

Implementatieplan

Horend bij MWD afstudeerproject naar de toepasbaarheid van de jeugdmethodiek binnen het 8-fasenmodel bij de opvang van zwerfjongeren in opdracht van Stichting Kwintes

Juni 2011

Hogeschool van
Arnhem en Nijmegen
Ahlam el Bousaidi
Nick Leenders
Khalid Adardari
Siham El Gachi

IMPLEMENTATIEPLAN		Versie: 1.0
		Doc. nummer:
		Datum: 27-05-11
Naam Opdrachtgever	Stichting Kwintes	Voor akkoord:
		Datum:
Naam opsteller	K. Adardari, S. El Gachi, A. el Bousadi, N. Leenders	

Managementsamenvatting

In dit implementatieplan worden de volgende onderwerpen toegelicht:

- achtergrond
- projectdoel
- projectresultaat
- afbakening
- randvoorwaarden
- aanpak/werkwijze
- fasering
- beheersing

Achtergrond

Sinds 1 januari 2010 zijn stichting Kwintes en stichting IKS (maatschappelijke – en vrouwenopvang) gefuseerd. Samen gaan zij verder onder de naam stichting Kwintes. Binnen de maatschappelijke opvang (KBW-Jongeren) wordt er gewerkt met het 8-fasenmodel en binnen stichting Kwintes wordt er voornamelijk gewerkt met Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen (SRH).

Het streven is om met dezelfde methodiek te werken binnen de verschillende afdelingen.

Om dit streven waar te kunnen maken is er binnen stichting Kwintes een nieuwe methodiek ontwikkeld. De nieuwe methodiek bestaat uit methodieken die binnen stichting Kwintes al gebruikt worden. Dit zijn de SRH en de presentiebenadering. Voor KBW-Jongeren is de nieuwe methodiek toegespits op jongeren en de 'jeugdmethodiek' genoemd. Het doel is gericht op het implementeren van communicatietechnieken en pedagogische instrumenten uit de jeugdmethodiek, binnen het 8-fasenmodel.

Projectdoel

Door middel van het onderzoek hebben we geconcludeerd dat een aantal instrumenten en communicatietechnieken uit de jeugdmethodiek toepasbaar zijn binnen enkele fasen van het 8-fasenmodel. Voor het team KBW-Jongeren hebben wij een handleiding ontwikkeld waarin per fase van het 8-fasenmodel aangegeven wordt welke instrumenten en communicatietechnieken uit jeugdmethodiek ingezet kunnen worden in de praktijk.

In dit implementatieplan richten wij ons op de meest gewaardeerde instrumenten en op de instrumenten die de organisatie graag geïmplementeerd wilt zien. Dit zijn de volgende instrumenten:

- Persoonlijk profiel/krachtenonderzoek
- INVRA-wooncompetenties
- Vijf pijler analyse

Aan het eind van de implementatiefase is ons doel dat het persoonlijk profiel/krachtenonderzoek, de INVRA-wooncompetenties en de vijf pijler analyse worden gehanteerd door de werknemers van het team KBW-Jongeren.

Projectresultaat

Het resultaat van het project is de invoering van drie instrumenten uit de jeugdmethodiek die door iedereen gehanteerd gaan worden binnen het team KBW-Jongeren.

Momenteel worden er al instrumenten gebruikt maar deze worden aangevuld waardoor de werknemers andere handelingen moeten gaan verrichten dan zij op dit moment doen. Dit heeft als gevolg dat de werk-

nemers meer tijd nodig hebben om deze instrumenten toe te passen en ook dat zij meer vaardigheden moeten vergaren om de instrumenten efficiënt toe te passen. De kennis die de werknemers op moeten doen heeft betrekking op de drie instrumenten die verwerkt zijn in de hand-out / handleiding. Dit heeft geen gevolg voor het personeelsbestand omdat de betrokkenheid bij de werknemers groot is, en omdat de ontwikkeling van de hand-out tot stand is gekomen mede door adviezen van de werknemers. Het implementeren van de instrumenten werkt kwaliteitsverhogend. Dit omdat de drie instrumenten gebaseerd zijn op krachtgericht werken en dezelfde visie uitdragen, hierdoor wordt de benadering van de cliënten éénduidig omdat alle werknemers op dezelfde wijze krachtgericht werken.

