

OPSTAAN ALS HET SYSTEEM STILSTAAT

Het **DNA** van de proces- regisseur

Een whitepaper over het vakmanschap van procesregie in de
jeugdzorg.

01

HET PROBLEEM AAN TAFEL

Iedereen deskundig. En toch beweegt er niets.

Je kent de tafel wel. Er zitten vijftien professionals aan. Er zijn drie laptops opengeklapt, er liggen stapels dossiers en er is heel veel koffie. Iedereen aan die tafel is deskundig, betrokken en heeft de beste bedoelingen. En toch gebeurt er niets.

We praten over budgetten, over 'wiens verantwoordelijkheid' dit is, over kaders en over incidenten uit het verleden. Ondertussen groeit het dossier van de jongere, maar zijn wereld wordt steeds kleiner. Het systeem draait op volle toeren, maar het proces staat muurvast.

Hier komt procesregie in beeld. In de theorie is het een heldere, noodzakelijke ingreep: wanneer de samenwerking stagneert, is er iemand nodig die boven de partijen gaat staan om de boel vlot te trekken. Maar in de praktijk is het vaak een zoektocht. Soms is de rol van procesregisseur helemaal niet officieel belegd en pakt een professional de regie informeel op omdat de situatie erom vraagt. In andere gevallen is er wel een procesregisseur aangesteld, maar blijft de echte beweging aan tafel uit.

Het verschil tussen een proces dat op papier 'loopt' en een proces dat werkelijk 'beweegt' zit in de persoon die de rol invult. De persoon die de moed heeft om de ruis weg te duwen en de focus terug te brengen naar de kern: "Wat heeft dit kind vandaag nodig?"

Procesregie is een vakmanschap. Het is de bereidheid om in de modder te gaan staan als de rest op de kant blijft kijken, te vertragen als iedereen in de paniek schiet, of juist gas geven als het systeem op de rem trapt. Omdat we in de praktijk zien dat procesregie nog te vaak een 'toevalstreffer' is, afhankelijk van wie er toevallig aan tafel zit, is het tijd om dit vakmanschap te ontleden.

In deze whitepaper gaan we in op de mens achter de rol. Wat is het DNA van de procesregisseur die wél beweging krijgt aan een volle tafel? Welke eigenschappen maken het verschil tussen eindeloos polderen en écht iets gaan doen?

Om dat vakmanschap te begrijpen, kijken we eerst naar wanneer procesregie precies in beeld komt en wat het onderscheidt van andere vormen van regie. Daarna gaan we in op de kern van deze whitepaper: de persoon die de rol invult. Want uiteindelijk is het niet het systeem dat het verschil maakt aan die overlegtafel, maar de professional die opstaat als het systeem stilstaat.

02

HET KANTELPUNT

Procesregie: wat is het en wanneer is het nodig?

Wanneer een jongere hulp nodig heeft, is de vraag soms relatief overzichtelijk: er is één partij die een antwoord kan bieden en één hulpverlener die het oppakt. In die situaties volstaat casusregie. De casusregisseur, vaak een jeugdconsulent, gezinscoach of jeugdbeschermer, bewaakt de voortgang, houdt de jongere in beeld en zorgt dat het plan aansluit bij de werkelijkheid.

Het kantelpunt ontstaat zodra alle betrokken organisaties, met hun eigen kaders, verantwoordelijkheden en belangen, het antwoord op de vraag van de jongere niet georganiseerd krijgen. **Niet de vraag van de jongere is het probleem, maar het systeem dat moet reageren op die vraag.** In die situaties is procesregie nodig. Een procesregisseur grijpt niet inhoudelijk in, maar stuurt op de manier waarop we tot die zorg komen. Het doel: de boel weer in beweging krijgen om de jongere de hulp te bieden waar hij om vraagt.

