

Handreiking bij realiseren doorlopend en geïntegreerd (dag)programma

Gesloten jeugdinstituten (Jeugdzorg^{Plus} en JJI)

Juli 2016

Deze handreiking is ontwikkeld voor en met de gesloten jeugdinstituten en hun onderwijspartners, zijnde 5 Justitiële Jeugd Inrichtingen, met totaal 7 locaties en 11 Jeugdzorg^{Plus} instellingen, met totaal 23 locaties.



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Veiligheid en Justitie



Inhoud

1. Handreiking bij **realiseren doorlopend en geïntegreerd (dag)programma**

- **Aanleiding en opdracht**
- **Hoe is deze handreiking te gebruiken?**
- **Waar moet een doorlopend en geïntegreerd (dag)programma aan voldoen?**
- **Handreiking van het veld zelf**
- **Welke resultaten willen we hiermee gezamenlijk bereiken?**

2. Schema **Doorlopend**

3. Schema **Geïntegreerd**

4. Interviews: **Aanpak in de praktijk**



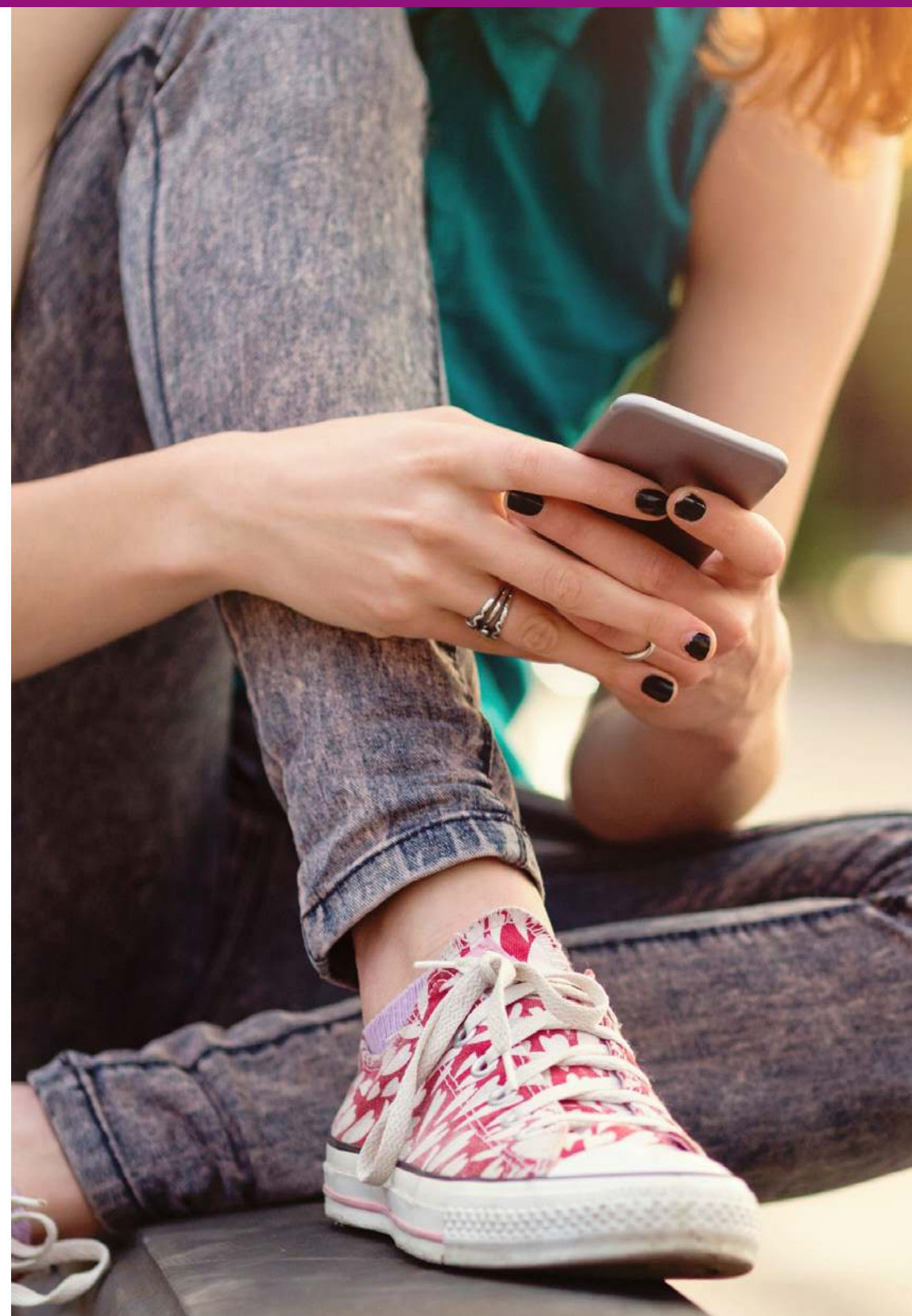
HANDREIKING

Realiseren doorlopend en geïntegreerd (dag)programma

Aanleiding en opdracht

In 2014 hebben de ministeries van V&J, VWS en OCW een commissie verbetermogelijkheden onderwijs in gesloten jeugdinstituten ingesteld die een adviesrapport heeft uitgebracht. De Ministeries streven naar een integrale verbeteraanpak op basis van de adviezen van deze commissie. Het Ministerie van OCW heeft daaruit advies 6: 'laat de school 52 weken per jaar open', gedeeltelijk overgenomen en besloten om 48 weken te financieren (i.v.m. eerdere afspraken over 1 week kerstsluiting en 3 weken zomersluiting voor de scholen verbonden aan een gesloten jeugdinstituut).

De taakgroep Onderwijs in Gesloten Jeugdinstituten heeft het ministerie van OCW laten weten verheugd te zijn met de extra financiering. Zij heeft direct aangegeven betrokken te willen zijn bij de invulling van het advies, met de bedoeling de extra weken onderwijs te vertalen naar een gezamenlijk programma van onderwijs en behandeling, dat kan voorzien in een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma van 52 weken voor de jongeren. Daarom organiseerde de projectgroep bestaande uit het Landelijke Expertise Centrum Speciaal Onderwijs (LECSO), de Dienst Justitiële Instellingen (DJI), OCW en Jeugdzorg Nederland op 11 juni 2015 een expertsessie met specialisten uit het werkveld, zijnde de directies van de instellingen en scholen verbonden aan deze instellingen.



In het visiestuk dat op 11 juni 2015 voorlag en door iedereen is onderschreven is het volgende opgetekend:

“De belangrijkste redenen voor voortijdig schoolverlaten zijn beperkte cognitieve capaciteiten, fysieke of psychische gezondheidsklachten of verslavingsproblematiek, zelfoverschatting en beperkte zelfregulerende vaardigheden en tot slot weinig ondersteuning en stimulering van ouder(s)¹.

Jongeren die in de gesloten jeugdinstelling verblijven vormen in grote mate een risico op voortijdig schoolverlaten. Van alle redenen is slechts één direct aan de school te koppelen: het onderwijsaanbod in relatie tot de (beperkte) cognitieve competenties. Bij alle andere redenen is intensieve samenwerking met de hulpverlening en het gezin noodzakelijk om de jongere te leren een toekomstperspectief te ontwerpen dat realistisch is.

- Om een jongere in staat te stellen om een onderwijsprogramma te volgen, wordt het programma aangepast aan de cognitieve capaciteiten van de jongere. Door samenwerking met het praktijkonderwijs, ROC's, het bedrijfsleven en door aan te sluiten op de talenten van de jongere wordt het verwerven van een baan een haalbaar perspectief.
- Om de jongere met psychische problemen of een verslaving in staat te stellen om deel te nemen aan (een deel) van de lessen worden deze aangepast aan zijn mogelijkheden en zal de behandeling gericht zijn op de psychische problemen of verslaving in relatie tot zijn dagelijkse functioneren. Het deel kunnen nemen aan de dagelijkse bezigheden waaronder het volgen van onderwijs is dan het eerste doel.

- Om de jongere in staat te stellen een realistisch toekomstperspectief voor zichzelf te ontwerpen wordt hij geholpen bij het zicht krijgen op zijn capaciteiten en mogelijkheden en worden hem zelfregulerende en sociale vaardigheden geleerd. Vaardigheden die hij op een vervolgopleiding, bij een werkgever of stagebedrijf ook nodig heeft. Vaardigheden om zelfstandig mee te komen in de maatschappij.

- Om de betrokkenheid en steun van ouders te vergroten worden zij intensief bij het traject betrokken door ook hen behandeling en begeleiding te bieden. Een herstelde relatie stelt de jongere en zijn ouders in staat om met wederzijds respect verder kunnen ook als samen wonen (even) niet meer mogelijk is.

Door een volledig geïntegreerd dagprogramma, waarbij het orthopedagogisch leef- en leerklimaat optimaal is, wordt de jongere optimaal ondersteund bij het realiseren van perspectief op vervolgonderwijs of werk.”

1. Meer kansen voor kwetsbare jongeren Onderwijsraad 2013



De deelnemers van de expertsessie zijn destijds uit elkaar gegaan met commitment op de gezamenlijke doelstelling. Per instelling hebben de verantwoordelijke directeurs destijds een opdracht aan zichzelf geformuleerd gerelateerd aan de vraag: “hoe gaan wij in onze instelling en school samen een geïntegreerd en doorlopend dagprogramma vormgeven?” Vervolgens is iedereen met deze opdracht aan de slag gegaan. In november 2015 heeft er een tussentijdse uitvraag plaatsgevonden waaruit bleek dat de begrippen ‘doorlopend’ en ‘geïntegreerd’ veel verschillende beelden opleverden.

Om de instellingen te ondersteunen bij het ontwerp- en implementatieproces heeft OCW de opdracht aan het traject gekoppeld om een gezamenlijke handreiking Doorlopend en Geïntegreerd dagprogramma te ontwikkelen, waarbij de jongere en zijn perspectief centraal staan. Om deze redenen heeft de projectgroep op 5 februari 2016 een werksessie georganiseerd om te bewerkstelligen dat iedereen dezelfde taal spreekt als het gaat over de begrippen ‘doorlopend’ en ‘geïntegreerd’. Door ervaringen uit te wisselen en de discussie rond de interpretatie van deze begrippen alle ruimte te bieden hebben we een meer eenduidig begrippenkader met elkaar kunnen vaststellen.



HANDREIKING

Realiseren doorlopend en geïntegreerd (dag)programma

Hoe is deze handreiking te gebruiken?

De beschrijving van de begrippen 'doorlopend' en 'geïntegreerd' (die we uitgangspunten hebben genoemd) en de handvaten hoe deze te realiseren zijn, zijn gebundeld in bijgaande handreiking. We vertrouwen erop dat we hiermee een stimulerende bijdrage leveren aan de totstandkoming van een doorlopend en geïntegreerd (dag)programma ten behoeve van de jongeren in de gesloten jeugdinstellingen.

In de handreiking zijn de uitgangspunten van een 'doorlopend' en 'geïntegreerd' dagprogramma opgenomen, die tijdens de bijeenkomst van 5 februari 2016 door u geprioriteerd en vastgesteld zijn. Een aantal zijn samengevoegd en een aantal toegevoegd als uitwerking. Een voorbeeld hiervan is 'samen het ontwikkelperspectief bepalen'. Dit is een uitwerking van het uitgangspunt 'De jongere en zijn ontwikkelperspectief staan centraal'. In de eerste kolom ziet u welke uitgangspunten bij de begrippen 'doorlopend' en 'geïntegreerd' door u als belangrijkste benoemd zijn, in de tweede kolom ziet u aangegeven staan hoe u dit kunt realiseren en in de derde kolom staat waaraan u kunt zien of het al gerealiseerd is.

De handreiking kan door u gebruikt worden als een instrument waarmee u zelf kunt beoordelen of en in welke mate het door u ontwikkelde dagprogramma voldoet aan de vastgestelde uitgangspunten en tevens biedt het u handvaten voor de implementatie en/of doorontwikkeling. De handreiking zorgt ook voor vergelijkbaarheid: een instelling wordt gescoord op de realisatie van de uitgangspunten. Daarmee worden de instellingen op die punten vergelijkbaar: hoe hebben ze het georganiseerd? In de handreiking treft u verschillende quotes uit de interviews aan, die met directies van instellingen en scholen zijn gehouden. Deze interviews gingen over het proces dat u loopt of heeft gelopen bij het ontwikkelen van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma. Deze interviewverslagen zijn achterin deze handreiking terug te vinden. Nog niet alle instellingen met hun scholen zijn geïnterviewd. Dit gaat nog wel gebeuren. De verslagen hiervan worden later aan deze 'levende' handreiking gevoegd.



HANDREIKING

Realiseren doorlopend en geïntegreerd (dag)programma

Waar moet een doorlopend en geïntegreerd (dag)programma aan voldoen?

Er zijn verschillende manieren waarop een doorlopend en geïntegreerd (dag)programma door instelling en school kan worden gerealiseerd. Altijd gebaseerd op een gezamenlijke visie en vormgegeven door de mensen en middelen waarover uw instelling beschikt. Er is bewust niet één bepaald model als normmodel voorgelegd.

Daarom zullen de realisaties vele vormen kennen. Dit vraagt een instrument dat ruimte biedt aan het beoordelen van een verscheidenheid in realisaties en tegelijkertijd dient het voldoende scherp te hebben om te kunnen beoordelen of een (dag)programma voldoet aan de vastgestelde uitgangspunten van een doorlopend en geïntegreerd (dag)programma. Voor uw instelling betekent dit dat u kunt laten zien dat u het goed geregeld heeft. Een instrument zorgt ook voor houvast: wat moet ik regelen en hoe kan ik zien dat ik het goed geregeld heb?

