
Als professionals op een oudergerichte manier met ouders werken, hebben ze de juiste attitude, houden ze rekening met de kwetsbaarheden van ouders en zijn ze in staat om op een goede manier aan te sluiten bij ouders. Dat kan echter alleen optimaal als die professionals ook in een oudergerichte organisatie werken; een organisatie die de professional in staat stelt om het goede voor ouders te kunnen doen. Hoe faciliteren organisaties dat?

DRIELUIK "OUDERS" DEEL 3: DE OUDERGERICHTE ORGANISATIE

Ouders hebben altijd gelijk

Mark Weghorst

Een oudergerichte organisatie heeft een oudergerichte attitude. Dat betekent dat ze ouders vriendelijk bejegenen, gevoel hebben voor de signalen die ouders geven en gericht zijn op de noden en behoeften van ouders. Dat lijken open deuren, maar het heeft meer consequenties. Vanuit het perspectief van ouders is het goed om te weten dat ouders professionals willen die oog hebben voor hun bijzondere positie. Ouders verdienen het betrokken te zijn bij iedere

professionele bemoeienis bij hun kind. Ouders willen geïnformeerd worden, in dialoog zijn met de professional en weten welke overwegingen een rol spelen.

Behandelresultaten

Hoe eerder in het proces de ouders betrokken worden, hoe minder risico er is op escaleren van de situatie. Ouders die tijdig meegenomen worden in het ontwikkelen van een aanbod voor hun kind op het gebied van onderwijs of zorg voelen zich eigenaar van het plan. Positief voor ouders dus, maar ook

organisaties hebben hier belang bij. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat als een organisatie de verbinding maakt tussen de professionele kennis enerzijds en de ouderkennis anderzijds, dat de beste behandelresultaten geboekt worden. Ouderkennis is de dagelijkse kennis van het kind waar het om gaat. Kennis die alleen bij ouders zit.

Passanten

Oudergericht werken zorgt ook voor duurzaamheid en continuïteit in het leven van een kind. De consequentie van het verbinden van de duurzame, continue ouderkennis aan de tijdelijke professionele kennis vraagt om een ander organisatiedenken. Professionals zijn slechts passanten in het leven van kinderen. Ouderschap duurt levenslang. Door als organisatie aan te sluiten bij dit perspectief ontstaat een vanzelfsprekende verbondenheid met de ouders.

Krijgen ouders niet te veel hun zin?

In een goede dialoog met ouders is niet alleen ruimte voor de wensen van ouders, maar ook voor de grenzen aan de mogelijkheden van een professional of de organisatie. Ouders krijgen in een oudergerichte organisatie niet hun zin, maar over-

leggen wel over mogelijkheden. De vrijheid om hierover met elkaar in gesprek te gaan is een belangrijke eerste voorwaarde om tot oudergerichtheid in organisaties te komen. Wat telt is de oprechte wil ergens samen uit te komen.

Per slot van rekening blijkt er ook een evenredig verband te bestaan tussen de tevredenheid van ouders over de dienstverlening van een organisatie en de behandelresultaten. Als er vanuit een organisatie gewerkt kan worden vanuit één gedeelde visie over het welzijn van het kind is dat goed voor deze kinderen. Een plan dat draagvlak vindt bij ouders én professionals zorgt voor betere behandel- en begeleidingsresultaten. De noodzaak om ouders aan boord te hebben bij het werken met kinderen is van groot belang voor het succes van dat werk. Vandaar dat de verandermogelijkheden van ouders centraal zouden moeten staan bij het maken van een plan. Een oplossing voor een kind die niet door ouders gedeeld of ondersteund wordt, is een slechte oplossing. Door vanaf het eerste moment met ouders te werken aan het welzijn en welbevinden van hun kinderen kan voorkomen worden dat professionals goedbedoelde maar overbodige plannen gaan maken, omdat ouders deze niet kunnen uitvoeren.

Wim Goossens

Wim Goossens, verbonden aan de Hogeschool Zuyd in Sittard, heeft uitgebreid onderzoek verricht naar de oudergerichtheid van organisaties. Goossens' onderzoek is gebaseerd op het werk van Alice van der Pas. Daar waar Van der Pas vooral de professionele relatie met ouders centraal stelt, heeft Goossens zich gebogen over de consequenties voor organisaties waar die professionals werken. De organisatie-theorie van Goossens is in grote lijnen terug te voeren op drie thema's: faciliteren, voorleven en meebeslissen.

OJ Congres 2019

Mark Weghorst is spreker op het Nationaal Congres Onderwijs, Ouders en Jeugdhulp op 3 juni 2019. Mark spreekt op het congres over de gedachtevorming rond ouderschap, opvoederschap, de ouderschapstheorie en de manier waarop professionals aansluiting bij ouders kunnen krijgen.

Oudergerichte organisaties faciliteren de professional om oudergericht te kunnen werken. Dit betekent dat de professional in staat gesteld wordt om aan te sluiten bij ouders in de manier waarop het contact plaatsvindt. Als het tempo van ouders daarin leidend is, helpt het dus niet als er gewerkt wordt met gemiddelde behandel-tijden of vaste zorgpaden. Dat wat in het ene geval in 6 keer kan, heeft bij een ander misschien 12 keer nodig. Een vastomlijnd zorgpad met 9 gesprekken doet dan in beide gevallen geen recht aan de behoefte. Flexibiliteit moet georganiseerd worden in een ouder-vriendelijke organisatie. Daar hoort ook bij dat professionals in staat gesteld worden om opleidingen te volgen om het aansluiten bij ouders verder te verfijnen. Er is een steeds groter aanbod aan trainingen en opleidingen beschikbaar. Professionals moeten dus naast tijd en ruimte ook scholing en intervisie kunnen volgen.

Voorleven

Opvoeden is voorleven: in een oudergerichte organisatie moet de gehele organisatie oudergerichtheid uitstralen. Dat geldt dus niet alleen voor de werkre-latie tussen leerkracht en ouder, begeleider en ouder, maar gaat veel

verder. Als van de professional verwacht wordt dat ze de expertrol van de ouder belangrijk maken, dan vraagt dat van leidinggevendenden dat ze de expertrol van hun professionals belangrijk maken. Ook in organisatorische zin geldt opvoeden is voorleven. In een oudergerichte organisatie is begrip voor de plotselinge afwezigheid van een professional omdat de thuissituatie daar op dat moment om vraagt. Veel professionals zijn zelf ook ouder.

Met eigen ervaringen met ouderschap: vanuit de eigen ouders, of vanuit het eigen ouderschap. Betrek ouders bij alle organisatie-

De noodzaak ouders aan boord te hebben is van groot belang

zaken. Een oudergerichte organisatie heeft beleid over hoe ze ouders bij alle facetten van de organisatie betreft. Dat gaat verder dan luisteren naar wat ouders te zeggen hebben. Behalve meepraten en meedenken kunnen ouders ook als meebeslisser een rol spelen. Er zijn formele structuren die dit bewerkstelligen (medezeggenschap, cliëntenraad, ouderraad), maar deze gelden als "ondergrens". Waar de bovengrens aan die ouderparticipatie ligt, is aan de organisatie.

*Mark Weghorst is adviseur jeugdgezondheid, onderwijs, zorg & ouders bij het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (www.ncj.nl) en Ouders & Onderwijs (www.ouders-onderwijs.nl)
mark@markweghorst.com*