Dit vraagt om een terugkeer naar de basis. Iemand die laagjes ruis afpelt en de vragen stelt die aan een volle tafel vaak ondergesneeuwd zijn: wat is hier nu écht aan de hand? En waar wil deze jongere eigenlijk naartoe? Door de feiten en de vraag van de jongere weer centraal te stellen, ontstaat er ordening in de chaos.

Vanuit die rust en dat overzicht ontstaat de ruimte om te doen wat werkelijk nodig is. De procesregisseur zorgt dat de professionals aan tafel weer durven te beslissen en te handelen. Zo verschuift de focus van 'waarom het niet kan' naar 'hoe we het voor deze jongere gaan regelen'.

De persoon maakt het verschil

Voor deze whitepaper spraken we uitgebreid met mensen uit het veld, van ervaren procesregisseurs en beleidsadviseurs tot ouders van wie de kinderen vastliepen in de zorg. Één ding werd direct duidelijk: procesregie is geen makkelijke opgave. Je stapt vaak een arena binnen waar de spanning hoog is opgelopen, waar belangen schuren en waar het vertrouwen tussen partijen soms tot een nulpunt is gedaald.

In die gesprekken tekenden zich steeds twee kanten van de medaille af: de druk van het systeem en de kracht van de persoon.

Aan de ene kant is er het systeem, dat nu vaak tekortschiet. De verhalen uit de praktijk zijn pijnlijk concreet: mandaat is onduidelijk, besluiten aan expertisetafels blijven te vrijblijvend en regisseurs kunnen vaak niet onafhankelijk handelen. Dat moet beter; mandaat moet helderder en de samenwerking minder vrijblijvend. Maar systeemverandering is een proces van de lange adem.

Aan de andere kant is er de persoon. Want hoe traag het systeem ook verandert, er moet aan die volle tafel vandaag een besluit worden genomen voor een jongere die niet kan wachten. In de praktijk zien we dat, hoezeer het systeem ook schuurt, de uitkomst per casus enorm verschilt. Één van de professionals verwoordde het als een heldere hypothese:

“Mijn hypothese is dat het proces bijna volledig persoonsafhankelijk is. Of het werkt, valt of staat met de persoon die de regie pakt.”

Zij illustreerde dit met een situatie die velen zullen herkennen. Met een overlegtafel waar inmiddels dertig professionals aangeschoven waren om over een vastgelopen casus te praten. Iedereen had een mening, maar het overleg draaide in cirkels. Totdat één iemand de boel stillegde en de meest nuchtere vraag stelde:

“Jongens, hoe kan het nou dat we hier met dertig man zitten, maar de ouders nog helemaal niet gesproken hebben?”

Zo'n moment vraagt niet om een nieuw protocol, maar om de moed om uit te zoomen en de simpele, menselijke vraag te stellen die niemand meer durfde te stellen. Het vraagt om iemand die de 'ruis' van de vrijblijvendheid kan doorbreken en de focus terugbrengt naar de menselijke maat. Geen enkele mandaatstructuur lost die spanning voor je op; dat vraagt iets van wie je bent.

Het systeem móét beter, daar zijn we glashelder over. En daar is actie op nodig. Maar systeemverandering kost tijd, en de jongere aan tafel kan niet wachten. We kijken in deze whitepaper bewust naar de persoon. Niet in plaats van het systeem, maar omdat we keer op keer zien dat dáár, bij de mens die opstaat, de sleutel voor een doorbraak ligt. Geen enkel systeem voert zichzelf uit. Er zijn mensen nodig die het verschil durven maken.

HET SYSTEEM

Verandert traag

Mandaat onduidelijk · lange adem

DE PERSOON

Handelt vandaag

Beslist · brengt beweging op gang

05

DE MENS ACHTER DE ROL

Het DNA van de procesregisseur

Wat zit er nu precies in de persoon die het verschil maakt? Om die vraag te beantwoorden, deden we twee dingen. We voerden uitgebreide gesprekken met mensen die een rol spelen in of ervaring hebben met de jeugdzorg. En we legden wat zij vertelden naast een beproefde methodiek om de competenties in kaart te brengen die iemand nodig heeft om als procesregisseur in de jeugdzorg goed te functioneren.