Handreiking van het veld zelf

De handreiking met door de sector zelf opgestelde en vastgestelde uitgangspunten van hetgeen verstaan wordt onder een doorlopend en geïntegreerd (dag)programma, biedt de mogelijkheid om de realisaties goed aan te laten sluiten bij de inhoudelijke kwaliteit. De handreiking zal op gezette tijden geëvalueerd worden en waar nodig bijgesteld worden als nieuwe inzichten zijn ontstaan bij de realisatie van het dagprogramma. De gezamenlijke inspecties hebben aangegeven dat zij voor het uitvoeren van toekomstige kwaliteitsonderzoeken de reguliere toetsingskaders zullen toepassen, maar zich graag laten uitnodigen om met de instellingen en scholen in gesprek te gaan over een gezamenlijke kwaliteitstoets in de toekomst.



HANDREIKING

Realiseren doorlopend en geïntegreerd (dag)programma

Welke resultaten willen we hiermee gezamenlijk bereiken

- Iedere jongere ontvangt een programma dat past bij zijn cognitieve capaciteiten, zijn mogelijkheden en talenten. Dit programma wordt gezamenlijk met de jongere en zijn gezinssysteem opgesteld door school en instelling;
- School en instelling leren de jongere zicht te krijgen op zijn capaciteiten en mogelijkheden en hem worden zelfregulerende en sociale vaardigheden geleerd. Deze vaardigheden heeft hij nodig om de met hem opgestelde doelen, gericht op het zelfstandig meekomen in de maatschappij, te behalen;
- 52 weken per jaar wordt gewerkt aan het perspectief van de jongere, gericht op het bereiken van de gestelde doelen;
- School en instelling nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het zo optimaal mogelijk ondersteunen van de jongere bij het behalen van de gestelde doelen;
- School en instelling vergroten de betrokkenheid en steun van ouders door hen intensief bij het traject te betrekken en biedt hen ook behandeling en begeleiding;
- Structureel vinden gezamenlijke evaluatiegesprekken met jongere en gezinssysteem plaats waarbij medewerkers van school en instelling aanwezig zijn.

Hierdoor is sprake van doorlopende leerlijnen, binnen de instelling en daarbuiten en is er niet langer sprake van twee gescheiden werelden voor de jongeren. School en instelling werken aan dezelfde doelen, gericht op het zelfstandig functioneren in de maatschappij.

Samenvattend

In een aantal bijeenkomsten zijn de begrippen 'doorlopend' en 'geïntegreerd' door u gedefinieerd en zijn vele goede voorbeelden met elkaar gedeeld. Alle input uit deze bijeenkomsten zijn in bijgaande handreiking samengevoegd.

Belangrijkste uitgangspunten:

Integraliteit

- De jongere en zijn ontwikkelingsperspectief staan centraal.
- Integraliteit is het mentale model van alle medewerkers. Iedereen draagt bij aan het succes van de behandeling van de jongere.

Doorlopend

- 52 weken werken aan perspectief van de jongere, gericht op het bereiken van de gestelde doelen.



Schema doorlopend



De instelling en school hebben een gezamenlijke visie op een doorlopend (dag)programma voor alle jongeren.



Iedere jongere ontvangt dagelijks een doorlopend (dag)programma dat gezamenlijk door instelling en school ontwikkeld is en dat aan de volgende punten voldoet:

- Definieer het dagprogramma, bijvoorbeeld van 8:00 tot 20:00u en voer het programma 52 weken per jaar uit.
- Bij de uitvoering van het dagprogramma wordt door instelling en school samengewerkt aan het ontwikkelingsperspectief van de jongere, ongeacht de (school)vakanties van de medewerkers.
- In de 4 weken dat de school gesloten is (1 week met kerst en 3 weken in de zomerperiode) wordt het (dag)programma verzorgd door de aanwezige professionals.



De jongere neemt bij opname of plaatsing direct deel aan het dagprogramma.





De instelling en school hebben een gezamenlijke visie op een doorlopend (dag)programma voor alle jongeren.

Hoe realiseer je dat?

Vul de gezamenlijke visie op behandeling en onderwijs aan met één visie op een doorlopend (dag)programma en draag deze visie uit.

Stel een gezamenlijk beleidsdocument op van de instelling en school met daarin:

- Afspraken over het gezamenlijk opstellen van een doorlopend (dag)programma
- Afspraken waar een doorlopend (dag)programma aan dient te voldoen
- Afspraken over doorlopende leerlijnen, die gerelateerd zijn aan het ontwikkelingsperspectief van de jongere.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

Alle medewerkers kennen de gezamenlijke visie.

Alle medewerkers houden zich aan de afspraken en werken aan dezelfde doelstelling: het ontwikkelingsperspectief van de jongere.

De jongere is eigenaar van het perspectiefplan en actief betrokken bij het vormgeven van het doorlopende dagprogramma. School en instelling ondersteunen de jongere gezamenlijk bij de uitvoering hiervan.

'Het doel moet niet het weghalen van de noodzaak van geslotenheid zijn, maar het realiseren van perspectief op een diploma of een baan. Dat is wat uiteindelijk tot duurzame verbetering van de positie van de jongeren leidt. Iedereen moet zich met dat doel bezighouden, van jongere tot directeur en van pedagogisch medewerker tot docent.'
de Koppeling



Terug naar schema doorlopend



Iedere jongere ontvangt dagelijks een doorlopend (dag)programma dat gezamenlijk door instelling en school ontwikkeld is en dat aan de volgende punten voldoet:

- Definieer het dagprogramma, bijvoorbeeld van 8:00 tot 20:00u en voer het programma 52 weken per jaar uit.
- Bij de uitvoering van het dagprogramma wordt door instelling en school samengewerkt aan het ontwikkelingsperspectief van de jongere, ongeacht de (school)vakanties van de medewerkers.
- In de 4 weken dat de school gesloten is (1 week met kerst en 3 weken in de zomerperiode) wordt het (dag)programma verzorgd door de aanwezige professionals.

Hoe realiseer je dat?

Laat medewerkers van instelling en school gezamenlijk een doorlopend, ontwikkelingsgericht programma samenstellen voor 52 weken, gericht op het bereiken van de doelen op onderwijs/wonen/vrije tijd/werk.

Laat dat programma door de medewerkers van de school en instelling gezamenlijk met de jongere uitvoeren.

Neem bij het ontwikkelen van het (dag)programma de volgende punten mee:

- Laat het (dag)programma lopen van bijvoorbeeld 8.00 – 20.00 uur
- Ontwikkel een programma voor 52 weken, waarbij in de 4 weken dat de school gesloten is, het programma door de aanwezige professionals wordt uitgevoerd.
- Draag gezamenlijk zorg voor doorlopende leerlijnen die gerelateerd zijn aan het ontwikkelingsperspectief van de jongeren.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

De jongeren weten 365 dagen per jaar wat het dagelijkse programma is en wie dat met hen zal vormgeven.

'Teylingereind werkt al jaren met een doorlopend dagprogramma van 52 weken, waarbij voor iedere jongere een programma beschikbaar is, ook als het volgen van onderwijs haast onmogelijk is. Deze jongens krijgen delen van de dag 1 op 1.'

Dit doorlopende programma wordt dagelijks, ook in de weken dat de school gesloten is, door professionals met de jongere uitgevoerd.

'Om te voorzien in een programma van 48 weken onderwijs zet de school medewerkers in van BJ Deurne die in bezit zijn van een onderwijsbevoegdheid. Deze medewerkers verzorgen gedurende de vakanties van het schoolpersoneel het onderwijs, geheel aansluitend op de leerlijn en het perspectief van de jongere. Samen met Cultureel werk en de jongeren wordt vervolgens het programma voor 52 weken gecompleteerd, iedere dag van 8 tot 21u.'



Terug naar schema doorlopend



De jongere neemt bij opname of plaatsing direct deel aan het dagprogramma.

Hoe realiseer je dat?

Stel voor alle jongeren, ongeacht leer- of ontwikkelingsniveau en (psychiatrische) problematiek een introductieprogramma samen waarbij de betrokken professionals zo snel als mogelijk met de jongere een voorlopig ontwikkelingsperspectief formuleren en daarop aansluitend een dagprogramma opstellen.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

De jongere neemt dezelfde dag nog deel aan het introductieprogramma en start op de eerstvolgende werkdag met het dagprogramma.

Binnen een week heeft de jongere een voorlopig ontwikkelingsperspectief.

'De jongens die in Teylingereind worden opgenomen in schoolvrije weken krijgen gewoon een intake die gericht zal zijn op het in kaart brengen van het uitstroomperspectief. Daarnaast nemen de activiteitenbegeleiders, werkmeesters en pedagogisch medewerkers de invulling van het dagprogramma voor hun rekening en kan iedere jongere direct starten met deelname aan het doorlopende dagprogramma.'



Terug naar schema doorlopend

Schema geïntegreerd



De instelling en school hebben en hanteren een visie op een geïntegreerd en ontwikkelingsgericht (dag) programma en daarmee op leren en ontwikkelen.



De jongere en zijn ontwikkelingsperspectief staan centraal.



Integraliteit is het mentale model van alle medewerkers. Iedereen draagt bij aan het succes van de behandeling van de jongere.





De instelling en school hebben en hanteren een visie op een geïntegreerd en ontwikkelingsgericht (dag)programma en daarmee op leren en ontwikkelen.

Hoe realiseer je dat?

Vul de gezamenlijke visie op behandeling en onderwijs aan met een visie op een geïntegreerd en ontwikkelingsgericht (dag)programma, alsmede een visie op leren en ontwikkelen.

Zorg dat deze visie breed door de organisatie gedragen wordt.

Stel een gezamenlijk beleidsdocument op van de instelling en school met daarin:

- Afspraken over een gezamenlijke intake.
- Afspraken over gezamenlijk vaststellen ontwikkelperspectief jongere op de 4 gebieden onderwijs, werk, vrije tijd en wonen.
- Afspraken over gezamenlijk ondersteunen van jongere bij behalen van dit ontwikkelingsperspectief en over de wijze waarop en met wie je dit evalueert.
- Afspraken over de wijze waarop instelling en school samenwerken met jongere en gezinssysteem.
- Afspraken over de gezamenlijke overlegstructuur op alle niveaus.
- Afspraken over maatwerk voor jongeren die (tijdelijk) onvoldoende profiteren van het groepsgerichte aanbod van instelling en school.
- Afspraken over integraal scholingsbeleid voor alle medewerkers binnen de instelling. Van training, (bij)scholing tot intervisie, gericht op eenheid van taal en gedrag, geven van feedback en versterken van de professionele attitude.
- Afspraken over samenwerken met de instanties (Jeugdhulpverlening, gemeente, onderwijs etc.) buiten de instelling, wie doet wat?
- Afspraken over veiligheidsbeleid voor jongeren en alle medewerkers.



Terug naar schema geïntegreerd



De instelling en school hebben en hanteren een visie op een geïntegreerd en ontwikkelingsgericht (dag)programma en daarmee op leren en ontwikkelen.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

Er ligt een gezamenlijk beleidsdocument van de instelling en school dat met alle medewerkers is gedeeld. Hierdoor weet iedereen wat zijn of haar rol en verantwoordelijkheid is in de uitvoering van het geïntegreerde dagprogramma. Instelling en school hebben met elkaar afspraken gemaakt en een dagprogramma ontwikkeld, dat zij gezamenlijk met de jongere uitvoeren. Alle medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor het gehele dagprogramma. Dus ook voor de jongeren die tijdelijk niet in een groep kunnen functioneren.

'Waarom het juist bij het Keerpunt zo goed werkt? spreek nooit over domeinen, "de wat is van wie vraag", maar zoek gezamenlijk naar de oplossing. Het uitgangspunt dat we het samen wel oplossen heeft een vruchtbare werk- en samenwerkingsrelatie opgeleverd. Net als een ritssluiting, moet alles en iedereen naadloos in elkaar grijpen om optimaal effect te genereren.'

Alle jongeren weten bij wie ze binnen de instelling terecht kunnen voor vragen over hun dagprogramma.

De jongere krijgt bij binnenkomst een intake die school en instelling gezamenlijk doen.

Met de jongere en gezinssysteem wordt het ontwikkelperspectief op de 4 leefgebieden vastgesteld.

'Bij de Vaart ontwikkelde men de basismethodiek. Uitgangspunt vormt het kernteam. Dit team bestaat uit 2 mentoren (school en groep), de jongere en de ouders. Zij formuleren gezamenlijk het perspectief op wonen, onderwijs & werk en vrije tijd. Dit perspectiefplan wordt uitgewerkt in 'My Box'.

De jongere krijgt van school en instelling gezamenlijk ondersteuning bij het behalen van dit ontwikkelperspectief.

De vorderingen van de jongere worden structureel gezamenlijk met jongere en gezinssysteem geëvalueerd. >>



Terug naar schema geïntegreerd



De instelling en school hebben en hanteren een visie op een geïntegreerd en ontwikkelingsgericht (dag)programma en daarmee op leren en ontwikkelen.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

>> Op alle niveaus in de organisatie vindt structureel gezamenlijk overleg plaats over het geïntegreerd werken en de uitvoering van het geïntegreerde dagprogramma.

Alle medewerkers instelling en school krijgen scholing die gericht is op eenheid van taal en gedrag, het geven van feedback en het versterken van de professionele attitude.

Medewerkers weten wie afspraken met instanties buiten de instelling maakt en zijn gekend in de afspraken die gemaakt worden.

Jongeren en medewerkers voelen zich aantoonbaar veilig in de instelling en school (d.m.v. frequent onderzoek leef-, leer- en werkklimaat).



Terug naar schema geïntegreerd



De jongere en zijn ontwikkelingsperspectief staan centraal.

Hoe realiseer je dat?

