

Interview met Transferium en VSO Spinaker

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen (projectgroep) in gesprek met Vrank Post, directeur Transferium Jeugdzorg en Jort van der Meulen, schoolleider VSO Spinaker locatie Transferium.

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

22 juni 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Transferium jeugdzorg in Heerhugowaard is onderdeel van Parlan, een grote jeugdzorginstelling in de 'kop' van Noord Holland, West- Friesland en de omgeving van Alkmaar. De Jeugdzorg^{plus} instelling bevindt zich aan de rand van de gemeente in een rustige bestemmingsstraat waar onder andere ook de open jeugdzorginstelling van Parlan en de detox kliniek zich bevinden.

Het Transferium is een mooi nieuw gebouw met een prettige uitstraling. Het ontbreken van hoge hekken is het eerste dat opvalt en bij binnenkomst kijken we uit op een binnenstraat met de leefgroepen die overkomen als woonpaviljoens met tuinen. De dieperliggende bovenverdieping, die in feite de paviljoens verbindt, valt nauwelijks op. Wonen is beneden en de interne school, behandel- en trainingsruimten, en staf ruimten zijn op de bovenverdiepingen. Op de stafafdeling hangen de gangen vol met replica's van de portretten van de weeskinderen met traan, meestal van Giovanni Bragolin, een Italiaanse schilder uit 20^{ste} eeuw. Een verzamelhobby van Vrank Post met een boodschap want door iedere dag deze verdrietige gezichten te zien weet iedereen waarom we dit werk doen. Over deze portretten doen overigens de wildste verhalen de ronde, zo zouden ze ongeluk brengen op de plekken waar ze hangen. De collectie in het Transferium is heel omvangrijk, dus mogelijk toch een broodje aapverhaal...

Na de aankondiging van OCW eind 2014 en bij de start van het gezamenlijke traject naar 48 weken onderwijs in juni 2015 was Vrank Post nog erg optimistisch. Maar nog tijdens de voorbereidingsperiode in schooljaar 2015-2016 veranderde zijn enthousiasme naar scepsis en onvrede. De interne VSO school van de Spinaker had besloten om met een externe partner in zee te gaan om de extra weken onderwijs te verzorgen. NIVVO, een commerciële dienstverlener voor het onderwijs zag mogelijkheden om bij alle instellingen een dergelijk aanbod te realiseren en gebruikte Transferium als ontwikkel- en proefplek. Het grootste bezwaar van Post was het gebrek aan doorlopend en geïntegreerd werken. De jongeren kregen wel onderwijs- en ontwikkelactiviteiten maar die stonden volledig op zichzelf. De 2^e expertmeeting in voorjaar 2016 was voor zowel zorg als onderwijs aanleiding om de samenwerking met NIVVO te (laten) beëindigen. Een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma kon alleen tot stand komen als alle medewerkers binnen de instelling zouden gaan samenwerken.

Na een moeilijke periode met managementwisselingen op de school, veel verzuim en verloop van personeel is sinds najaar 2016 de rust teruggekeerd. Dat was het moment dat Jort van der Meulen, voorheen locatieleider Bureau Arbeidsparticipatie bij de Spinaker, leidinggevende werd. Er moest echt wat veranderen volgens van der Meulen. Niet het personeel maar de jongeren hadden het voor het zeggen op de interne school. Ze bepaalden zelf wat ze op school deden en wanneer ze geen zin hadden dan stuurden ze aan op een lesverwijdering met terugkeer naar de groep als gevolg. Inmiddels is de regie terug. Het vraagstuk rond het terugsturen van jongeren probeert Transferium creatief op te lossen. Pedagogisch medewerkers ondersteunen sinds kort docenten bij het leef- en leerklimaat op school. Doel is dat de jongeren leren en daarom is deelname aan onderwijs essentieel. Er werd een gezamenlijke visie opgesteld waarbij de jongere voortaan echt centraal stond. Inmiddels heeft de instelling de ambitie om van 48 weken onderwijs naar een doorlopend dagprogramma van 52 weken te komen gerealiseerd. Een ambitie die veel ontwikkelkracht genereerde. De verantwoordelijkheid voor het dagprogramma ligt bij het duaal management van school en het team Sport, Vorming & Training (SV&T). Natuurlijk zijn veel aspecten en onderdelen nog voor verbetering vatbaar maar het raamwerk staat.

De jongeren hebben 40 weken per jaar een dagprogramma dat overwegend bestaat uit onderwijs, behandeling en vrijetijdsbesteding en de 12 themaweken hebben een onderwijs- en ontwikkelingsgericht karakter waarbij ook ruimte is voor ontspanning door inspanning. Een combinatie van cultuur, sport en educatie. Het programma wordt samengesteld door de school en SV&T en uitgevoerd door docenten, medewerkers van team SV&T, pedagogisch medewerkers en op basis van gekozen thema's externe specialisten. Een programma dat zorgvuldig is voorbereid met een informatieboekje en folder voor de jongeren. De instelling kent geen vakantie meer, wel de individuele medewerkers. Het schoolteam is een aantal weken per jaar vrij maar docenten hebben de mogelijkheid om buiten deze weken vakantie op te nemen. Dat betekent dan automatisch dat ze werken op de vooraf geplande weken. Hierdoor zijn er dus altijd docenten beschikbaar om onderwijs te geven. De uitbreiding van de onderwijstijd heeft de Spinaker opgelost door medewerkers van de instelling naar de school te detacheren. Ze zijn onderwijs bevoegd maar hebben dus een aanstelling bij Parlan, ten behoeve van het geïntegreerd en doorlopend dagprogramma. Het verdwijnen van de vakanties heeft wel een nieuwe uitdaging opgeleverd. Onlangs was een delegatie van de jongerenraad in gesprek met de kindombudsman en die deden hun beklag over het feit dat de instelling en de school hen het recht op vakantie hadden ontnomen, ze konden niet meer hangen en chillen en gewoon niets doen...

Post is erg benieuwd naar de reactie van de Kinderombudsman om meteen toe te voegen dat hij zelf hartgrondig gelooft in een goed en ontwikkelingsgericht dagprogramma.

Het nieuwe doorlopende dagprogramma biedt jongeren een volledig programma waarbinnen alle onderdelen van geboden zorg en onderwijs een plek hebben, afgestemd op de behoefte van de jongere. Dus wanneer een jongere meer behandeling nodig heeft dan wordt daar in het programma ruimte voor gemaakt, maar niet op de momenten dat de jongere andere belanghebbende activiteiten of lessen volgt. Post: "wanneer een leerling moeite heeft met rekenen is het dus niet de bedoeling om tijdens wiskunde en rekenles de leerling in te roosteren voor een therapie". Transferium is nog op zoek naar een app of programma die dat voor de professionals en de jongeren ondersteunt. Iedere jongere heeft op deze manier direct inzage in het individuele rooster

In de tussentijd is een goede afstemming noodzakelijk. Dat gebeurt in de daarvoor ingerichte overleggen maar nog belangrijker is volgens Post en Van der Meulen de dagelijkse investering in samenwerken. Om ervoor te zorgen dat de professionals binnen Transferium goed met elkaar samenwerken wordt continue geïnvesteerd in de relatie. Organisatorisch wordt dat ondersteund met vaste gezamenlijke overleggen van het multifunctioneel team (inclusief ketenpartners).

Gesprekken zoals de gezamenlijke intake met de jongere, de gezamenlijke evaluatiegesprekken met betrokkenen binnen en buiten de instelling maar bovenal de dagelijkse overdrachten waarbij docenten aanwezig zijn op de leefgroepen bij de briefings en 'Transfers' (senior pedagogisch medewerkers) die de dagelijkse regie hebben zorgen voor overdracht op school. Om deze samenwerking ook in gedrag te versterken worden intervisiebijeenkomsten gehouden, begeleid door de Transfers. "Intervisie is essentieel want in deze verbinding ontstaat de motivatie tot samenwerking" volgens Post. Voor nieuwe medewerkers vinden startbijeenkomsten plaats waarin de visie op geïntegreerd werken en de missie besproken worden.

Op dit moment heeft de interne school niveaugroepen, jongeren van verschillende leefgroepen worden op school ingedeeld op basis van niveau, leeftijd en uitstroomperspectief. Dat heeft voor- en nadelen legt Van der Meulen uit. Voordelen omdat de jongere onderwijs op zijn of haar niveau kan volgen en gemakkelijker leert van groepsgenoten en nadelen omdat deze wijze van organiseren beperkingen oplevert in de capaciteit. Wanneer een bepaalde niveaugroep vol is wordt de jongere bij gebrek aan mogelijkheden (tijdelijk) in een andere groep geplaatst. Geen maatwerk dus en dat is wel het streven. Om dit probleem deels te tackelen start Transferium in augustus met een instroomklas waar een jongere kan landen en aarden. Het onderwijsprogramma zal meer individueel worden aangeboden en zodra de jongere er aan toe is of als er een plekje vrij is in de gewenste niveaugroep kan de jongere worden overgeplaatst. Er is ook overwogen om met dezelfde groep als de leefgroep te gaan werken maar daar is niet toe besloten. De belangrijkste reden is het gebrek aan afwisseling die daarin voor de jongeren ontstaat. Post: "als jongere van de meidengroep is het heel fijn om niet de hele dag tussen al die meiden te zitten maar op school met jongens in contact te komen wat tegelijk heel belangrijk is voor het behandelproces. De themaweken zijn wel leefgroep gericht, juist omdat het programma meer over ontwikkeling en leven gaat dan over school en leren. Gepersonaliseerd leren heeft volgens Van der Meulen dan ook de toekomst, om zo optimaal mogelijk op de individuele onderwijsbehoefte van de jongere in te spelen. Binnen Transferium is 1 groep voor jongeren die niet of nauwelijks profiteren van een groepsbehandeling en op school niet kunnen functioneren in een lesgroep ingericht. Op deze groep, Meent 10, hebben de jongeren een heel eigen programma en veel individuele behandeling en onderwijs. De docent gaat dan ook naar de groep toe in plaats van de jongere naar school. Dat is voor jongeren met uitstroomperspectief onderwijs natuurlijk wel de uiteindelijke doelstelling. Vooralsnog vormen hun ernstige psychiatrische problematiek of verstandelijke beperking in relatie met extreem gedrag de belemmering om met het volledige dagprogramma mee te doen. Maatwerk per jongere is hier de enige passende oplossing. Er wordt niet gewerkt vanuit organisatorische waarden, maar vanuit kernwaarden. Door het geven van schoolvaardigheidstraining wordt getracht deze jongeren in een ontwikkel- en schoolmodus te zetten. Deze manier van werken is het antwoord op het voorkomen van onrust voor

andere jongeren en ‘eruit knallen’ van deze jongeren. Het zijn de jongeren die anders bij instellingen met een Zikos-afdeling terecht zouden komen.

Deze individuele aanpak op Meent 10 geeft de instelling ook nieuwe inzichten op het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma. Maatwerk zou voor iedere jongere het beste zijn maar nu ontbreekt het daarvoor nog aan voldoende middelen, expertise en personeel. De instelling is al geruime tijd overvol en de noodbedden voor crisisopnames zijn structureel bezet terwijl de school slechts wordt bekostigd op de vastgestelde groeps capaciteit. Het gebrek aan flexibiliteit op deze bekostiging beperkt de school en dus het dagprogramma in haar mogelijkheden. De lokalen zijn geschikt voor onderwijs aan 8 jongeren maar nu zitten er gemiddeld 12 à 13 jongeren in

Aansluiting op de vervolgplek

De aanwezigheid van VSO de Spinaker binnen Transferium heeft veel voordelen. Zo kunnen jongeren profiteren van het brede aanbod dat de Spinaker in de afgelopen decennia heeft opgebouwd. Jongeren met uitstroomprofiel vervolgonderwijs kunnen op verschillende vestigingen diplomagericht onderwijs volgen. Jongeren met uitstroomprofiel arbeid kunnen vanaf 14 jaar naar ‘het Werk!’ dat speciaal voorbereidend beroepsonderwijs biedt, naar bureau Arbeidsparticipatie (BAP), of het gezamenlijk opgezette arbeidstraining centrum Voorwerk (ATC) van Parlan, Spinaker en gemeente. Dit is bedoeld voor jongeren van 16 jaar en ouder die het niet lukt om onderwijs te volgen, stage te lopen of een baan te vinden. Ze hebben moeite met het nakomen van afspraken. Ook het uitvoeren van een opdracht van een docent, collega of baas is voor hen moeilijk. Het ATC en Het WERK hebben verschillende bedrijfsruimten tot de beschikking die zijn ingericht als werkplaats houtbewerking, metaalbewerking en een kapsalon met de erkenning van een geaccrediteerd leerwerkbedrijf. Zodoende kunnen de jongeren onder de begeleiding van vakmensen en eigen collega’s begeleid worden bij hun re-integratie in het arbeidsproces. Verschillende afdelingen van het ATC en Het WERK draaien een productieproces, op bestelling of voor verkoop en het starten van een ‘pop-up’ store ligt in het verschiep.

Zingeving en autonomie, blijken de belangrijkste redenen voor motivatie bij jongeren. Buiten de instelling laten ze zich vaak van hun beste kant zien. Ze zijn gemotiveerd, werken hard en gedragen zich goed. Opvallend is hoeveel ze pikken van de werkmeesters terwijl ze dergelijke feedback van een docent of pedagogisch medewerker niet accepteren. Voor jongeren met uitstroomperspectief dagbesteding is Transferium de samenwerking aangegaan met de zorgboerderij Landzijde. In Noord Holland zijn 100 Landzijde zorgboerderijen die zorg bieden aan mensen die ondersteuning nodig hebben bij hun dagbesteding.

Om de aansluiting bij deze scholen en voorzieningen zo goed mogelijk te laten verlopen heeft de Spinaker trajectbegeleiders aangesteld voor de 3 voorzieningen in Heerhugowaard. Daarnaast is er een Nazorg-coördinator, die bovenscholts wordt betaald en tot maximaal 2 jaar door kan gaan. En heeft de instelling voor de nazorg ambulant pedagogisch medewerkers aangesteld. De begeleidingsduur door deze ambulant pedagogisch medewerkers is maximaal 3 maanden en wordt bekostigd vanuit de trajectprijs. Volgens Post is het verstandiger om deze nazorg in de toekomst apart te regelen met de gemeenten en dus los te koppelen van de trajectprijs zodat beter maatwerk geleverd kan worden. Om optimaal regie te houden op de uitstroom en nazorg heeft Transferium een

uitstroomcommissie. Deze commissie bestaat, naast medewerkers vanuit de gemeente, uit professionals uit de verschillende disciplines met doorzettingsmacht om te regelen wat nodig is, bijvoorbeeld wanneer benodigde zorg ontbreekt of bureaucratie in de weg staat. Het grootste voordeel van de huidige samenwerking met de VSO voorzieningen, het ATC en Landzijde is dat de jongeren nog voor de einddatum van hun verblijf kunnen beginnen bij deze voorzieningen. Dat maakt de slagingskans van een dergelijk traject alleen maar groter. Recent onderzoek binnen het Transferium toont aan dat wanneer de jongere gefaseerd uitstroomt de kans op voortijdige uitval of terugval verkleint. Jongeren die plotseling vertrekken om uiteenlopende redenen zoals het niet georganiseerd krijgen van een woonplek of 18 zijn geworden vallen vaak weer terug in oud gedrag en de bijbehorende problemen. Door vanuit de instelling nazorg te bieden thuis, op school en op het werk, biedt dus de meeste kans op succes. Wanneer externe partners betrokken zijn bij de behandeling is het verstandig om deze begeleiding niet stop te zetten wanneer de jongere Transferium verlaat. Sterker nog sommige behandelingen lopen ook gewoon door, maar dan ambulante. Wanneer de jongere na veel praten mag terugkomen op de oude school of na veel trekken en duwen bij een van de samenwerkingsverbanden op een nieuwe school mag starten blijkt nazorg essentieel. Niet alleen voor de jongere maar ook bij de acceptatie door de omgeving. Rond de jongeren uit de gesloten jeugdzorg bestaan veel vooroordelen en dat belemmert een soepele overgang.

Naast veel reguliere VO scholen staan ook de regionale MBO's niet altijd op de doelgroep van Transferium te wachten. Een doorn in het oog voor van der Meulen, die eigenlijk alleen op basis van zijn eigen netwerk en contacten wat voor jongeren geregeld krijgt. De MBO's houden zich in ieder geval vaak (nog) niet aan de landelijke afspraken rond deelname aan de Entree opleiding of tussentijdse instroom voor jongeren uit geslotenheid. Binnen Spinaker Heerhugowaard wordt op basis van extraneus afspraken de Entree opleiding aangeboden door de eigen docenten. Een recente poging van Transferium om de samenwerkingspartners in het onderwijs, zorginstellingen en bij de gemeenten te informeren over hun inspanningen, werkzaamheden en hun wens ze te betrekken bij het realiseren van een doorlopende leer- of ontwikkellijn leverde weinig op. Van alle gemeenten, zorginstellingen en samenwerkingsverbanden waarmee Transferium te maken hadden slechts 6 personen zich opgegeven.

Toch is Post positief over de samenwerking met een groot deel van de gemeenten. Aan de voorkant, dus bij de inkoop is nog veel te winnen maar wanneer de zorg loopt, blijkt veel mogelijk en tonen de gemeenten betrokkenheid bij individuele trajecten. Om de aansluiting echt goed te organiseren is volgens hem bestuurlijke betrokkenheid een must. Niet alleen de lokale gemeentelijke bestuurders maar zeker ook de onderwijsbestuurders.

Wat betreft de toekomst hoopt Post dat Transferium de mogelijkheid krijgt om duurzaam aan het herstel van de jongere te kunnen werken en de sleutel tot dat succes is diplomering. Zonder diploma zijn de jongeren in een steeds complexer wordende samenleving nergens. Daarom hoopt hij dat jongeren in de toekomst naar Transferium komen om tot rust te komen, te landen en een perspectief te ontwikkelen om vervolgens de eerste stap, die van diplomering of een baan vinden daar te zetten. Dus mogelijk ook gewoon een schooljaar verblijven, de moderne 'kostschool'.

Interview met Jeugdzorg^{Plus} instelling Schakenbosch en het Schakenbosch College

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen (JN) in gesprek met Kees in 't Veld, directeur Schakenbosch en Henk Verzendaal, locatiemanager Schakenbosch College van Horizon.