Veel van wat we hoorden, paste direct op dat model: negen competenties die samen beschrijven wat iemand effectief maakt als procesregisseur. Maar er kwam ook iets naar voren wat daar niet in te vangen was. Want of die competenties ook ten goede worden ingezet, hangt af van iets wat eronder ligt, de grondhouding. De overtuigingen en het morele kompas die bepalen waarom iemand doet wat hij doet.

Dat onderscheid is wezenlijk. Iemand kan hoog scoren op alle negen competenties en op papier dus een sterke regisseur zijn, en toch precies de verkeerde persoon voor de rol, als de grondhouding niet deugt. De competenties bepalen of iemand het kan. De grondhouding bepaalt of je het hem of haar toevertrouwt. Zonder die basis staan de negen competenties op losse schroeven. Daarom beschrijven we in dit hoofdstuk eerst de grondhouding als fundament, en daarna de negen competenties die daarop bouwen.

De grondhouding

Voordat je kijkt naar wat iemand kan, telt waar hij het voor doet. Drie elementen kwamen in de gesprekken steeds terug als bepalend voor de grondhouding.

De 'het-kan-wel'-mentaliteit

Je stapt een casus binnen met de overtuiging dat er een oplossing is, ook al hebben tien instanties hiervoor 'nee' gezegd. Het is de weigering om te accepteren dat een jongere tussen wal en schip valt.

“We weten nog niet hoe, maar we gaan het regelen. Dat was zo’n verademing, opeens lagen er weer mogelijkheden.”

Het innerlijk kompas

Het innerlijk kompas is in dit vak vaak een ander woord voor gezonde verontwaardiging. Het is het gevoel van: "Dit kán toch niet waar zijn?" wanneer je ziet hoe een gezin klemloopt in het systeem. Waar anderen zich verschuilen achter regels of protocollen, fungeert dit gevoel als jouw morele fundament.

“Als ik voel dat het wringt, dán weet ik dat ik moet doorpakken.”

Een normaliserende blik

Dit betekent dat je het gedrag van een jongere begrijpt vanuit de context, in plaats van direct mee te gaan in het stapelen van diagnoses en het overproblematiseren. Veel van wat in dossiers als 'problematisch gedrag' wordt gelabeld, is simpelweg een gezonde reactie op een ongezonde situatie. Een regisseur die dit ziet en durft te benoemen, haalt de angel uit de discussie.

Deze grondhouding is het fundament. Maar een fundament alleen is niet genoeg. Of iemand met die instelling ook daadwerkelijk beweging krijgt aan een volle tafel, hangt af van negen concrete competenties. Negen competenties die in de gesprekken steeds terugkwamen, in de successen én in de mislukkingen.

9 competenties die het verschil maken

Wat maakt iemand werkelijk effectief in deze complexe rol? Niet één eigenschap, en zeker niet een optelsom van diploma's of ervaring. Het zit in een combinatie van wie je bent, hoe je je verhoudt tot anderen en wat je doet op het moment dat de druk oploopt.

Voor de onderbouwing van dit profiel werken we samen met Peter Vonk. Vonk werkte ruim tien jaar in de jeugdzorg zelf, als groepsopvoeder, teamleider en trainer, voordat hij zijn eigen bureau oprichtte. In de afgelopen tweeëntwintig jaar ontving hij bijna twintigduizend mensen voor talent-assessments en competentietests, vrijwel allemaal in zorg en welzijn. Zijn vertrekpunt is altijd hetzelfde: niet wat iemand op papier kan, maar wat iemand in de praktijk drijft.