Stel een (dag)programma op met aandacht voor de volgende zaken:

- Medewerkers instelling en school bepalen samen met de jongere het ontwikkelingsperspectief (gericht op de 4 leefgebieden onderwijs, werk, wonen en vrije tijd).
- Stel de centrale vraag waarom de jongere gesloten geplaatst is. Wat was de aanleiding en waar moet dus gezamenlijk aan gewerkt worden? Wat is nodig om de noodzaak van geslotenheid weg te nemen? Werk middels het perspectiefplan aan:
 - een passende vervolgplek in het onderwijs en/of een baan;
 - een stabiele verblijfplaats;
 - een gedragsverbetering door afname van psychopathologie/ ontwikkelingsproblematiek;
 - het aanleren van vaardigheden gericht op meer zelfstandig functioneren;
 - het hebben van een vrijetijdsbesteding.
- Voer regelmatig met de jongere en ouders evaluatiegesprekken zodat zij voldoende zicht houden op de voortgang.
- Maak gezamenlijk de leerlijnen voor de sociale en emotionele ontwikkeling, van schoolse- sociale vaardigheden tot zelfstandigheid en zelfredzaamheid en voer die samen uit.
- Zorg er voor dat het programma afgestemd is op de capaciteiten van de jongere en dat de leerlijnen voor de cognitieve ontwikkeling en de gekozen opleiding aansluiten bij het uitstroomperspectief.
- Zorg dat het programma aansluit op de vaardigheden en interesse van de jongere.



Terug naar schema geïntegreerd



De jongere en zijn ontwikkelingsperspectief staan centraal.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

Iedere jongere is eigenaar van zijn ontwikkelingsperspectief en weet welke doelen hij/zij moet bereiken om dat te realiseren.

'De 'My Box' is voor iedere jongere gelijk maar het kernteam helpt de jongere bij het bepalen van het tempo en de volgorde. De jongere is eigenaar en heeft de regie op het behalen van de doelen, gericht op het duurzaam herstellen van de relaties met de omgeving: dus thuis, op school of werk en in de vrije tijd.'

De jongere wordt door medewerkers instelling en school ondersteund bij het werken aan zijn ontwikkelingsperspectief, dat gericht is op het behalen van de gestelde doelen op de gebieden onderwijs, werk, wonen en vrije tijd. Dat doen zij door gezamenlijk het opgestelde geïntegreerde programma uit te voeren.

Het programma is afgestemd op de capaciteiten, vaardigheden en interesse van de jongere en gericht op het realiseren van het ontwikkelingsperspectief.

Er vinden structureel gezamenlijke evaluatiebesprekingen plaats met jongere en zijn gezinssysteem.

'Bij Icarus werd de noodzaak van de plaatsing uitgangspunt. De behandeling stond vanaf dat moment centraal, en dat vergrootte automatisch de noodzaak tot samenwerking. Het onderwijsprogramma werd onderdeel van het perspectief van de jongere en in samenspraak geformuleerd en met de jongere en zijn ouders geëvalueerd in een gemeenschappelijke taal, de taal van samenwerken.'



Terug naar schema geïntegreerd



Integraliteit is het mentale model van alle medewerkers. Iedereen draagt bij aan het succes van de behandeling van de jongere.

Hoe realiseer je dat?

Alle medewerkers ondersteunen gezamenlijk de jongere bij het werken aan het ontwikkelingsperspectief (gericht op de 4 leefgebieden onderwijs, werk, wonen en vrije tijd), vanuit hun eigen professie en attitude. Als iedereen zich realiseert dat alleen in gezamenlijkheid het perspectief en de doelen bereikt kunnen worden, is samenwerken niet langer een opdracht maar een grondhouding. Geef medewerkers inzicht in elkaars rol/functie. Niet alleen door met elkaar mee te lopen maar ook door het te ervaren.

Stel een integraal scholingsplan op voor alle medewerkers. Van training, (bij) scholing tot intervisie. Gericht op inzicht in elkaars functie en rol en de wijze waarop men elkaar kan helpen/versterken.

Stel een integraal programma op, waarin behandeling/therapie is opgenomen naast onderwijs- en ontwikkelingsgerichte activiteiten. Laat medewerkers van elkaars professionaliteit gebruikmaken om de gezamenlijke doelen te bereiken. Denk hierbij weer aan de gezamenlijke leerlijnen.



Terug naar schema geïntegreerd



Integraliteit is het mentale model van alle medewerkers. Iedereen draagt bij aan het succes van de behandeling van de jongere.

Waar zie je aan dat het gerealiseerd is?

De jongere is betrokken bij de vormgeving van het door medewerkers gezamenlijk ontwikkelde geïntegreerd en ontwikkelings-gericht (dag) programma, waarin behandeling/therapie is opgenomen naast onderwijs- en ontwikkelingsgerichte activiteiten.

'In Hoenderloo heeft de werkgroep Integraal dagprogramma zich gebogen over de noodzakelijke verbinding tussen zorg- en onderwijsdoelen. De gemeenschappelijkheid zit vooral in het vormingsaspect van onderwijs, behandeling en vrije tijdsbesteding. Sport en bewegen gebeurt tijdens de lessen lichamelijke opvoeding maar ook binnen het voor de jongeren opgezette verenigingsleven. Zo leren ze, naast belangrijke lichamelijke inspanning, ook wat het betekent om lid te zijn van een sportclub; samenwerken en ontplooiën van competenties die essentieel zijn voor het realiseren van het toekomstperspectief.'

De jongere kent het programma dat hij dagelijks krijgt en krijgt daarbij ondersteuning van zowel instelling als school.

De jongere heeft zicht op zijn capaciteiten en mogelijkheden en leert zelfregulerende en sociale vaardigheden. Deze vaardigheden heeft hij nodig om de met hem opgestelde doelen, gericht op het zelfstandig functioneren in de maatschappij, te behalen.

Het (dag)programma wordt gezamenlijk door instelling en school uitgevoerd. Men kent elkaars rol met betrekking tot het realiseren van het perspectief van de jongere.

'Intermetzo heeft een integrale locatieraad. Een sterke eenheid die ieder besluit of beleidswijziging gezamenlijk uitdraagt. Dit heeft een heel positief effect op de integrale manier van werken. Samenwerken aan het perspectief van de jongere is al jaren niet het uitgangspunt maar het doel.'

Alle medewerkers nemen deel aan een integraal scholingsaanbod, van training, (bij)scholing tot intervisie, zodat zij de jongeren op dezelfde wijze benaderen en ondersteunen bij het behalen van de gestelde doelen.

'Het bouwen van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma vraagt om commitment van medewerkers en gaat dus over een cultuurverandering. Omdat het om een attitudeverandering ging werd de implementatie aan de leefklimaattafel besproken. Een structurele intervisieplek voor medewerkers van de Koppeling.'



Terug naar schema geïntegreerd

INTERVIEWS

Aanpak in de praktijk



**FC Teylingereind /
VSO de Burght**



**de Koppeling,
Jeugdzorg^{Plus} / VSO
het Koppeling College**



**JJI Lelystad,
Intermetzo / Edivier**



**Bijzonder Jeugdwerk /
VSO de Korenaer in Deurne**



**Horizon, de Vaart
Jeugdzorg^{Plus} / VSO Vaart
College**



**Jeugdzorg^{Plus} instelling
De Hoenderloo Groep /
Hoenderloo College**



**SJSJ Cadier en Keer, JJI
Keerpunt en JeugdzorgPlus
Icarus / VSO Alterius**





FC Teylingereind / VSO de Burght

In gesprek met Esther Overweter, bestuurder FC Teylingereind en Peter van de Oever, directeur VSO de Burght en manager dagprogramma.

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

Voor Teylingereind kwam de financiering voor 200 uren extra onderwijs, als antwoord op 1 van de adviezen van de commissie Nijhuis- Henkes, als een verrassing . De extra financiering behoeft geen volledig nieuw plan maar bood de mogelijkheid om de ingeslagen weg te vervolgen, een steun in de rug dus. Men kon verder met het proces naar zinvolle dagbesteding.

De directeur van de school heeft ook een aanstelling bij de instelling, van 8 uur om precies te zijn. Hij is aangesteld als manager dagprogramma (lid van met managementteam) en stuurt de medewerkers vrijetijdsbesteding (muziek, sport, mediatheek), Intensieve traject begeleiding, en is verantwoordelijk voor de vakantieprogramma's. Zover nog niets nieuws onder de zon, dit deed Teylingereind al voor de uitbreiding van de onderwijstijd.

Werkmeesters

Andere ontwikkelingen die al in gang waren gezet zijn de interne arbeidstraining-centrum, samenwerking met leerwerkbedrijven en het regionale arbeidstraining-centrum. Voor de uitstroomprofielen arbeid en dagbesteding² zijn werkmeesters aangesteld die in dienst zijn bij de instelling en daarom niet onder de onderwijs

CAO vallen. Het interne arbeidstrainingcentrum kent dan ook niet de reguliere schoolvakanties en zijn dan open. Het is de werkplek voor sommige jongens, zoals werken bij de facilitaire dienst en het onderhoudsteam.

Daarnaast heeft Teylingereind de laatste jaren fors geïnvesteerd in een intensief programma voor jongens die groepsongeschikt zijn of dermate veel last van hun beperking of stoornis hebben dat zij delen van de dag 1 op 1 begeleiding nodig hebben. Deze extra begeleiding op school werd voorheen gefinancierd uit de structurele onderbezetting op de groepen maar nu de groepen wat voller raken, een fenomeen dat zich in de zomer van 2015 voordeed, komt de extra bekostiging goed van pas om deze vorm van intensieve begeleiding te blijven bieden. Op de vraag hoe vervolgens de 200 extra uren onderwijs ingevuld gaan worden, met dus de complicerende factor dat een deel van de middelen nodig zijn om het bestaande programma te kunnen uitvoeren heeft men nog niet direct het antwoord maar raakt men ook niet in paniek.

Teylingereind werkt al jaren met een zinvol doorlopend dagprogramma van 52 weken., waarbij voor iedere jongere een programma beschikbaar is, ook als het volgen van onderwijs haast onmogelijk bleek. Op de onderwijsvrije weken zijn dus werkmeesters en activiteitenbegeleiders wel aan het werk. Er vinden dus tijdens de schoolvakanties wel degelijk onderwijsactiviteiten of onderwijsgerelateerde activiteiten plaats. Het is de bedoeling om de richtlijn van 1 week kerstvakantie en 3 weken zomervakantie te volgen. Verder zullen er dus onderwijsluwe weken zijn waarin wel een educatief of onderwijsgericht programma zal worden aangeboden. De jongens die worden opgenomen in schoolvrije en schoolluwe weken krijgen wel een intake



Terug naar interviews

die gericht zal zijn op het in kaart brengen van het uitstroomperspectief, en dus ook op de eventuele vervolgschool. Dit laatste geldt dus vooral voor de jongeren met uitstroomperspectief vervolgonderwijs.. Deze intake zal tijdens de afwezigheid van het schoolpersoneel uitgevoerd worden door personeel van de instelling.

Intentie

De instelling heeft de intentie om op 1 januari 2016 het nieuwe doorlopende programma te implementeren. Dat zou betekenen dat eerstvolgende schoolsluiting pas in de zomer zal gaan plaatsvinden. Gedurende de overige vakantieweken (voorjaarsvakantie, meivakantie) is er nog wel sprake van schoolsluiting, het onderwijsteam heeft vrij, maar nemen de activiteitenbegeleiders, aangevuld met de werkmeesters en pedagogisch medewerkers de invulling van het dagprogramma voor hun rekening.

De schoolsluiting beperken tot 3 weken zomervakantie en 1 week kerstvakantie gaat de instelling (nog) te ver. In de onderwijsluwe weken (tijdens de voorjaarsvakantie en meivakantie) zal er dus voor de jongeren wel beperkt onderwijs zijn, naast een uitgebreider activiteitenprogramma. verzorgd door medewerkers van de instelling zoals activiteitenbegeleiders, werkmeesters en pedagogisch medewerkers. De grootste uitdaging voor Teylingereind zit in het organiseren van een onderwijsaanbod van 1200 uur per jongere, nog even afgezien van of iedere jongere een dergelijk programma aankan³.

Uitstroomprofiel

Voor het uitstroomprofiel Onderwijs wordt er bekeken welke educatieve programma's zoals verschillende vaardigheidstrainingen, algemeen vormende activiteiten zoals interne stages, projecten e.d. aangemerkt kunnen worden als onderwijs. De onderwijsinspectie heeft op dit punt al laten weten naar het gehele programma te kijken en niet naar apart naar de 8 extra weken onderwijs⁴.

Voor de uitstroomprofielen arbeidsmarkt en dagbesteding zal de verhoging van het aantal onderwijsuren vooral gezocht worden in de leerlijnen arbeidsvaardigheden, de leer-werkplaats en tot slot deelname aan de algemeen vormende activiteiten in de onderwijsluwe weken. De aanwezigheid van de werkmeesters in de vakantieweken draagt nu al bij aan een hogere deelname aan onderwijs. Overigens geldt ook hier dat niet iedere jongere meteen in staat is om het volledige programma te volgen.

De toegenomen gemiddelde leeftijd (18,1) van de jongeren, sinds de invoering van het ASR, heeft tot een oververtegenwoordiging op de uitstroomprofielen arbeidsmarkt en dagbesteding gezorgd. Niet alleen vanwege de toegenomen leeftijd maar sinds die tijd zijn er ook vaker jongeren die reeds een startkwalificatie op zak hebben.

Een andere complicerende factor is de slechte aansluiting op de MBO's, met slechts 2 instroommomenten per jaar en uitgesproken wantrouwen naar ex-gedetineerde jongeren, maken dat er sneller dan voorheen wordt gekozen voor aansluiting op



Terug naar interviews

³ de onderwijstijd is 1200 uren op jaarbasis en de school moet voorzien in een aanbod van 1200 uren, het is echter wel mogelijk dat een jongere (tijdelijk) niet in staat is, vanwege zijn beperking of stoornis, om aan deze onderwijstijd te voldoen. Dit wordt dan beschreven in het perspectiefplan (OPP).