Afbakening: Wat is het resultaat niet?

- Een training
- Een cursus

Randvoorwaarden

Inleiding

Uit ons praktijkonderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat de werknemers van KBW-Jongeren meer met de cliënt bezig willen zijn, dan het toepassen van instrumenten.

Deze wens is te realiseren door rekening te houden met de frequentie waarin de instrumenten gebruikt worden.

Het persoonlijk profiel/krachtenonderzoek en de INVRA-wooncompetenties werden als positief beschouwd door het team KBW-Jongeren. Deze instrumenten worden niet in alle fasen van het 8-fasenmodel gebruikt, waardoor de frequentie van gebruik al beperkter is.

Uit het praktijkonderzoek bleek dat met name de vijf pijler analyse als te intensief gezien werd door enkele teamleden, toch is er vanwege de meerwaarde die het instrument voor de cliënten heeft door de opdrachtgever gekozen om dit instrument in te voeren binnen de organisatie. De vijf pijler analyse is bedoeld om aan te sluiten op het perspectief van een cliënt. Vanuit een meer gezamenlijk perspectief wordt er gewerkt naar een beter contact. De vijf pijler analyse is vaak een brainstormproces dat beter lukt als het met meerdere mensen wordt gedaan. (**bron: SRH**) Dit draagt bij aan de wens van het team KBW-Jongeren om eenduidiger te werken. Omdat je gezamenlijk brainstormt over een cliënt, een strategie uitzet die door alle teamleden gedragen wordt en daarmee de cliënt eenduidig benaderd.

Eenzijds is er dus een duidelijke meerwaarde voor de doelgroep en het team KBW-Jongeren en anderzijds raakt dit wel de wens van het team KBW-Jongeren om meer met de cliënt bezig te zijn.

Om aan de vraag van beide partijen te beantwoorden adviseren wij om de vijf pijler analyse alleen in lastige situaties in te zetten. Wanneer een situatie als lastig ervaren wordt verschild per werknemer en de werknemer bepaalt dus zelf wanneer een situatie lastig is en de vijf-pijler analyse ingezet wordt.

Het voordeel hiervan is dat de werknemer de vijf pijler analyse inzet op het moment dat hij/zij er behoefte naar heeft en daardoor dus gemotiveerd is om het te gebruiken. Het nadeel is dat een werknemer te lang kan wachten met het inzetten van de vijf pijler analyse. Hierin kunnen de collega's een rol spelen door tijdens de cliëntbespreking de werknemer te adviseren om de vijf pijler analyse in te zetten.

Het invoeren van instrumenten binnen een al bestaande werkwijze kan een tijdrovend proces zijn. Voor de invoering van de instrumenten is het van belang dat de werknemers geschoold worden in het gebruik van de instrumenten en de instrumenten moeten gedigitaliseerd worden door de afdeling automatisering.

Randvoorwaarde: Beschikbaarheid van de instrumenten:

Invra- wooncompetenties. Navragen bij gedragswetenschapper (Caroline van Mierlo) of de lijst beschikbaar is en zo ja, hoe deze lijst gebruikt kan worden.

Vijf pijler analyse: Is beschikbaar via het intranet (tabblad SRH).

Krachtenonderzoek: Beschikbaar via ECD en/ of intranet (persoonlijk profiel)

Randvoorwaarde: Helderheid over gebruik:

Met het team de aanbevelingen bespreken tav het gebruik van genoemde (3) instrumenten en afspreken in welke fase/ situatie deze gebruikt worden.

Randvoorwaarde: Heldere aansturing:

De leidinggevende is eind- verantwoordelijk voor het invoeren van de instrumenten en zorgt voor randvoorwaarden zoals scholing van het team. Ook zorgt hij voor afstemming met het team hulpverlening (de teamleiders).

De teamleider is verantwoordelijk voor het gebruik van de instrumenten in de praktijk en ondersteunt het team hierin.

De voorzitter van de cliëntbesprekingen zorgt ervoor dat de instrumenten besproken worden en met name dat de vijf pijler analyse juist gebruikt wordt.

