevraagd, maar wél belangrijk...

Wat gaat er goed?



Welke zorgen zijn er?



Wat moet er gebeuren?