⁴ Toezichtkader VSO, voor gesloten instellingen JJI en Jeugdzorg^{plus} uitgebreid naar 48 weken, 1200 uren.

de arbeidsmarkt. Eenmaal aan het werk is het overigens voor een jongere ook gemakkelijker om eventueel weer een opleiding op het ROC op te pakken.

Leerlijnen

Om tot goede leerlijnen te komen op het uitstroomprofiel onderwijs is Teylingereind sterk afhankelijk van de omgeving, het OM en de rechtelijke macht spelen een rol, alsmede de eerder genoemde MBO's. Zolang eventuele schorsingsvoorwaarden en opgelegde beperkingen niet in samenspraak tot stand komen of (tijdelijk) opgeheven worden werken ze vaak tegen het perspectief van de jongeren en staan ze een betere samenwerking met de omgeving in de weg.

Voor de directie Teylingereind is de stip aan de horizon of de "droom" een volledig geïntegreerd behandelcentrum gebaseerd op de werkwijze van School2Care⁵ in Amsterdam.

Verregaand

Om tot een dergelijke mate van integratie te komen is volgens de directie een verregaand samengaan van onderwijs en behandeling noodzakelijk, bijvoorbeeld door de instellingsdirecteur ook verantwoordelijk te maken voor de school. De aansturing dus in 1 hand. Daarvoor is bestuurlijk lef nodig omdat één van de aangesloten besturen de andere partner mandateert en vertrouwen moet geven. Deze ontschotting zou het proces van integratie kunnen versnellen. Aangezien een dergelijke werkwijze nog

meer over cultuur dan structuur gaat is het belangrijk om met gedeelde waarden te werken. Niet de verschillen onderling en beperkingen van de aangesloten partners maar het perspectief van de jongere centraal.

Om in de toekomst meer op maat te kunnen werken is het van belang dagelijks in te kunnen spelen op de individuele behoefte van de jongere en planmatig te kunnen bouwen aan zijn (toekomstige) omgeving.

Pas dan kunnen professionals in de instelling mede verantwoordelijkheid dragen voor de bestendinging omdat de invloed ver buiten de instelling zal gaan reiken. Nazorg vanuit de instelling zoals gezinsbegeleiding, arbeidsbegeleiding, schoolbegeleiding, ambulante behandeling etc. Het geïntegreerde werken houdt dan niet op bij de poorten van de instelling maar gaat door totdat de jongere zijn leven weer op de rails heeft.



Terug naar interviews

⁵ School2care is een 8 tot 8 voorziening van stichting Altra voor jongeren in de leeftijd van 12 tot 18 jaar waar onderwijs, jeugdzorg en forensische behandeling integraal worden aangeboden.



de Koppeling, Jeugdzorg^{Plus} / VSO het Koppeling College

In gesprek met Frederique Coelman, directeur de Koppeling en Martijn Zaal, schoolleider VSO het Koppeling College en coach positief leef- en leerklimaat de Koppeling.

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

Voor Teylingereind kwam de financiering voor 200 uren extra onderwijs, als antwoord op 1 van de adviezen van de commissie Nijhuis- Henkes, als een verrassing . De extra financiering behoeft geen volledig nieuw plan maar bood de mogelijkheid om de ingeslagen weg te vervolgen, een steun in de rug dus. Men kon verder met het proces naar zinvolle dagbesteding.

In de Koppeling werd al geruime tijd gesproken over en vervolgens gebouwd aan een integraal en tegelijk doorlopend dagprogramma. Al vanaf het moment dat de instelling zou gaan uitbreiden met 4 groepen en er een 4e samenwerkingspartner kwam, LVB specialist Lijn5, werd de visie op de gesloten behandeling herzien. Vrijwel tegelijk met de nieuw gekozen besturingsfilosofie “ zelfsturende teams” van de uitvoerder van de jeugdzorg^{Plus}, te weten jeugdzorginstelling Spirit, werd deze nieuwe visie geïmplementeerd. Samen met de directies van partners Altra, Bascule en Lijn5 werd inhoud gegeven aan de maatschappelijke opdracht en de doelstelling om de noodzaak van geslotenheid weg te halen.

Dat was geen gemakkelijke weg, zeker niet omdat de nieuwe besturingsfilosofie, van zelfsturing en professionele verantwoordelijkheid centraal, de nodige aandacht en inspanning vroeg van de medewerkers en de directie. Enerzijds sturen op processen en tegelijkertijd sturen op de noodzakelijke gedrags- of cultuurverandering. Ruim 3 jaar later is de directie trots op waar ze staan en zich tegelijkertijd bewust van het grote veranderproces waar de instelling aan begonnen is. De grootste sinds de oprichting van de Koppeling.

Horizon

Op de vraag wat de stip op de horizon is werd dan ook met overtuiging geantwoord dat die stip constant veranderd ten gevolge van de ontwikkeling die de instelling doormaakt. De ambitie wordt niet naar beneden bijgesteld maar is door de betrokkenheid van alle professionals in de instelling juist steeds een beetje scherper gemaakt. Volgens Frederique Coelman zou het doel niet meer het weghalen van de noodzaak van geslotenheid moeten zijn maar het realiseren van perspectief op een diploma of een baan. Dat is wat uiteindelijk tot duurzame verbetering van de positie van de jongeren leidt. Een diploma en een baan bieden de grootste kans op zelfstandigheid en autonomie. Iedereen binnen de instelling zou zich met dat doel moeten bezighouden, van jongere tot directeur en van pedagogisch medewerker tot docent.



[Terug naar interviews](#)

De kracht van het behalen van een diploma/startkwalificatie of het hebben van een baan blijkt ook uit de verschillende onderzoeken die recent zijn uitgevoerd, waaronder het langlopende onderzoek naar het leef- en leerklimaat van Peer van de Helm. Martijn zaal beaamt dit. Als coach en trainer van School2Care werd hij inmiddels alweer 2 jaar geleden naar de Koppeling gehaald om de medewerkers van de leefgroepen te coachen bij het creëren van een positief leefklimaat. Ondertussen zijn de medewerkers onderwijs in dezelfde taal getraind en hebben zij in navolging van de leefgroepen een grote professionele autonomie en verantwoordelijkheid gekregen over het dagprogramma. Hij zegt bewust dagprogramma omdat in de Koppeling al een poos gekozen is voor het loslaten van de verschillende entiteiten. Het dagprogramma bestaat uit onderwijs, vrije tijdsbesteding en wonen in een groep, alle activiteiten richten zich op het inhoud geven aan zinvol onderwijs, behandeling en training richten zich op de noodzakelijke vaardigheden en inzichten om deel te kunnen nemen aan het dagprogramma en het herstellen van de relatie met ouders en overige gezinsleden.

Dagelijks

De betrokken professionals, van inmiddels 5 instellingen (sinds ook Arkin, GGZ instelling met expertise op verslaving is aangehaakt) geven dagelijks inhoud aan de bovenstaande doelen. Van een volledig geïntegreerd of doorlopend programma is volgens Coelman en Zaal nog geen sprake maar dat is wel de bedoeling. Omdat men al geruime tijd met de ontwikkeling van zo'n dagprogramma bezig was is er in de Koppeling een groot enthousiasme ontstaan over de extra bekostiging van 8 weken onderwijs. Deze extra bekostiging wordt dan ook vooral als rugwind

beschouwd. De ontwikkeling die was ingezet kan met grotere snelheid worden voorgezet. Het bouwen van een nieuw dagprogramma op een bijgestelde visie en doelstelling vraagt bovenal om commitment van medewerkers en gaat dus over een cultuurverandering.

Gezamenlijk

Dat proces is 2,5 jaar geleden ingezet met eerst een projectbegeleider en later een projectgroep. Het was de projectgroep dagprogramma die uiteindelijk een voorstel heeft geschreven en dat voorstel wordt momenteel geïmplementeerd. Omdat het bovenal om een gedragsverandering ging, een professionele attitude verandering: wij zijn gezamenlijk bezig om met de jongere zijn perspectief te realiseren, werd de implementatie aan de leefklimaattafel besproken. Een structurele intervisieplek voor medewerkers van de Koppeling, geleid door Martijn Zaal. Een plek waar alle dilemma's werden besproken in het Bouwproces van een leefklimaat waarin leren centraal staat. Zo heeft de school een naamswijziging ondergaan: i.p.v. Altra college, afdeling de Koppeling naar Koppeling College. Ook de docenten zijn op de eerste plaats medewerker van de Koppeling.

Men is zich bewust van de intramurale opdracht en constant op zoek naar de aansluiting met de "buitenwereld" zoals school, werk, wonen, gezin en vrienden. Zo heeft de school ervoor gekozen om niet uitsluitend onderwijs bevoegde medewerkers aan te nemen maar bij de uitbreiding van het team is gezocht naar professionals die passen bij de verschillende rollen die binnen het dagprogramma te onderscheiden zijn. Datzelfde geldt voor de leefgroepen waar één van de rollen van de pedagogisch



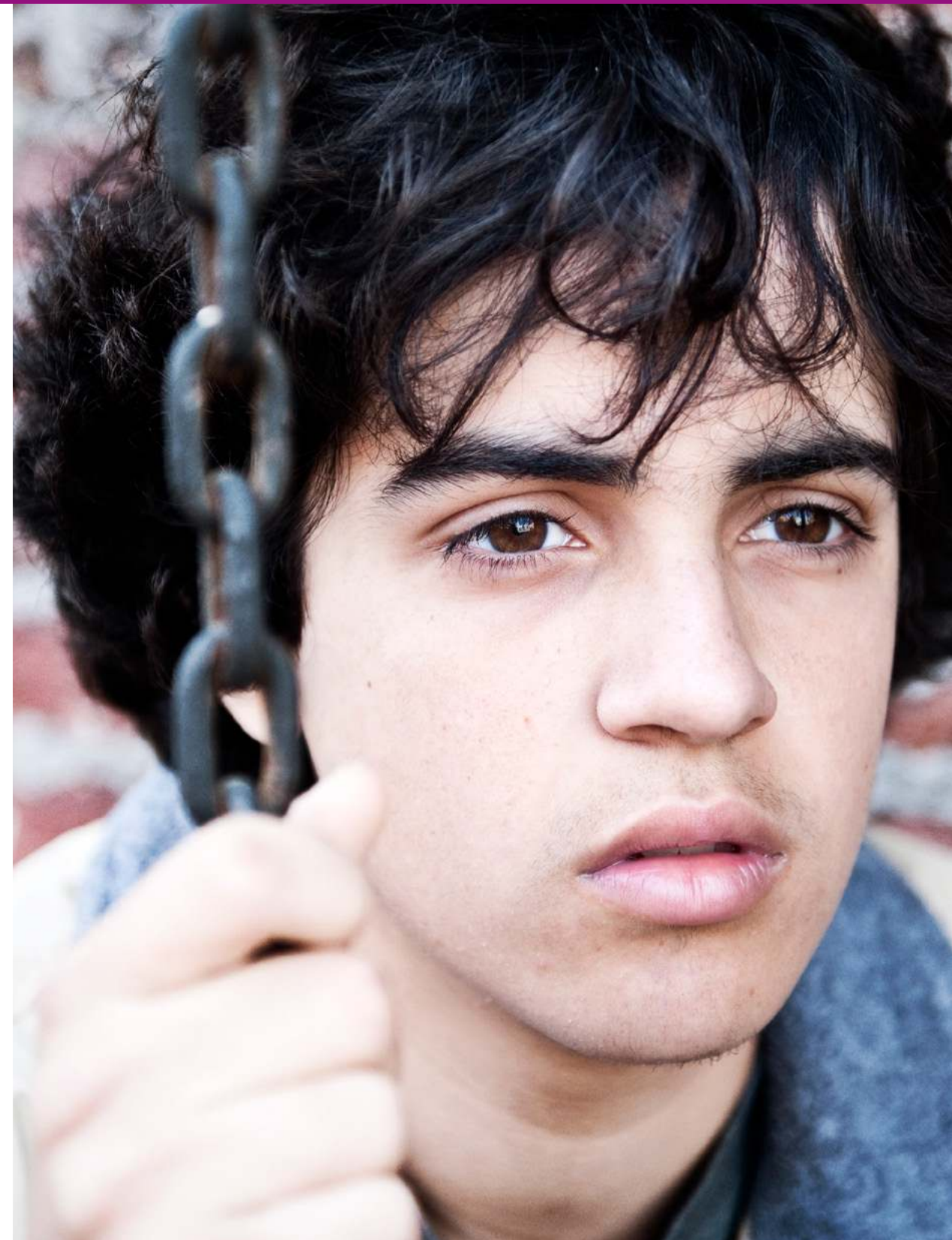
Terug naar interviews

medewerker ook huiswerkbegeleider is. De grootste uitdaging waar men in de Koppeling voor staat is, naast de cultuurverandering waarbij alle professionals zich inzetten t.b.v. het perspectief op diploma of een baan, de specifieke aandacht voor jongeren die niet tot nauwelijks tot leren komen binnen het bestaande aanbod of voor wie groepsbehandeling een contra-indicatie vormt.

Uiterste

Ook voor deze jongeren, die de betrokken professionals vaak tot het uiterste dwingen, zoekt de Koppeling naar een passend aanbod, passend bij hun perspectief en (beperkte) mogelijkheden. Daartoe is ook gezocht naar nieuwe behandelvormen en therapie en is men parallel aan dit implementatieproces gestart met de methodiekbeschrijving.