De beleidsmedewerker/ ZKC draagt er zorg (of ondersteunt bij) voor dat deze methode helder beschreven staat.

Randvoorwaarde: Voldoende aandacht voor implementatie:

De eerste weken van de invoering moeten er voldoende aanspreekpunten beschikbaar zijn om alle vragen van de werknemers te behandelen. Na de eerste weken zal er een feedbackmoment plaats moeten vinden om te evalueren op de bruikbaarheid, toepasbaarheid en kinderziektes van de instrumenten. Deze feedback zal verwerkt moeten worden. Het is hier dus van belang rekening te houden met de beschikbaarheid van de werkgroep jeugd. De invoering van de instrumenten binnen KBW-Jongeren zal moeten gebeuren door de werkgroep jeugd en de clusterleider zal het team moeten aansturen. Ook voor de beleidsmedewerkers is er een taak. Zij zullen moeten beschrijven dat de nieuwe/ aangepaste werkwijze vastligt en hoe deze eruit ziet om de werkwijze naar buiten toe te verantwoorden.

Aanpak / werkwijze : hoe geven we het vorm?

Gekeken naar de noodzaak tot verandering kan er gesteld worden dat deze vanuit het management komt. De verantwoording naar buiten toe, de verandering in financiering (van WMO naar AWBZ) en de professionalisering liggen hieraan ten grondslag. De verandering is een aanpassing in de huidige werkwijze met het 8-fasenmodel. Door middel van het invoeren van instrumenten uit de jeugdmethodiek wordt er meer inhoud gegeven aan het 8-fasenmodel. Qua cultuur zou de beoogde verandering weinig veranderen behalve een verhoogd bewustzijn van de inhoud van het werk en de verantwoording naar derden. Het succesvol implementeren van de beoogde verandering is afhankelijk van het draagvlak binnen het team KBW-Jongeren aangezien zij verantwoordelijk zijn voor de uitvoering. Echter voorzien we hierin geen probleem aangezien alle aanbevelingen en verandering in samenwerking met het team KBW-Jongeren zijn opgesteld. De acceptatiekans wordt hoog geschat vanwege de betrokkenheid van het personeel. De veranderingspotentie bij de werknemers is aanwezig.

De instrumenten die wij willen implementeren zijn al ontwikkeld en toegepast op de doelgroep. De rol van de organisatie ligt bij de invoering van de instrumenten. Onze taak hierin is het aanleveren van een advies voor de invoering van de instrumenten. Dit advies is voortgekomen uit praktijkonderzoek. Na de invoering moeten de instrumenten getest worden op bruikbaarheid, toepasbaarheid en kinderziektes door het team KBW-Jongeren. De instrumenten worden hierna door de werkgroep jeugd ontwikkeld tot een definitief product.

Fasering: activiteiten en (tussen)resultaten

Fasering / activiteiten	(Tussen)resultaten/producten:	Start	Eind
Fase 3: ONTWERP	<ul style="list-style-type: none">- Implementatieplan (mn activiteiten en tijdsplan)- digitale versie van de instrumenten beschikbaar maken voor medewerkers KBW/ Team hulpverlening- opleidingsplan ism werkgroep Jeugd- testplan- evaluatieplan	Juni 2011	Oktober 2011

