



plaats voor pleeggezinnen



jeugdzorg
nederland

De kracht van pleegouders

Een 'learning history' over het faciliteren van pleegouderkracht

Colofon

De NVP & Jeugdzorg Nederland mei 2017

Oprachtgevers:

Jeugdzorg Nederland
www.jeugdzorgnederland.nl
Marriëloë te Raaij

Nederlandse vereniging voor pleeggezinnen
www.denvp.nl
Maartje Gardeniers

Ondersteund door:

Jord Neuteboom
www.viatore.nl

Mogelijk gemaakt door:
Ministerie van VWS

Voorwoord	4
Samenvatting.....	4
1 Wat werkt?.....	5
2 Wat willen we onderstrepen en wat missen we?	8
3 Wat zijn de randvoorwaarden om mee te kunnen participeren?.....	10

Voorwoord

Er is een gezamenlijke wens bij pleegouders en organisaties om optimaal te investeren in de toerusting van pleegouders in hun bijzondere (persoonlijke én maatschappelijke) opdracht.

Om dit zorgvuldig op te pakken hebben diverse organisaties de handen ineen geslagen. De Nederlandse Vereniging voor Pleeggezinnen heeft, in samenwerking met adviesbureau Pionn, onder pleegouders onderzoek gedaan naar hun wensen en mogelijkheden om te investeren in de kracht van pleeggezinnen.

Samen met Jeugdzorg Nederland is vervolgens een gelijknamig programmaplan opgesteld, dat gesteund wordt door de VNG en financiering heeft gekregen voor uitvoering vanuit het ministerie van VWS.

Dit programmaplan fungeert als vertrekpunt. Om er zeker van te zijn dat het programma en de uitvoering ervan daadwerkelijk voorziet in de wensen van de betrokken partijen (zoals pleegouders, pleegzorgorganisaties en andere betrokkenen) worden deze op verschillende momenten met vertegenwoordigers besproken. Dit resulteert in een goede en gedragen basis voor de uitvoering in de komende jaren.

Zo zijn de hoofdlijnen van dit plan de afgelopen tijd getoetst in een drietal sessies met focusgroepen met pleegzorgaanbieders (verspreid over het land: Zwolle, Arnhem en Den Bosch). Hieraan namen verschillende typen medewerkers van de pleegzorgaanbieders deel (zoals managers, en specifieke functionarissen voor entree, opleiding, werving, kwaliteit, etc.). Vervolgens is het ook besproken met gemengde groepen van pleegzorgorganisaties en pleegouders (bijeenkomsten in Arnhem en Rotterdam).

De lessen uit al deze bijeenkomsten staan in dit leerdokument (een zogenoemde 'learning history') bij elkaar geschreven.

Vervolgens zullen we op 22 juni in een werkconferentie al deze lessen en conclusies samen brengen, en met alle deelnemers vertalen in een concreet en onderbouwd uitvoeringsplan.

Samenvatting

De focusgroepen met pleegzorgaanbieders zijn georganiseerd rond een drietal vragen, waarin de uitkomsten uit het onderzoek door de NVP en Pionn, genaamd 'Investeren in de kracht van pleegouders' zijn meegenomen. De drie vragen staan hieronder weergegeven en zijn aangevuld met de conclusies uit een drietal bijeenkomsten met pleegzorgaanbieders.

Wat in en rond scholing / investeren in de kracht van pleegouders werkt uit de ervaring van pleegzorgaanbieders wel en wat werkt er niet?

- Uit ervaring blijkt dat het goed werkt wanneer pleegouders, pleegouderraden, pleegkinderen en biologische ouders zelf een (actieve en initiatiefnemende) rol hebben in de ondersteuning/scholing die wordt georganiseerd.
- De rol van de pleegzorgwerk/-ondersteuner richting gezinnen is cruciaal (maar staat onder druk). Zij vormen vaak de brug tussen (scholings)aanbod en pleegouders.