Wat is er nu concreet voor de jongeren veranderd? De Koppeling heeft de afgelopen 2 schoolvakanties (herfst en kerst) een programma gedraaid waarbij onderwijs en leren een plek hadden alsmede op leren gerichte activiteiten. Een dagprogramma dat was gebouwd door het onderwijs- en Vorming-Training en Vrijetijd-team (VTV) en werd uitgevoerd door alle aanwezige medewerkers. 1 week in de kerstvakantie was al het onderwijspersoneel op vakantie. Vooralsnog kunnen we voorzichtig stellen dat de Koppeling sinds de herfstvakantie beschikt over een doorlopend dagprogramma waarbij in de kerst- en zomervakantie de onderwijsprofessionals afwezig zijn en alle andere professionals het programma uitvoeren, ook voor de op leren gerichte activiteiten. De resterende 48 weken is het dagprogramma vormgegeven en uitgevoerd door alle betrokken professionals, met de kanttekening dat er gedurende een aantal weken minder onderwijsmedewerkers aanwezig zijn.



[Terug naar interviews](#)



JJI Lelystad, Intermetzo / Edivier

De basis voor de transformatie is gelegd!

In gesprek met Frits Diepenbroek, directeur onderwijs (Edivier) en Leo Visscher, afdelingsmanager en lid werkgroep geïntegreerd programma gericht op ontwikkeling van 48 weken (Intermetzo).

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

Intermetzo (voorheen Rentray) heeft sinds de oprichting een locatieraad die bestaat uit de instellingsdirecteur, de directeur onderwijs en de directeur behandeling.

Deels voortgekomen uit de projectgroep die was opgericht voor het opzetten van de instelling in aanbouw/opbouw. Een sterke eenheid die ieder besluit of beleidswijziging gezamenlijk draagt. Dit heeft de afgelopen jaren een heel positief effect gehad op de integrale manier van werken. Samenwerken aan het perspectief van de jongere is al jaren niet het uitgangspunt maar het doel.

Besluiten

Zo zijn er de afgelopen jaren diverse gezamenlijke besluiten genomen om inhoud te blijven geven aan de noodzakelijke behandeling, goed onderwijs en een zinvolle dagbesteding. De school is een belangrijk onderdeel van de behandeling. In eerste instantie uitte zich dat zelfs in de wijze waarop het onderwijspersoneel inhoudelijk werd aangestuurd door de behandel-verantwoordelijken/ orthopedagogen van de

leefgroepen. Dat werd echter een aantal jaren geleden door de onderwijsinspectie niet langer getolereerd en sindsdien heeft de interne school ook een eigen Commissie van Begeleiding. Vanaf dat moment werden de meer arbeidsgerichte activiteiten zoals stage gekoppeld aan het onderwijsperspectiefplan en aangestuurd vanuit de school. Al sinds 12 jaar kent Intermetzo een onderwijsprogramma van 44 weken, simpelweg door de beschikbare onderwijstijd over meer weken uit te smeren. Een lesweek telt 23 lessen verdeeld over 4 dagen. Op de woensdagen wordt er geen les gegeven. De jongeren hebben dan eenzelfde dag routine als in het weekend.

Voordeel

Voor de instelling en belangrijker nog de jongeren heeft dit, naast 44 weken onderwijs, nog een voordeel opgeleverd. Omdat er op de woensdagen geen dubbele diensten gedraaid werden kon de instelling blijven investeren in vak therapie. Een noodzakelijke behandelvorm voor de steeds complexer wordende populatie. Naast de orthopedagogische behandeling door pedagogisch medewerkers en psychiatrische behandeling door psychiater en psychologen/behandelverantwoordelijken was de inzet van vak therapeuten een waardevolle aanvulling van het behandelteam. Hoe de Intermetzo vervolgens de 48 weken onderwijs/52 weken doorlopend geïntegreerd dagprogramma wil gaan vormgeven is, na de bekendmaking van de extra financiering voor 8 weken onderwijs, belegd bij een werkgroep. Hierin waren alle interne disciplines vertegenwoordigd. De opdracht was het scheppen van randvoorwaarden voor een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma. De



Terug naar interviews

werkgroep heeft uiteindelijk een voorstel opgesteld dat is aangeboden aan de locatieraad.

Opgespiltst

Het voorstel: de school is in de zomer 3 weken volledig gesloten en het onderwijsteam is in tweeën opgesplitst waardoor de week voor en na de zomervakantie de school gedeeltelijk mee kan draaien in het dagprogramma. Verder is de school met kerst 1 week gesloten. De overige reguliere schoolvakanties worden volgens het oude 'breakweken-principe' ingevuld. Tijdens deze reguliere schoolvakanties, zoals de voorjaars- en meivakantie zijn wel steeds docenten aanwezig maar niet het voltallige onderwijsteam. Op deze manier kan er in gezamenlijkheid inhoud gegeven worden aan het dagprogramma en wordt de cao van de onderwijsmedewerkers gerespecteerd.

Inhoudelijk betekent dit dat er in de 'onderwijsluwe' weken, de weken dat er minder docenten aanwezig zijn en er dus geen volledig lesprogramma kan worden aangeboden, een gezamenlijk dagprogramma zal zijn. Een programma dat is samengesteld door de interne school en wordt opgehangen aan verschillende thema's die een relatie hebben met de algemene onderwijsdoelen. De eerste themaweek tijdens de reguliere voorjaarsvakantie gaat over gezondheid. Alle ontwikkelingsgerichte en ontspanningsactiviteiten zijn gericht op de verschillende elementen die met gezondheid te maken hebben: koken/voeding, sport/fitness en spel, cultuur en ontspanning zoals dans en rap. Voor de themaweken wordt ook een beroep gedaan op de expertise en inzet van YIP (Young in Prison). Iedere themaweek zal met de jongeren, uitvoerders en de werkgroep geëvalueerd worden.

Samengevat zal het doorlopende dagprogramma in Intermetzo er als volgt uit gaan zien: 44 weken per jaar is het huidige dagprogramma van kracht, 4 onderwijsluwe weken worden in gezamenlijkheid vormgegeven en aangeboden en tot slot is de school 4 weken per jaar gesloten en wordt het dagprogramma verzorgd door de activiteitenbegeleiders, pedagogisch medewerkers aangevuld met externe inzet. Alle dagen van het jaar zijn de onderwijsfaciliteiten tot de beschikking van de jongeren dus ook in de weekenden en schoolvrije weken kan er gebruik gemaakt worden van lokalen en leermiddelen.

De locatieraad heeft met het voorstel ingestemd en het nieuwe programma is per 1 januari 2016 geëffectueerd.

Toetsingskader

Op de vraag of de uitbreiding met 4 weken ontwikkelingsgerichte activiteiten voldoet aan het inmiddels bekend gemaakte toetsingskader (1200 uren onderwijs en ontwikkelings-gerichte activiteiten verdeeld over 48 weken, wat betekent gemiddeld 25 uur per week) zijn Diepenbroek en Visscher van mening dat de daaraan voldoet. Het dagprogramma zoals het nu is vormgegeven voorziet in 44 weken van 23 uur en gedurende de 4 themaweken wordt een andere dag routine aangehouden en is er naast onderwijs en ontwikkelingsgerichte activiteiten ook ruimte voor ontspanning. Diepenbroek vult aan dat er gedurende de 48 weken ook in gezamenlijkheid invulling wordt gegeven aan de TOPS trainingen, deze worden door Intermetzo / Stedenschool nu niet meegeteld als onderwijstijd maar vallen binnen het toetsingskader wel onder onderwijs- en ontwikkelingsgerichte activiteiten. Liever had Diepenbroek



Terug naar interviews

gezien dat de ministeries eerst met andere items uit het adviesrapport van de commissie Nijhuis/Henkens aan de slag waren gegaan. Bijvoorbeeld het vraagstuk van de dubbele inschrijving voor de 'kortverblijfjongeren' zodat alle inspanningen in geslotenheid niet weglekken zodra de jongere de instelling verlaat en nergens meer terecht kan.

Uitdaging

De afgelopen jaren is de uitdaging om met onderwijs aan te sluiten op de mogelijkheden van de jongeren alleen maar gecompliceerder geworden. De komst van het adolescentenstrafrecht, specialisering binnen de instelling met VIC-groepen, toename van jongeren met een verstandelijke beperking en grotere vertegenwoordiging van zware criminaliteit als gevolg van de scheiding JJI-Jeugdzorg^{Plus} en het vaker opleggen van alternatieve straffen in plaats van detentie vraagt veel creativiteit van de docententeams die eerder kleiner dan groter zijn geworden.

Meer uren onderwijs is volgens Diepenbroek en Visscher niet het enige antwoord op de verbetering van het onderwijs binnen de gesloten instellingen. Investeren in branchegerichte opleidingen, zoals men bij Intermetzo en de Stedenschool heeft gedaan en constant blijven werken aan de interne samenwerking wel. Het is soms voor een jongere beter om meer persoonlijke begeleiding te krijgen van pedagogisch medewerkers of therapeuten. Door intern heel goed samen te werken hopen zij de ingeslagen weg naar een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma vorm te geven. Er moet een cultuur ontstaan waarbij samenwerken de maat is. Dit 'wij-

denken' vinden Diepenbroek en Visscher de grootste uitdaging voor de instelling, dit moet slagen om de gestelde kwaliteitsverbetering, zoals beoogd met meer uren onderwijs, te bereiken. In het verleden waren docenten gekoppeld aan de leefgroepen. Voor de onderlinge afstemming en focus op het behandeltraject ideaal maar onderwijsinhoudelijk niet in stand te houden. Het was voor de leefgroep-docent onmogelijk om verantwoordelijkheid te dragen voor alle vakken op alle leerniveaus. Dat deed geen recht aan het onderwijsperspectief. De verandering naar een onderwijsteam dat beter kon aansluiten op de verschillende leerniveaus was het beste besluit al plaatst men direct de kanttekening dat jongeren ongeacht hun capaciteiten vooral op basis van groepsdynamische- en sociale processen een leerrichting kiezen, ondanks de lichte toename van interesse voor de branchegerichte opleidingen zoals het behalen van een diploma voor lasser of fitness-instructeur.

Tot slot is men trots op het feit dat er de komende voorjaarsvakantie wordt gestart met het nieuwe programma. Diepenbroek en Visscher hebben er vertrouwen in dat het gaat lukken. Op basis van de in het verleden opgebouwde voorsprong (44 weken onderwijs per jaar) is de stap voor Intermetzo te overzien.

Om aan te geven hoezeer de instelling en de school samen bouwen aan een 'wij-cultuur' illustreert Diepenbroek een voorbeeld uit het langlopende onderzoek naar leef-, leer- en werkklimaat (dr. P. Van der Helm) waarbij de samenwerking onderdeel van het onderzoek is.



[Terug naar interviews](#)



Bijzonder Jeugdwerk / VSO de Korenaer in Deurne

In gesprek met Paul Rutten en Jurgen van Gerwen, directie onderwijs VSO de Korenaer (Aloysiusstichting), en Maartje van Esch en Leon Vallen, clustermanager en teamcoach/projectleider (BJ Deurne).

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

Voortgekomen uit vakinternaat Vreekwijk is Bijzonder Jeugdwerk (voorheen BJ Brabant) een instelling met een lange traditie als het gaat om vakgericht onderwijs en opvoeding voor kwetsbare jongeren.

De instelling in Deurne heeft 70 open residentiële plekken en 39 Jeugdzorg^{plus} plekken. De extra middelen die het ministerie van OCW beschikbaar heeft gesteld om 48 weken onderwijs te realiseren zijn alleen voor de Jeugdzorg^{plus}-plekken. Dat stelde de directie van VSO de Korenaer en BJ direct voor een uitdaging aangezien op de school en bij het samenstellen van het dagprogramma geen onderscheid wordt gemaakt tussen de jongeren, ongeacht hun status. De school verzorgt het onderwijs voor de gesloten en open geplaatste jongeren en heeft als VSO ook leerlingen die op basis van een regionaal afgegeven toelaatbaarheidsverklaring (TLV) deelnemen. De leerlingen worden op basis van hun leeftijd en vaardigheden in een klas/leerlijn geplaatst die bij hen past. Voor de groep leerlingen die niet in de instelling wonen geldt dat zij de reguliere schoolweken volgen, maar de jongeren die in de instelling verblijven, open of gesloten geplaatst, volgen 52 weken dagprogramma waarvan sinds de kerst 48 weken onderwijs. De extra bekostiging voorziet niet in een uitbreiding naar 48 weken

onderwijs voor alle leerlingen terwijl de directies van VSO de Korenaer en Bijzonder Jeugdwerk wel die ambitie hebben. Kanttekening hierbij is wel dat een groot deel van de jongeren in de schoolvakanties verlof krijgt en de instelling verlaat, waardoor ruimte is om open geplaatste leerlingen ook deel kunnen nemen aan de uitbreiding van het onderwijsaanbod.

Activiteitenaanbod

BJ locatie Deurne heeft al enige jaren een zeer uitgebreid activiteitenaanbod, dat wordt vormgegeven en uitgevoerd door de afdeling cultureel werk (CW). Een centrale voorziening binnen de instelling. Op het weidse terrein van dit voormalige vakinternaat zijn naast een professioneel opgezet CW (inclusief een muziekstudio), ook een Agrarisch Zorgbedrijf.

Het CW speelt een belangrijke rol in het dagprogramma van de jongeren. Samen met het onderwijsaanbod van de interne school, met lesdagen van 5,5 uur, voorziet het CW in maatschappelijke en cultureel vormende activiteiten die in relatie staan tot het onderwijs. Het dagprogramma voorziet in een 8 tot 9 programma (was voorheen 8 tot 8). Het aanbod bestaat uit diverse vaardigheidstrainingen, beeldende vorming, muziek, sport en spel en verschillende bivakken (kampen). Deze laatste vinden meestal in de schoolvakantieweken plaats voor jongeren die toestemming hebben van de kinderrechter en variëren van intensiteit, thema, lengte en plek, in binnen- en buitenland. Er zijn zelfs kampen waarbij ook de ouder(s) meegaan. De orthopedagogische behandeling wordt uitgevoerd door de pedagogisch medewerkers



Terug naar interviews

van de leefgroepen aangevuld met (o.a. psychiatrische behandeling door psychologen, vaktherapeuten en trainers). Naast eigen behandelaars werkt BJ hierbij samen met GGZ Eindhoven. Het dagprogramma wordt voor de jongeren uit deze drie hierboven beschreven elementen samengesteld: onderwijs-ontwikkelingsgerichte activiteiten-behandeling en begeleiding. Voor iedere jongere wordt het dagprogramma afgestemd op de persoonlijke behoefte en talent. Het toekomstplan van de jongere wordt in gezamenlijkheid opgesteld. Momenteel heeft de instelling daar nog twee intakes voor nodig maar er wordt toegewerkt naar een intake.