<p><i>Activiteiten die in deze fase moeten worden uitgevoerd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het opstellen van een implementatieplan, incl. activiteitenplan, mijlpalenplan, capaciteitsplan. - Het ontwikkelen van een opleidingsplan door de werkgroep jeugd. - Het ontwikkelen van een evaluatieplan door de werkgroep jeugd - Het ontwikkelen van een testplan door de werkgroepjeugd voor het testen van de instrumenten op bruikbaarheid/gebruiksvriendelijkheid, toepasbaarheid en kinderziektes door het team KBW-Jongeren. - Het digitaliseren van de instrumenten door de afdeling automatisering zorgadministratie - Nagaan beschikbaarheid instrumenten tbv implementatieplan. 			
Fase 4: VOORBEREIDING	<ul style="list-style-type: none"> - ingerichte testomgeving - opleidingen 	Oktober 2011	Decem- ber 2011
<p><i>Activiteiten die in deze fase moeten worden uitgevoerd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het inrichten van de testomgeving, een periode vast stellen waarin de instrumenten getest worden en werknemers selecteren die deelnemen aan de testperiode door de werkgroep jeugd. Voorstel: hele team inclusief trajectbegeleiders. - Het ontwikkelen en vormgeven van opleidingen door de werkgroep jeugd. - Het opleiden van het team KBW-Jongeren, door cursussen/trainingen aan te bieden. 			
Fase 5: REALISATIE	<ul style="list-style-type: none"> - Aangepaste instrumenten - Opgeleide werknemers - Vastgelegde werkwijze. - nazorgplan 	Januari 2012	April 2012
<p><i>Activiteiten die in deze fase moeten worden uitgevoerd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het eventueel bijstellen van de instrumenten, door de werkgroep jeugd. - Het vastleggen van de nieuwe werkwijze, door het team ism de beleidsmedewerkers. - Het ontwikkelen van een nazorgplan ism de werkgroep jeugd. 			
Fase 6: NAZORG	<ul style="list-style-type: none"> - Bijgestelde instrumenten(gebruiksvriendelijk en zonder kinderziektes) - Nieuw opleidingsplan gericht op nieuwe gebruikers en beheerders. - goed ingewerkte werknemers 	April 2012	Juli 2012
<p><i>Activiteiten die in deze fase moeten worden uitgevoerd:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Het evalueren van de instrumenten op gebruiksvriendelijkheid en kinderziektes, door het hele team KBW-jongeren, werkgroep jeugd en de afdeling automatisering. - Het eventueel opnieuw bijstellen van de instrumenten door de werkgroep jeugd. - Het evalueren van de opleiding/training door het team KBW-Jongeren. - Het bijstellen van de opleiding en toespitsen op nieuwe gebruikers en beheerders. - Het aanstellen van een centraal aanspreekpunt voor eventuele vragen van het team KBW-Jongeren. 			

Projectbeheersing: Geld

De organisatie beschikt over eigen middelen als het gaat om het ontwikkelen van een nieuwe methodiek en het ontwikkelen en uitvoeren van opleidingen. Dit is een sterk punt van de organisatie wat met dit implementatieplan positief uitwerkt omdat dit de extra kosten van de invoering van dit plan relatief laag houdt. Zo zijn ook de locaties waar de organisatie over beschikt een grote kostenbesparing omdat vergaderingen, (evaluatie) gesprekken en opleidingsruimten allemaal op eigen locatie(s) kunnen plaatsvinden.

De kosten die gemaakt moeten worden zijn;

- Extra uren van medewerkers (team, afdeling zorgadministratie, werkgroep jeugd en beleidsmedewerkers)
- Opleidingsmateriaal

-
- Eventuele kosten externe opleiding
 - Kantoorartikelen
 - Een aardigheidje voor de medewerkers.

Projectbeheersing: Kwaliteit

De kwaliteit wordt gewaarborgd door het toetsen en testen van de software en door het opleiden van de gebruikers.

Tevens door stil te staan bij de medewerkers in het veranderingsproces. De verandercapaciteit van een ieder moet inzichtelijk zijn.

Om de kwaliteit te waarborgen is de interactie tussen het team KBW- Jongeren, beleidsmedewerkers en methodiekontwikkelaars cruciaal. Na de uitvoering van het implementatieplan zal bij alle betrokkenen getoetst moeten worden of de implementatie van de nieuwe instrumenten succesvol is geweest. In de nazorg fase (fase 6) is er ruimte voor de teamleden, beleidsmedewerkers en methodiekontwikkelaars om hun ervaringen en meningen te delen door middel van evaluaties.

Hier zullen verschillende momenten voor moeten worden ingelast. De evaluaties moeten op iedere afdelingsniveau en tevens gezamenlijk worden uitgevoerd.

Een aandachtspunt is om de tevredenheid, vooral in het gebruik van de instrumenten, hoog te houden. Dit bij zowel het team KBW-Jongeren als bij de doelgroep. Dit kan in de vorm van een tevredenheidsonderzoek worden gedaan, bijvoorbeeld een enquête.