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

28 juni 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Schakenbosch in Leidschendam is gespecialiseerd in Jeugdzorg^{Plus} voor jongeren met een licht verstandelijke beperking. In een parkachtige omgeving, aan de rand van de gemeente ligt de instelling die zich kenmerkt door het ontbreken van hoge hekken. Op het terrein van Schakenbosch wordt niet alleen Jeugdzorg^{Plus} maar ook open residentiële jeugdzorg geboden en er is een jeugdpsychiatrische kliniek van JJC.

Zoals bij meerdere nieuwe Jeugdzorg^{Plus} instellingen verliep de start voor Schakenbosch tumultueus. De directie van de instelling kreeg op 29 december 2012 de sleutel en op 1 januari 2013 kwamen de eerste jongeren aan. Pionieren op het hoogste niveau! De bouwvakkers waren nog bezig met het afhangen van deuren toen de medewerkers begonnen met de dagelijkse routine. Het eerste jaar was pionieren en heel intensief. Op de groepen kreeg men betrekkelijk snel de routine te pakken maar de school had meer aanloopproblemen. In voorbereiding op de opening van het Schakenbosch College waren doordachte plannen geschreven, maar de school had geen goed antwoord op de hoge mate van agressie. Dit vertaalde zich in een hoog personeelsverloop, docenten kwamen en vertrokken. Volgens Kees in 't Veld lag dat vooral aan onbekendheid met de sector. Docenten kozen voor werken op het Schakenbosch college maar wisten onvoldoende waar ze aan begonnen. Er was ook weinig ervaring met onderwijs in Jeugdzorg^{Plus}. Alle plannen die voor aanvang waren opgesteld konden in de ijskast. Deze waren overigens nog grotendeels opgesteld met de beoogde onderwijspartner, VSO JC Pleijsierschool maar nog voor de start werd die samenwerking beëindigd en nam Horizon Jeugdzorg en Onderwijs deze plek in en verzorgt het onderwijs op het Schakenbosch College.

Eén plan bleef uiteindelijk wel overeind staan; 46 weken onderwijs. Vanaf de start in 2013 werd in 46 van de 52 weken per jaar 1000 uur onderwijs gegeven. Bij de aankondiging van OCW om de uitbreiding van onderwijs te gaan bekostigen is het Schakenbosch College naar 48 weken en 1200 uur gegaan, dit was voor Schakenbosch dus vooral een opsteker.

Alle 110 jongeren die op het terrein zorg kregen gingen naar het Schakenbosch College, een vrijstaand schoolgebouw op het terrein. Volgens Henk Verzendaal is bij de bouw bewust gekozen om de groep en de school fysiek van elkaar te scheiden omdat dit bijdraagt aan een open leefklimaat.

Na een roerige start kozen Horizon en Schakenbosch voor een verdere integratie van organisaties en werd Kees in 't Veld ook aangesteld als integraal directeur van het

Schakenbosch College. Vanaf dat moment was er dus 1 directeur voor zorg en onderwijs. Een zwak kwaliteitsoordeel van de inspectie en het aanhoudende personeelsverloop op de school deed de gezamenlijke besturen en directeur besluiten dat het anders moest. Henk Verzendaal werd in oktober 2015 schoolleider op het Schakenbosch College. De eerste opdracht was de ontvlechting van de verschillende doelgroepen (leerlingen met een TLV van het samenwerkingsverband, leerlingen die op de open residentiële groepen verbleven en leerlingen van de Jeugdzorg^{Plus} groepen) en het op orde krijgen van de onderwijskwaliteit. Door de versplintering de doelgroepen en de daarmee gepaard gaande onderwijsaanbod lukte het nauwelijks om goed onderwijs te bieden terwijl juist de kwaliteit met snelheid omhoog moest. Dat deed Henk Verzendaal besluiten om het aanbod drastisch te verkleinen. Schakenbosch College biedt hoofdzakelijk praktijkonderwijs en er werden 3 basisprofielen ingesteld. Het doel was betekenisvol onderwijs geven. Er is in die periode keihard gewerkt en in de zomer van 2016 werd dit gerealiseerd.

Aanvankelijk werden jongeren met een open- en gesloten machtiging door elkaar geplaatst op de leefgroepen en school. Dit werd lange tijd door de inspectie gedoogd, maar vanaf half 2016 was dit niet meer toegestaan, jongeren die niet gesloten geplaatst waren maar op de open residentiële groepen verbleven, mochten geen vrijheidsbenemende maatregelen ervaren die op de gesloten groepen wel van toepassing waren. Op het Schakenbosch College werd om die reden besloten geen vrijheid beperkende maatregelen meer toe te passen binnen de school. Op deze wijze lukte het de school voldoende leerlingen te behouden om klassen op basis van onderwijs behoefte samen te stellen.

In de zomer 2015 werd gestart met een doorlopend dagprogramma van 48 weken onderwijsaanbod dat hoofdzakelijk uit Praktijkonderwijs bestond. In de periode dat de instelling en de school hard werkten aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs werd voor het versterken van het pedagogisch klimaat op de school besloten tot het inzetten van pedagogisch medewerkers in de klas. Het leek aanvankelijk een goed plan, maar de docenten kwamen onvoldoende in een regierol. Er werd besloten om de pedagogisch medewerkers weer uit de klas te halen en de docenten op een andere manier te gaan ondersteunen. Zij moesten weer de regie krijgen over het onderwijsleerproces en het leerklimaat in de klas. Door middel van deskundigheidsbevordering werd de kennis over de doelgroep en gewenste aanpak vergroot. Helemaal verdwenen was de ondersteuning door pedagogisch medewerkers niet. Er werd een pilot ingesteld en een nieuwe functie gecreëerd binnen Schakenbosch; Mediator ofwel school pedagogisch medewerker. Deze intern geworven medewerkers, 4 in totaal, waren overdag op school aanwezig, niet in de klas maar wel ondersteunend aan het pedagogische en didactisch klimaat en het bijstaan van de docenten. Dit bracht veel rust in de school. Docenten namen de regie en voelden zich gesterkt door de aanwezigheid van deze collega's. De mediator speelde een belangrijke rol in de verbinding met de leefgroepen. De pilot liep van januari 2016 tot zomer 2016 en werd zo goed geëvalueerd dat deze werkwijze werd gecontinueerd. De pilot had een boost gegeven aan de fysieke veiligheid

De gezamenlijke opdracht om een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma te realiseren begon voor Kees in 't Veld en Henk Verzendaal met de vraag 'hoe willen wij dat zo'n dagprogramma er dan uit ziet?' Er werd gekozen voor een programma dat recht deed aan de ontwikkelbehoefte van de jongere en dat rekening hield met zijn of haar beperkingen. Een

programma dat tegelijk voldoende ruimte moest bieden aan de betrokken professionals uit de verschillende disciplines en de externe partners om goed onderwijs en goede zorg te bieden. Dit programma moest om te beginnen een verrijking van het bestaande 48 weken programma zijn. Dat vroeg volgens Verzendaal en in 't Veld om regie en daarom stelde de instelling een medewerker dagprogramma aan. Deze medewerker organiseert een programma, gericht op sport, spel en vrije tijd, buiten de schooluren om.

Het schoolprogramma werd uitgebreid van 46 naar 48 weken en van 1000 naar 1200 uren. De behandelcyclus werd opnieuw tegen het licht gehouden en moest beter aansluiten op de overige disciplines binnen het dagprogramma en meer geïntegreerd worden aangeboden. Dat proces is nog volop aan de gang.

Het Schakenbosch College is 4 weken per jaar gesloten, 2 weken in de zomer en 2 weken met kerst en dan heeft het gehele docententeam verlof. In de zomerperiode heeft de helft van het docententeam 2 weken voor en de andere helft 2 weken na de zomersluiting vakantie. In samenwerking met zorgpartner wordt dan een integraal ontwikkelingsgericht programma (projectweken) aangeboden. Voor de jongeren bestaat er dus tijdens de zomer 6 weken lang een alternatief programma van 6 projectweken, waarbij de school slechts 2 weken echt gesloten is. De docenten nemen de resterende 3 verlofweken in overleg gedurende het jaar op. Wanneer een docent, die aan een vaste klas is gekoppeld, met verlof is bieden de mediators samen met pedagogisch medewerkers een thema aan. Het programma van deze themaweken is gericht op de vaardigheden die de jongeren nodig hebben voor een succesvolle toekomst: het vinden en behouden van een baan, stage lopen, zelfstandig wonen en voor jezelf zorgen. Er is veel aandacht voor burgerschapsvorming. De instelling kent dus schoolweken en projectweken. De organisatie van deze weken ligt bij de school.

Verzendaal en in 't Veld zijn trots op de themaweken die symbool staan voor de gewenste samenwerking. In de toekomst hopen ze dat naast het gerealiseerde doorlopende dagprogramma het ook volledig geïntegreerd zal zijn. Nu hebben de verschillende disciplines nog voornamelijk een eigen plek binnen de dagroutine en is er nog te weinig verbinding en afstemming. Daar zal zeker verandering in komen als het aan in 't Veld ligt, de eerste stappen zijn gezet, maar het zou goed zijn als er 1 eindverantwoordelijke kwam voor het dagprogramma.

Om de samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en docenten te versterken is geïnvesteerd in de ontmoeting. De aanstelling van mediators heeft gezorgd voor een verbinding met de groepen en begrip voor ieders werk maar de werkelijke ontmoeting vindt plaats in de overdrachtsmomenten, medewerkersdagen en tijdens gezamenlijke trainingen. Het ochtendoverleg vindt op de school plaats en is daarmee de centrale ontmoetingsplek geworden voor medewerkers van de leefgroepen en school. De ochtendoverdracht is cruciaal om tot een goede afstemming te komen. Deze wordt dagelijks aangevuld met een digitale update vanuit de school. Zo is en blijft iedereen goed geïnformeerd. Daar komt nog bij dat de instelling tegenwoordig steeds vaker jongeren in 'crisis' binnen krijgt. De eerste stap is dan de jongere zo snel mogelijk te laten 'landen'. Door de jongere zo snel mogelijk op te nemen in de dagroutine worden ze geholpen bij deze moeilijke start. Verzendaal heeft daarom de Instroom- en Diagnostiekklass ingesteld. Jongeren verblijven daar maximaal 6 weken en het onderwijsaanbod is hoofdzakelijk Praktijkonderwijsgericht. Omdat ruim 70% van de jongeren met spoed worden geplaatst is de specialisatie van Schakenbosch, jeugdzorg voor jongeren met een licht verstandelijke beperking, naar de achtergrond

geraakt. Op de vraag waarom zoveel jongeren in crisis binnenkomen geeft in 't Veld aan dat er te lang gewacht wordt met de inzet van intensieve jeugdhulp waardoor de problemen zorgwekkende vormen aannemen. Deze trend wordt in het hele land waargenomen want bijna alle instellingen zijn overvol.

Zodra duidelijk is binnen de instroomklas wat het onderwijsperspectief van de jongere is, wordt een plaatsing voorbereid in een klas die past bij het perspectief van de leerling. Zo heeft het Schakenbosch College voor uitstroomperspectief Arbeid: 2 onder- en 3 bovenbouwklassen praktijk onderwijs en een Voorbereidende ROC klas (VROC). Daarnaast zijn er 2 Onderwijs op Maat klassen waarvan 1 zich richt op uitstroomperspectief Vervolgonderwijs en de andere op uitstroomperspectief Dagbesteding. Tot slot is er een Traject op maat klas, voor leerlingen met een grote zorgbehoefte, die veel therapie volgen en bestaat het onderwijsaanbod uit specifieke zorg- en onderwijs arrangementen.

Aansluiting op de vervolgplek

De keuze om intern een goed onderwijsaanbod te realiseren was vooral ingegeven door de gebrekkige uitplaatsingsmogelijkheden voor jongeren met LVB. Zelf opleiden en diplomeren leek daarom de beste oplossing. De komst van Passend Onderwijs zou daar overigens mogelijk verandering in kunnen brengen omdat dan bij wet de zorgplicht was geregeld. Helaas is dat niet de ervaring die Verzendaal en in 't Veld op dit moment hebben. De instelling heeft grofweg met 7 samenwerkingsverbanden VO te maken en de terugplaatsing of doorplaatsing van jongeren naar een vervolgschool (VO) blijft heel ingewikkeld. Scholen willen de jongeren uit de gesloten jeugdzorg niet. Gesprekken daarover met de samenwerkingsverbanden hebben nog niet tot de gewenste oplossing geleid. Met een gemiddelde verblijfsduur van 8,7 maanden heeft Schakenbosch ook niet zoveel aan de nieuwe regeling dubbele inschrijving voor kort verblijvende jongeren, die maximaal 3 maanden ingeschreven blijven staan op hun stamschool. Toch blijft terugplaatsing naar de stamschool de 1^e optie. Meteen bij de opname leggen de intern begeleider en/of mentor van de instroom- en diagnostiekklass contact met de stamschool. Ten eerste om onderwijsinformatie over de jongere op te vragen en ten tweede om de mogelijkheden voor terugplaatsing te bespreken. Maar Verzendaal is ook realistisch, gezien het grote aantal leerlingen dat in crisis wordt geplaatst mag er ook verondersteld worden dat er grote problemen in de schoolgang waren. Meestal waren de jongeren niet meer schoolgaand en soms zelfs niet eens meer bij een school ingeschreven. Daarom is de samenwerking met het regionale onderwijsveld zo belangrijk. De instelling en interne school zijn geen definitieve woon- en schoolplek. Aansluiting zoeken is essentieel. Met de keuze voor minder profielen heeft de school een goede stap gemaakt. Niet alleen voelen de docenten zich meer senang bij het geven van hun eigen vak i.p.v. een breed scala aan vakken die ze onvoldoende beheersen, maar bovenal vergroot het de aansluitingsmogelijkheden voor de jongeren. Door de vaardigheden en vakkennis centraal te stellen worden de leerlingen beter voorbereid op arbeid of vervolgonderwijs en zodoende weer interessanter voor de praktijkonderwijsscholen en het MBO.

De aansluiting op vervolgonderwijs is absoluut een punt van aandacht want tevreden zijn Verzendaal en in 't Veld allerm minst. Wat ook niet helpt is het late moment waarop het vertrek van de jongere bekend wordt en de korte tijd die er dan vaak nog is om een vervolgschool of arbeidsplek te regelen. Voor de mentor en de trajectcoach van de instelling

is dat ondoenlijk. Soms wordt de aansluitende woonplek aan het eind van het traject gewijzigd waardoor voorbereidingen tot terugplaatsing op school voor niets zijn geweest. Het lukt Verzendaal overigens nog steeds om alle jongeren op een passende plek te krijgen, alleen niet altijd voor vertrek. Het steekt hem dat jongeren dan eerst nog even thuis moeten zitten voordat ze school of werk kunnen oppakken. Voor in 't Veld was dit reden om de nazorg vanaf juli 2017 anders te gaan organiseren. Een team intensieve ambulante "bemoeizorg" staat vanaf dat moment klaar om de jongeren te begeleiden in de thuis- of woonsituatie, op school of op het werk. Door deze nazorgtrajecten apart aan te bieden met een specialistisch team zal Schakenbosch beter in staat zijn om maatwerk te leveren. In de toekomst hopen Verzendaal en in 't Veld een dagprogramma te realiseren dat geheel in het teken staat van leren en volgens het door Schakenbosch omarmde principe van 'open tenzij..'

In een open leefklimaat veiligheid creëren om leren en ontwikkelen mogelijk te maken. In de basis geeft het principe van 'open tenzij..' veel vrijheid en verantwoordelijkheid aan de jongeren zoals deuren die open zijn, beschikking over een mobiele telefoon etc. Aan de hand van een voorbeeld illustreerde Verzendaal hoe het principe werkt. Een vluchtgevaarlijke jongere zou de vrijheden binnen de instelling en school niet aankunnen. Door deze jongere intensief te laten begeleiden door 1 mentor, die enorm investeerde in het opbouwen van een relatie, ontstond bij de jongere vertrouwen en de motivatie om de behandeling, zorg en het onderwijs te omarmen.

Wanneer je niet investeert in de relatie blijft sturen op de beheersmaatregelen over en dat leidt niet tot de gewenste resultaten. Jongeren verantwoordelijkheid en vrijheid geven wel.

Interview met het Anker, Harreveld en Aloysiusstichting

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen (JN) in gesprek met Peter Houweling, directeur het Anker, Prisma en Gezinsbehandeling, Horizon Jeugdzorg en Onderwijs en Eri Hoopman, directeur Sg Harreveld, Aloysiusstichting.

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

6 juli 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

In 1362 werd in Harreveld binnen een gracht een kasteeltje gebouwd. De Havezate te Harreveld. De eigenaar was Willem van Hervele. In de tijden daarna wisselde de Havezate diverse keren van eigenaar, waaronder de Diepenbrock's. Een van de bekendste was wel de Freule van Dorth, die hier kwam wonen in 1798 en om haar al te fanatiek uitgedragen Oranjegezindheid op 22 november 1799 door een executiepeloton van de Franse bezetter in Winterswijk werd gefusilleerd. De Havezate werd daarna gesloopt en op de vrijgekomen plek kwam een nieuw landhuis, Huis te Harreveld. Dit landhuis werd in 1875 eigendom van Duitse Franciscanen die het uitbouwden tot een klooster waar priesterstudenten werden opgeleid. In 1911 werd het gehele complex aangekocht door de St. Vincentiusvereniging die er een opvoedingsgesticht in vestigde dat in 1988 werd opgeheven. In 1991 werd door de nieuwe eigenaar, de Frentropstichting het gehele complex gesloopt en ter plaatse verschenen de gebouwen van een gesloten inrichting genaamd Avenier. In 1994 werd de instelling een Justitiële Jeugdinrichting om vervolgens in 2010 onder de paraplu van Horizon een doorstart te maken als (specialistische) Jeugdzorg^{plus} instelling 'Het Anker'.