Afgestemd

Het onderwijs wordt zoals gezegd verzorgd door VSO de Korenaer. Het onderwijsaanbod van de school wordt afgestemd op de behoefte van de leerling waarbij een actieve deelname van de jongere wordt gevraagd. De jongere wordt niet alleen actief betrokken bij het onderwijsleerproces, maar wordt verantwoordelijk gemaakt voor zijn of haar eigen ontwikkeling. Het schoolteam wordt getraind in de methode Pedagogisch Tact en dat helpt de professionals bij het vergroten van de autonomie van de leerling.

De school beschikt over een Open Leer Centrum (OLC) waar leerlingen naar gelang behoefte of noodzaak zelfstandig aan het werk gaan. Wanneer de leerling bijvoorbeeld een achterstand heeft opgebouwd die moet worden ingehaald of zelf behoefte heeft aan een rustige studieplek, dan biedt het OLC de uitkomst.

In samenwerking met het CW en het MBO (Gilde Opleidingen en Graafschap College) heeft de school de vakopleidingen vormgegeven. Deze MBO scholen zorgen voor de

theoretische en praktische examinering en het CW geeft samen met de vakdocenten en de lokale middenstand de interne- en externe stages vorm. Op die manier kunnen ook de jongeren van BJ op een volwaardige manier vakonderwijs volgen. De interne en externe stages lopen gedurende de schoolvakanties gewoon door, als zijnde een arbeidsplek.

Voorzien

Om als onderwijsinstelling te voorzien in een onderwijsprogramma van 48 weken voor een deel van de leerlingen (Jeugdzorg^{Plus}) hebben VSO de Korenaer en BJ de volgende keuze gemaakt:

De school heeft de extra middelen vertaald naar extra formatie. Voor de 8 extra weken onderwijs huurt VSO de Korenaer medewerkers in van BJ (werkzaam als pedagogisch medewerker of cultureel werker maar wel in bezit van een onderwijsbevoegdheid). Deze medewerkers verzorgen gedurende deze 8 weken het onderwijs voor de jongeren. Om ervoor zorg te dragen dat deze onderwijsuren niet op zichzelf komen te staan maar geheel aansluiten op de leerlijn en het perspectief van de jongere vindt er steeds voorafgaand aan de vakantieweken van de docenten van VSO de Korenaer een overdracht plaats tussen school, CW en de jongere. De extra weken onderwijs worden ingevuld met AVO-vakken, expressievakken, Lichamelijke opvoeding, stage en activiteiten gericht op ontwikkeling. Vooralsnog zullen alleen de Jeugdzorgplus-leerlingen gedurende de acht weken het programma volgen, maar het blijft de ambitie om voor alle jongeren een zinvol op ontwikkelingsgericht dagprogramma vorm te geven.

In BJ Deurne hebben de jongeren 52 weken per jaar een doorlopend dagprogramma waarvan 40 weken een intensief onderwijsprogramma wordt geboden, 8 weken een



Terug naar interviews

aangepast onderwijsprogramma waarbij het ontwikkelingsperspectief leidend is en er 4 weken geen onderwijs. Er is geen onderwijs gedurende 1 week kerstvakantie en 3 weken zomervakantie.

Centraal

De samenwerkende organisaties binnen en buiten BJ locatie Deurne geven gezamenlijk inhoud aan een geïntegreerd programma waarbij de bedreigde ontwikkeling van jongeren centraal staan. Een samenwerking die essentieel is voor het welslagen van de behandelperiode. De Instelling bedient heel zuidelijk Nederland, van Limburg-Brabant tot en met Zeeland. Aansluiten bij lokale of regionale voorzieningen voor de jongeren is daarom van groot belang aangezien de jongeren uiteindelijk terug zullen keren naar huis of de omgeving waar ze vandaan komen. Het is daarom van belang dat BJ en VSO de Korenaer niet alleen regionaal sterk zijn in samenwerking maar ook in verbinding staan met de uitvoeringsorganisaties uit de verschillende provincies. Door de decentralisaties in het sociaal domein zijn deze samenwerkingen er niet gemakkelijker op geworden. Dit vraagt om grote creativiteit en vasthoudendheid voor BJ en VSO de Korenaer. In de ogen van de directie de grootste uitdaging voor dit moment.

De school ziet het dan ook als een logisch vervolg dat er meer gaat worden samengewerkt met andere scholen van de Aloysiusstichting om de begeleiding van de jongeren te optimaliseren, bijvoorbeeld door het bundelen van expertise op het gebied van arbeidstoeleiding en stage.

Predicaat

VSO de Korenaer, locatie Deurne heeft sinds 2015 het predicaat Excellente school. Een prestatie waar de directie terecht erg trots op is. Een collectieve verdienste die op basis van jarenlange drang naar verbetering van het onderwijs, door constant op zoek te zijn naar vernieuwing (zoals digitaal onderwijs via Ipads en 21st Century Skills) en door ondernemend te zijn is behaald. Het predicaat is een opsteker voor het onderwijsteam maar bovenal een bevestiging van de goede samenwerking die is opgebouwd met de instelling en de jongeren. De interne samenwerking staat centraal, de gezamenlijke verantwoordelijkheid die wordt gedragen over het welzijn van de jongeren is essentieel, bijvoorbeeld bij opstaan, naar school gaan en bij conflicten. Om de relatie goed te houden is het noodzakelijk daar dagelijks in te investeren.



[Terug naar interviews](#)



Horizon, de Vaart Jeugdzorg^{Plus} en VSO Vaart College

In gesprek met Bert Koetze, directeur de Vaart, en Hermien Steenberg, manager VSO Vaart College.

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

Het gebouw is als uitbreiding van JJI Teylingereind neergezet maar nooit door DJI in gebruik genomen. In plaats daarvan is Jeugdzorg- en onderwijsinstelling Horizon er de Jeugdzorg^{Plus} instelling de Vaart gestart. Aanvankelijk verzorgde de Aloysiusstichting het onderwijs in de Vaart en Horizon het onderwijs in JJI Teylingereind. Na een ruil in 2013 was Horizon in z'n geheel verantwoordelijk voor Jeugdzorg^{Plus} instelling de Vaart. Het management van de stichting had inmiddels de ambitie uitgesproken om onderwijs en jeugdzorg in al haar geledingen te verbinden. Het verschil kon zo gemaakt worden.

Stap

De eerste stap richting deze integratie bij de Vaart was het aanstellen van 1 directeur voor zowel de zorg als voor het onderwijs. Ruim 2 jaar geleden werd Bert Koetze directeur en het speerpunt voor de organisatie was de onlangs ontwikkelde basismethodiek in de Vaart te implementeren. De basismethodiek is ontwikkeld door verschillende professionals van binnen en buiten de stichting, van orthopedagogen, psychologen en onderzoekers. Het uitgangspunt van deze methodiek is het kernteam. Dit team bestaat uit een pedagogisch medewerker, een docent (beide mentoren van de jongere), de jongere en de ouder(s). Zij formuleren gezamenlijk het perspectief op wonen, onderwijs & werk en vrije tijd.

Het gezamenlijke perspectiefplan is de spil binnen de basismethodiek en wordt uitgewerkt in 'My Box'. Een map die voor iedere jongere de te verwerven competenties bevat. De ouders hebben hun eigen box met gestelde doelen. Het is dus in feite een behandelplan dat is opgebouwd uit te volgen trainingen (sociale vaardigheden, agressieregulatie etc.), therapieën (zoals cognitieve gedragstherapie, systeemtherapie etc.) en competenties (zelfredzaamheid, schoolse vaardigheden, algemene beroepsvaardigheden, doorzettingsvermogen etc.).

Kernteam

De 'My Box' is voor iedere jongere gelijk maar het kernteam helpt de jongere bij het bepalen van het tempo en de volgorde van de te ontwikkelen competenties. Op die manier blijven jongeren gemotiveerd om aan hun portfolio of 'My Box' te werken. Eenzelfde tempo en volgorde voor iedereen doet geen recht aan de ontwikkeling die een jongere doormaakt. Op deze manier werken alle disciplines binnen de Vaart met de jongere samen en houdt het kernteam de ontwikkeling bij. Iedere 6 weken presenteert de jongere de voortgang aan het kernteam.

Dit draagt bij aan het persoonlijk meesterschap en eigenaarschap. De jongere is eigenaar van de 'My Box' en heeft optimale regie op het behalen van de doelen uit het perspectiefplan. Het plan is niet alleen gericht op het wegnemen van de noodzaak van geslotenheid maar vooral ook gericht op het duurzaam herstellen van de relaties met de omgeving waarin de jongere en het gezin functioneren: dus thuis, op school of werk en in de vrije tijd. De periode van geslotenheid wordt daarom gevolgd door (intensieve)



[Terug naar interviews](#)

ambulante begeleiding. De komende periode gaat De Vaart meer de nadruk leggen op de periode na de behandeling. Hier worden de gezinsbegeleiders op ingezet.

Wijken

De trajectbegeleiding in de intensieve jeugdzorg wordt overigens behoorlijk gefrustreerd door de decentralisatie van de jeugdzorg. Een eenduidige werkwijze is ver te zoeken nu de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de wijze waarop de jeugdhulp in wijken of buurten vorm krijgt. Bij de Vaart probeert men om vanuit de eigen visie op integratie van zorg en onderwijs samen te werken met de lokale wijkteams.

Om de basismethodiek optimaal te ondersteunen en de kracht van de kernteams te versterken heeft de directie van de Vaart besloten om de integrale werkwijze anders aan te vliegen. Het dagprogramma, met name het onderwijsdeel, kon versterkt worden door pedagogisch medewerkers (specialisten in gedrag) toe te voegen aan het schoolteam. Aanvankelijk koos men 1,5 jaar geleden voor een 'vrijwillige' deelname. Van iedere leefgroep (10 in totaal) zou 1 pedagogisch medewerker mee kunnen gaan draaien in het schoolteam. Er bleek geen vaste aanwezigheid, hiervoor moesten pm-ers naar school. De vrije keuze om mee te draaien in het dagprogramma had voor- en nadelen. Deze dagdiensten waren van maandag tot en met vrijdag en zoals gezegd alleen overdag. Voor pm-ers die op zoek waren naar regelmaat een welkome uitkomst en daarnaast hadden de pm-ers een inhoudelijke meerwaarde voor het dagprogramma. Nadeel was dat deze diensten niet meer in aanmerking kwamen voor onregelmatigheidstoelage en dit een terugval in salaris betekende. En de directe collega's op school kregen voor dezelfde taken en werkzaamheden, zo werd het beleefd in ieder geval, veel meer vakantie.

Tot slot was niet iedere docent even enthousiast bij het idee van een pm-er als ondersteuner in de les. Men voelde zich gecontroleerd en beoordeeld. Achteraf gezien was dit wel de juiste stap naar het wegnemen van onzichtbare muren en het openen van 'gesloten' deuren. Vanaf het moment dat de meerwaarde van een pm-er in de les werd ervaren was deze cultuuromslag een feit. Inmiddels zijn de docenten niet alleen gewend aan pedagogische ondersteuning in de les (en aan het krijgen van feedback) maar is men zelfs verontwaardigd wanneer er even geen pm-er beschikbaar is. Na een periode van vrijwillig meedraaien in het schoolteam is de afgelopen zomer de stap gemaakt naar een formeel benoemingstraject.

Binnen De Vaart bestaat de functie School- pm-er. De functie is bewust niet tot op de puntkomma uitgeschreven maar gaat over een roldifferentiatie in de functie pm-er. Er heeft een formele benoemingsprocedure plaatsgevonden, van vacature tot sollicitatiebrieven en gesprekken. Dat heeft de instelling 8 schoolpm-ers opgeleverd, die onder de cao jeugdzorg vallen (de onregelmatigheid is afgebouwd in fases). Uiteindelijk heeft dus niet iedere leefgroep een schoolpm-er (er zijn 11 leefgroepen). De schoolpm-ers starten hun dienst gelijk met de pm-er van de leefgroep en helpen bij het opstarten van de dag maar blijven gekoppeld aan de school. Deze schoolpm-er bleek al snel het 'cement' tussen de verschillende bouwstenen van het dagprogramma en de verschillende disciplines te zijn. Een bruggenbouwer die multidisciplinair te werk ging. Onder de pm-ers is een onderscheid te zien tussen 'doeners' en meer theorie georiënteerden. Aanvankelijk had de instelling met de start van de basismethodiek en de 'My Box' nog wel wat cultuurproblemen. Zo was en is een pm-er op de groep van 2 jongeren mentor, maar een mentor van school heeft dat voor een hele klas, dus voor



Terug naar interviews

10 leerlingen. De werkwijze van de kernteams betekende voor de schoolmentoren een intensivering van de werkzaamheden. De reden dat deze investering toch werd gepleegd had voor het grootste deel te maken met het effect van de werkwijze van de kernteams op de motivatie en positieve ontwikkeling van de jongeren.

Werken

De intensieve en geïntegreerde aanpak leek te werken. Al lukt het helaas nog niet om het volledige kernteam, met name de onderwijsmentoren bij alle 6-wekelijkse presentaties aanwezig te laten zijn. Rooster-technisch geeft dat nog de nodige problemen, lestaken gaan immers voor. Op dit moment (in 2016) wordt gestreefd naar een percentage van 70% van alle presentaties die in het bijzijn van het volledige kernteam gehouden. Het is uiteraard de ambitie dat het volledige kernteam altijd aanwezig is bij de presentatie van de jongere. De mentoren hebben hiervoor extra 'handen' (in de vorm van een schoolpm-er) gekregen.

