



Opnieuw onder de loep!

Themafiche: herscreening

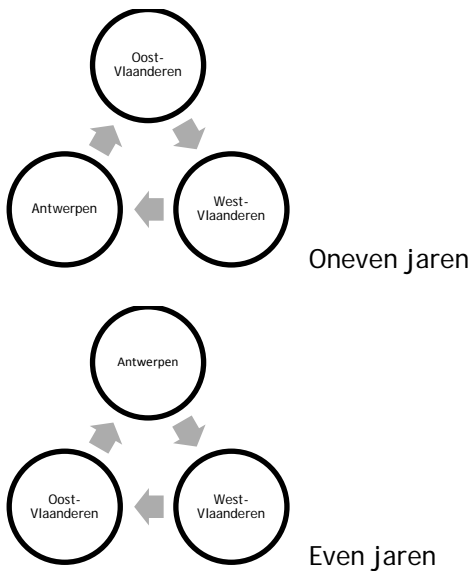


Deze themafiche gaat over herscreening. Een herscreening in kader van pleegzorg is de mogelijkheid om als kandidaat-bestandspleegzorger na een niet selectie door een andere provincie de screening opnieuw te starten. Hiertoe zijn er afspraken tussen de provincies gemaakt. Tine Wylin, teamverantwoordelijke van het Voortraject dat de screening van kandidaat-pleegzorgers in de dienst op zicht neemt, licht toe.

1

Historiek

Met de invoering van het pleegzorgdecreet op 1 januari 2014 hebben de 5 nieuwe provinciale diensten enkele algemene afspraken gemaakt rond herscreening. In 2017 was er nood aan een evaluatie en werden een aantal elementen verder geconcretiseerd en bijgestuurd.



De afspraak ontstond dat een herscreeningsproces op maat zou gebeuren. Het is immers niet de bedoeling om te herhalen wat de andere pleegzorgdienst deed. Concreet houdt dit in dat de andere provincie zich focust op de reden waarom de pleegzorger afgewezen is. Dit omvat luisteren naar de beleving van de screening en de motivatie voor herscreening. Het besluit van een herscreening moet helder en gemotiveerd zijn. Een dergelijk besluit weegt de risicofactoren alsook de beschermende factoren, wat neerkomt op krachten en aandachtspunten, en maakt een inschatting van de draagkracht van de kandidaat-bestandspleegzorger.

De teamverantwoordelijken van het Voortraject uit de 5 Vlaamse provinciale diensten komen geregeld samen om verder af te stemmen. Zij merkten dat er toch een aantal verschillen blijven voortbestaan bij de herscreeningen door de verschillende diensten.

In West-Vlaanderen denken we dat deze verschillen te maken hebben met verschillende uitgangspunten. De vraag stelt zich of een focus op de wettelijke bodemeisen (meerderjarigheid, uittreksel uit strafregister model 2, betrokkenheid van het gezin bij de kandidaatstelling, en inschatting van de match) voor attestering voldoende is dan wel of de focus op de (algemene) competenties van kandidaat pleegzorgers het uitgangspunt moet zijn. Vanuit pleegzorg West-Vlaanderen willen we het belang van de competenties van kandidaat pleegzorgers sterker benadrukken.

Ruis op herscreening

Elke provincie kent het aantal afgewezen kandidaat-bestandspleegzorgers dat vraagt voor herscreening in een andere provincie.

Voor pleegzorg West-Vlaanderen blijken in 2017 8 herscreenings te zijn aangevraagd bij de andere pleegzorgdiensten. Ofschoon dit relatief hoge aantal, stellen we vast dat één op de vier aanvragen voor herscreening tot inselectie en een nieuw kandidaat-bestandspleegzorger leiden.

Evenwel blijft het aantal vragen tot herscreening vanuit West-Vlaanderen hoger liggen dan elders. Waar ligt dan het verschil? Hier denken we dat het te maken heeft met de opdracht van een pleegzorgdienst inzake attesteren van pleegzorgers. Voor Pleegzorg West-Vlaanderen betekent attesteren ook het inschatten van de kans op slagen van een pleegzorgsituatie. Elke dienst hanteert hiertoe instrumenten om krachten en aandachtspunten op basis van specifieke criteria af te toetsen. Met sommige aandachtspunten wordt er in de begeleiding verder aan de slag gegaan. (Hiermee verwijzen we naar het principe van 'coaching in the field' waarvan verder sprake).