- Er zijn thema's die voor alle pleegouders van belang zijn, zoals trauma en hechting. Er is grote vraag naar aanbod hierop. Maar ook in de pleegzorg is de diversiteit groot. Er is ook ander aanbod gewenst dat specifieker is en dus ook voor een kleinere doelgroep. Variatie en maatwerk zijn dan belangrijk, en timing om op het juiste moment de juiste doelgroep bij elkaar te krijgen.
- Wat goed werkt is om scholing al vanaf de intake van pleegouders een vanzelfsprekend onderdeel van het traject te maken. Het hoort erbij, als je pleegouder wordt, voor een goede basis en voor de moeilijke fasen.
- Voor een goed bereik is verder intensieve marketing van aanbod nodig onder meer door mond-op-mond reclame (door andere pleegzorgouders, POR's, pleegzorgwerkers etc.), door persoonlijke mailings en mogelijk ook door andere stimulansen (een ontwikkelbudget voor pleegzorgouders) of door ander aanbod (bijvoorbeeld cursussen vanuit de WMO).

Wat in het voorstel dat de NVP en Pionn hebben gedaan in hun onderzoek zou je willen onderstrepen en wat mis je?

- Het idee van een landelijke samenwerking op dit thema spreekt aan. Landelijk op een centraal punt goede aanpakken ontwikkelen en beheren die vervolgens lokaal inkleuring krijgen. Zoals het bijvoorbeeld ook al goed gaat bij de campagne voorlichting en werving.
- Daarbij is valideren ook belangrijk: leren wat er werkt, standaarden vastleggen (voor cursussen en trainingen), bestanden opbouwen voor goede trainers die ook weer andere trainers kunnen opleiden.
- de landelijke samenwerking moet zich nadrukkelijk ook op voortdurende vernieuwing richten met nieuwe vormen van scholing en initiatieven uit de praktijk.

Wat zijn de randvoorwaarden waaronder je gezamenlijk zou willen optrekken?

- voor het samen scholingsaanbod ontwikkelen is wederkerigheid van belang, met een goede balans tussen geven en nemen, tussen investeren en (terug)verdienen. De markt van pleegzorg is immers zakelijker geworden, met regionale concurrentie;
- gemeenten kunnen bijdragen aan een goed speelveld voor samenwerking: door iedere pleegzorgaanbieder in staat te stellen tot innovatie ruimte via een faire kostprijs en via gelijke inkoopregels;
- bestuurders en gemeenten geven hierbij mandaat en voorwaarden voor coöperatie.

1 Wat werkt?

Citaten	Conclusies
'We hebben de POR gevraagd om ook één avond centraal te organiseren voor de pleegouders. (...). Het feit dat zij zelf iets organiseren, (...). We zouden veel meer de pleegouders zelf moeten gebruiken voor het ontwikkelen van aanbod.'	Het is belangrijk pleegouders te betrekken bij het ontwikkelen van ondersteuning en hen daar ook ruimte voor te geven. Er zijn goede ervaringen met pleegouderraden, die zelf kennissessies organiseren. Op die manier
'Over trauma-training: wij hebben het losgelaten, heeft de POR georganiseerd. Het was bizar	sluit je optimaal aan bij de vraag van pleegouders zelf. Er is veel behoefte bij