De instelling heeft hoofdzakelijk jongeren uit Zuid-Holland maar vanwege de specialisaties van het Anker, komen er steeds vaker jongeren die in andere instellingen niet meer te behandelen of te handhaven zijn. Met name jongeren met ernstige psychiatrische problematiek, zoals suïcidaliteit en extreem destructief gedrag, worden op het Anker geplaatst. De specialisatie van het Anker gaat terug naar de oprichting van de instelling in 1991, maar vooral sinds de periode als justitieel behandelcentrum voor jongeren met een PIJ-maatregel. De meeste jongeren hadden een zeer ernstig delict gepleegd waarbij de PIJ-maatregel maximaal verlengd kon worden, dus tot 6 jaar. De instelling had bovendien specialisaties opgebouwd voor de behandeling van zedendelinquenten en jongeren met vroege hechtingsproblematiek als gevolg van adoptie. Deze expertise is ondanks de ombouw naar Jeugdzorg^{plus} niet verloren gegaan, sterker nog, het is de belangrijkste reden waarom de instelling nog bestaat. De meeste instellingen staan in de regio waar de jongeren vandaan komen terwijl het Anker voornamelijk regio Rotterdam en de Haaglanden bedient. De afstand tot Zuid-Holland heeft voor deze specifieke doelgroep zelfs een positief effect volgens Houweling, die zelf bijna zijn hele werkende carrière in de stad aan de Maas heeft gewerkt. De jongeren zijn letterlijk weg van alle verleidingen die de stad of regio ze bood en kunnen in een zeer beschermde en rustige omgeving aan hun behandeling werken. In plaats

van grootstedelijke geluiden horen ze hier alleen de vogels fluiten. Volgens Houweling biedt Harreveld nog een groot voordeel, nl. de mentaliteit van de bevolking in het oosten en dus ook van de medewerkers die de jongeren op een onbevooroordeelde wijze opvangen en onvoorwaardelijk voor deze jongeren gaan.

Als specialistische instelling met groepen als Zeer Intensieve en kortdurende Observatie en Stabilisatie (ZIKOS), Individuele behandelafdeling (IBA) en Ernstige Seksuele Problematiek (ESP) heeft het Anker landelijke erkenning gekregen. Ongeveer 80% van de jongeren komt uit de stadsregio Rotterdam maar inmiddels worden ook jongeren opgevangen met hele specifieke problemen die er elders 'uit knalden'. Voor Hoopman en Houweling nog een reden om de instelling niet naar regio Rotterdam te verplaatsen maar de zorgvuldig opgebouwde expertise te erkennen en intact te laten. De druk vanuit de gemeenten is groot maar de erkenning voor de specialisatie gering. Er wordt geen goed gebruik gemaakt van de positie waarin de instellingen zich momenteel bevinden. Minimaal inkopen en vervolgens op basis van casuïstiek en crisisgevallen extra plekken of losse trajecten afnemen. Als instelling kies je dan voor het belang van de jongere en neem je zo'n jongere op maar onderwijs en structurele personele inzet zijn onmogelijk. Dat blijft volgens Hoopman een groot zorgpunt. Het Anker zit al sinds oktober ruim boven de reguliere capaciteit maar onderwijs wordt niet meegefinancierd. Als gevolg daarvan werken de docenten al sinds oktober met overvolle klassen. Ook al beschikt het team over de juiste mentaliteit, je kunt niet oneindig maar de klassen vol blijven proppen. Dat doet geen recht aan de leerlingen en de docenten. Wel trekken beide doelgroepen gezamenlijk op richting OCW om extra financiering te verkrijgen (hetgeen ook lijkt te lukken).

De interne school heeft gekozen voor Pedagogisch tact als basismethodiek. "We laten jongeren niet vallen" en we sturen ze niet terug naar de groep. Zodra de jongeren dat in de gaten krijgen verandert vaak ook het gedrag ten positieve volgens Hoopman, al gaat dat soms wel ten koste van het didactisch klimaat. Door de verstoringen raken andere jongeren geïrriteerd of worden afgeleid wat consequenties heeft voor het onderwijsleerproces. De leeratmosfeer is kwetsbaar. Volgens Houweling is de school erg ver met die ontwikkeling en staat er echt een schoolorganisatie waarbij de hulpvraag leidend is: "wat heb je nodig als docent om verder te kunnen met deze jongere?". Dit vereist pedagogische vaardigheden, waarbij het gaat over het bijsturen van het gedrag van de jongeren. Hoopman en Houweling zien dan het liefst dat de docent of pedagogisch medewerker zelf in gesprek gaat met de jongere. Op de leefgroepen is eenzelfde ontwikkeling gaande maar zij het met enige vertraging. We zijn altijd op zoek naar de voorwaarden om een jongere op de groep of in de klas te houden. Dat doe je samen en dus ga je met elkaar in gesprek. Na een onrustige periode een paar jaar geleden, met veel verzuim, heeft de organisatie de draad weer opgepakt. Zoals veel instellingen die zijn omgebouwd van JJI naar Jeugdzorg^{Plus} gold ook voor het Anker dat er een cultuuromslag nodig was, al werkte de behandelstatus van de instelling wel in het voordeel. Beheersen was niet het enige dat men hier deed! Het besluit om te gaan werken met Boxwerk (ontwikkeld door Horizon i.s.m. ketenpartners waaronder Sg Harreveld) deed de rest. De jongere kreeg regie over zijn of haar eigen plan en ontwikkeling en werd daarbij direct ondersteund door de groepsmentor, de schoolmentor en de ouders. Het gaat om een methode die de relatie van de jongere met de professionals die het dichtst bij hem of haar stonden, ondersteunt. Regelmatig worden de doelen met de jongere

besproken en eventueel bijgesteld. Eenmaal in de 6 weken geeft de jongere een presentatie over hoe hij aan zijn doelen gewerkt heeft.

Om er zorg voor te dragen dat de instelling en school samen op blijven lopen is volgens Houweling voorbeeldgedrag van de directie en staf essentieel. Gesteund door de besturen hebben Houweling en Hoopman elkaar op inhoud gevonden. Een gedeelde visie op zorg voor jongeren die inhoud geeft aan de manier van samenwerken, begripvol en respectvol. Deze manier van omgaan met elkaar vindt op alle niveaus plaats: tijdens de reguliere overleggen zoals ochtendoverdracht, behandeloverleg, het beleidsvormende ILO of bij de werkgroep samenwerking waar de ingewikkelde thema's worden geadresseerd. Zolang je als directie blijft uitdragen dat ieders mening telt en dat iedereen verantwoordelijkheid draagt bij het oplossen van problemen en het verbeteren van de zorg en het onderwijs kom je uiteindelijk iedere dag weer een stapje verder. Zo is er hard gewerkt aan het verbeteren van het leef- en leerklimaat en dat heeft zijn vruchten afgeworpen. Jongeren voelen zich veilig omdat ze over hun problemen kunnen praten en medewerkers voelen zich gehoord en gesteund. Daardoor is o.a. het ziekteverzuim drastisch gedaald.

De interne school maakt onderdeel uit van de Aloysiusstichting. Een organisatie die persoonlijke- en teamontwikkeling hoog in het vaandel heeft en jaarlijks 3% van het budget beschikbaar stelt voor professionalisering. Dat geeft een enorme boost aan de teamontwikkeling. Hoopman heeft dan ook een hoog opgeleid team waarvan de meeste docenten naast de lesbevoegdheid ook een masteropleiding (specialisatie) hebben gevolgd. Sg Harreveld was van oudsher een VO-school. Eerst een LTS en later een scholengemeenschap voor Praktijkonderwijs, VMBO en Havo maar uiteindelijk is ook Sg Harreveld een VSO school geworden zoals alle andere scholen verbonden aan een instelling. Met de kanttekening dat de school de status van aangewezen VO school heeft gekregen. Dat betekent dat de school zelf mag examineren en dus niet is aangewezen op staatsexamens voor VO diplomering. Daarom is het voor Hoopman iedere keer weer een enorme uitdaging om bevoegd en bekwaam personeel te vinden. Niet langer een VO school zijn, maar wel hoofdzakelijk VO en zelfs MBO onderwijs aanbieden. De jongeren worden bij opname in een onderwijsgroep geplaatst op basis van leeftijd, niveau en opleidingswens. Behalve de ZIKOS en IBA-groepen want dan krijgen de jongeren als leefgroep les. Bij IBA gaan de docenten zelfs naar de jongeren toe en wordt zo nodig individueel lesgegeven en bieden pedagogisch medewerkers ondersteuning. Bij de praktijklessen en bij sport zijn voor deze jongeren altijd pedagogisch medewerkers aanwezig. De school heeft een lange traditie van goed vakonderwijs met een sterke groenvoorziening en bakkerij. De bakkerij voorziet de hele instelling, inclusief de naastgelegen open instelling Prisma (ook van Horizon) dagelijks van brood en bij feestelijke aangelegenheden van gebak. Naast Praktijkonderwijs en verschillende beroepsrichtingen in het VMBO biedt Sg Harreveld ook Havo- en VWO-onderwijs en in samenwerking met het regionale opleidingscentrum Graafschap College, Entreeopleidingen en MBO niveau 2 opleidingen. De jongeren krijgen het onderwijs op Sg Harreveld, lopen zelfs grotendeels de stages intern omdat de praktijklokalen erkende leerwerkbedrijven zijn of omdat bepaalde interne diensten door jongeren worden uitgevoerd zoals groenvoorziening en schoonmaak. Het Graafschap College doet uiteindelijk de Proeve van Bekwaamheid (diplomering MBO). Wanneer jongeren niet in staat zijn om

een diploma te halen biedt de instelling branchegerichte opleidingen aan om ze zodoende voor te bereiden op deelname aan het arbeidsproces. Voor een aantal jongeren is in samenwerking met 'Kids at Work' het onderwijsprogramma geheel toegespitst op arbeidstoeleiding. Dat kan in dezelfde sectoren als waar het Praktijkonderwijs op is toegespitst. Bij groenvoorziening onderhouden jongeren het eigen terrein en zo ook bij facilitaire dienstverlening. Jongeren leren, werken of lopen intern stage bij de technische dienst en de eigen schoonmaakdienst. Tot slot de opleiding en arbeidstoeleiding in de sector Horeca in de interne bakkerij, die het brood en banket maakt voor de instelling en naburige instellingen. Jongeren die willen werken in de bakkerij, bij de technische dienst, schoonmaakdienst of de groenverzorgingsdienst moeten daarvoor solliciteren en krijgen daar een bezoldiging voor. Contracten met de externe onderhoudsdiensten en het schoonmaakbedrijf zijn stopgezet.

Met de aankondiging van financiering voor 48 weken onderwijs heeft de school een projectleider benoemd en een projectgroep samengesteld. Alle disciplines binnen de instelling zijn hierin vertegenwoordigd. De projectgroep bedenkt en organiseert het programma voor de 8 extra weken onderwijs, de zogenaamde projectweken. Het programma wordt niet aan schoolgroepen maar aan leefgroepen aangeboden op de scholen van het Anker. De school is 4 weken dicht en de overige 40 weken draait het reguliere dagprogramma. De uitbreiding van het dagprogramma wordt grotendeels door eigen personeel uitgevoerd. De school heeft extra personeel aangenomen en een deel van het budget is beschikbaar voor het inhuren van specialisten die een thema tijdens de projectweek kunnen verzorgen. Gedurende de 8 projectweken worden de handen ineengeslagen en zijn docenten, pedagogisch medewerkers en ingehuurde krachten gezamenlijk aan het werk. Het programma in de 4 schoolvrije themaweken wordt door de pedagogisch medewerkers en ingehuurde activiteitenbegeleiders uitgevoerd. "Opvallend is dat in deze weken nauwelijks meer incidenten plaatsvonden en dat is wel anders geweest" volgens Houweling. Het komt ook voor dat een docent tijdens de projectweken en schoolvrije themaweken wil werken. Dat kan en de afwezigheid van deze docent in de reguliere schoolweken wordt door de rest van het team opgevangen. Dat kent natuurlijk z'n grenzen en het lukt ook niet altijd om deze flexibele inzet vorm te geven. Dan heeft de aanwezigheid in de reguliere onderwijsweken voorrang. Nu het eerste hele schooljaar met project- en themaweken erop zit, is de balans opgemaakt. Hoopman is tevreden over de inhoud maar positiever over de integraliteit van de themaweken dan de projectweken. Het programma was minder samenhangend en daarom zullen er meer themaweken komen in het volgende schooljaar waarbij de kennis van 2 instellingen optimaal wordt ingezet met veel aandacht voor onderwijs en zorg. Er zijn plannen om in projectwerken b.v. sollicitatietrainingen aan te gaan bieden en verslavingszorg binnen te halen, zodat de jongeren door vaardigheden te leren, kennis op te doen en enigszins bijgestuurd te worden een volgende stap kunnen maken. Ook in de themaweken moet daarom een leerelement zitten, zoals b.v. bewegingsonderwijs combineren met persoonlijke gezondheid. Het belangrijkste uitgangspunt binnen de instelling is altijd het belang van *de jongere*. "Door onszelf altijd de vraag te stellen wat de toegevoegde waarde voor de jongere is, komen we steeds een stapje dichterbij ons doel, jongeren ondersteunen en helpen bij het realiseren van hun toekomstperspectief"

Aansluiting op de vervolgplek

De overgang naar een open plek blijkt voor de doelgroep van het Anker groot en complex. Er komt dan teveel ineens op de jongeren af. Open instelling Prisma dat naast het Anker ligt en Rijnhove (Alphen a.d. Rijn), bieden daarom een passende oplossing voor jongeren die gefaseerd de geslotenheid moeten afbouwen. Het merendeel van de jongeren gaat terug naar een open instelling in de regio en de jongeren die in een psychiatrische crisis zijn aangekomen, gaan meestal terug naar de plaatsende GGZ-instelling voor nazorg en/of dagklinische zorg. Het uitgangspunt dat de jongere centraal staat, betekent ook dat de vraag of geslotenheid nog nodig is regelmatig gesteld moet worden. Niet de machtiging maar de hulpvraag is leidend. Wanneer de jongere toe is aan meer openheid is uitplaatsing de gezamenlijke opdracht. Om dat goed te begeleiden is nog niet zo gemakkelijk. De afhankelijkheid van regionale partners in het onderwijs of zorg is groot, terwijl de afstand dan wel een belemmering kan vormen.

Bij een doorplaatsing of terugplaatsing gaat automatisch ook de nazorg over naar die instelling. Meestal is onderwijs dan ook geregeld, al komt het voor dat jongeren terugkeren naar het Anker om daar examen te doen. Wanneer jongeren regionaal worden uitgeplaatst begeleiden de docenten van Sg Harreveld wel de leerlingen, al is dat wel vooral 'liefdewerk oud papier'. Daar zijn geen formele afspraken over gemaakt bij gebrek aan budget. Wanneer jongeren teruggaan naar stadregio Rotterdam is er op school geen georganiseerde nazorg. Daarom is het zo belangrijk dat je in de periode dat je de jongeren behandelt, begeleidt en onderwijs biedt in contact met ze komt, als het ware in hun hoofd kruipt en hun extern geweten bent, voegt Houweling toe. Je wilt dat jongeren op moeilijke momenten terugdenken aan de periode hier en zich afvragen wat hun mentor, groepsleider, docent, behandelaar zouden doen. Dan kun je het verschil maken. Het optimale succes is dan ook dat we een goede aansluiting op de vervolgplek kunnen garanderen. Het traject moet sluitend zijn, dus als wij zelf niet in de gelegenheid zijn om de nazorg te bieden, dan moeten andere partners daar klaar voor zijn. Het versterken van het netwerk is heel belangrijk voor de jongeren, zeker voor degenen die uit zogenoemde 'Vogelaarswijken' komen.

Was de stip aan de horizon 2 jaar geleden nog vooral 'een gezonde en stabiele organisatie', nu durft Houweling inmiddels verder te dromen. "Een kind moet beter worden van een verblijf bij ons en weer zin hebben in het leven, een toekomst voor zichzelf zien. Dat klinkt heel gemakkelijk maar daar moet iedere dag weer keihard voor gewerkt worden, intern en met netwerkpartners". Houweling is overigens ontzettend trots op de wijze waarop de medewerkers van de instelling zich daar dagelijks op toeleegen, dat geeft vertrouwen. "In termen van Stephen Covey eerst begrijpen, dan begrepen worden".

Voor Hoopman is het doel dat jongeren leren weer leuk gaan vinden omdat ze nieuwe dingen en eigen talenten ontdekken.

Tot slot hopen Houweling en Hoopman dat het Anker en Sg Harreveld gezamenlijk tot een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma zullen komen van 52 weken gericht op leren in gezondheid. De recente ombouw van de fitnessruimte naar een erkend Cross-fit ruimte en programma, inclusief de gezamenlijk geschoolde instructeurs, geeft aan hoe er dagelijks aan vernieuwing en verbetering wordt gewerkt. Het is een mooie instelling waar medewerkers hart voor elkaar hebben, dat maakt je als directeuren automatisch wel een beetje trots.

Vervolginterview met RJI de Hartelborgt en het Kompas College

Joost van Caam en Inge Eijkenboom (projectgroep) in gesprek met Jaap Nagtegaal (manager opvoeding en behandeling binnen de Hartelborgt) en Hermien Steenbergen (locatiedirecteur Kompas college).

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

22 augustus 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Tijdens de start van het gesprek benadrukte Jaap Nagtegaal terecht dat in het traject naar een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma, alsmede de pilot met screening en diagnostiek in het kader van VIV-JJ mooie successen zijn behaald. Door aandacht te schenken aan de factoren die daartoe geleid hebben zit volgens hem de sleutel tot vooruitgang. Een vooruitgang die binnen de Hartelborgt goed zichtbaar is geworden volgens Nagtegaal. De afgelopen zomervakantie heeft de instelling opnieuw 2 projectweken gehad met Young in Prison (YIP) en 2 weken activiteitenprogramma, verzorgd door team VTV. Zoals vorige keer al toegelicht werkt de Hartelborgt met de opzet van 40 onderwijsweken, 8 projectweken die zijn gericht op leergebied overstijgende doelen en de algemene ontwikkeling, uitgevoerd door YIP ondersteund door pedagogisch medewerkers en tot slot 4 onderwijsvrije weken die worden ingevuld door team VTV met de pedagogisch medewerkers. De projectweken van YIP zijn in samenwerking met de interne school en VTV tot stand gekomen. Hermien Steenbergen, de nieuwe leidinggevende van de interne school was 1 van de projectweken aanwezig. Zij was voorheen werkzaam bij Horizon, de Vaart, waar het programma met eigen medewerkers werd vormgegeven en uitgevoerd en ze was onder de indruk van YIP. Zowel van het programma als van het enthousiasme van de medewerkers. Het thema in de zomerweek was 'in verbinding met je familie' en het was de bedoeling dat er een eindproduct werd opgeleverd, iets dat kon worden aangeboden of voorgedragen aan iemand die dichtbij de jongere stond.

Deelname aan de projectweken is voor de jongeren meer vanzelfsprekend geworden en weigering kwam nauwelijks voor, terwijl steeds meer instellingen kampen met jongeren die schoolvakanties "eisen".