Het verschil in visie situeert zich in het vaststellen ofwel dat de basiscompetenties er allemaal voldoende zijn waardoor er geen voorwaarden aan het aanbod dat een pleegzorger doet gesteld worden; ofwel dat deze basiscompetenties er niet allemaal zijn maar dat dit opgevangen wordt door

voorwaarden op te leggen in het aanbod dat een pleegzorger doet en waardoor het profiel dusdanig eng gezet wordt dat een matching niet evident zal zijn. Kandidaat pleegzorgers selecteren met zeer sterk afgelijnde profielen zorgt ervoor dat je sneller kan inselecteren, maar de vraag die gesteld kan worden is of het aangewezen is een kandidaat-pleegzorger te screenen met positief gevolg, maar het profiel van deze pleegzorger zo sterk afgelijnd of zo eng te zetten dat er nauwelijks of geen match mogelijk is. Het is een complex verhaal dat nog verder provinciaal en interprovinciaal zal uitgediept worden. Ook het thema van de doorgroeimogelijkheden vanuit het perspectief van het pleegkind is een belangrijk uitgangspunt in dit verhaal.

De dossieranalyse van de herscreeningen zou ons ook interessante insteken kunnen geven in het debat over de visie op screening, attestering en herscreening.

Debat openen over het 'Ja-mits' principe

Sinds de conceptnota 'Uitgangspunten en krachtlijnen bij uithuisplaatsing van jonge kinderen in functie van Vlaamse beleidskeuzes' (2016) pleit de overheid voor het "Ja, mits" principe. In de uitleg hierover licht de overheid toe:

"We maken een switch naar wat pleegouders nodig hebben om een goede pleegouder te zijn, met aandacht voor coaching 'in the field' i.p.v. te zoeken naar super-pleegouders. We gaan hierbij aansluitend ook het gesprek aan met de sector omtrent een efficiëntere en transparantere selectieprocedure".

Een aangepaste selectieprocedure is sinds 2016 in voege binnen Pleegzorg West-Vlaanderen. Hierbij zetten we eveneens in op coaching 'in the field'. In Pleegzorg West-Vlaanderen toetsen de selectiemedewerkers 6 thema's af bij de kandidaat-bestandspleegzorgers.

De vraag is echter nog altijd wat de basiscompetenties zijn en hoe de ene competentie de andere versterkt. Is het botsen met één van deze 6 thema's een tegenindicatie voor pleegzorg? In welke mate

kan een pleegzorger bijvoorbeeld groeien in het open staan voor de ouders? In welke mate



is het kunnen omgaan met ouders uit een totaal ander milieu louter een aandachtspunt voor de begeleiding tijdens een pleegzorgsituatie of is het een (basis)competentie die elke pleegzorger dient te hebben? Enkele cruciale vragen die we contentieus bevragen. Ondertussen is er ook een onderzoek bezig rond dit thema met als titel 'Uit het juiste hout gesneden'. Dit onderzoek gaat na welke (basis)competenties we mogen verwachten bij een kandidaat bestandspleegzorger. En op welke manier kunnen we deze in beeld krijgen?

Kleur bekennen

Ten slotte pleiten we voor duidelijkheid, vooreerst al tussen de verschillende diensten. Ook rondom het 'Ja-mits' principe zijn enkele bedenkingen te maken: Hoe stem je bijvoorbeeld de sterk afgelijnde profielen die ontstaan af op het vinden van "flexibele pleegouders met doorgroeimogelijkheden" zoals in de conceptnota staat (2016:51)?

Een sterk afgelijnd profiel opstellen maakt dat een dienst vlot mee is met 'Ja, mits', maar lijkt met de idee van flexibele pleegzorgers met doorgroeimogelijkheden te botsen. Hoe staan de verschillende diensten tegenover deze bedenkingen? En wat begrijpen ze eronder? De antwoorden maken duidelijk wat de standpunten zijn. Men zal in zekere zin kleur moeten bekennen. Maar duidelijke standpunten vergemakkelijken een goed debat en een groei in visie.

Nog heel wat stof om over na te denken en van gedachten te wisselen! Laat dit en aanzet zijn voor verdere reflectie