Citaten	Conclusies
<p>hoeveel mensen er kwamen, alle bijeenkomsten. (...) binnen 4 weken waren 4 groepen volgeschreven.'</p> <p>'Soms wil men na de trainingen elkaar graag blijven zien. We experimenteren met het organiseren van leerbijeenkomsten waarin pleegouders bijeen komen en zelf bepalen wie ze willen uitnodigen.'</p> <p>'Wij organiseren het als pleegouders zelf en vragen dan soms de organisatie om iets voor ons te verzorgen'.</p>	<p>pleegouders aan informele (kennis-)uitwisseling. Het is belangrijk om dat ook te blijven faciliteren, zowel in het scholingsaanbod als daarbuiten.</p>
<p>'Wat pleegouders erg helpt om überhaupt naar de trainingen te komen, is als pleegzorgwerkers zeggen: dit is ons trainingsaanbod. Gezien jullie leervragen is dit iets wat daar bij aansluit.'</p> <p>'Het is van belang dat opleiding goed aansluit bij de begeleiding. Zodat je het ook kunt waarmaken in de begeleiding.'</p> <p>'Wat een belangrijk aspect is met betrekking tot de pleegzorgwerker is continuïteit. Er zit enorm verloop in en dat heeft een negatief effect. Ziekte, zwangerschap, geen vaste contracten, medewerkers die ontslag nemen.'</p> <p>'Het maakt heel veel uit welke pleegzorgwerker je hebt. Sommigen werken uit een boekje en anderen kennen de situatie en kunnen daardoor echt goed adviezen geven'</p>	<p>De pleegzorgwerker en andere professionals rondom het gezin kunnen inspelen op de vraag van pleegouders zelf. Zij/hij kent de situatie en vormt een belangrijke schakel tussen de leervragen van pleegouders en het aanbod dat organisaties hebben.</p> <p>Echter: er staat enorme druk op deze professionals. Zij hebben een hoge caseload en een steeds complexere problematiek.</p> <p>Voor een goed verbinding is de klik tussen pleegouders en de professional cruciaal.</p>
<p>'Mensen leren op diverse manieren. Daar moet je ook op inspelen. Wij maken vooraf ook al een inschatting van begeleidingsbehoefte van pleegouders aan de hand van hun eigen hechting/coping stijl.'</p> <p>'De factor tijd. Ze zijn zo druk, moeten ze ook nog een avond ergens heen. We zijn door het jaar heen cursussen op verschillende momenten gaan aanbieden. Pleegouders missen soms letterlijk de ruimte om te komen. We zijn zelfs gaan nadenken of we iets met oppas voor pleegouders zouden moeten regelen.'</p>	<p>Er is veel diversiteit onder pleegouders: qua opleidingsniveau, vormen van pleegzorg, samenstelling gezin, ervaring als pleegouder, problematiek van pleegkind, culturele achtergrond. Variatie in tijden, aanbod en maatwerk zijn belangrijk. Het is van belang om flexibel in te kunnen spelen op actuele vragen en om scholing goed te timen.</p>

Citaten	Conclusies
<p>'Als je nu een vraag hebt wil je niet driekwart jaar op een cursus moeten wachten.' 'Timing is heel belangrijk.'</p>	
<p>'Netwerkpleegouders hebben andere vragen en vaak ook minder behoefte aan scholing omdat ze zich geen pleegouder voelen.</p> <p>'Je bereikt hen misschien beter met andersoortige activiteiten (een wandeling of picknick) en van daaruit kun je dan bekijken hoe je ze meekrijgt in scholing etc.'</p> <p>'Voor netwerkpleegouders geldt soms dat ze weinig bemoeienis tolereren (pottenkijkers) en ze het zelf wel denken te weten en aan te kunnen. Dan zou het toch goed zijn als daar wat meer invloed op uitgeoefend zou worden.' De attitude van de voogd is daarbij erg belangrijk.</p>	<p>Specifiek: netwerkpleegouders vragen om een aparte benadering</p>
<p>'Trauma zit altijd gigantisch vol.(....). Die sluit dus heel goed aan bij de vraag van de mensen. (....). De aard van de problematiek is zo groot, je moet gewoon deze training volgen.'</p> <p>'Bijeenkomsten met pleegzorggoeroes, daar komen altijd veel mensen op af'.</p>	<p>Er blijkt een groot verschil tussen behoefte aan inhoudelijke onderwerpen. Scholing rond trauma, hechting en juridische vragen blijken bijna altijd vol te zitten. Deze thema's zijn voor alle pleegouders van belang. Ook bijeenkomsten met zogenoemde 'goeroes' (specifieke deskundigen) trekken veel publiek. Voor specifiekere onderwerpen is het de kunst op het juiste moment de juiste doelgroep bij elkaar krijgen.</p>
<p>'Contact is heel belangrijk. Hoe intensiever je mails stuurt, hoe meer mensen geprikkeld worden om te komen.'</p> <p>'De beste reclame is mond-op-mond reclame'.</p>	<p>Het aanbod aan de man brengen is arbeidsintensief: communicatie, marketing, persoonlijke benadering, etc. Mond op mond reclame is de beste manier om mensen te binden.</p>
<p>'Ik weet niet of het zou helpen om de scholing verplicht te stellen. Aan de ene kant is het een stok achter de deur maar het kan ook juist weerstand oproepen'</p> <p>'Het woord verplichting staat mij enorm tegen. Laten we niet spreken van verplichting maar meer van vanzelfsprekendheid'.</p>	<p>Het is de vraag of het wel of niet werkt om scholing een verplicht karakter te geven. Wat we wel weten is dat het vraagt om maatwerk en de juiste 'toon'.</p>
<p>'Bij ons zit opleiding al heel erg geïntegreerd vanaf de werving en selectie van pleegouders. Voor het</p>	<p>Wat werkt is om opleiding, reflectie en investeren een meer vanzelfsprekend</p>