Vonk hanteert hierbij het uitgangspunt dat als je wilt weten wat in een rol echt belangrijk is, je moet onderzoeken waar het significant vaak misgaat. Want als je scherp voor ogen hebt waar de belangrijkste oorzaken van ellende liggen, kun je daar omgekeerd uit afleiden wat kennelijk ongelofelijk belangrijk is.

Vanuit deze methodiek zijn negen competenties geïdentificeerd. Samen vormen ze het profiel van de procesregisseur die wél beweging krijgt aan een volle tafel. Iemand die luistert, zichzelf goed kent, anderen meeneemt, beslissingen durft te nemen en de focus houdt op wat de jongere nodig heeft. Op de volgende pagina vind je een overzicht van de verschillende competenties, in de pagina's erna lichten we ze verder toe.

Het **DNA** van de procesregisseur

01

Positioneren

naar voren stappen

02

Luisteren

alle kanten verstaan

03

Reflecteren

in de spiegel kijken

04

Resultaat-gerichtheid

de bestemming als kompas

05

Besluit-vaardigheid

beslissen ondanks twijfel

06

Sturen

mensen meenemen

07

Bij het plan blijven

koers houden

08

Bijstaan zonder overnemen

steunen, niet overnemen

09

Samenwerken

verbinden zonder ego

Belangrijk om te weten: elk van deze negen competenties kun je ontwikkelen. Maar ze rusten wel op iets diepers, op wie je van nature bent. Bepaalde eigenschappen die je hebt. Positioneren vraagt om ik-sterkte. Luisteren om empathie. Reflecteren om zelfkritiek. Als dat onderliggende talent er van nature in zit, gaat het je makkelijk af. Als dat niet zo is, kun je het nog steeds leren. Maar het kost je meer, en onder druk val je sneller terug. Daarom is eerlijkheid over jezelf niet alleen nuttig, maar noodzakelijk.

01

Positioneren

Positioneren begint bij 'ik-sterkte': het talent dat bepaalt of je in een spannende of bedreigende situatie naar voren stapt of juist een stap terugdoet. Het betekent dat je jezelf krachtig neerzet zodat anderen weten waar je voor staat, en dat je de confrontatie aangaat als iemand je van die positie probeert te duwen.

In de praktijk vraagt dit om lef. Het is de bereidheid om vooraan te gaan staan en de schuring op te zoeken omdat je weet dat dit nodig is voor de jongere.

“Je moet die stap naar voren durven zetten, ook als mensen het op dat moment niet met je eens zijn.”

02

Luisteren

Dit gaat over je werkelijk verdiepen in de ander om te begrijpen wat iemand bedoelt, voelt en denkt. Voor de procesregisseur betekent dit dat je je verplaatst in de angsten en belangen van álle partijen: van de jongere en de ouders tot de behandelend arts die vreest voor zijn registratie.

“Verzamel feiten, geen roddels. Ga niet af op oordelen van anderen, maar spreek iedereen zelf. Elk verhaal heeft immers twee kanten.”

05

Reflecteren

Je belangrijkste instrument ben je zelf. Dat instrument moet je goed kennen, wat het kan, waar het hapert en waar het tekortschiet. Reflecteren heeft drie dimensies: kritisch terugkijken op je eigen gedrag, in het hier en nu checken of je nog de goede dingen doet, en bijdragen aan de ontwikkeling van de mensen om je heen.

Dit vraagt om de kwetsbaarheid om eigen fouten openlijk te erkennen. Dat durven uitspreken is geen zwakte, maar het noodzakelijke fundament voor vertrouwen aan de overlegtafel.

04

Resultaatgerichtheid

Dit betekent een gewenst resultaat formuleren en dat als kompas gebruiken voor alle keuzes die volgen. Je bepaalt de bestemming en bij elke stap herbereken je of de gekozen optie je daar dichterbij brengt. Als de route geblokkeerd is, pas je deze aan, maar het doel blijft staan.

“Het begint bij je eigen koers helder hebben: waar moet dit heen, wat is het eindpunt? En dat ook delen. Heeft iedereen hetzelfde doel voor ogen?”