De gewenste cultuur van samenwerken groeit volgens Nagtegaal en Steenbergen maar het is ook een spannend proces. De aanhoudende personeelstekorten, zowel op de leefgroepen als op school, zorgen voor ongewenste druk. Er wordt veel van de medewerkers gevraagd, zeker wanneer steeds opnieuw collega's ingewerkt moeten worden. De Randstad heeft een enorm tekort aan goed gekwalificeerde en ervaren mensen..

De Hartelborgt en het Kompascollege komen uit een moeilijke tijd waarbij er soms verwijten over en weer vlogen tussen de school en de leefgroepen. Gelukkig wordt steeds meer enthousiasme gezien en dat is dan ook wat voor een positieve cultuurverandering zorgt, medewerkers zoeken elkaar nu meer op. en weten elkaar beter te vinden in de afstemming en ondersteuning van leeractiviteiten voor de jongeren Dat was goed te zien tijdens de

afgelopen projectweken en activiteitenweken. Zowel YIP als team VTV konden op een groter enthousiasme rekenen van de pedagogisch medewerkers. Er werd actief meegedaan en jongeren werden gestimuleerd om mee te doen. In het verleden zaten de pedagogisch medewerkers nog wel eens langs de kant en bewaarden de rust of onttrokken zich aan deelname en lieten het dan over aan team VTV en ingehuurd activiteitenbegeleiders. Volgens Steenbergen is het programma van de projectweken inmiddels aan een volgende stap toe. Het is nog voornamelijk een activiteiten aanbod van sport en creativiteit & expressie, zoals bokscinics, les van een brassband, Rap en verhalen schrijven, fotografie etc. Een thematisch aanbod waar YIP ontzettend goed in is. Volgens Steenbergen kan nog meer aangesloten worden bij de kerndoelen VSO en de leergebied overstijgende doelen van het VO en MBO. Overigens was er deze zomer ook 1 jongere die in aanmerking kwam voor een herkansing in het 3^e tijdvak van staatsexamens VO. Hij had in overleg met de school en groep een eigen programma opgesteld waarin voldoende ruimte was gemaakt om zelfstandig te leren en ook was vastgelegd aan welke onderdelen van de projectweken en activiteitenweken hij wel en niet zou deelnemen. Een mooi voorbeeld van hoe de jongere regie kan hebben op zijn eigen leerproces. Het programma voor de herfstweek is al gemaakt, maar vanaf de kerst zal het projectweekprogramma er weer iets anders uit gaan zien. Meer ruimte voor eigen inbreng van en maatwerk voor de jongeren waarbij eigenaarschap en regie een belangrijke rol zullen spelen. Het thematisch werken zal worden voortgezet en de gekozen thema's zullen eerder bekend worden gemaakt zodat pedagogisch medewerkers en leerkrachten samen aan de slag kunnen gaan voor een aanbod op de leefgroep, in de klas en tijdens de gezamenlijke momenten. Zo zullen de projectweken meer verweven worden met het dagelijkse programma. Het werken aan doelen, lifeskills en volgens leerlijnen is daarbij van belang. Volgens Steenbergen is het enthousiasme waarmee YIP het huidige programma vormgeeft en uitvoert heel belangrijke succesbepalende factoren voor de toekomst van het projectwekenprogramma in samenhang met het onderwijs- en zorgprogramma. Hun enthousiasme en de wijze waarop ze in contact raken met de jongeren werkt aanstekelijk. Door het perspectief van de jongere centraal te stellen wordt een goede aansluiting op de vervolgplek vanzelf het doel, of dat nu om een woonplek of onderwijs- of werkplek gaat. Nagtegaal beaamt dat en geeft aan dat de proeftuingroep screening en diagnostiek daar een mooi voorbeeld van is. Deze groep is gericht op het snel in beeld krijgen van de jongere en zijn omgeving om vervolgens op basis van zijn mogelijkheden en capaciteiten een realistisch en uitvoerbaar plan op te stellen. Dat kan alleen wanneer er een goede samenwerking is met het netwerk van de jongere en de netwerkpartners zoals het OM, reclassering, de jeugdbescherming, het onderwijs en de gemeenten. Met trots wordt dan ook gemeld dat sinds de start van deze groep er nog geen enkele jongere is teruggekeerd. Al houdt Nagtegaal er rekening mee dat het een keer zal gebeuren. Vooralsnog lijkt deze aanpak van maatwerk en intensieve samenwerking haar vruchten af te werpen. Door de nieuwe aanpak in de proeftuin wordt ook een betere samenwerking met het onderwijs gezien. Omdat deze proeftuingroep 'los' van de instelling staat, de jongeren komen niet in aanraking met de regulier geplaatste jongeren, was deelname aan onderwijs op de interne school niet haalbaar. Er is besloten om een leslokaal naast de leefgroep in te richten en de schoolmentor, verantwoordelijk voor het merendeel van het onderwijsprogramma voor deze groep, is als vanzelfsprekend meer onderdeel gaan uitmaken van het team. Wederzijds begrip is gegroeid en wanneer de groep les kreeg van een vakdocent dan waren de pedagogisch medewerkers er om waar nodig te ondersteunen.

Nadeel van deze 'geïsoleerde' onderwijssituatie was dat de jongeren geen toegang hadden tot de vaklokalen en de docenten moesten improviseren. Maar gezien het feit dat het een doelgroep betrof die korter dan 3 maanden gesloten verbleef en waar mogelijk buiten de instelling onderwijs volgde of deelnam aan het arbeidsproces, een keuze die voor de duur van de proeftuin te verdedigen was. De afzondering van de rest van de instelling leek voornamelijk meer veiligheid te bieden. Het klimaat is gericht op samenwerken binnen de driehoek jongere- professionals- gezin.

Een goede aansluiting op de vervolgplek is bij deze groep het doel. Afhankelijk van de leeftijd en capaciteiten van de jongere wordt er een plan gemaakt, terug naar school of richting arbeid. Voor onderwijs is bij deze groep de afspraak gemaakt dat de jongere verder werkt uit zijn eigen schoolboeken. Het contact met de school wordt gelegd door de ouders of direct door de instelling. De afstemming van het schoolwerk verloopt tussen de schoolmentor en de stamschool. Voornamelijk slaagt de Hartelborgt er goed in om binnen korte tijd de schoolboeken van de jongere in huis te hebben. Voor jongeren die niet meer op school stonden ingeschreven of die reeds werk hadden is intern een onderwijsaanbod voorhanden.

Aansluiting op de vervolgplek

Het Kompascollege heeft een goede samenwerkingsrelatie opgebouwd met het ROC Zadkine. De entreeopleiding die intern wordt aangeboden sluit volledig aan op het aanbod van deze school en een vloeiende overgang van jongeren die in de regio vrijkomen of buiten de instelling onderwijs mogen volgen is gegarandeerd. De samenwerking met de VO-scholen verloopt voor het merendeel van de jongeren eigenlijk best goed. Het grootste probleem wordt gevormd door jongeren die al geruime tijd niet meer naar school gingen of jongeren die op basis van hun capaciteiten niet in aanmerking komen voor diplomagericht onderwijs. Om ervoor te zorgen dat de aansluiting van de jongeren op een nieuwe school goed verloopt heeft de instelling YIP tot haar beschikking. Naast het projectwekeenaanbod heeft YIP nog een belangrijke rol. Ze bieden buddy's voor de jongeren die behoefte hebben aan extra ondersteuning. Deze persoonlijk begeleiders kunnen de jongere op de buitenschool en in zijn omgeving ondersteunen bij lastige situaties of juist ter voorkoming daarvan. Wanneer een jongere moeite heeft met op tijd komen na zijn vrijlating kan een buddy uitkomst bieden. Die ondersteunt dan het gezin en de jongere en zorgt voor draagvlak op de buitenschool. Voor de Hartelborgt heeft deze samenwerking YIP, die al voor de uitvoering van de projectweken bestond, een grote waarde.

De instelling heeft een coördinator arbeidstoeleiding aangesteld. Dat was nodig volgens Nagtegaal omdat de oudere doelgroep eerder was aangewezen op een passende arbeidsplek dan vervolgonderwijs. Het interne arbeidstraining Centrum (ATC) moet deze doelgroep voorbereiden op de arbeidsmarkt al is de onbetaalde interne stage voor sommige jongeren wel een obstakel. Ze willen een arbeidsvergoeding zoals die ook in de penitentiaire inrichtingen bestaat. Daar heeft Nagtegaal begrip voor en er wordt inmiddels onderzocht of dat mogelijk kan worden gemaakt. Voornamelijk is het aanbod binnen het ATC vooral gericht op het opdoen van vakkennis, algemene werknemersvaardigheden en praktijkervaring. Het ATC bestaat uit meerdere losse onderdelen binnen de instelling, het is niet alleen een fysieke plek. Jongeren lopen ook mee met de interne medewerkers die daarnaast ook praktijkbegeleiders zijn. Naast interne opdrachten bij de technische- of facilitaire dienst worden ook externe opdrachten binnengehaald (o.a. verpakkingswerkzaamheden en in de

toekomst ook fietsreparaties). De coördinator draagt zorg voor de verbinding met het interne en externe onderwijs, zoals ROC Zadkine, de gemeentelijke diensten zoals WMO-loket, Werkplein en het bedrijfsleven. Men zou verwachten dat de enorme omvang van de arbeidsregio veel mogelijkheden zou bieden maar helaas in het havengebied met al haar bedrijven en arbeidsplekken nog geen stevige partner. Volgens Nagtegaal ligt dat deels aan het internationaliseren van de havens. Veel buitenlandse bedrijven, vooral Amerikaanse, willen medewerkers met een VOG en dat is voor veel jongeren uit de Hartelborgt een obstakel. Desalniettemin slaagt de coördinator er met haar enthousiasme steeds weer wel in om nieuwe stage- of arbeidsplaatsen te vinden en bieden de ontwikkelingen rondom het VOG ook weer perspectief. De bereidwilligheid in de regio is groot en door de pilot is de verbinding van de Hartelborgt met de regio sterker dan ooit. Wanneer tijdelijk een meer intensieve begeleiding van de jongere nodig is, naar de buitenschool of werk maar ook in de begeleiding naar vrijetijdsbesteding zoals een sportschool of muziekstudio, kan ook dan een buddy van YIP worden ingezet. Tijdens de CvB op school, waar ook de coördinator arbeidstoeleiding en medewerkers van de instelling in vertegenwoordigd zijn, wordt de aansluiting op het vervolgonderwijs of de arbeidsplek besproken en gepland. In de zoektocht naar een nieuwe school of opleiding en een stage- of arbeidsplek worden de jongeren beperkt in de mogelijkheden. Digitaal onderwijs of toegang tot het internet zijn zeer beperkt en schaars. Nagtegaal geeft aan dat dit punt de nodige aandacht heeft en recent is besloten dat alle groepen de beschikking krijgen over een digitale werkplek voor de jongeren met toegang tot door Justitie goedgekeurde sites en programma's. Op die manier hebben de jongeren meer tijd en ruimte om bijvoorbeeld naar een baan te zoeken of zaken te regelen voor zelfstandig wonen. Helaas werken veel onderwijsorganisaties met webapplicaties die communicatie mogelijk maken en die zijn juist niet toegankelijk. Gelukkig zijn volgens Nagtegaal de meeste scholen nog niet overgestapt op volledig digitaal onderwijs en werken die nog met traditionele schoolboeken, die kunnen namelijk ook intern worden gebruikt. Daar is nog geen internetverbinding voor nodig!

Interview met SJSJ-Icarus, JJI Keerpunt en VSO Alterius

Joost van Caam en Inge Eijkenboom in gesprek met Ruud Voncken, afdelingsmanager SJSJ, Chris Hesse directeur Alterius en Tim Vleugels, afdelingscoördinator Alterius in Cadier en Keer.

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

30 augustus 2017

Doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Het gesprek met het Keerpunt en Icarus vond deze keer niet plaats in het monumentale gebouw van de JJI maar op school en dat had een reden zo bleek. Tijdens de laatste expertmeeting met de sector in mei jl. werd de animatiefilm die SJSJ en Alterius hebben laten maken vertoond. Deze animatie gaf toen al een mooi doorkijkje naar de toekomstplannen van deze instellingen, een volledig geïntegreerd dagprogramma genaamd IZEO (Integraal Zorg en Onderwijs). Op de eerste plaats voor Icarus maar mogelijk in de toekomst ook voor het Keerpunt. Het schoolgebouw, dat door teruglopende leerlingaantallen grotendeels leeg stond zal vanaf 8 januari 2018, de dag dat IZEO van start gaat het kloppende hart van de instelling zijn.

Dat de gezamenlijke instellingen deze stap hebben gezet had meerdere redenen volgens Hesse. Op de eerste plaats waren Dolmans, directeur SJSJ, en Hesse na de 2^e expertmeeting aangenaam verrast over de positie waar zij zich bevonden binnen de sector. Er werd al geruime tijd gewerkt vanuit een gezamenlijke visie op behandelen en de samenwerking tussen beide instellingen was goed. Er was al jaren sprake van een geïntegreerd dagprogramma. Toch waren Dolmans en Hesse bang dat de Wet van de remmende voorsprong zou intreden en maakten ze de afspraak om te blijven zoeken naar vernieuwing en verbetering. Gesteund door hun bestuurders en dankzij de bezielende leiding en inzet van Vleugels en Voncken is IZEO tot stand gekomen. Maar er was nog een reden om het geïntegreerde en doorlopende dagprogramma op de schop te gooien; de instelling en de school hadden de uitbreiding naar 48 weken onderwijs zeer letterlijk genomen en dat bleek een (te) zware wissel op het team te trekken. Dat het programma van 40 weken voortaan 48 weken lang moest worden aangeboden, dus geen alternatieve vakken, projecten, activiteiten of clinics maar gewoon AVO- en praktijkvakken, bleek voor veel onrust te zorgen. Constant geschuif met roosters en personeel waren het gevolg want er moesten immers lessen van elkaar overgenomen worden omdat het personeel wisselend vakantie had. De stap naar een onderwijsprogramma van 48 weken was voor Dolmans en Hesse aanvankelijk een principiële kwestie, 48 weken onderwijs is 48 weken onderwijs! Maar gezien de consequenties voor het personeel en het gemor van de jongeren, die recht op vakantie meenden te hebben, deed hen besluiten om samen met de medewerkers, op basis van een evaluatie, op zoek te gaan naar een beter alternatief. 200 uren extra onderwijs was en is geen vanzelfsprekende kwaliteitsverbetering van het onderwijs en daar was men wel naar op zoek.

Het ontwikkelen van IZEO genereert ontzettend veel positieve energie, volgens Voncken. Vanaf het moment dat Vleugels en Voncken, die beide deels zijn vrijgesteld van hun reguliere werkzaamheden om met de ontwikkeling en implementatie van IZEO bezig te zijn, is een andere energie voelbaar. Medewerkers zoeken elkaar nadrukkelijker op en nu de trein eenmaal loopt blijkt het enthousiasme groot. En belangrijke verandering die zal gaan plaatsvinden is de plaats van handeling. De teruglopende leerlingcijfers, met name van regionale leerlingen met een TLV (toelaatbaarheidsverklaring VSO) zorgde voor leegstand in het schoolgebouw. Voor die leegstand is nu dus een bestemming gevonden. Met goedkeuring van de gemeente en een aanzienlijke investering van beide besturen zal het schoolgebouw geschikt gemaakt worden voor IZEO. Een multifunctioneel gebouw waar onder 1 dak onderwijs, behandeling en vrijetijdsbesteding geboden wordt. Waar de jongeren lunchen en dus in feite het hele dagprogramma zullen volgen. Een gebouw dat medewerkers optimaal in staat stelt om samen te werken, bijvoorbeeld door werkplekken samen te voegen. Geen aparte kantoren meer maar ruimten waar functiegroepen uit beide organisaties samenwerken. Volgens Vleugels en Voncken zal dat nog best spannend worden want aanvankelijk enthousiasme voor deze plannen blijkt bij de uitvoering toch wel eng. Het is de bedoeling dat nog voor de start op 8 januari 2008 de gedragswetenschappers van de leefgroepen al bij hun collega orthopedagogen op de school intrekken. Geen eigen kantoor meer maar gedeelde werkruimten. Het doel mag duidelijk zijn: intensiever samenwerken aan het perspectiefplan van de jongere. Inmiddels zijn de werkmeesters dagelijks bij de briefing, die vanaf de start van dit schooljaar op school plaatsvindt aanwezig. Op 8 januari moet het gebouw klaar zijn om aan alle medewerkers die een rol spelen binnen IZEO een werkplek te bieden. Maar het programma is meer dan alleen het samenvoegen van werkplekken en het bij elkaar zetten van medewerkers. Een Integraal zorg en onderwijsprogramma draait om de jongere en zijn of haar perspectief. Een onderwijs- en behandelaanbod op maat dat soms aan een groep en soms individueel aangeboden zal worden. Het onderwijs wordt dus niet langer per leefgroep aangeboden, zoals dat nu wel het geval is maar jongeren worden zo snel mogelijk op de juiste leerroute op het juiste niveau geplaatst. Het perspectiefplan dat samen met de jongere wordt opgesteld is leidend. Wanneer het voor een jongere moeilijk is om deel te nemen aan het onderwijs, bijvoorbeeld vanwege ontweningsverschijnselen, extreem gedrag of ziekte zal de begeleiding en behandeling op school daarop worden afgestemd. IZEO is een programma waarvan het de bedoeling is dat het na verloop van tijd van 8 tot 8 aangeboden wordt. Het laat zich het beste vergelijken met de inmiddels veelbesproken werkwijze van School2care met als verschil dat IZEO wel over docenten en pedagogisch medewerkers spreekt en dus niet over coaches. Zoals eerder vermeld is IZEO vooralsnog ontwikkeld voor de jongeren van Icarus en de leerlingen van VSO Alterius die met een TLV van het samenwerkingsverband worden toegelaten. Met deze geïntegreerde aanpak zouden SJSJ en Alterius wel eens een passend antwoord kunnen hebben voor het thuiszittersprobleem in de regio. De afname van het aantal VSO leerlingen in de regio baart Hesse grote zorgen. Het is niet zo dat er ineens minder leerlingen zijn met ernstige problemen maar gebrek aan middelen heeft geleid tot minder TLV's en meer thuiszitters.