Citaten	Conclusies
<p>eerste jaar hebben we al een programma voor pleegouders die we min of meer verplicht stellen, waarmee je een stuk gewenning geeft. Door steeds op trainingen terug te komen, merk je wel dat het gaat leven.'</p> <p>'Het wordt dan meer een kwestie van coaching on the job. Je voedt vanaf het begin de gewoonte om elkaar te zien, te leren en uit te wisselen.'</p>	<p>onderdeel van het pleegouderschap te laten zijn. Door 'lerend' in te steken, maak je vanaf het begin duidelijk dat leren en jezelf ontwikkelen als pleegouder er helemaal bij hoort. Het is oké als je behoefte hebt aan extra ondersteuning, of het nou lichte thema-avonden zijn of zwaardere interventies.</p>
<p>'De voorbereiding is droogzwemmen. Pas wanneer het kind komt wordt het realiteit en daar moet je bij aansluiten.'</p> <p>'Het is van belang dat de kennis die je opdoet direct kunt toepassen in de praktijk en dat je daarbij geholpen wordt'.</p>	<p>Scholing beklijft beter als je al een plaatsing hebt en deze in de praktijk kunt toepassen.</p>
<p>'Wat ook helpt is als je zegt: hé, ik hoor dit al een tijdje terugkomen. Je hoeft niet meteen met een aanbod voor trainingen te komen, maar kunt ook samen kijken naar wat er is, bijv. via de WMO. Vanuit de vraag: wat zou bij u passen?'</p>	<p>Ook buiten de pleegzorg zijn er allerlei nieuwe vormen en mogelijkheden waar pleegouders gebruik van kunnen maken. Bijvoorbeeld cursussen die vanuit de WMO worden gegeven.</p>

2 Wat willen we onderstrepen en wat missen we?

Citaten	Conclusies
<p>'Ik vind de gedachte van een soort pleegzorgacademie heel mooi. We hebben een aantal hele goede cursussen maar die moeten wel doorontwikkeld worden. Wat mooi als je daarvoor een centraal punt zou hebben.'</p> <p>'Het delen en bundelen tussen onze organisaties heeft eigenlijk nooit eerder plaatsgevonden. Zo kunnen we optimaal gebruikmaken van goede aanpakken die er zijn, zowel binnen pleegzorg als daarbuiten.'</p> <p>'Er is al heel veel mooi aanbod. Laten we niet met elkaar steeds het wiel opnieuw uitvinden.'</p> <p>'Eigenlijk lijkt het op wat we landelijk doen met de campagne voorlichting en werving. Die wordt landelijk bedacht en daar pakt iedereen zijn stukje</p>	<p>De gedachte van <u>landelijke en structurele uitwisseling</u> op het gebied van scholing en deskundigheid voor pleegouders spreekt aan. Kennis en methoden worden gezamenlijk ontwikkeld en beheerd, die vervolgens lokaal gebruikt kunnen worden en lokale kleuring krijgen.</p> <p>Deze gezamenlijkheid kan meerwaarde bieden in kennis en contacten up-to-date houden, kwaliteit bewaken en standaarden ontwikkelen, en het leren en gebruiken van elkaars methoden en ervaringen</p>