Naast de komst van deze schoolpm-er is de Vaart ook verder gaan bouwen aan een volledig doorlopend en geïntegreerd dagprogramma. Het '8 tot 8' programma bestaat sinds vorig jaar zomer, feitelijk gelijk met de introductie van de basismethodiek en de 'My box'. Iedere jongere beschikt van opstaan tot naar bed gaan over een zinvol en doorlopend programma bestaand uit onderwijs & leren en ontwikkeling & training. Vaktherapeuten hebben diensten die tot 19.00 uur lopen, zodat er na schooltijd voldoende tijd is voor therapie. "Verveling en niets doen zijn definitief uit het curriculum verdwenen" volgens Koetze. De kostbare tijd die tot de beschikking van de professionals staat moet optimaal worden benut. Tegelijkertijd is de directie nog niet tevreden over

de volledige inhoud en de wijze waarop het programma vorm krijgt. Met de komst van 48 weken onderwijs is er wel een noodzakelijke rugsteun gekomen voor het beleid van de Vaart. In tegenstelling tot veel andere instellingen is het dagprogramma binnen de Vaart 48 weken met onderwijs en 4 weken: 3 weken zomer en 1 week met kerst is het schoolteam collectief met verlof.

Doorlopend

Men heeft sinds 1-1-2016 verschillende vakgroepen ingesteld en iedere vakgroep zorgt zelf voor een doorlopend curriculum en draagt in overleg met de manager onderwijs / directie zorg voor een adequate bezetting om het programma te draaien. Naast een uitbreiding van het onderwijsteam (uit de extra onderwijsmiddelen) kan een beroep gedaan worden op de schoolpm-ers en de pm-ers van de leefgroepen. De vakgroepen hebben een positief effect op de structuur van het dagprogramma en grote invloed op de cultuur. (De Vaart neemt drie keer per jaar deel aan de onderzoeken naar positief leef-, leer- en werkklimaat van Peer van der Helm).

De volgende vakgroepen zijn ingesteld: Algemeen Vormend Onderwijs (AVO), Techniek & Culturele Kunstzinnige Vorming (CKV), Sport en Consumptief. Sindsdien kunnen docenten dus ook buiten de landelijke schoolvakanties op vakantie. Het extra budget gaat naar de vakgroepen, zodat deze gemakkelijker de bezetting rondkrijgen. Vooralsnog betekent dit dat de cao gewoon gevolgd kan worden. Nadeel voor zover dat als een nadeel kan worden aangemerkt zijn het wegvallen van gezamenlijke teammomenten en teamscholing, omdat het onderwijsteam nooit compleet is. Alle docenten hebben een persoonlijk ontwikkelplan en agenda. Gezamenlijke



Terug naar interviews

deskundigheidsbevordering van zorg en onderwijs worden als zeer nuttig ervaren. Iedere medewerker krijgt standaard een weerbaarheidstraining.

In mei wordt het project van de Vaart geëvalueerd en wordt beslist of bovengenoemde werkwijze voortgezet wordt.

De instelling heeft al jaren veel moeite om geschikt (onderwijs)personeel te vinden. De extra middelen van OCW voor de 48 weken onderwijs worden daarom enerzijds ingezet in fte's en deels als opleidingsbudget voor bijvoorbeeld schoolpm-ers die een docentenopleiding willen volgen, of voor docenten die zich willen specialiseren in ontbrekende disciplines of vakken. Bijvangst van deze keuze is het ontstaan van een carrièrepatroon. Men kan als het ware intern doorgroeien, terwijl de belangrijkste vaardigheden voor het werken in geslotenheid reeds aanwezig zijn. Het is namelijk heel specialistisch werk dat niet voor iedere docent is weggelegd. Daarnaast is het nieuwe dagprogramma gebaat bij medewerkers met een flexibele inzet en een arbeidsethos dat past bij de cultuur van de Vaart.

Roosters

De grootste uitdaging voor de komende tijd blijft het organisatorische aspect zoals kloppende roosters maken waarbij alle leden van de kernteams tijd hebben om de 6 wekelijkse presentaties van de jongeren bij de te wonen en het programma doorgang kan vinden (een uitdaging met de vrij opneembare vakanties van de docenten) en tot slot het constant onderhouden van de cultuur waarbij men gezamenlijk bouwt aan een positief leefklimaat. Het werken met 2 verschillende cao's wordt als nadelig ervaren, omdat men vanuit de onderwijs cao veel meer vakantie-uren heeft dan vanuit de jeugdzorg cao.



[Terug naar interviews](#)



Jeugdzorg^{Plus} instelling De Hoenderloo Groep / Hoenderloo College

In gesprek met Erwin Duits, directeur jeugd en Arjan Steenbeek, locatieleider onderwijs.

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

De Hoenderloo Groep is onderdeel van Pluryn, een grote landelijke instelling voor behandeling en ondersteuning bij leren, werken, burgerschap, wonen en vrije tijd. De gespecialiseerde jeugdhulp bij de Hoenderloo Groep is opgedeeld in open Jeugdzorg en Jeugdzorg^{Plus}. Op de locatie Hoenderloo (DHG) verblijven jongeren met zeer complexe (gedrags)problemen. Bij deze landelijk werkende instelling kunnen jongeren terecht voor specialistische 24 uurszorg. In een unieke, veilige omgeving ontvangen zij een programma op maat, dat behandeling, leren, werken, burgerschap, wonen en vrije tijd aan elkaar verbindt. De jongeren wonen in leefgroepen of gezinsgroepen op het terrein. Speciaal onderwijs volgen zij op het Hoenderloo College. Ook GGZ diagnostiek en GGZ therapie & training is beschikbaar op het eigen terrein. De jongeren in de Jeugdzorg^{Plus}, ofwel gesloten jeugdhulp, verblijven op de locatie Kop van Deelen (DHG) en kunnen daar terecht met een gesloten machtiging via de rechter. De behandeling is tijdelijk en in de vorm van kortdurende trajecten. De doelstelling hierbij is een verblijf zo kort mogelijk maar zo lang als nodig. Daarna kan de jongere weer met een duidelijk perspectief deelnemen aan de maatschappij en het onderwijs buiten de geslotenheid. Het liefst in de regio van herkomst.

Van oudsher wordt er binnen DHG integraal aan het perspectief van de jongere gewerkt. Deze opvatting is de afgelopen jaren verder uitgewerkt en dat heeft tot een vruchtbare samenwerking tussen zorg en onderwijs geleid. Iedere jongere krijgt, vanaf zijn of haar plaatsing, tot aan zijn of haar vertrek, een integraal dagprogramma op maat aangeboden. Dit programma sluit aan bij zijn of haar specifieke zorg-, behandel- en onderwijsdoelen, mogelijkheden, talenten en interesses.

Visie

Binnen het Hoenderloo College wordt gewerkt vanuit een competentiegerichte en holistische visie, waarin - naast de didactische ontwikkeling (Weten) - ook de sociaal-emotionele ontwikkeling (Zijn), de ontwikkeling in directe leervoorwaarden (Willen) en de werknemersvaardigheden (Kunnen) van de jongere meegenomen worden. Dat wil zeggen dat de ontwikkeling van de jongere beschouwd wordt als een geheel van verschillende processen, die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn en elkaar voortdurend beïnvloeden.

Het Hoenderloo College maakt bovengenoemde competenties en ontwikkelingen inzichtelijk met het zelf ontwikkelde instrument Compas. Met dit Compas wordt de jongere optimaal betrokken bij zijn/haar mogelijkheden, perspectief en ontwikkeling en daarmee eigenaar van zijn/haar onderwijstraject. Om zo goed mogelijk bij de onderwijsbehoefte van de jongere te kunnen aansluiten heeft men bij het Hoenderloo College gekozen voor onderwijs binnen arrangementen verdeeld in korte trajecten



Terug naar interviews

(fases). Een jongere hoeft niet te wachten op een plekje in een bepaalde lesgroep of in te stappen op het niveau en tempo van een bestaande groep. Alle jongeren hebben, binnen een eigen mentorklas, een individueel onderwijstraject met waar mogelijk klassikale instructiemomenten en samenwerking met medeleerlingen. Binnen een individueel lesprogramma op maat krijgt iedere jongere voor de verschillende ontwikkelingsgebieden lessen aangeboden. Hierbij behoort het behalen van diploma's en certificaten (zowel theorie- als branchegericht) tot de mogelijkheden.

De competenties waar de jongeren aan werken zijn niet alleen vormgegeven in een programma binnen onderwijs, maar spelen ook binnen het zorgprogramma een rol. Vooral de leergebiedoverstijgende thema's (leren leren, leren taken uitvoeren, leren functioneren in sociale situaties, ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief) vinden plaats in een gezamenlijke ruimte van zorg en onderwijs. Deze thema's richten zich op het functioneren van jongeren in de contexten leren, werken, burgerschap, wonen en vrije tijd. Voor elke jongere worden gezamenlijke (zorg en onderwijs) leergebiedoverstijgende doelen opgesteld en vormgegeven binnen een integraal dagprogramma waarbij maatwerk de basis vormt.

Doel

Een zo groot mogelijke participatie van de jongeren in de samenleving is een belangrijk doel van DHG. Om de werknemersvaardigheden van jongeren te kunnen oefenen en de jongeren werkervaring op te laten doen wil men bij DHG graag de status van erkend leer-werkbedrijf benutten. Met de lokale overheden en bedrijven

wordt inhoud gegeven aan stages en leerwerkplekken buiten het terrein van DHG. Deze stages en werkplekken bieden de mogelijkheid om jongeren de geleerde kennis en kunde in praktijk te brengen, te participeren en te resocialiseren.

Mindset

Bij DHG (Pluryn) werkt men hard aan de mindset dat een jongere het verkeerd mag doen en dat vervolgens alle professionals zich moeten inzetten om de jongere te helpen om het anders te (leren) doen. Dit is de centrale opdracht voor de pedagogisch medewerkers, docenten en behandelaars, en "stel regelmatig de vraag of je als medewerker je eigen kinderen hier naar school zou laten gaan". Wanneer het een jongere op een bepaald moment niet lukt om deel te nemen aan het onderwijs, wordt het stappenmodel ingezet (time-out). Hierbij wordt niet met traditionele schoolsancties zoals nablijven, strafwerk, schorsen en terugkomen gewerkt, maar is ook hier ruimte voor maatwerk. Een time-out dient niet alleen als schakelmoment voor de leerling (waarin de leerling kan switchen van probleemgedrag naar gewenst gedrag), maar ook als reflectiemoment voor de leerkracht waarin hij zich kan bezinnen over hoe hij zijn aanpak kan wijzigen waardoor er weer een werkbare situatie ontstaat. Door een time-out wordt ruimte gecreëerd voor contactherstel. Naast de mogelijkheid om in de eigen klas of in een time-out ruimte te schakelen in gedrag is er een reboundvoorziening (leerplein) waar leerlingen, in aanwezigheid van een (werk) begeleider, de mogelijkheid krijgen om te schakelen en tot rust te komen. Lukt het een jongere (nog) niet om deel te nemen aan een volledig onderwijs-programma, dan wordt de behandeling hierop afgestemd. Indien nodig kan er therapie worden ingezet.



Terug naar interviews

De samenwerking en interactie tussen zorg en onderwijs ziet DHG als een effectieve manier om gezamenlijk de focus te houden op het welzijn en het perspectief van de jongere. Deze jongeren vertonen nu eenmaal extreem gedrag, dat is juist de reden voor plaatsing in de (gesloten) jeugdzorg.

Ondanks dat er in de praktijk heel intensief wordt samengewerkt en er zeer regelmatig afstemmingsoverleggen plaatsvinden, worden er voor de jongeren nog steeds twee plannen opgesteld. Eén ontwikkelingsperspectiefplan voor onderwijs en één behandelplan. De twee plannen worden wel met elkaar gedeeld, waarbij de leergebiedoverstijgende doelen (inclusief de doelen op sociaal-emotioneel gebied) op elkaar afgestemd worden.

Uitdaging

Bij de ontwikkeling en uitvoering van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma werken instelling en school al jaren samen. Nu OCW besloten heeft om voor de Jeugdzorg^{Plus} 48 in plaats van 40 weken onderwijs te bekostigen staat ook DHG voor een uitdaging. De extra financiering is maar op een klein deel van de totale populatie (locatie Kop van Deelen) van toepassing en het is de ambitie om het nieuwe programma voor alle jongeren te realiseren. Het streven van DHG is om alle schoolgaande jongeren van het Hoenderloo College in de zomer drie weken en met de kerst één week schoolvakantie te geven. De overige acht weken worden dan vormgegeven door school en instelling waarbij voor de uitvoering en organisatie van het integrale dagprogramma een centrale rol is weggelegd voor de afdeling Vrije Tijd en Vorming. Alle activiteiten zijn ontwikkelingsgericht en staan in verbinding met de leergebiedoverstijgende doelen

voor leren, werken, burgerschap, wonen en vrije tijd. Een werkgroep is momenteel bezig met onder andere het bedenken, vormgeven en organiseren van nieuwe activiteiten die binnen het integraal dagprogramma aangeboden kunnen worden en de verbetering van het bestaande programma. De activiteiten beperken zich niet tot de leslokalen of praktijkruimten van de school, maar kunnen ook op en zelfs buiten het terrein van DHG plaatsvinden.