Inmiddels een groot maatschappelijk probleem waar de gemeenten en samenwerkingsverbanden verantwoordelijk voor zijn. De transitie jeugdzorg en Passend Onderwijs zijn ook in Zuid-Limburg op de eerste plaats financiële exercities geweest waar nu de echte rekening voor gepresenteerd lijkt te worden. Met een geïntegreerd onderwijs- en

zorgaanbod hopen SJSJ en Alterius daar een passend antwoord op te bieden. Enerzijds voor jongeren die bij Icarus verblijven maar hopelijk ook voor jongeren die dankzij dit programma weer op rails komen waardoor een eventuele opname bij Icarus voorkomen kan worden.

Programmatisch hebben Vleugels en Voncken grote stappen kunnen maken waarbij regelmatig tussentijdse evaluaties hebben plaatsgevonden en onderdelen die klaar waren afgerond werden. Dat proces verliep zo voorspoedig dat besloten is om per 2018 te starten met het programma. 'Het fundament van IZEO wordt gevormd door de cultuur, al laat die zich minder gemakkelijk plannen', volgens Vleugels. Desalniettemin stuurt het management al geruime tijd op de gewenste cultuur van samenwerken en 'een cultuur verandert toch vooral door voorbeeldgedrag te tonen en door te doen' vult Hesse aan. Belangrijke elementen die bijdragen aan de gedragsverandering zijn de methodiek van Geweldloos Verzet (NVR) en Wings¹.

Methodes die medewerkers en jongeren ondersteunen bij het creëren van een cultuur van begrip, openheid en respect.

Het onderwijsprogramma zal binnen IZEO niet meer 48 weken hetzelfde zijn. Het is de bedoeling om meer projectmatig te gaan werken waarbij de jongeren dus periodiek aan een thema werken dat wordt afgesloten met een projectweek. De inhoud daarvan richt zich op de kerndoelen VSO, leergebied overstijgende doelen VMBO-MBO en worden afgestemd op de leerlijn van de jongere. Een integraal programma dat 5S wordt genoemd: 5 thema's die een periode lang de inhoud van het integrale zorg en onderwijsprogramma bepalen.

Sexualiteit (dat zal bestaan uit een aanbod aan voorlichting, onderwijs, behandeling en training);

Sociale omgang (een thema dat rond de feestdagen zal worden afgerond);

Social media (gericht op gepast gebruik en toepassing voor onderwijs-werk-wonen en vrije tijd);

Sport en gezondheid (gericht op opgroeien in gezondheid, beter bewegen en gezond leven);

Spelen en ontspanning (gericht op een zinvolle dagbesteding en de sociale vaardigheden die daarbij horen, een thema dat voornamelijk rond de zomervakantie zal worden geprogrammeerd).

Deze 5 thema's zullen dus periodiek als rode draad door het dagprogramma lopen. Uiteraard hebben de jongeren daarnaast op eigen niveau les in de door hen gekozen richting of leerroute. Helemaal vrijblijvend is die keuze overigens niet want niet alle opleidingen en beroepsrichtingen worden aangeboden op VSO Alterius. Het is uiteindelijk toch de bedoeling dat jongeren de aansluiting vinden op vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Omdat veel jongeren bij binnenkomst al geruime tijd niet meer naar school zijn gegaan heeft de instelling de grootste moeite om de meest recente onderwijsgegevens boven tafel te krijgen. Reden voor de school om snel met de jongere een assessment te maken. Wat zijn de competenties en interesses van de jongere en wat is vervolgens een realistisch uitstroomperspectief. Het merendeel van de jongeren heeft een VMBO niveau en stroomt

¹ De methodiek "Wings" legt het accent van de behandeling op de specifieke behoefte van de jongere EN het gezin. Toegesplitst op jongeren die zijn opgegroeid in een situatie gekenmerkt door vroegkinderlijke chronische traumatisering met hechtingsproblematiek als gevolg. De methode biedt een behandelkader dat gebruik maakt van het ARC-model van Blaustein en Kinniburgh, gericht op hechting, zelfregulatie en competenties.

ofwel terug naar een VMBO school of uit naar het MBO. Alterius was 1 van de 2 pilotscholen binnen Focus op onderwijs, aansluiting op het MBO. De samenwerking met ROC Gilde was inzet van deze pilot maar helaas zijn Hesse en Vleugels inmiddels minder enthousiast over de toen gemaakte afspraken. Het blijkt in de praktijk nog steeds erg lastig om jongeren tussentijds uit te plaatsen en Icarus bedient een grotere regio dus samenwerking met meerdere ROC's is nodig maar niet gemakkelijk. Om de aansluiting op de vervolgopleiding zo goed mogelijk te laten verlopen worden de ITB-ers van SJSJ ingezet. Zij zijn integraal verantwoordelijk voor de aansluiting op de toekomstige situatie zowel voor onderwijs, wonen en vrijetijd. Daarbij kunnen zij rekenen op de ondersteuning van de mentoren van de leefgroepen en school. De orthopedagoog van de school verzorgt de warme overdracht van de leerling naar het vervolgonderwijs maar de feitelijke nazorg biedt dus de ITB-er. Daarnaast zijn er natuurlijk jongeren waarbij de afstand tot vervolgonderwijs te groot en onoverbrugbaar is. Voor die jongeren heeft de school al een aantal jaren geleden het arbeidstraining centrum Praktech opgezet. Met gedoogsteun van de gemeente t.a.v. het gebruik van het gebouw, is in de voormalige LEAO op het terrein van de instelling een praktijkcentrum opgezet. Prachtige werkplaatsen waar de cursisten een vakopleiding in metaalbewerking, waaronder verschillende lasdiploma's, houtbewerking, bouw (metselen en stukadoors), groenvoorziening en motorvoertuigentechniek. Docenten van Alterius bieden vakonderwijs en functioneren tegelijk als jobcoaches. De cursisten krijgen praktijkles, theorie en voeren in gezamenlijkheid externe opdrachten uit. Op die manier wordt de opleiding betekenisvol. Praktech is inmiddels dan ook een door de gemeente Maastricht erkend re-integratie bureau.

De vakopleiding die de cursisten volgen bij Praktech moet uiteindelijk, al dan niet via een stage, leiden tot een betaalde baan. Vooralsnog lukt dat goed volgens Hesse. Door de samenwerking tussen Alterius, de gemeente en het regionale bedrijfsleven wordt deze jongeren weer een toekomst geboden.

Interview Bijzonder Jeugdwerk en VSO de Korenaer in Deurne

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen in gesprek met Jurgen van Gerwen, directie onderwijs VSO de Korenaer (Aloysiusstichting), en Maartje van Esch, clustermanager (BJ Deurne).

Tweede voortgangsverslag doorlopend en geïntegreerd dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

30 augustus 2017

Doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Voortgekomen uit vakinternaat Vreewijk is Bijzonder Jeugdwerk (voorheen BJ Brabant) een instelling met een lange traditie als het gaat om vakgericht onderwijs en opvoeding voor kwetsbare jongeren. Niet alleen voor jongeren die bij de instelling verblijven maar ook leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor cluster 4 onderwijs en die kunnen profiteren van het onderwijs- en trainingsaanbod zijn welkom. Al deze jongeren krijgen les of lopen stage in de door hen zelf gekozen richting en worden dus niet op basis van “hun status” van elkaar gescheiden. Dat heeft een heel positief effect op de jongeren die hier geplaatst zijn. Volgens van Gerwen en van Esch voelen de jongeren zich op die manier niet uitgesloten en doet iedereen mee. De ene jongere heeft meer behoefte aan veiligheid en structuur dan de andere en dat wordt op de verschillende groepen en school geboden. Voor de ene jongere is dat op een ‘gesloten’ groep en de andere op een ‘open groep’. Van Esch: ‘Onderwijs zorgt voor perspectief en daarom vinden we het belangrijk dat alle jongeren zo snel mogelijk instromen in het onderwijs’. Daarom wordt er bij Bijzonder Jeugdwerk zoveel mogelijk aan gedaan om alle jongeren zich hier welkom te laten voelen en iedereen gaat naar de school op het terrein en daar staat geen hek om heen. Wanneer een jongere echt vluchtgevaarlijk is wordt het onderwijs op de leefgroep aangeboden. Doel blijft om de jongere zo snel mogelijk in het reguliere dagprogramma te laten deelnemen. Bij het onderwijs op de leefgroep, wordt gebruik gemaakt van het door VSO de Korenaer ontwikkelde programma ‘Onderwijs op afstand’.

Een programma dat haar oorsprong heeft in het organiseren van een onderwijsaanbod voor jongeren die naar het buitenland gaan, zoals de Pelprojecten in Frankrijk. Het programma Onderwijs op Afstand wordt dus intern ingezet voor jongeren die nog willen weglopen en in de regio wordt het aanbod nu ook ingezet voor langdurige thuiszitters. De omringende samenwerkingsverbanden hebben de waarde van het programma ingezien. Soms wordt alleen het onderwijsprogramma ingezet maar gezien de unieke positie van Bijzonder Jeugdwerk en VSO de Korenaer kunnen de gemeenten en samenwerkingsverbanden naast het onderwijsaanbod ook hulpverlening en onderwijsbegeleiding inzetten om de thuiszitters niet alleen weer aan het leren te krijgen, maar ook terug naar school te bewegen.

Sinds het laatste interview in maart 2016 heeft het geïntegreerd en doorlopend dagprogramma wel wat veranderingen ondergaan. De belangrijkste pijlers zijn in stand gehouden, zo is het cultureel centrum van de instelling nog steeds het ‘kloppend hart’ voor de programmering rond het school- en behandelprogramma en grotendeels

verantwoordelijk voor de uitvoering van de projectweken. En wordt het onderwijs tijdens deze weken aangeboden door medewerkers van de instelling met een onderwijsbevoegdheid. De opzet van wegwerken van achterstanden door het volgen van algemeen vormend onderwijs en daarnaast ontwikkelingsgerichte activiteiten bleek niet altijd nodig of haalbaar. De jongeren hadden geen grote achterstanden, in ieder geval niet direct op leerstof in relatie tot hun ontwikkelingsperspectief. De achterstanden moesten meer gezocht worden op het sociaal emotionele vlak.

De instelling en school hebben een groep studenten laten onderzoeken welke achterstanden de jongeren ten opzichte van leeftijdsgenoten hadden opgelopen en kwamen tot de conclusie dat die vooral lagen op het gebied van zelfbeeld en vaardigheden zoals jezelf kunnen presenteren; een mening kunnen geven en luisteren naar een ander; op een goede manier opkomen voor jezelf. Op basis van dit onderzoek heeft de school samen met het cultureel centrum en het behandelteam van de instelling (?) het projectwekenprogramma samengesteld dat zich veel meer toespitst op deze sociale en werknemersvaardigheden en voldoende aansluit op het programma in de overige 40 weken. Het moest immers wel een doorlopend en geïntegreerd programma blijven. Er is uiteraard nog steeds ruimte en tijd voor regulier onderwijs, met name voor examenleerlingen die op basis van hun perspectief de aansluiting op het vervolgonderwijs moeten houden, maar het is niet meer het primaire doel.

Alle jongeren die bij de instelling verblijven nemen deel aan het projectwekenprogramma. Ook de jongeren die intern stage lopen bij het Arbeidstraining centrum (ATC) of op het AZB (zorgboerderij van de instelling op het eigen terrein).

De opzet van het programma richt zich namelijk op alle jongeren en niet alleen op schoolgaande jongeren. Overigens volgen de meeste jongeren bij VSO de Korenaer het profiel Onderwijs omdat ze qua leeftijd vaak nog leerplichtig zijn en geen startkwalificatie bezitten. Een terugkeer naar V(S)O of doorstroming naar MBO zijn dan meestal het gevolg. Een deel van de jongeren ontbreekt het echter aan de vaardigheden en capaciteiten om een startkwalificatie te behalen, die volgen dan het profiel Arbeidstoeleiding en een enkele keer ook profiel Dagbesteding. Overigens krijgen alle jongeren onderwijs, al verschilt dus het profiel. Dat is ook de belangrijkste reden om alle jongeren deel te laten nemen aan de projectweken. Dat aanbod is voor iedereen en richt zich op vaardigheden die ze allemaal moeten bezitten, of je nu terug naar school gaat of ergens gaat werken.

De instelling en VSO school beschikken over een jaloersmakende ruimte met prachtige faciliteiten om arbeidsgericht onderwijs en arbeidstoeleiding te bieden. Grote werkplaatsen metaalbewerking, houtbewerking, uiterlijke verzorging, horeca en groenvoorziening die erkende leerwerkbedrijven zijn. In deze werkplaatsen die tegelijk als praktijklokalen dienen volgen de jongeren praktijklessen, lopen ze stage en voeren ze interne en externe opdrachten uit. Er is bewust voor gekozen om alle activiteiten op het terrein als onderwijs te bestempelen; de jongeren zijn hier om iets te leren. Er wordt dus geen betaalde arbeid verricht. Het fundament voor goed onderwijs binnen deze instelling is volgens van Gerwen 'betekenisvol onderwijs'. 'Een jongere motiveren voor herstelwerkzaamheden aan een lokaal museumgebouw, de inrichting van een vergaderruimte of tuinonderhoud in de omgeving is een stuk gemakkelijker dan de jongere op dezelfde vierkante meter keer op keer een voorraadbakje te laten timmeren dat hij vervolgens mag beschilderen in zijn favoriete kleuren. Er zit zoveel meerwaarde in betekenisvol onderwijs; zelfrespect en trots,

waardering van de samenleving, waardering voor spullen waardoor er minder vernield wordt en de voldoening van samenwerken en samen presteren'.

Bij binnenkomst wordt met de jongere het uitstroomperspectief bepaald en vervolgens worden ze in een leerroute geplaatst die daarbij past. Stel dat een jongere voor metaalbewerking kiest, dan beschikt de instelling over de mogelijkheid om de jongere een lasdiploma te laten behalen, vakgericht onderwijs te bieden op VMBO of MBO niveau, intern stage te laten lopen om vervolgens extern stage te gaan lopen al dan niet in combinatie met een BBL- of BOL-opleiding op het ROC. Deze doorlopende leerlijn is zorgvuldig opgebouwd. Om in aanmerking te komen voor bijvoorbeeld de Entreeopleiding, die in samenwerking met ROC Ter Aa wordt aangeboden, moeten de leerlingen praktijkervaring opdoen middels een stage. De instelling biedt de stageplek maar de jongere bepaalt in zekere zin zelf of hij het benodigde aantal stage uren gaat realiseren. Wanneer de jongere tijdens zijn aanwezigheid onvoldoende vaardigheden laat zien die tijdens een stage van de leerling worden verwacht dan telt die tijd niet als stage maar wel als onderwijstijd. De jongere wordt op die manier aangesproken op zijn eigen verantwoordelijkheid en tegelijk gemotiveerd om zich op algemene werknemersvaardigheden te onderscheiden van de overige leerlingen in de werkplaats die geen stage lopen maar praktijkles volgen.

Uiteindelijk zal de jongere als extraneus deelnemen aan het Entree-examen en wanneer het diploma wordt behaald kan hij of zij naar het MBO voor een niveau 2 opleiding.

Aansluiting op de vervolgplek

Jongeren uit de regio gaan naar het ROC Ter Aa, maar omdat Bijzonder Jeugdwerk uit heel landsdeel Zuid jongeren geplaatst krijgt, zullen sommige jongeren verder gaan in de regio waar ze vandaan komen of gaan wonen, bijvoorbeeld Tilburg of Venlo. Met de andere aanbieders van Jeugdzorg^{plus} in Zuid-Nederland zijn afspraken gemaakt maar nood breekt soms wet en dan worden jongeren vanuit West- en Midden-Brabant, Zeeland en Limburg ook opgenomen. Dat is voor de aansluiting op vervolgonderwijs soms lastig maar meestal wordt er wel een passende oplossing gevonden. Omdat de plaatsende instantie en waar mogelijk de vorige school betrokken worden bij het realiseren van het perspectief, wordt al vroegtijdig samen naar een vervolgplek gezocht. Wanneer de nieuwe school niet in staat is om de jongere tussentijds op te nemen wordt er een alternatieve dagbesteding gezocht of blijft de jongere langer onderwijs volgen bij VSO de Korenaer, ook al betekent dat dan dagelijks reizen.

De school heeft een fulltime stagecoördinator. Naast het bewaken van de kwaliteit van de interne stages door intensief overleg met de stagebegeleiders, praktijkdocenten en het ROC en het zoeken naar stage mogelijkheden voor de jongeren buiten de instelling heeft deze medewerker een belangrijke rol in de aansluiting op de vervolgplek. Jongeren die de instelling verlaten en naar een ROC gaan moeten vaak zelf een stage regelen, dat doen ze samen met deze stagecoördinator. Aansluiting op de arbeidsmarkt loopt feitelijk volgens dezelfde route. Wanneer jongeren succesvol een externe stage volbrengen gaat de stagecoördinator met de jongere op zoek naar een betaalde arbeidsplek, soms kan dat op het stageadres. Daarmee is deze medewerker van onschatbare waarde geworden voor de aansluiting op de vervolgplek. Was in het verleden het toekomstige woonadres bepalend voor het vervolgtraject, nu ziet van Esch ook voorbeelden van jongeren die succesvol een arbeidsplek hebben verworven en vervolgens in de omgeving willen gaan wonen. Daar gaat de instelling dan samen met de jongere voor aan de slag. Veel jongeren stromen na de

periode van geslotenheid door naar een open instelling of begeleid wonen. Op en rond Deurne is dat voor Bijzonder Jeugdwerk goed te organiseren, met een behoorlijke capaciteit aan open plekken op het terrein en andere woonvoorzieningen zoals satellietwoningen of beschermd wonen in de omgeving. Maar wanneer de jongeren verder weg gaan wonen, dan is de instelling toch aangewezen op de aanbieders in die regio. In het kader van de transitie jeugdZorg en de trajectZorg rond de JeugdZorg^{Plus} heeft de instelling voor jongeren die terug naar huis keren en niet naar een vervolgvoorziening gaan een team ambulante medewerkers beschikbaar. Zij moeten de jongeren en het systeem bijstaan in lastige situaties of ter voorkoming daarvan. In het kader van de transitie zijn ook ambulante medewerkers geleverd aan de wijkteams waardoor de expertise en specialisatie van gesloten jeugdZorg beschikbaar is voor preventie en nazorg.

Een aantal gemeenten hebben gebruik gemaakt van het aanbod om gedragswetenschappers van Bijzonder Jeugdwerk in te zetten voor casusoverleg en consultatie.

En tot slot heeft Bijzonder Jeugdwerk een aantal omringende scholen bedient van een op Tops gebaseerde training die Next level heet. Samen met medewerkers van de school werden de overlast gevende leerlingen begeleid en tegelijkertijd kregen de medewerkers van de school deskundigheidsbevordering.