05

Besluitvaardigheid

Besluitvaardigheid vraagt om een gedegen beeld- en oordeelsvorming, gevolgd door de uiteindelijke klap met de hamer. Hoewel anderen het proces voeden, is het besluit van de procesregisseur; hij of zij blijft eigenaar en is daarop aanspreekbaar.

In vastgelopen casuïstiek is er een kapitein op het schip nodig die de koers bepaalt, ook als informatie onvolledig is. De regisseur herkent wanneer besluiten uitblijven door angst, benoemt deze angst, en neemt het besluit toch.

“Niemand gaat achter de twijfelkonten aan. Je moet ook gewoon durven zeggen: we gaan voor deze route, en we blijven met elkaar evalueren.”

06

Sturen

Sturen is het toekomstbeeld verwoorden en anderen motiveren om in beweging te komen richting het gezamenlijke doel. Het verschilt van resultaatgerichtheid: waar dat over het 'wat' gaat, gaat sturen over het 'hoe' en het meenemen van mensen.

Dit vraagt om een overstijgende blik en het vermogen om de energie in de groep weer aan te wakkeren. Een goede regisseur weet hierbij het verschil tussen richting geven en duwen.

07

Bij het plan blijven

Dit gaat over het organiseren van structuur en voorspelbaarheid door je te verbinden aan gezamenlijke afspraken, ook als die niet volledig overeenkomen met je eigen inzicht. Structuur is hierbij een middel om de ruimte te scheppen die nodig is om écht over de inhoud te kunnen praten.

Vooraf bij incidenten is het essentieel om vast te houden aan de ingezette lijn en niet direct in de waan van de dag te schieten.

“Durf gewoon op je koers te blijven, ook als er incidenten zijn die niet op je lijn vallen. Ik heb hiervoor gekozen, en ik houd deze lijn even vast.”

08

Bijstaan zonder overnemen

De kunst zit hier in het begrenzen van je eigen hulpvaardigheid: genoeg steun bieden zodat de ander zelf verder kan, maar de verantwoordelijkheid laten liggen waar die hoort. Juist omdat mensen in de zorg van nature hulpvaardig zijn, kan dit lastig zijn.

In de praktijk betekent dit dat een procesregisseur weigert 'postduif' te zijn tussen partijen. Als een professional een probleem één op één aankaart, los je het niet voor ze op, maar vraag je:

“Hoe ga jij dat in het overleg bespreken?”

09

Samenwerken

Samenwerken speelt zich af op drie niveaus: jouw eigen rol in het team, het coördineren van de samenwerking tussen anderen, en de aansluiting van de organisatie in de grotere keten. Het is de competentie waar in de praktijk veel op stukloopt door ego's of onuitgesproken spanning.

Een regisseur herkent hierbij parallelle processen: de paniek in een gezin weerspiegelt zich vaak direct in wantrouwen aan de overlegtafel. Samenwerken vraagt om rugdekking en het lef om professionals individueel aan te spreken op hun handelen, voordat de situatie escaleert.

De mythe van de perfecte procesregisseur

Wie de negen bovenstaande competenties leest, kan al snel denken: zo iemand bestaat niet. En als je het hebt over talent, over wat iemand van nature bezit, klopt dat. De perfecte procesregisseur bestaat niet. Sterker nog, sommige eigenschappen schuren van nature met elkaar. Iemand met veel ik-sterkte is van nature niet altijd de beste samenwerker. Iemand die van nature heel resultaatgericht doorpakt, kan moeite hebben met bijstaan zonder overnemen. Die spanning is geen teken van tekortschieten, maar van menselijkheid.

Maar in termen van competentie, wat iemand kan leren en inzetten, is de ideale procesregisseur wél mogelijk. De grondhouding is daarbij wel de voorwaarde vooraf, klopt die niet, dan helpt geen enkele competentie. Klopt die wel, dan begint het pas. Mensen die dat willen worden hebben alleen wel wat te doen, namelijk de ruimte overbruggen tussen hun natuurlijke aanleg en wat de rol vraagt. Want die ruimte zit er per definitie, bij iedereen.