Citaten	Conclusies
<p>uit dat hij kan gebruiken. Daar kun je zelf je vorm aan geven'</p> <p>'Ik zou ook landelijke standaarden willen hebben. We mogen best met elkaar een bepaalde standaard waarborgen waar pleegouders iets van mogen verwachten.'</p>	
<p>'Ik ben niet zo voorstander van collectief omdat je juist als organisatie een eigen werkwijze hebt en een andere kleur geeft aan dingen. Al zal de inhoud vaak wel overeen komen. Als organisatie heb je zelf de relatie met je eigen medewerkers en pleegouders waardoor je in kan spelen op wat er leeft en speelt'</p> <p>'Opleiden van mensen is meer dan een training en cursus aanbieden, denk bijvoorbeeld ook aan onderlinge uitwisseling en intervisie maar ook aan interventies die worden ingezet waarvan pleegouders veel leren'</p> <p>'Niet alleen op de inhoud (gedragsproblematiek etc) trainingen aanbieden maar ook hoe zorg je voor jezelf als pleegouder en hoe ga je om met alle professionals rondom je gezin'</p> <p>'Wij zien juist dat mensen in eerste instantie intensief worden begeleid maar de verdieping ontbreekt vervolgens.' 'Meer ervaren pleegouders willen zich ook kunnen blijven ontwikkelen en voor hen moet je ook aanbod hebben'</p> <p>'We zouden veel meer gebruik kunnen maken van nieuwe vormen. Bijvoorbeeld het uitbreiden van de mogelijkheden van e-learning en het gebruik maken van online games zoals dat in andere sectoren gebeurt. Zo'n game maakt het veel invoelbaarder voor kinderen waar ze tegen aan lopen en daarmee ook zichtbaarder voor opvoeders. Het is goed om ook op een heel andere manier over scholing te denken.'</p>	<p>Het investeren in de kracht van pleegouders vraagt om een continuüm van scholing, begeleiding en interventies die ook verdieping kent. Het is belangrijk scholing niet te nauw te zien, maar ook andere en nieuwe leervormen mee te nemen.</p>
<p>'Je zou iets moeten ontwikkelen om de aanwezige ervaring bij pleegouders beter in te zetten en te gebruiken. Intervisie-achtige vormen'</p> <p>'Het is belangrijk dat de deskundigheid van pleegouders ook erkend wordt en dat daar bij</p>	<p>De <u>ervaringskennis</u> van pleegouders en van pleegkinderen is een waardevolle bron. Dit programma zou een bottom up benadering goed moeten faciliteren. Maak bijvoorbeeld ook gebruik van modules waarbij pleegkinderen zelf</p>

Citaten	Conclusies
<p>aangesloten wordt'</p> <p>'Dat gaat over pleegkinderen die filmpjes maken over de dingen die zij zelf tegen komen in de alledaagse situatie. (...) Ze laten die filmpjes zien aan pleegouders. Dat brengt ook het gesprek met hen op gang. (...) Eigenlijk: jullie hebben het steeds maar over ons, maar zo kun je naar ons luisteren.'</p>	<p>filmpjes met hun vragen maken of modules voor pleegouders en pleegkinderen samen.</p>
<p>'Wat ik ook wel interessant vind is om pleegouders zelf een budget te geven, waarmee zij scholing kunnen inkopen. (...). Daar wordt in Utrecht mee geëxperimenteerd Je gaat anders een scholing in als je zelf kunt bepalen wat je gaat doen. Het is normaal dat je scholing krijgt. Stel dat je een pleegzorgvergoeding krijgt en een potje voor scholing, dan is het al geormerkt. Als je niets doet, is je budget dan ook weg.'</p>	<p>Onderzoek ook manieren om het op een andere wijze te organiseren zodat de <u>regie meer bij mensen zelf</u> ligt. Waar in Utrecht mee geëxperimenteerd wordt is met een ontwikkelbudget voor pleegouders zelf. Heeft dat misschien potentie?</p>
<p>'Trainers die een goede kennis hebben van de thematiek en een klik met het pleegouderschap zijn nogal schaars. Zou mooi zijn als we daarvan gezamenlijk een bestand op kunnen bouwen.'</p> <p>'Goed idee om de trainers rond te laten reizen en niet al die pleegouders'</p> <p>'Het instapniveau van pleegouders kan nogal verschillen, het vraagt wat van de trainer om daar mee om te kunnen gaan'</p>	<p><u>Goede trainers</u> zijn schaars en het is van meerwaarde om daar een gezamenlijk bestand van op te bouwen. Mogelijk kunnen zij een rol vervullen in een soort train-de-trainers programma'</p>