Gevraagd naar de grootste uitdaging voor Bijzonder Jeugdwerk en VSO de Korenaer waren van Esch en van Gerwen eensgezind: dat zijn en blijven de jongeren die tussentijds mogen uitstromen waarbij de school en instelling onvoldoende bij machte zijn om een goede aansluiting te garanderen. De school volgt de jongeren nog wel een poosje maar heeft onvoldoende capaciteit om bij dreigende problemen medewerkers in te zetten. Het komt nogal eens voor dat een jongere dan teruggeplaatst wordt, omdat hij of zij onvoldoende in staat bleek om de juiste keuzes te maken en weer terugviel in 'oud' gedrag. In die gevallen hebben de partners nu eigenlijk alleen het aanbod nog staan om de jongere op de interne school te houden maar dat is voor jongeren uit Goes, Breda of zelfs Tilburg qua reisafstand niet te doen. Daarom zou een jongere pas Bijzonder Jeugdwerk moeten verlaten wanneer naast een goede vervolgplek ook de vervolgzorg gegarandeerd is. De transitie jeugdZorg lijkt nu toch vooral nog een financiële transitie te zijn waarbij keuzes gemaakt worden op basis van beschikbaar budget versus bestaand aanbod in plaats van gezamenlijk, dus gemeenten, aanbieders jeugdZorg, instellingen en het onderwijs op zoek te gaan naar nieuwe oplossingen op basis van succesvolle interventies en beschikbaar budget. Daarvoor is wederzijds vertrouwen nodig en dat lijkt op dit moment te ontbreken. Een vertrouwen dat van Esch en van Gerwen nodig hebben bij het realiseren van een gezond pedagogisch klimaat waarin jongeren zich veilig voelen en medewerkers zich gewaardeerd voelen.

Interview met JJI Den Hey-Acker en het Ginniken College, deel I

Joost van Caam en Inge Eijkenboom (projectgroep) in gesprek met Corinne Peeters (manager opvoeding & behandeling en klinisch psycholoog Den Hey-Acker) en Roân van Amstel (Schoolleider Ginnekencollege, Koraal Groep). Zij werken nauw samen met Renske van Donselaar (manager primair proces, die niet bij het gesprek aanwezig was).

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma

15 januari 2017

Inleiding

Afgezien van de hekken bij de entree waant de bezoeker zich voor dit monumentale prachtige gebouw terug in de tijd. Ooit gesticht als tuchtschool in 1906 biedt het pand al ruim 110 jaar onderdak aan jeugdigen die voor heropvoeding of behandeling in aanmerking komen. Het gebouw, en uiteraard ook de behandelwijzen, hebben in de loop der tijd de nodige moderniseringën doorgemaakt maar met respect voor haar historie. Den Hey-Acker biedt momenteel plaats aan 78 jongeren waarvan 2 specifieke behandelgroepen, ESP (ernstige seksuele problematiek) en ITA (individueel traject afdeling). De 3 locaties van de rijks justitiële jeugdinstelling hebben een duale directie (Bart van Els en Marijke van Genabeek) en op instellingsniveau een duaal management en een schoolleider/schooldirecteur.

De basis voor de adviescommissie Nijhuis-Hennekens is in 2012 gelegd in den Hey-Acker. Roân van Amstel en toenmalig pedagogisch directeur Egidia Jetten waren op zoek naar een wijze waarop het onderwijs en de instelling beter en meer konden samen werken zodat het geboden onderwijs zou verbeteren. De komst van de adviescommissie en de uiteindelijke opvolging van het advies om de scholen verbonden aan gesloten instellingen meer middelen toe te kennen, zodat zij het hele jaar onderwijs kunnen verzorgen, heeft de sector dus feitelijk aan de volhardende houding van Amstel en Jetten te danken.

Dan reist natuurlijk meteen de vraag hoe men in Den Hey-Acker met de uitbreiding van de onderwijstijd is omgegaan.

Na een wat trage start, die enigszins is bepaald door de samenvoeging van de voormalige rijksinstellingen de Hartelborgt, den Hey-Acker en Hunnerberg tot 1 landelijke justitiële jeugdinstantie met 3 vestigingen en de bijkomende managementwisselingen, kent den Hey-Acker sinds afgelopen zomer een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma. Men heeft de volledige implementatieperiode (schooljaar 2015-2016) gebruikt om tot een eenduidige visie te komen, het programma vorm te geven en de extra personele inzet die gepaard gaat met de uitbreiding van het dagprogramma te organiseren. Vanaf de mededeling dat OCW extra middelen zou toekennen ten behoeve van de uitbreiding van het onderwijs in oktober 2014 tot de zomer van 2016 is een zorgvuldig proces gelopen binnen de instelling. Aanvankelijk werd deze zoektocht gestart met de 3 samengevoegde rijksinstellingen maar uiteindelijk was het management in den Hey-Acker sneller toe aan een volgende stap. Het proces om tot 1 visie op behandelen en onderwijs te komen was noodzakelijk en waardevol. De spanning

die historisch tussen de beide organisaties bestaat, werd 'functioneel' gemaakt. De doelgroep was als geen ander in staat om deze bestaande spanningen te versterken, bewust en onbewust, dus de oplossing moest gezocht worden in de gemeenschappelijk waarden en overtuigingen. Dat in gezamenlijkheid een visie op behandelen en onderwijs kon worden vastgesteld, en deze niet langer gescheiden werd opgesteld en middels een nietje bij elkaar werd gebracht, werd als pure winst gezien. Er moest een nieuwe cultuur gebouwd worden waarbij doorvragen in plaats van voortijdige conclusies trekken de maat zou gaan vormen. Eigenaarschap en samenwerken vraagt van medewerkers wederzijds begrip opbrengen en steun bieden. Het management heeft daarbij een zeer belangrijke voorbeeldfunctie ingenomen. Eenheid uitstralen door met één mond te spreken. Natuurlijk vinden er nog steeds stevige discussies plaats, maar nu achter gesloten deuren of zelfs in de late uurtjes via de mail. De teams of achterliggende organisaties worden daar niet meer in betrokken. Het management is er in geslaagd om de tegenstellingen en ontstane spanning om te buigen naar een gezonde samenwerking, waarbij transparantie een vereiste is. De gezamenlijke en 4 keer per jaar terugkerende heidagen met de directie en het management in Nieuwersluis hebben daarbij geholpen. Inzicht in elkaars financiën heeft bijgedragen aan wederzijds begrip en het kwetsbaar durven opstellen. De medewerkers van de instelling en de school zijn de afgelopen periode zichtbaar nader tot elkaar gekomen, al vinden Peeters en van Amstel dat het nog beter kan. De kerstviering en nieuwjaarsreceptie werden samen gevierd, maar dat er nog niet samen wordt geluncht vindt Peeters een volgende te behalen mijlpaal, al merkt van Amstel op dat ook daar beweging in zit.

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Sinds er een cultuur van samenwerken is ontstaan en er vanuit één gezamenlijke visie op behandelen en onderwijs wordt gewerkt, kwam het thema of de landelijke opdracht 'doorlopend en geïntegreerd dagprogramma' weer op tafel. Als het aan van Amstel lag zou het onderwijsprogramma van de bestaande 40 weken ongemoeid blijven en zou het programma in de extra 8 weken in gezamenlijkheid met de instelling ingevuld moeten worden. Een wens die door het management van de instelling gevolgd werd. De jongeren volgen niet allemaal onderwijs binnen de muren van de instelling dus de externe schoolvakanties zouden dan intern ingevuld worden met onderwijs. De gedachte dat de interne schoolsituatie weinig overeenkomsten op dat gebied heeft met de buitenwereld, was volgens Peeters ook aanleiding om voor een ander programma te kiezen in de extra 8 weken. Verder is de interne school 4 weken per jaar dicht, 1 week met kerst en 3 weken in de zomer.

De 8 extra weken werden de Breekweken genoemd. Voor de invulling is de interne school op zoek gegaan naar een externe partij die een dergelijk programma mede kon vormgeven en uitvoeren. Er hebben vervolgens gesprekken plaatsgevonden met YIP en Nivvo.

Het curriculum voor 40 weken heeft het Ginnekencollege opgezet in samenwerking met het reguliere onderwijs (VO en MBO). Deze partners volgen de landelijke reguliere schoolvakanties en dus moest er een programma worden ontwikkeld waar alle jongeren, ongeacht leeftijd, niveau of fase waarin ze zaten en het uitstroomperspectief, aan konden deelnemen. Ook de jongeren die buiten de instelling onderwijs volgden of stage liepen. Daarbij moest rekening worden gehouden met de kwaliteitseisen van de onderwijsinspectie (kerndoelen VSO) en de verplichte extra onderwijstijd.

De uiteindelijke keuze is op het aanbod van Nivvo gevallen. Naast het inhoudelijke programma en de uitvoering van de onderwijsactiviteiten bieden zij ook de benodigde structuur en bleek uit de voorbereiding dat de interne samenwerking veel aandacht kreeg. Deze heeft uiteindelijk zelfs geresulteerd in de (tijdelijke) aanstelling van een coördinator. Niet alleen tijdens de 8 weken maar juist ook in de tussenliggende periodes. Het vormgeven, inrichten van het programma, het afstemmen van de uitvoering en de verbinding leggen tussen de externe professionals van Nivvo en de pedagogisch medewerkers en medewerkers van VTV (Vrije Tijd en Vorming) en het onderwijsteam. Er werd een werkgroep breekweken met medewerkers van de instelling, school en de coördinator van Nivvo. Het programma in de breekweken werd dus uitgevoerd door medewerkers van Nivvo, de instelling en sommige docenten. Die werden daar vervolgens in de reguliere onderwijsweken voor gecompenseerd en men heeft de mogelijkheid om extra inzet uit te keren nog in onderzoek². Het aanbod past in de leerrichtingen Mens en maatschappij, Sport en bewegen, Creatieve expressie en culturele oriëntatie en Mens, natuur en techniek en bestond de afgelopen keer uit de volgende programmaonderdelen:

- Golfclinic
- Outdoor
- Mediawise
- Bibliotheek
- Werkstuk hout maken
- Werkstuk metaal maken
- Streethockey
- Ondernemen
- Crea
- Crossfit

Sinds de zomervakantie heeft het Breekwekenprogramma al 2 keer gedraaid, met de herfst- en kerstvakantie en beide keren succesvol. Een volgende stap zou volgens Peeters en van Amstel de aandacht voor doorlopend en geïntegreerd moeten zijn. Er is bij het vormgeven van de Breekweken zoveel als mogelijk rekening gehouden met de behoefte van de jongeren, maar het management heeft de nadrukkelijke wens dat het programma het ontwikkelingsperspectief van iedere jongere volledig ondersteunt.

De eerste stap was om gewoon te starten en ervoor te zorgen dat het samengestelde programma kon worden uitgevoerd. De toekomstige inhoudelijke uitwerking zal vooral in gezamenlijkheid moeten plaatsvinden. Daarvoor is een goede basis gelegd. Naast de Breekweken is door het management besloten tot de introductie van 'krachtige teams' (zelfverantwoordelijke teams). Hoe mooi zou het dan zijn dat de invulling van het dagprogramma, inclusief de Breekweken, door deze teams worden vormgegeven, georganiseerd en mede uitgevoerd. De implementatie van 'Krachtige teams' vraagt van het management om regelmatig "op de handen te gaan zitten". Komende uit een cultuur met een sterke hiërarchische structuur was het voor zowel de uitvoerende medewerkers alsmede de leidinggevenden enorm wennen. Van sturen naar coachen, in de lijn en op de werkvloer. Dat laatste punt heeft de komende tijd veel aandacht nodig. Het versterken van de onderlinge samenwerking en het vergroten van de professionaliteit is gebaat bij

² Verschillende scholen, waaronder VSO Harreveld van de Aloysiusstichting heeft daar een passende oplossing voor gevonden. Het is binnen de cao-PO toegestaan om medewerkers uitbreiding te bieden boven de 1fte.

gezamenlijke intervisie. Dat gebeurt nog te weinig, vaak rondom incidenten en niet automatisch met medewerkers uit verschillende disciplines (onderwijs-VTV-leefgroep-behandelteam).

Toch heeft de keuze voor krachtige teams de instelling al veel opgeleverd. De eerder vermelde aanspreekcultuur is daar een voorbeeld van. De populatie binnen de JJI's is de afgelopen jaren door een toename van alternatieve sanctiemiddelen voor lichtere vergrijpen of delicten, zwaarder geworden. Meer dan ooit hebben de jongeren meervoudige complexe stoornissen en de komst van het adolescentenstrafrecht vroeg van jongeren en personeel de nodige aanpassingen. De handelingsverlegenheid van personeel is binnen de 'krachtige teams' gemakkelijker bespreekbaar geworden en heeft al geleid tot mooie voorbeelden van collegiale ondersteuning. Zo heeft het schoolteam een voorlichting en training gevolgd over penitentiaire veiligheid op school, geboden door medewerkers van de instelling.

De pedagogisch medewerkers hebben tijdens de Breekweken een veel actievere deelname laten zien dan voorheen. Daar heeft de werkgroep breekweken een positieve bijdrage aan geleverd. De medewerkers die lid waren van die werkgroep fungeerden als ambassadeurs en spraken collega's aan op hun rol en verantwoordelijkheid. In de toekomst hoopt men op een nog actievere deelname, bijvoorbeeld door participatie in het dagprogramma op basis van integratie van de dagelijkse programmaonderdelen of omdat de pedagogisch medewerkers naast hun reguliere werkzaamheden nog andere talenten bezitten die kunnen worden ingezet (sport-cultuur-onderwijs-vrijtijdsbesteding-arbeidstraining etc.).

Op deze manier kan door krachtige teams en structurele kennisdeling een samenwerking groeien waar jongeren optimaal van profiteren.

Door deze ontwikkelingen heeft het onderwijsteam het profiel voor docent op het Ginnekencollege bijgesteld; naast een vanzelfsprekende bekwaamheid en bevoegdheid in het lesgeven aan jongeren, is het zich kunnen conformeren aan afspraken en het gezamenlijke belang van essentieel belang. Daar worden nieuwe collega's op geselecteerd. Op het Ginnekencollege werkten in het verleden vaak voormalig pedagogisch medewerkers die om uiteenlopende redenen op de interne school terecht waren gekomen. Een fenomeen dat in meer JJI's voorkwam.

Naast de uitdaging om tot een inhoudelijk geïntegreerd en doorlopend dagprogramma te komen is er volgens Peeters en van Amstel nog een belangrijke stap te zetten. Een programma dat beter aansluit bij de behoefte van de jongere en daarvoor moet op de eerste plaats het gesprek met de jongere over zijn mogelijkheden en onmogelijkheden structureler gevoerd worden. Nu is nog te vaak sprake van over- of onderschatting door zowel personeel als de samenleving en dat staat een realistisch toekomstperspectief in de weg. Hierbij zou meer gebruik gemaakt kunnen worden van landelijk ontwikkelde trainingen en cursussen. Deze zijn nu nog onvoldoende bekend. Men gebruikt wel Get Smart om jongeren te helpen met basale vaardigheden zoals jezelf presenteren, solliciteren en leren budgetteren. Het reguliere onderwijscurriculum voor de 40 weken sluit goed aan bij de cognitieve capaciteiten van de jongeren. Het aanbod bestaat uit VO en beroepsonderwijs en leiden tot diplomering en certificering. Helaas vallen de jongeren dan ook meestal niet uit op hun cognitieve capaciteiten maar juist op hun gebrekkige sociale vaardigheden of executieve functies. Een goede aansluiting en begeleiding op de vervolgplek is dan ook heel noodzakelijk. Tot slot heeft het prachtige gebouw ook haar fysieke grenzen. De onderwijsruimten zijn niet toereikend en soms moeten jongeren noodgedwongen een

alternatief programma op de groep volgen of moeten er aanpassingen plaatsvinden in de trajecten van jongeren. Dat zou minder problematisch zijn wanneer dat programma in volledige samenhang en was afgestemd op de behandel- en onderwijsbehoeften van de jongere.

Maar Peeters en van Amstel zijn van mening dat de ontstane samenwerking een goede basis vormt voor de benodigde doorontwikkeling.

Waar liggen jullie van wakker?

Corinne Peeters: Van de verantwoordelijkheid die ik voel naar de mensen die dagelijks op de werkvloer staan, dus zowel groepsleiding als docenten en die burn-out dreigen te raken. Als RJI locatie zijn we zoals gezegd samen met onze school bezig om dit te voorkomen. Maar het blijft iets dat op de loer ligt omdat het zulk enorm zwaar werk is, waar je maar heel weinig voor terugkrijgt. Je moet het doen met hele kleine dingetjes.

Roân van Amstel: Het Ginnekencollege draait al drie jaar lang met een financieel tekort. Dit wordt veroorzaakt door de problematiek van de jongeren en de verschillende doelgroepen die niet bij elkaar in de lesgroep kunnen worden geplaatst, waardoor er in kleine groepen onderwijs geboden moet worden.

En het brede scala aan onderwijs dat aangeboden moet worden, van Voortgezet onderwijs op alle niveaus tot en met beroepsopleidingen; veelal MBO onderwijs waardoor er extra behoefte is aan BPV (beroeps Praktijk Vorming), stage en arbeidstoeleiding. Bij deze praktijkvorming dient extra aandacht te zijn voor veiligheid en werken met kleine groepen waardoor er meer formatie nodig is dan de bekostiging toelaat.

Tot op heden is dit opgevangen met een incidenteel frictiebudget vanuit het ministerie in verband met de daling van de capaciteit en de voorfinanciering (schooljaar 2015-2016) voor het inrichten van 48 weken onderwijs.

Tot slot vormen de nog niet gerealiseerde adviezen van adviescommissie Nijhuis-Hennekens ons behoorlijke uitdagingen.

Waar zijn jullie trots op?

Peeters en van Amstel: Dat onze mensen de uitdaging dagelijks opnieuw aangaan en hun ziel en zaligheid leggen in het vooruithelpen van die verdomd complexe, maar o zo boeiende doelgroep die op veel momenten toch echt de investering waard blijkt te zijn!

De opbrengsten van onze jongeren binnen het onderwijsaanbod.

De flexibele, constructieve en positieve houding van medewerkers om binnen de huidige beperkingen een zo passend mogelijk aanbod te realiseren.