Het gaat er dus niet om of je alle negen van nature bezit. Het gaat erom dat je weet waar die ruimte bij jou zit. Je 'wakken in het ijs' kennen, zodat je er niet per ongeluk in valt als de druk toeneemt. Die zelfkennis is het vertrekpunt. Wat je daarna doet met die kennis, hoe je die ruimte overbrugt, dat is waar de groei zit. En daar hoeft je het niet alleen mee te doen.

Doe het niet alleen

We hebben de focus in deze whitepaper bewust op de persoon gelegd. Maar 'focus op de persoon' betekent niet dat je een eenzame strijder moet zijn. Integendeel, om je onafhankelijkheid en je scherpte te bewaren heb je anderen nodig.

Natuurlijk zijn er zaken waar je als individu beperkte invloed op hebt, zoals de hoeveelheid tijd die je krijgt, je mandaat of je inschaling. Maar er is één cruciale succesfactor die je wél zelf in de hand hebt: slim organiseren. Trek nooit alleen op in een vraagstuk dat complex is of wordt.

Één procesregisseur die we spraken verwoordde het zo:

“Het was dat we met z'n tweeën waren en elkaar rugdekking gaven, anders hadden we de moed niet gehad om zo dwars tegen de stroom in te gaan.”

Het is geen teken van onmacht, maar van professionaliteit om die rugdekking te organiseren. Een duo werkt als een veiligheidsnet: terwijl de één in de modder staat, kan de ander uitzoomen, het proces bewaken en voorkomen dat jullie allebei meegezogen worden in de chaos. Zoek die collega dus op. Iemand met wie je kunt sparren, en die je scherp houdt als je het zelf even niet meer ziet.

04

AAN DE SLAG

Hoe sta jij erin?

De negen competenties zijn geen meetlat, maar een spiegel. We nodigen je uit om die spiegel te gebruiken. Niet alleen voor jezelf, maar samen met een collega. Een collega ziet dingen die jij niet ziet. En andersom.

De aanpak: neem de tijd om onderstaande vragen voor jezelf te beantwoorden. Vraag daarna een collega om hetzelfde te doen over jou. Bespreek de antwoorden met elkaar. Niet om te oordelen, maar om te begrijpen waar jullie kracht ligt en waar de blinde vlekken zitten. Formuleer aan het einde één concrete actie.

Competentie	Voor jezelf	Vraag aan je collega
1. Positioneren	Wanneer voelde je onlangs de neiging om een stap terug te doen, terwijl je eigenlijk naar voren had moeten stappen? Wat hield je tegen?	In welke situaties zie jij mij mijn positie innemen en wanneer zie je mij aarzelen of meebewegen met de groep?
2. Luisteren	Wanneer ben je voor het laatst echt verrast door wat iemand zei, omdat je het niet had verwacht? Vraag je altijd door totdat je écht begrijpt wat de ander bedoelt?	Heb jij het gevoel dat ik iedereen aan tafel evenveel hoor? Of zijn er mensen bij wie ik ongemerkt minder goed luister?
3. Reflecteren	Wat is de laatste fout die je hebt erkend, naar jezelf of naar een ander? Hoe makkelijk of moeilijk was dat?	Zie jij mij regelmatig mijn eigen handelen ter discussie stellen, of lijkt het alsof ik vooral bij anderen kijk waar het beter kan?