3 Wat zijn de randvoorwaarden om mee te kunnen participeren?

Citaten	Conclusies
<p>'We werden door de gemeenten verplicht om samen te werken. Maar tegelijkertijd heb je onderlinge concurrentie. We hebben afgesproken elkaar wat te gunnen. Dat werkt, maar dat is wel spannend. Je ontwikkelt iets, maar geef je dat dan zomaar weg?'</p>	<p>Concurrentie speelt een rol tussen aanbieders. Dat maakt het spannend: samen investeren in opleidingen? Wat levert dat voor de individuele organisatie dan op? Bij wie ligt het eigenaarschap?</p>
<p>'Wat gaan we over en weer dan aan elkaar kunnen hebben? Het is niet alleen geven, je</p>	

Citaten	Conclusies
<p>moet ook kunnen nemen. Je zit wat meer in de verzakelijking. Ik ga het niet zomaar meer uitdelen.'</p> <p>'Je kunt hierover prima financiële afspraken maken met elkaar maar dat gebeurt dan niet. Het is een manier van werken die je niet gewend bent met elkaar.'</p>	
<p>'Dat vond ik lastig in het voortraject. Er waren een aantal organisaties die aangaven wel samen iets te willen ontwikkelen. Maar ik had het gevoel daar zonder mandaat te zitten. Ik heb me maar een beetje afzijdig gehouden. Als ik wat wil moet ik wel het mandaat hebben.'</p> <p>'Er moeten gewoon keuzes gemaakt worden. Als ik mensen vrij maak voor gezamenlijk bouwen aan trainingen, zal ik dat ergens anders op moeten inleveren. Zo simpel is het gewoon. En dan gaat het om: wat gaat het ons gezamenlijk opleveren. En dat moet zich vertalen in: wat betekent dat voor verbeterde kwaliteit aan de kinderen. En kan ik dat dan zichtbaar maken in een beter resultaat dat ik kan neerzetten. En dat kan ik wel verkopen dan.'</p>	<p>Voor beleidsmedewerkers en managers in de organisaties is vaak niet duidelijk of er <u>mandaat tot samenwerken</u> is. Inhoudelijk willen ze wel, maar wordt dat bestuurlijk en door gemeenten ook gedragen? Mag er ruimte worden gemaakt om in coöperatie te werken, in plaats van in concurrentie? En onder welke voorwaarden dan?</p>
<p>'Er is in onze organisatie weinig ruimte meer om aan ontwikkeling te doen.' De ene organisatie heeft medewerker(s) alleen voor scholing. Bij anderen is dat samengevoegd met de matching en werving en dan kom je dus nauwelijks aan taken voor scholing toe.</p>	<p>Voor pleegzorgaanbieders is de ruimte om zelf te kunnen innoveren van belang. Dat kan niet iedere organisatie.</p>
<p>'Het is van belang dat gemeenten zich hier ook verantwoordelijk voor gaan maken. Gelukkig zien we een steeds grotere betrokkenheid wat betreft de pleegzorg'</p> <p>'Alle 23 gemeenten in Groningen hebben een gezamenlijk transformatieplan Jeugdzorg. En dat moeten we met z'n vieren oppakken. Punt. (...) Ik zou me ook naar de VNG toe voor zo'n gezamenlijkheid hard maken.'</p> <p>'Je moet eigenlijk een omvang hebben van zo'n</p>	<p>Gemeenten spelen hierin ook een belangrijke rol. Het helpt wanneer zij zich <u>mede-eigenaar</u> voelen voor het investeren in de kracht van 'hun' pleegouders. Dat gemeenten onderling verschillende regels rond aanbesteden hebben en verschillende kostprijzen hanteren, werkt samenwerking niet in de hand. Tevens zijn de administratieve verplichtingen toegenomen sinds de transitie van de jeugdzorg die maken dat er weinig tijd is voor 'extra's' zoals het ontwikkelen van training en opleiding.</p>