Interview met JJI Den Hey-Acker en Het Ginnekencollege deel II

Joost van Caam en Inge Eijkenboom (projectgroep) in gesprek met Corinne Peeters (manager opvoeding & behandeling en klinisch psycholoog Den Hey-Acker)(Roân van Amstel, schoolleider Het Ginnekencollege, is verhinderd maar bij ontvangst even aanwezig)

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

31 augustus 2017

Voortgang geïntegreerd en doorlopend dagprogramma

Ruim 8 maanden na het vorige gesprek over het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma zijn Peeters en van Amstel het nog steeds roerend met elkaar eens dat voorbeeldgedrag van de directie essentieel is. Natuurlijk hebben ook zij regelmatig discussies maar die worden samen opgelost en zeker niet uitgebreid met de medewerkers gedeeld. Het verzamelen van groepen medestanders voor ieders standpunt is passé. Dat zorgt alleen maar voor verwijdering en daarvoor koesteren ze beiden de groeiende samenwerking binnen de instelling te zeer. Discussies worden binnenskamers gehouden en de gezamenlijke standpunten worden vervolgens gedeeld. Van Amstel en Peeters hebben een goede verstandhouding en weten inmiddels zoveel over ieders werkterrein dat van Amstel, die zich helaas moet afmelden voor het gesprek, blind vertrouwt op zijn collega-manager van de instelling.

Bij de start van het gezamenlijke traject naar een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma was de eerste stap, het realiseren van een gezamenlijke visie op leren en behandelen. Die is er gekomen maar op dat moment was er op de werkvloer en binnen het middenkader nog onvoldoende draagvlak voor de uitvoering van een gezamenlijk dagprogramma. De verwijten vlogen nogal eens over en weer waardoor voor de gezamenlijke directies de prioriteit kwam te liggen bij het herstellen van het vertrouwen en versterken van de onderlinge samenwerking.

Voor de realisatie van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma is in schooljaar 2015-2016 de samenwerking gezocht met Nivvo. De keuze voor deze externe partij is in het vorige gesprek uitgebreid aan de orde geweest maar de belangrijkste reden om met een externe partij te gaan samenwerken zat vooral in het creëren van tijd en ruimte om dus de interne samenwerking te verbeteren en versterken. Op deze manier 'kocht' de directie meer tijd en kregen de jongeren wel meteen een gedegen dagprogramma. De 8 extra weken onderwijs, die Breekweken worden genoemd, werden ingevuld en uitgevoerd door Nivvo. Helaas heeft Nivvo zich teruggetrokken als uitvoerder van het onderwijsprogramma binnen de gesloten jeugdinrichtingen waardoor de instelling en school naar een andere oplossing moesten zoeken. Gelukkig was inmiddels de onderlinge samenwerking sterk verbeterd en was er meer draagvlak ontstaan voor het zelf uitvoeren van het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma. Vanaf het moment dat er door de directie werd gewerkt aan het opstellen van 1 visie op leren en behandelen en vervolgens samen met het middenkader werd gewerkt aan het uitdragen daarvan ontstond de benodigde ruimte om flinke stappen te

kunnen zetten. Bij dit proces heeft den Hey-Acker gebruik gemaakt van de 'Scrum' methode. Diezelfde methode wordt inmiddels ook gebruikt voor de evaluatie van de Breekweken. Elke breekweek wordt door de werkgroep Breekweek, zowel onderling, als met de teams geëvalueerd. Dit nodigt uit tot het geven van feedback en daarmee tot openheid binnen het team en de organisatie. De basisgedachte van Scrum is dat open teams productiever zijn omdat belemmeringen op regelmatige basis worden besproken en zoveel mogelijk worden opgelost.

Een mooi voorbeeld van een interventie die tijdens een Scrumbijeenkomst werd ingezet was 'roddelen'. En zoals bij roddelen gewoon is worden zaken overdreven. De verschillende teams mochten roddelen over zichzelf, dus niet over een ander team maar over wat anderen over hen zouden zeggen. Op die manier geeft het team in feite een uitvergroete reflectie op zichzelf. De opbrengst van deze interventie was dat de teams meer activiteiten samen wilden doen en daar is een gezamenlijke sportdag uit voortgekomen!

Pure winst volgens Peeters, niet langer hoefde de directie op de zeepkist te stappen, was de weerstand bij het middenkader verdwenen en kwam steeds vaker het initiatief tot samenwerken uit alle onderdelen van de organisatie.

In feite een bevestiging voor de directie dat de gekozen route de juiste was. Eerst draagvlak voor 1 visie creëren en dan de samenwerking intensiveren. Dat de uitvoering van de Breekweken tijdelijk door een externe partij werd gedaan heeft dit proces goed gedaan. 2 jaar geleden waren de afdelingen en teams echt niet klaar voor een dergelijke verregaande samenwerking. Dat was gedoemd om te mislukken. Inmiddels is dat proces bijna vanzelfsprekend door de samenwerkende afdelingen opgepakt.

De coördinator van Nivvo, die structureel binnen de instelling aanwezig was, wordt nu ingehuurd door de school en verder hebben instelling en school de extra middelen voor 48 weken onderwijs ingezet om zelf de Breekweken te kunnen organiseren en onderdelen door externen uit te laten voeren. In gezamenlijkheid, dus door onderwijskrachten, pedagogisch medewerkers, medewerkers VTV en op projectbasis, afhankelijk van het thema van de Breekweek, worden specialisten ingehuurd.

Het grootste probleem is en blijft, zoals dat voor meer gesloten instellingen en VSO-scholen geldt, het vinden van geschikt personeel. Het hoge verloop, met name op de school, door de aanhoudende onzekerheid over de toekomst van den Hey-Acker, krimp van het speciaal onderwijs in de regio, toename van ernstige psychiatrische problematiek bij de doelgroep en door onderschatting van de zwaarte van het werk haken veel nieuwe en onervaren medewerkers snel af en gaan hele goede en ervaren medewerkers juist op zoek naar meer zekerheid en een promotie. Het vertrek van medewerkers is de grootste bedreiging voor een kwalitatief goed onderwijs- en behandelaanbod. Gebrek aan continuïteit en ervaring kunnen je als instelling soms weer helemaal terug naar af brengen. Er bestaat geen opleiding voor werken binnen een gesloten instelling dus voor iedereen, hoe ervaren ook buiten de 'muren', is de situatie binnen een instelling nieuw. Daarom is dit prioriteit nummer 1 van de directie; zorgen dat nieuwe medewerkers worden ondersteund en gecoacht en ervaren medewerkers voldoende ruimte ervaren voor door-ontwikkeling en waardering krijgen. En die benadering werpt haar vruchten af volgens Peeters. Ook afgelopen schooljaar stonden er op de jaarlijkse diploma-uitreiking weer veel jongeren te stralen omdat ze een diploma of certificaat behaald hadden. 'Het opdoen van een succeservaring is ontzettend belangrijk voor deze jongeren' voor hun eigen waarde en de waardering van anderen'. Vult

Peeters aan. 'Helaas waren slechts van 1 jongen de ouders gekomen maar de trots van de docenten en pedagogisch medewerkers compenseerde hopelijk veel'. Ook zij krijgen veel voldoening van hun werk wanneer er successen gevierd kunnen worden.

Om het aanbod passend te krijgen is en blijft een grote uitdaging. Voor sommige jongeren is het niet haalbaar om deel te nemen aan het groepsgerichte onderwijs- en behandelaanbod. Dan moet er maatwerk geboden worden om ervoor te zorgen dat deze jongeren uiteindelijk wel kunnen profiteren van het groepsaanbod. Met steeds minder vaktherapeuten, die door bezuinigingen zijn verdwenen, wordt het steeds lastiger om op een adequate manier de individuele behandeling voor deze jongeren vorm te geven. Een behandeling die zij hard nodig hebben om uiteindelijk van de groepsgerichte aanpak te kunnen profiteren. Daarnaast is er nog de uitdaging om ouders mee te krijgen in de gekozen leerroute. Als voorbeeld noemt Peeters de ingewikkelde samenwerking met een moeder die vond dat haar zoon, die ooit was gestart op Havo maar door zijn psychiatrische stoornis steeds verder was afgedegen en niet meer naar school ging, op Het Ginnekencollege zijn Havodiploma moest halen. Dat terwijl de school en instelling vooral wilde inzetten op schoolritme herstellen en succeservaringen opdoen. Zonder de volledige steun van moeder heeft deze jongere afgelopen schooljaar wel zijn Vmbo-T diploma behaald.

Aansluiting op de vervolgplek

Bij de ontwikkeling van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma was voor van Amstel en Peeters één punt het allerbelangrijkste. Het moest leiden tot een goede aansluiting op de vervolgplek zodat alle inspanningen binnen de instelling uiteindelijk niet voor niets waren geweest. Dat werd een stevige uitdaging want de instelling had inmiddels op 3 van de 9 groepen een landelijke bestemming. Dat betekende dat jongeren vanuit het hele land op deze groepen geplaatst konden worden wat een goede aansluiting bemoeilijkte. Er was namelijk geen landelijk netwerk opgebouwd en voor de aansluiting waren de school en instelling vooral afhankelijk van de onderwijs- en zorgpartners uit de woonregio van de jongere. Het was de instelling en school al wel gelukt om in de eigen regio een goede samenwerkingsrelatie op te bouwen. Zowel door de school met de samenwerkingsverbanden en het vervolgonderwijs als door de instelling met reclassering, gecertificeerde instellingen, gemeenten en jeugdzorgaanbieders werd veel tijd geïnvesteerd in het onderhouden van deze samenwerkingsrelaties. In het verleden voornamelijk door de ITB-ers en tegenwoordig door de coördinator arbeidstoeleiding (ATL). Een functionaris die wordt gedeeld met de Hartelborgt en de Hunnerberg. De coördinator ATL houdt zich daarom voornamelijk bezig met acquisitie binnen het bedrijfsleven maar het is qua omvang in uren en scheiding van taken kwetsbaarder geworden. Gelukkig is de economie aangetrokken waardoor het bedrijfsleven meer behoefte heeft aan stagiaires en nieuw personeel. De begeleiding van deze stages nemen de ITB-ers voor hun rekening. De aansluiting op de vervolgschool wordt voornamelijk door de schooldecaan gerealiseerd en die werkt intensief samen met de ITB-ers en de coördinator ATL in het Trajectknooppunt. Dat is de centrale plek binnen de instelling en school voor jongeren die buiten de instelling hun dagprogramma volgen of de instelling op korte termijn gaan verlaten. Door de begeleiding van de jongeren door de verschillende disciplines op 1 plek te organiseren wordt er beter afgestemd en samengewerkt. Met name voor de langverblijf jongeren slaagt de instelling er goed in om een doorlopende leer- of ontwikkelingslijn te realiseren. Vertrek uit de instelling betekent niet

langer dat de jongere overal opnieuw gaat beginnen, sterker nog als het goed is zijn vervolgonderwijs, werk of stage en vervolgzorg al opgestart. Voor kortverblijf is de instelling erin geslaagd om goede afspraken te maken met de Raad om het advies van den Hey-Acker en het Ginnikencollege te betrekken bij hun advisering aan het OM. Het kwam regelmatig voor dat een jongere werd geschorst omdat de advocaat aangaf dat de onderwijs carrière van de jongere gevaar zou lopen wanneer de gesloten plaatsing verlengd werd. Dat terwijl de interne school en de instelling met de grootste moeite het onderwijsverleden van de jongere in kaart hadden gebracht en er vervolgens bleek dat er al geruime tijd geen sprake meer was van een schoolgang en de jongere ook niet meer welkom was. Wanneer deze jongeren toch geschorst werden was het realiseren van een doorgaande lijn voor de instelling en interne school eigenlijk niet realistisch.

Voor de aansluiting op de vervolgplek volgt de instelling in samenwerking met de interne school de uitstroomprofielen VSO;

Onderwijs waarbij de jongeren terugkeren naar de school van herkomst of, al dan niet met een diploma of (branchegerichte) certificaten, doorstromen naar vervolgonderwijs zoals het MBO. De interne school draagt dan zorg voor het onderwijsleerproces van VMBO tot VWO; *Arbeid* waarbij jongeren bemiddeld worden naar een betaalde baan of stage in combinatie met een Entree of BOL opleiding bij het MBO. Ter voorbereiding gaan de jongeren intern naar het arbeidscentrum, uitgevoerd door de interne school met opdrachten van binnen en buiten de instelling;

Dagbesteding waarbij jongeren die sociaal en/of cognitief erg zwak zijn worden begeleid naar een begeleide en beschermde werkplek, meestal in samenwerking met de gemeente waar de jongere gaat wonen. Ook hier gaan jongeren naar het arbeidscentrum binnen den Hey-Acker maar onder intensievere begeleiding.

Volgens Peeters slaagt den Hey-Acker steeds beter in het realiseren van deze aansluiting. Er is, zeker bij langverblijf, meer regie op het doorlopende proces. De moeilijk bemiddelbare groep blijft de populatie zedendelinquenten. Vanwege het maatschappelijke belang worden mogelijke werkgevers en stagebedrijven op de hoogte gesteld van het feit dat het een jongere betreft die een zedendelict heeft gepleegd. Dat heeft regelmatig tot gevolg gehad dat de jongere niet meer welkom was. Niet melden is volgens Peeters geen optie, zeker niet bij potentiële recidivisten. Je wilt dat de stagebegeleider of werkgever alert zijn en tegelijk de jongere passend werk bieden waarbij de kans op herhaling zo klein mogelijk is.

Volgens Peeters is de kans op succes bij uitplaatsing en nazorg het grootst wanneer de jongeren tijdens zijn verblijf in den Hey-Acker zelfstandiger is geworden in een klimaat met meer autonomie en dragen van verantwoordelijkheid voor hemzelf en zijn netwerk. De psycholoog speelt daarbij een cruciale rol. Peeters is er dan ook stellig van overtuigd dat deze rol meer die van procesbegeleider moet zijn in plaats van expert binnen een medisch model. De motivatie van de jongere en het systeem zijn essentieel. Zij moeten het plan maken en de psycholoog zal vooral spiegelen. Systeemgericht werken moet de prioriteit zijn. Het mentale model van alle medewerkers moet gericht zijn op het bieden van nieuwe kansen en valkuilen voor de jongere en zijn systeem blootleggen zodat zij in staat worden gesteld het perspectiefplan te realiseren en een nieuwe start te maken.

Interview Intermetzo, locatie de Lindenhorst en VSO school de Sprong

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen in gesprek met Hilda Barnhoorn, directeur zorg en onderwijs Intermetzo regio Utrecht, waaronder de locatie de Lindenhorst en VSO school de Sprong vallen.

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

19 september 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Jeugdzorg^{Plus} instelling de Lindenhorst heeft een lange geschiedenis. In het verleden was deze instelling onderdeel van de justitiële jeugdinstelling de Heuvelrug en alleen voor meisjes. In februari 2009 is de instelling van justitie overgedragen aan Jeugd en Gezin en werd de Lindenhorst een Jeugdzorg^{Plus} instelling.

In 2013 was het Ministerie op zoek naar een jeugdzorginstelling die de Lindenhorst wilde overnemen. In 2014 heeft Intermetzo de Lindenhorst overgenomen. Per 1 augustus 2016 is Intermetzo onderdeel geworden van Pluryn.

(De visie van Pluryn is: Pluryn gaat uit van de eigen kracht en wensen van de mens en de visie is dat er altijd perspectief is, de medewerkers van Pluryn geven daaraan ondersteuning).

Hilda Barnhoorn is, als directeur in de regio Utrecht, verantwoordelijk voor de zorg en het onderwijs, waaronder de Lindenhorst en VSO school de Sprong (die het onderwijs verzorgen binnen de Lindenhorst). Het is volgens haar absoluut een voordeel dat zowel de instelling als de school onder één organisatie vallen. De Lindenhorst is met een capaciteit van 54 plekken geen grote instelling waardoor zowel zorg als onderwijs kwetsbaar zouden kunnen zijn. Er wordt gewerkt met homogene groepen; er worden wel meer meisjes dan jongens geplaatst. Het is een stevige uitdaging om op alle leerniveaus onderwijs aan te bieden en intern een volledig behandelaanbod te organiseren. Door samenwerking met andere onderdelen van de organisatie en met de open VSO vestiging in Maarsbergen slagen ze er toch in om de jongeren de begeleiding en behandeling te bieden die ze nodig hebben. Het uitgangspunt is dat jongeren zo kort als nodig gesloten geplaatst worden. De gemiddelde verblijfsduur is momenteel 5 maanden.

Het doorlopend en geïntegreerd dagprogramma is door de ontwikkelingen van de voorbije jaren op de achtergrond geraakt volgens Hilda Barnhoorn. (dit geldt voor open residentieel) Vanaf 1 januari 2018 biedt locatie de Lindenhorst een 48 weken rooster aan voor alle jongeren. In dit programma wordt onderwijs, behandeling, vrije tijd en wonen integraal aangeboden en heeft de leerling een eigen individueel programma op maat.

Het geïntegreerde model dat is samengesteld uit verschillende bouwstenen zal maatwerk per jongere mogelijk maken. De bouwstenen voor het dagprogramma bestaan uit onderwijs (48 weken), ontwikkelingsgerichte activiteiten, behandeling & training en vrijetijdsbesteding. Het model dat is ontwikkeld onder leiding van Arjan Steenbeek (red. Manager de Bolster en Hoenderloo College), zal gezien de schaalgrootte van de Lindenhorst ook met partners van

andere onderdelen binnen Pluryn/Intermetzo worden vormgegeven.

Aansluiting op de vervolgplek

De focus bij de Lindenhorst ligt op het wegnemen van de noodzaak voor geslotenheid. Dat betekent dat bij iedere aanmelding eerst intensief wordt gekeken of het ambulante poli team of bij zeer ingewikkelde gezinnen met forse psychiatrische problematiek, FACT kan worden ingezet. In zo'n geval zou mogelijk de gesloten plaatsing nog voorkomen kunnen worden.

Zoals bij veel Jeugdzorg^{Plus} instellingen op dit moment komen ook bij de Lindenhorst de jongeren vaak in 'crisis' binnen waardoor de geslotenheid de enige manier is om veiligheid te bieden. Desondanks lukt het nog steeds om af en toe met intensieve ambulante zorg een plaatsing te voorkomen.