Competentie	Voor jezelf	Vraag aan je collega
4. Resultaatgerichtheid	Kun je van je huidige casussen benoemen wat de concrete bestemming is voor de jongere? En ben je daar nog op koers?	Heb jij het gevoel dat ik altijd weet waar ik naartoe wil, of verlies ik in de waan van de dag soms het doel uit het oog?
5. Besluitvaardigheid	Heb je onlangs een knoop doorgehakt terwijl je eigenlijk nog niet alle informatie had? Hoe voelde dat?	Durf ik de hamer te gebruiken als een overleg in cirkels draait, of wacht ik te lang op consensus die er niet gaat komen?
6. Sturen	Lukt het je om energie terug te brengen in een groep die de moed heeft opgegeven? Wat doe je dan?	Merk je dat ik mensen meeneem in een visie, of ben ik vooral aan het duwen om zaken voor elkaar te krijgen?
7. Bij het plan blijven	Ben je bij het laatste incident rustig gebleven en heb je vastgehouden aan de gemaakte afspraken, of schoot je in de actiestand van de dag?	Ben ik een voorspelbare factor in de samenwerking, of verander ik van koers zodra de druk toeneemt?
8. Bijstaan zonder overnemen	Heb je onlangs 'nee' gezegd tegen een verzoek van een professional om iets voor hen op te lossen? Heb je de regie daar gelaten waar die hoort?	Ben ik in jouw ogen soms te veel de postduif tussen partijen, of stimuleer ik mensen echt om zelf het gesprek aan te gaan?
9. Samenwerken	Wanneer heb je voor het laatst expliciet rugdekking gezocht bij een collega voordat je een spannend overleg in ging?	Gun ik anderen hun succes en plek aan tafel, of heb ik de neiging om de solo-strijder te worden als het complex wordt?

De uitkomst: één concrete actie

Lees je antwoorden nog eens terug. En die van je collega. Waar schuurt het? Formuleer één concrete actie, iets wat je volgende week al kunt doen. Schrijf de actie op en spreek af wanneer jullie er samen op terugkomen.

05

VERVOLGSTAPPEN

En nu?

Je hebt in de spiegel gekeken. Maar zoals iedereen weet, de echte uitdaging begint pas als je weer aan die overlegtafel zit. Wij gaan er zelf ook mee verder, het liefst samen met mensen uit het veld. Hieronder lees je hoe, en hoe je kunt aanhaken.

Training procesregie

Op basis van de gesprekken en de methodiek van Peter Vonk ontwikkelen we een training procesregie. We doen dat bewust niet vanachter een bureau, maar samen met mensen die er dagelijks mee werken. Wil je meedenken over de opzet, of als eerste horen wanneer de training er is?

Onze volgende stap: de pilot

Voor gemeenten en organisaties die de koers fundamenteel willen verleggen, zoeken we partners voor een pilot. We schreven het eerder al: het systeem moet beter, en daar is actie op nodig. Daarom geloven we dat de echte doorbraak ontstaat als we twee dingen tegelijk aanpakken: de professional versterken én samen met de organisatie de randvoorwaarden (mandaat, tijd en onafhankelijkheid) écht goed neerzetten.

Aanhaken?

Laat via de button hiernaast weten waar jouw interesse ligt:

- Ik denk graag mee over de training
- Houd mij op de hoogte van de ontwikkelingen
- Ik wil verkennen of een pilot iets voor onze organisatie is

[Ik haak aan](#) →

Liever gewoon eerst eens koffie drinken?

Mail ons op info@careconsultancy.nl.

Over ons

Doen wat werkt

Care Consultancy biedt specialistische jeugdhulp en ondersteuning aan kinderen en jongvolwassenen. Met ervaren professionals leveren we maatwerk dat verder gaat dan standaardoplossingen. Altijd toetsbaar met duurzame resultaten.

Met dank aan

Deze whitepaper kon alleen ontstaan dankzij de openhartigheid van de mensen die wij spraken. We danken hen voor de ervaringen, twijfels en inzichten die zij met ons deelden. Juist die brede blik vanuit alle kanten van de tafel maakt dit beeld compleet. En uiteraard danken we Peter Vonk voor zijn methodische onderbouwing en het delen van zijn jarenlange ervaring met talent in zorg en welzijn.