Citaten	Conclusies
500 – 700 pleeggezinnen, wil je iets kunnen doen aan deskundigheidsbevordering.	
<p>'Als je niet oppast ben je constant van crisis naar crisis aan het gaan met elkaar waardoor je heel veel niet ziet'</p> <p>'Pleegouders zijn vaak de dupe van conflicterende partijen. Zij staan zelf het dichtste bij de kinderen en hebben behoefte aan voor hen helpende informatie, steun. Op die motivatie moeten we inspelen.'</p> <p>'De werkdruk is zo hoog dat je heel veel wisselingen hebt. Het wordt steeds meer papierwerk en dat gaat steeds meer medewerkers tegenstaan. Als je echt kwaliteit wilt gaan leveren dan moet de caseload met de helft naar beneden'</p> <p>'Volgens onderzoek komen afgebroken plaatsingen heel vaak gaat door de problemen in de samenwerking.'..... Misschien een cursus hoe ga je daar als pleegouders mee om?'</p>	<p>Er is aandacht nodig voor de <u>samenwerkingsrelatie</u> tussen pleegouders, pleegzorgwerker, biologische ouders en (gezins)voogd. Deze relatie moet verbeterd worden zodat er meer stabiliteit is rondom het kind en aandacht voor wat er nodig is (in tijden van crisis maar ook als er geen crisis is).</p> <p>Daarin investeren en samen leren is ook investeren in de kracht van pleegouders.</p>



Bijlagen

Bijlage 1. Deelnemerslijst

Naam	Organisatie	Functie
Rianne Wouters	Flexus Jeugdplein	Gedragswetenschapper
Christa Markus	Flexus Jeugdplein	
Marieke van 't Slot	Flexus Jeugdplein	
Marian Rink	Flexus Jeugdplein	Pleegouder/ POR
Jolanda van Vliet	Horizon	Trainer
Ronlia Bronmeijer	Horizon	Pleegouder/POR
J. Ras	Flexus Jeugdplein	Pleegouder
A.Plaisier	Flexus Jeugdplein	Pleegouder
J. Sterrenburg	Flexus Jeugdplein	Pleegouder
Ina Hovenkamp	Lindhout	Adviseur Entreeteam
Rinie van Rijsingen	Lindhout	Beleidsmedewerker
Henk Berkman	Pactum	Pleegouder/ POR
Maaïke Ansems	Pactum	Pleegouder
Bobby Heijboer	Trias	Medewerker scholing
Anna Boon	Entrea	Coördinator pleegoudernetwerken
Pieta Janssen	Leger des Heils/ SBPN	Pleeggrootouder
Ankie Bakker	Gedragswetenschapper	Horizon
Marjan van de Linde	Screeener/trainer	Horizon
Mieke Verschure	Spirit	Directie specialistische jeugdhulp
Ellen Schulze	Spirit	Beleidsmedewerker Pleegzorg
Monique Duindam	Jeugdformaat	Medewerker werving selectie training bemiddeling
Klaas-Jan Dunnik	Vitree	Teammanager Pleegzorg
Meggeliën de Weijer	Parlan	Leidinggevende
Marion Kreuk	Kenter Jeugdhulp	Gedragswetenschapper
Brigitte Verschoor	Kenter Jeugdhulp	
Kay Wilms	Combinatie Jeugdzorg	Manager Pleegzorg en Gezinshuizen
Hans Kodde	De Rading	Afdelingshoofd
Marion Kruis	Juzt	
Hans Helwegen	Oosterpoort	Manager Pleegzorg
Annemarie van Kruijssen	Rubicon	Clusterleider
Lea Fromer	Rubicon	Matcher
Renate Bouwens	Kompaan en de Bocht	Medewerker Centrum voor Pleegouders
Maartje Goedvriend	Oosterpoort	Pleegzorgwerker
Helma Olijslager	Oosterpoort	Hoofd Servicebureau Pleegzorg



plaats voor pleeggezinnen



Naam	Organisatie	Functie
Evie de Gruijter	Jarabee	gedragwetenschapper
Janna Struiksmā	Jeugdhulp Friesland	Medewerker werving selectie en training
Itta de Vries	Jeugdhulp Friesland	Medewerker werving selectie en training
Yvonne Meijer	Manager	Leger des Heils
Marloes Waltman	Pactum	Stafmedewerker Pleegzorg
Suzanne Kramer	WSG	Pleegzorgbegeleider
Floor Schutte	Yorneo	Orthopedagoog
Peter Smorenburg	Elker	Unithoofd Pleegzorg en Gezinshuizen
Elma Kalisvaart	Trias	Beleidsmedewerker
Ria van Dijk	Jarabee	Leercoach Pleegzorg