De uitbreiding van 40 naar 48 weken onderwijs ziet het Hoenderloo College als uitdaging om het onderwijsprogramma, dat inhoudelijk voldoet aan de kerndoelen VSO maar niet aan alle criteria van de onderwijsinspectie, te kunnen handhaven. De wet (WPO) schrijft voor dat het onderwijzend personeel een lesbevoegdheid moet bezitten. Bij DHG en het Hoenderloo College werken naast lesbevoegde medewerkers ook onderwijsassistenten, lerarenondersteuners, pedagogisch medewerkers, activiteiten begeleiders en behandelaars. De huidige activiteiten van de afdeling Vrije Tijd en Vorming voldoen niet aan dit inspectiekader omdat deze momenteel niet door lesbevoegde medewerkers worden uitgevoerd en/of ondersteund. Het huidige dagprogramma is dus wel al volledig integraal samengesteld, maar voldoet nog niet aan deze zeer beperkende wettelijke bepaling van de uitvoering door of ondersteuning van lesbevoegd personeel.

Lessen

Ter illustratie: Sport en bewegen, samenwerken, omgaan met verlies en andere sociale vaardigheden vinden plaats in de lessen lichamelijke opvoeding op school, maar natuurlijk ook bij activiteiten op de groep en binnen het verenigingsleven



[Terug naar interviews](#)

georganiseerd vanuit Vrije Tijd en Vorming. Je leert niet alleen dat bewegen goed voor je is tijdens gymlessen maar ook door mee te doen en verantwoordelijkheid te dragen als lid van een sportclub. Dit zijn voorbeelden van activiteiten die niet door lesbevoegde professionals verzorgd worden, maar wel een belangrijke bijdrage leveren aan de realisatie van de doelen en het perspectief van de jongeren.

Mogelijkheden

Ondanks de uitdaging zien Arjan Steenbeek en Erwin Duits ook mogelijkheden in de uitbreiding van 40 naar 48 weken onderwijs. In het kader van de hiervoor benodigde uitbreiding van lesbevoegd personeel en de professionalisering van medewerkers, heeft de school voor alle functies competentieprofielen laten opstellen. Deze competentieprofielen zijn vervolgens gekoppeld aan een EVC (Erkenning van Verworven Competenties) portfolio. Middels, onder andere, het gebruik van een 360° feedback houdt de medewerker zicht op eigen te ontwikkelen vaardigheden en competenties.

In samenwerking met QRM (EVC aanbieder) is de school erin geslaagd om verschillende modules HBO aan te laten sluiten op deze competentieprofielen die gezamenlijk kunnen leiden tot een verzilvering door de Saxion Parttime School. Daarnaast biedt deze samenwerking de mogelijkheid voor medewerkers in schaal 7 of 8 om het ervaringscertificaat te verzilveren in een mbo-diploma of vrijstellingen bij een ROC. Op deze manier heeft de school een intern carrièrepatroon mogelijk gemaakt waarbij een medewerker door middel van opleiding en scholing uitzicht heeft op het ontwikkelen van zijn/haar competenties en een betere salariering. Een deel van het extra budget voor het aanbieden van 48 weken onderwijs kan voor deze professionalisering van het personeel ingezet worden.



[Terug naar interviews](#)



SJSJ Cadier en Keer, JJI Keerpunt en JeugdzorgPlus Icarus /VSO Alterius

In gesprek met Ben Dolmans, directeur SJSJ, Chris Hesse directeur VSO Alterius en Tim Vleugels, afdelingscoördinator VSO Alterius in Cadier en Keer.

Voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

Zowel het Keerpunt als Icarus zijn voortgekomen uit vak-internaat St. Joseph, later SJSJ. Een instelling met een lange traditie in opvoeden en onderwijzen. In de landelijke omgeving, even buiten Maastricht worden op het uitgestrekte terrein jongeren behandeld en krijgen zij onderwijs. 36 jongeren verblijven in JJI het Keerpunt, een monumentaal in het oog springend historisch pand dat de afgelopen jaren regelmatig opnieuw is aangepast aan de steeds weer bijgestelde veiligheidseisen van DJI. 71 jongeren wonen in de verschillende paviljoens van jeugdzorg+ instelling Icarus en tot slot komen er 50 jongeren uit de regio met een Toelaatbaarheidsverklaring (TLV) naar de VSO school op het terrein. De jongeren van het Keerpunt krijgen onderwijs binnen het JJI complex, alle andere jongeren gaan naar de VSO school op het terrein. Binnen de school loopt een denkbeeldige scheidslijn, dat wil zeggen dat de regionale leerlingen met een TLV en de jongeren van Icarus niet gemengd worden maar fysiek van elkaar gescheiden onderwijs volgen.

Ruim 17 jaar geleden is de basis gelegd voor de huidige intensieve samenwerking. Was er voorheen nog sprake van een zekere scheiding tussen school en groep, vanaf dat moment werd er gewerkt vanuit een gezamenlijke visie. Een geïntegreerd en

doorlopend dagprogramma dat in gemeenschappelijkheid werd vormgegeven.

Behandeling centraal

Het uitgangspunt werd de noodzaak van de plaatsing. De behandeling van de jongeren stond vanaf dat moment centraal, immers zonder een vrijheid beperkende- en behandelmaatregel was de jeugdige waarschijnlijk niet naar de bijbehorende school gekomen. Met het centraal stellen van de behandeling vergrootte automatisch de noodzaak tot samenwerking. Het onderwijsprogramma werd onderdeel van het perspectief van de jongere. Uiteraard werd dit perspectief in samenspraak geformuleerd maar het mocht niet meer zo zijn dat een jongere een plan had op de groep en een apart plan op school. Men is vanaf dat moment gaan bouwen aan een gemeenschappelijke taal, de taal van samenwerken.

Een docent/mentor van school werd gekoppeld aan een leefgroep. Deze docent gaf de algemeen vormende onderwijsvakken (AVO) aan alle jongeren van 1 leefgroep en was als mentor onderdeel van het begeleidingsteam van de jongere. Voor de praktijkvakken, lichamelijke opvoeding en educatieve onderdelen werden vakdocenten ingezet die alle groepen bedienden. Hesse en Vleugels erkennen dat met dit model de onderwijsinhoudelijke uitdaging voor de AVO-docenten groot was. Het werken op verschillende onderwijsniveaus is al een hele uitdaging en daar kwam dus ook nog eens bij dat bij de plaatsing van jongeren niet altijd rekening gehouden kon worden met het verschil in leeftijd. Het was dus theoretisch mogelijk dat door leeftijd en niveauverschil alle



Terug naar interviews

jongeren op een andere leerroute zaten. Dat lijkt voor een AVO docent een haast onmogelijke opdracht. De praktijk was echter gunstiger. De meeste leerlingen functioneren op basis- kader onderwijsniveau met hier en daar een enkele Vmbo-t leerling uitgezonderd. Voor de sporadische uitschieters naar Havo of Vwo niveau heeft de school een samenwerking opgezet met Student-plus. Een flexibele onderwijsdienst (bijbaan voor studenten) die hoog functionerende leerlingen voorzien van (bij)scholing en huiswerkbegeleiding. Tot op heden een succesvolle formule.

Aansluiting leefgroep

De keuze voor het werken met AVO-docenten/mentoren werd vooral gemaakt om de aansluiting op de leefgroep te verbeteren en deze docent had als lid van het begeleidingsteam veel invloed op de behandeling en vorming van de jongere. De kerndoelen VSO werden als uitgangspunt genomen en met name de maatschappelijke doelen werden met en door de pedagogisch medewerkers uitgevoerd. De ontbrekende vaardigheden, de pedagogische en agogische aspecten van het werk, kwamen centraal te staan. Het fasegewijs wegnemen van de noodzaak voor geslotenheid lag volgens Dolmans en Hesse dan ook vooral in het vergroten van sociale-, schoolse- en arbeidsvaardigheden. Met de komst van het trajectmatig werken in de gesloten jeugdzorg werd de periode in geslotenheid steeds korter dus de noodzaak om iets aan deze vaardigheden te doen steeds groter.

Deze opvatting heeft binnen SJSJ/Alterius in ieder geval bijgedragen aan een succesvolle samenwerking. Temeer omdat deze vaardigheids- of competentievergroting in gezamenlijkheid kon worden vormgegeven. Het stopte niet bij het einde van de les,

lesweek of schoolperiode maar ging ook door bij de andere onderdelen van het dagprogramma in de avond, weekenden en schoolvakanties. Volgens Dolmans was inmiddels ook de tijd rijp om de vertrouwde methodiek van het Sociaal Competentiemodel (SCM) te vernieuwen of vervangen. Het werd dat laatste. Door de toename van zwaardere problematiek bij de jongeren, er was steeds vaker sprake van co-morbiditeit, was het noodzakelijk de professionals in de hulpverlening en het onderwijs beter uit te rusten. Op dit moment worden bij SJSJ (m.u.v. het Keerpunt vanwege de wettelijk vastgelegde YouTurn methodiek) alle medewerkers getraind in de 'Geweldloos Verzet' ofwel Nieuwe Autoriteit (NVR methode). Een methode die voorgoed met het repressieve handelen in de gesloten jeugdzorg moet breken.

Routine

Het doorlopend en geïntegreerd dagprogramma is voor SJSJ/ Alterius dan ook reeds de dagelijks routine. De uitbreiding van het aantal onderwijsuren naar 1200 of 48 weken zal per de zomer 2016 worden gerealiseerd. In feite wordt het dagprogramma uitgebreid van 7 tot 10 uur (i.p.v. 8 tot 8). Er wordt op dit moment hard gewerkt aan het roosterprogramma waarbij alle verschillende onderdelen zoals AVO-onderwijs, vakonderwijs, stage, begeleiding, therapie, training, vrijetijdsbesteding en de dagelijkse corveetaken als blokken worden aangeboden, afgestemd op de behoefte van de jongere. Het vak- en beroepsonderwijs wordt door verschillende medewerkers ingevuld: voor de kernvakken de AVO docenten, de vakdocenten, de werkmeesters (allen in dienst bij SJSJ/Alterius) en medewerkers van stichting Praktech (www.praktech.nl) . Middels erkende branchegerichte cursussen en certificaten worden jongeren voorbereid op de arbeidsmarkt of het MBO.



Terug naar interviews

Aanvankelijk was men voor de extra onderwijsweken een verkenning gestart met 3 andere instellingsscholen om te kijken of een 'mobiel' onderwijsteam gedurende de huidige schoolvakanties het onderwijs kon verzorgen. De organisatorische consequenties waren echter te groot, alsmede de gebrekkige verbinding met het bestaande programma.

Extra onderwijsuren

Daardoor is besloten om de extra onderwijsuren binnen de eigen instellingen te realiseren, dat had ook de voorkeur van Dolmans. Het dagprogramma bestaat uit 52 weken: de school gaat 4 weken per jaar dicht waardoor er een programma met 48 weken onderwijs ontstaat. Gedurende 32 weken zijn alle onderwijsgeevenden aanwezig en is er een uitgebreid onderwijsprogramma. De overige 16 weken noemt men de basisweken onderwijs. Dan is steeds de helft van het onderwijsteam aanwezig en wordt het onderwijsdeel van het dagprogramma mede uitgevoerd door de werkmeesters en pedagogisch medewerkers van de instelling. De werkmeesters gaan voor zover mogelijk in de 32 weken wanneer al het schoolpersoneel aanwezig is op vakantie. Het curriculum in de basisweken en schoolvrije weken (16 + 4 weken) bestaat uit het reguliere onderwijsaanbod, waarin ook gezamenlijk wordt gewerkt met de 'groepsklappers'. Deze groepsklappers zijn vastgestelde thematische en ontwikkelings-gerichte activiteiten of projecten. De middelen voor extra onderwijsuren worden ingezet met meer onderwijsformatie: deels met flexibele contracten en deels als uitbreiding van het schoolteam.

De grootste uitdaging voor de toekomst is volgens Dolmans, Hesse en Vleugels vooral gelegen in het blijven aansluiten op de verdichting of toename van de problematiek. Zeer

complexe gedragsproblemen die vaak gepaard gaan met ernstige psychiatrische problematiek en een gebrek aan motivatie. In feite is door het 'succes' van de ambulante zorg het aantal jongeren met minder complexe problematiek in de gesloten instellingen teruggelopen. Nadeel is dat de concentratie zeer complexe jongeren is toegenomen wat een enorm effect heeft op de groepsdynamica en het zelfcorrigerende vermogen binnen de leefgroepen. Een uitdaging waar de directies van SJSJ en Alterius overigens niet voor weglopen. Het vraagt om intensivering van de aandacht voor het leef- leer en werk-klimaat. Vooral ook dat laatste want uiteindelijk zijn het de professionals op de werkvloer die goed moeten kunnen samenwerken, dat is het fundament of 'de kurk' waar de organisatie op drijft. Dolmans is er trots op dat SJSJ een organisatie is waar alle professionele niveaus met elkaar in verbinding staan en alle professionals elkaar ontmoeten. Om tot een succesvolle samenwerking te komen moet het klimaat goed zijn. Het neerzetten van deze professionele cultuur vraagt om aandacht, zorg en onderhoud, als metafoor gebruikt Hesse de ritssluiting, alles en iedereen moet naadloos in elkaar grijpen om optimaal effect te genereren.

Naar de vraag waarom het juist hier zo goed werkt is het antwoord simpel en voor de hand liggend: spreek nooit over domeinen, "de wat is van wie vraag", maar zoek gezamenlijk naar de oplossing. Het uitgangspunt dat 'we' het samen wel oplossen heeft Dolmans en Hesse een vruchtbare werk- en samenwerkingsrelatie opgeleverd 'en het helpt dan ook dat je een klik hebt samen'. Zorg voor een goede professionele cultuur waarin samenwerken centraal staat, dat neemt ongelooflijk veel druk weg bij de organisatorische, beheersmatige en procedurele hindernissen die men dagelijks tegenkomt en stel jezelf regelmatig de vraag: 'wat verbindt ons nog meer dat wat we nu al doen?'



Terug naar interviews



Meer weten?

www.jeugdzorgplus.jeugdzorgnederland.nl



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Veiligheid en Justitie