Voor een succesvolle behandeling is het belangrijk dat de verschillende disciplines goed samenwerken en de aansluiting op de vervolgplek goed is voorbereid en wordt begeleid. Zoals vermeld is dat voor de zorg belegd bij het Poli team, die overigens niet alleen voor de Lindenhorst maar voor de gehele instelling wordt ingezet. Op die manier verwacht en hoopt Pluryn/Intermetzo de afstand die er soms is tussen de verschillende zorgprogramma's en instellingen te overbruggen. De kracht is volgens Hilda Barnhoorn dat de jongeren bij opname direct met school beginnen. De gedachte erachter is gericht op normaliseren en schoolgang is voor iedere leeftijdsgenoot de normaalste zaak van de wereld.

De Lindenhorst heeft te maken met 5 verschillende samenwerkingsverbanden. De komende tijd worden de contacten hiermee opgebouwd. Ook is Pluryn/Intermetzo aan het onderzoeken, middels 15 casussen, wat in het voorveld anders georganiseerd kan worden om geslotenheid te voorkomen. Dit wordt in samenwerking met de academische werkplaats gedaan.

Interview met Het Poortje Jeugdinrichtingen, Juvaid en Portalis

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen (projectgroep) in gesprek met Harry Dijkstra (directeur Juvaid) en Sipko Biemold (directeur Portalis).

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolplek

20-09-2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Tijdens het vorige bezoek aan Groningen werd al duidelijk dat de beide instellingen en de school een goede samenwerking hebben opgebouwd. Het helpt dat ze alle drie onderdeel uitmaken van dezelfde stichting Het Poortje Jeugdinrichtingen. “Toch is het niet vanzelfsprekend dat daarmee alles goed is geregeld maar het helpt wel” volgens Biemold. Zowel bij JJI Juvaid als bij de Wilster bestaat sinds de invoering van 48 weken onderwijs al een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma van 50 weken. 52 weken minus de feestdagen. Binnen dat programma zijn er 4 onderwijsluwe weken, 3 weken in de zomervakantie en 1 week in mei. Tijdens deze zogenaamde ‘blauwe’ weken zijn er minder onderwijsuren en meer ontwikkelingsgerichte activiteiten en projecten. Uitgezonderd alle verplichte feestdagen blijven er dan nog 46 ‘groene’ weken over. Tijdens die weken is er een volledig onderwijsprogramma beschikbaar dat wordt aangevuld met zorgmodules en ontwikkelingsgerichte activiteiten en ontspanning. Samengevat kent Portalis 4 categorieën: reguliere onderwijsdagen; onderwijs plus onderwijs luw; onderwijsvrij; feestdagen, studiedagen onderwijspersoneel en alle medewerkers geven aan het begin van het jaar hun vakantievoorkeuren op zodat de instelling en school de jaarplanning kunnen maken.

Het programma van de afgelopen zomer wordt momenteel geëvalueerd maar Dijkstra was sowieso erg te spreken over het aanbod binnen Juvaid. “Het was een mooie mix van educatie en ontspanning. Juvaid is momenteel de veiligste inrichting van Nederland want alle jongeren hebben deelgenomen aan een EHBO-cursus en ze zijn allemaal geslaagd. Nu kunnen ze niet alleen zichzelf maar ook elkaar redden bij levensbedreigende situaties”. Daarnaast was er bijvoorbeeld een thema rond roofvogels waarbij educatie werd afgewisseld met een demonstratie door een valkenier. Een ander voorbeeld van ontwikkelingsgerichte activiteiten was een hondentrainer die met een aantal honden de instelling bezocht. 1 van de jongeren vond het bij de start van de activiteit nodig om de honden te jennen. Toen de jongeren zelf wat met de honden moesten doen waren de honden deze jongere niet vergeten. Gegrom viel hem ten deel. Het gesprek dat daarop volgde was ontzettend mooi en leerzaam, waarbij de jongere inzag wat zijn gedrag voor effect had op anderen. Het doel om een uitdagend en leuk maar tegelijk ook leerzaam programma neer te zetten was volgens Dijkstra geslaagd.

Voor de Wilster was de uitdaging groter. Het hoge verloop aan jongeren rond de zomer met 23 nieuwe instromers gedurende de zomerweken had veel invloed op de uitvoering. “Er stond geen groep en daardoor kwam het programma maar moeizaam op gang” volgens Biemold.

Het aanstellen van een coördinator dagprogramma bleek een gouden greep, samen met de manager onderwijs draagt deze zorg voor het gehele dagprogramma. Op deze manier lag de organisatie en coördinatie bij dezelfde persoon. Deze coördinator was verantwoordelijk voor het contracteren van externe uitvoerders en aanbieders. Dat het programma bij Juvaïd zo goed staat heeft volgens Biemold ook te maken met het feit dat de instelling en school de afgelopen jaren al succesvol de Summerschool en Herfstweek hadden opgezet. Beide programma's hadden een onderwijsfundament en uitgebreid activiteiten aanbod. Daar kon dus op worden voortgebouwd met de start van het doorlopend en geïntegreerd dagprogramma.

De kwetsbaarheid zit volgens Biemold en Dijkstra vooral in de schaalgrootte. Met 44 plekken is het vooral bij Juvaïd een flinke uitdaging om een goed uitdagend dagprogramma te bieden. Aan de faciliteiten zal het niet liggen, vult Biemold aan. Grote werkzalen die tevens erkende leerwerkbedrijven zijn, ruime leslokalen en voldoende faciliteiten om de nodige beroepsopleidingen aan te bieden zoals verschillende lasdiploma's of heftruckchauffeur. Er nemen jaarlijks veel jongeren deel aan het diplomaprogramma en het slagingspercentage ligt hoog. Door de terugloop in capaciteit en de dreigende sluiting is het op zich nog een wonder dat de instelling voldoende gekwalificeerd personeel weet vast te houden of vinden. Met name de dreigende sluiting, al lijkt die voorlopig uitgesteld, zorgde voor vertrek van veel goede medewerkers.

Desalniettemin blijft men bij Juvaïd zoeken naar verbetering. Een mooi voorbeeld daarvan is het besluit om 1 januari 2018 een rookvrije instelling te worden, voor jongeren en medewerkers. De rol van een zinvol en gezond activiteitenprogramma moet jongeren en personeel helpen in dit proces. Met name door sport en activiteiten. De instelling heeft daartoe de samenwerking gezocht met s.v. Cambuur, een cross-fit parcours aangelegd, er worden fitnessstrainingen gegeven en verschillende muziekactiviteiten gepland. Door inspanning van het roken af! Tot slot worden 4 evenementdagen georganiseerd waaronder een dag door de Koninklijke Landmacht is de bedoeling.

Aansluiting op de vervolgplek

Bij de Wilster zorgt de korte duur van de gesloten plaatsing voor de grootste uitdaging voor het onderwijs en dagprogramma. Jongeren komen steeds vaker in 'crisis' binnen waardoor de gehele populatie kwetsbaarder en complexer is geworden. De kortdurende periode van geslotenheid, gemiddeld 3 maanden, komt daardoor onder druk te staan wat ook effect heeft op het dagprogramma. Dit vraagt namelijk om maatwerk en specialistische medewerkers. Het is de school overigens wel gelukt om nieuw personeel te werven en dat brengt nieuw elan volgens Biemold. Zeker in geslotenheid is het belangrijk om in verbinding te blijven met de hedendaagse onderwijsontwikkelingen en nieuwe mensen brengen dat mee. Jongeren keren steeds vaker terug naar de school van herkomst en dat heeft de rol van de behandeling en het onderwijs in het bijzonder erg veranderd. De onderwijsbegeleiding moet nu gericht zijn op terugkeer terwijl de tijd om aan die voorwaarden te voldoen beperkt is. Om de terugkeer naar school te oefenen gaan jongeren die toe zijn aan minder geslotenheid van de interne school naar de externe VSO locatie van Portalis. Die ligt tegen de instelling aan maar de jongeren moeten wel eerst fysiek de instelling verlaten om dus iets verderop de school weer binnen te gaan. Een mooie oefensituatie. Er zitten meer voordelen aan deze samenwerking. Door de aanwezigheid van een open en gesloten school is het gemakkelijker om de jongeren een passend

onderwijsaanbod te doen omdat collega's van de open VSO locatie kunnen worden ingezet bij specifieke vakken die niet in het reguliere aanbod van de Wilster zitten.

Daarnaast heeft men door de aanwezigheid van de externe VSO school altijd een escape om jongeren die wel meer vrijheid aankunnen wel de specialistische onderwijszorg vanuit de VSO aan te bieden. De jongeren zijn bekend met de medewerkers en kunnen er het onderwijstraject afmaken of zich nog beter voorbereiden op vervolgonderwijs wanneer er geen school van herkomst is die ze op kan en wil nemen.

Voor Wilster heeft men het plan om in de toekomst jongeren te plaatsen op basis van hun onderwijsprofiel. Leefgroepen corresponderen dan met een schoolniveau en dezelfde leeftijd. Op die manier kunnen bijvoorbeeld 2 leefgroepen gezamenlijk 3 klassen op school vormen. Een verdere uitwerking van dit model loopt maar Biemold is enthousiast. Ook de samenwerking tussen pedagogisch medewerkers (PM'er) en schoolmentoren zal intensiever worden. Zij vormen dan kernteams rond 1 of 2 leefgroepen. Nu heeft een schoolmentor verspreid contact binnen de instelling omdat zijn mentorleerlingen van verschillende leefgroepen komen. Dat geldt voor alle schoolmentoren dus een intensieve samenwerking met de PM'ers is lastig en tijdrovend. Werken vanuit kernteams aan een gezamenlijk plan lijkt de toekomst.

Niet alle jongeren hebben het uitstroomperspectief Vervolgonderwijs. Voor sommige jongeren is dat Arbeidsmarkt of een enkele keer dagbesteding. Voor een goede aansluiting op de vervolgplek heeft de instelling een mooie samenwerkingsrelatie opgebouwd met de arbeidsmarktregio. Jongeren worden dan begeleid naar stage of werk met jobcoaching op maat. Portalis is destijds betrokken geweest bij de ontwikkeling van BORIS en dat programma wordt dan ook specifiek voor deze doelgroep ingezet. De nieuwe opzet van de leefgroepen kan ook hier extra voordelen opleveren. Meer gelijkgestemde jongeren met hetzelfde uitstroomperspectief maakt dat het volledige dagprogramma kan worden ingezet voor het bereiken van de doelen en dan is niet langer alleen onderwijs verantwoordelijk voor dat deel van het uitstroomperspectief. Het hele kernteam richt zich vanaf de start samen met de jongere op het realiseren van het uitstroomperspectief: wonen- school of werken- en vrijetijd. Samen met de arbeidsregio en gemeenten heeft het Poortje jeugdinstellingen diverse re-integratie voorzieningen opgezet zoals De Werkplaats, waar productie wordt gedraaid, bijvoorbeeld tuinmeubelen, en de Winkel. Het is de bedoeling dat in de toekomst in de Winkel naast producten van de Werkplaats ook producten uit de verschillende leerwerkbedrijven van Veenhuizen worden verkocht. Op die manier stimuleren de instellingen betekenisvol onderwijs.

De aansluiting op vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt is nog wel sterk persoonsafhankelijk. Dat is overigens op veel meer plekken in het land de realiteit. Desalniettemin slaagt men er meestal in om jongeren op een passende plek te plaatsen en de gewenste nazorg te bieden. Bij vervolgonderwijs worden door de ambulante dienst de docenten(teams) geholpen en bij uitstroom richting arbeid bieden jobcoaches begeleiding of stagebegeleiders van instelling en school bij externe stages. Volgens Biemold en Dijkstra is het belangrijk om aan de achterkant van het traject goede nazorg te bieden maar is er zeker zoveel succes te behalen aan de voorkant, dus voor een uiteindelijke plaatsing. Daarom heeft het Poortje Jeugdinstellingen de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in het bieden van expertise en ambulante zorg met als specialisatie de meest ingewikkelde doelgroep. Als voorbeeld noemt Dijkstra de vroegtijdige inzet van ambulante forensische zorg ten behoeve van een bepaalde woonwijk van Groningen die met forse bende-problematiek te kampen had. Door tijdig te

intervenieren werd opsluiting voorkomen. Portalis heeft met dezelfde specialisatie een passend antwoord ontwikkeld voor het toenemende aantal leerlingen die er op de andere VSO scholen 'uitknalden'. Portalis heeft inmiddels de goede reputatie van school voor jongeren met extreem gedrag. Tegelijkertijd wordt deze expertise ingezet op het reguliere basis- en voortgezet onderwijs, in de vorm van (o.a. agressie- en gedragsregulatie)trainingen en voorlichting, om verwijzing te voorkomen en handelingsverlegenheid tegen te gaan. Ook loopt er een proef met jongeren die na aanhouding in plaats van in een cellencomplex op de kortverblijf afdeling worden geplaatst (kleinschalige voorziening). Daarnaast is Portalis een initiatief gestart waarbij scholen geholpen worden met jongeren die niet meer naar school komen. Er wordt gekeken wat de school nodig heeft om de jongere weer deel te laten nemen.

De kracht zit volgens Biemold en Dijkstra dus veel meer in het organiseren van de juiste ambulante zorg die onafhankelijk van de verblijfspot van de jongere kan worden ingezet. Deze ambulante zorg, hoe intensief ook, zou dus door moeten lopen wanneer een jongere tijdelijk gesloten geplaatst wordt. Op dat moment bieden de instelling en school vooral veiligheid, rust en regelmaat. De hulpverleners die voor de jongere al bekend zijn gaan dan gewoon door met de begeleiding en behandeling. Een werkwijze die momenteel in de proeftuin kleinschalige voorziening (KV) in het kader van VIV-JJ wordt uitgetoet. Het Aanmeld- en Adviesteam geeft aan of een gesloten plaatsing nodig wordt geacht of dat andere hulp beter passend is.

Een werkwijze die de doorlopende leer- en ontwikkelingslijnen optimaal moet ondersteunen en tegelijk een passend antwoord biedt op de behoefte vanuit de regio. Samenwerking in een regio is hierbij heel belangrijk. De samenwerking met de samenwerkingsverbanden in Groningen en Friesland is goed ingebed. Met het samenwerkingsverband in Emmen is het nog even schakelen.

Interview met Pluryn, de Hoenderloo Groep en Hoenderloo College

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen (JN) in gesprek met Marlijn Lenselink, directeur jeugd en Arjan Steenbeek, manager onderwijs.

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

27 september 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

De Hoenderloo Groep, onderdeel van Pluryn, biedt gespecialiseerde residentiële Jeugdzorg en Jeugdzorg^{Plus}. Op de locatie Hoenderloo (DHG) verblijven jongeren met zeer complexe gedragsproblemen. 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. Deze school is ook toegankelijk voor jongeren uit de regio met een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) van de omringende samenwerkingsverbanden VO.

De jongeren in de Jeugdzorg^{Plus} verblijven op de locatie Kop van Deelen (DHG). De doelstelling hierbij is een zo kort mogelijk verblijf in Deelen, maar zo lang als nodig. Daarna gaat de jongere soms door naar de locatie Hoenderloo of anders weer terug naar de regio van herkomst om vervolgens met een duidelijk perspectief weer thuis of zelfstandig te gaan wonen en deel te nemen aan het onderwijs.

In het vorige interview is de door het Hoenderloo College ontwikkelde instrument Kompas uitgebreid aan bod geweest. Een instrument dat eigenaarschap helpt stimuleren. Het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma bestaat uit verschillende bouwstenen uit de vier leefgebieden: wonen, school/stage/werk, vrienden en vrijetijd. Met aandacht voor alle vier de leefgebieden ontstaat een samenhangend dagprogramma. De Hoenderloo Groep is er in geslaagd om samen met de school een organisatie neer te zetten (structuur) die goed aansluit bij de doelgroep en de gezamenlijke opdracht. Verschillende factoren spelen een rol bij de uitvoering van het programma waarbij de jongere zelf de belangrijkste verantwoordelijkheid draagt.

De grootste uitdaging lag volgens Steenbeek bij het vinden en behouden van goede medewerkers. Het proces naar een integraal en doorlopend dagprogramma gaat niet alleen over een waterdichte programmering maar om een cultuur van samenwerken. Met de 2 grote stelselwijzigingen is de uitdaging alleen maar complexer geworden. Zowel Passend Onderwijs als de transformatie jeugdzorg vragen veel van de organisatie en haar partners. Negatieve verevening, krimp en bezuinigingen zorgen voor onzekerheid onder medewerkers.

De wettelijke eis om onderwijs alleen met lesbevoegde mensen in te vullen is zo'n voorbeeld. 'De kracht en kwaliteit van het geïntegreerde dagprogramma hangt niet af van een PABO-diploma, maar van de bekwaamheid van je medewerkers' vult Steenbeek aan. Om

die reden heeft Pluryn besloten een eigen academie in te gaan richten. Bevoegdheid is geen garantie voor kwaliteit, ervaring en kennis wél en dat laatste valt te leren. Daarom wil Pluryn medewerkers scholen en tegelijk ook de mogelijkheid bieden om een lesbevoegdheid te behalen. Of als onderwijskrachten een switch willen maken en onderdeel willen worden van het (orthopedagogisch) behandelteam of pedagogisch werk ondersteunen bij het behalen van hun kwalificatie. Door de interne en externe mobiliteit te vergroten hoopt men de juiste mensen op de juiste plekken te krijgen en goede medewerkers te behouden.

In het afgelopen jaar heeft de Bolster, ook een onderwijslocatie van Pluryn geprobeerd het predicaat Excellente school te verkrijgen, maar de ontbrekende bevoegdheid van sommige medewerkers was voor de Inspectie/beoordelingscommissie op voorhand al reden om niet tot de erkenningsprocedure over te gaan. Dit tot grote teleurstelling van Pluryn-Onderwijs want het besluit om het predicaat aan te vragen was genomen op basis van het inhoudelijk programma en de behaalde resultaten. Dat maakt een dergelijke afwijzing extra zuur. Overigens laten Steenbeek en Lenselink zich door deze teleurstelling niet uit het veld slaan. Ze zijn overtuigd van de geboden kwaliteit en trots op wat Pluryn tot dusver heeft bereikt. Door de manager onderwijs verantwoordelijk te maken voor het gehele dagprogramma verbeterde de onderlinge samenwerking. Alle vragen en opmerkingen met betrekking tot de uitvoering van het dagprogramma kwamen bij hem terecht. Niet langer werd er 'in de lijn' geklaagd maar met elkaar naar oplossingen gezocht voor knelpunten. In afwachting van gebruik van MoreCare4 als zorgadministratiesysteem is Quli geïmplementeerd als communicatieplatform voor jongere, ouders en professionals. Quli brengt het dagprogramma van de jongere in beeld: welke uren therapie, welke uren onderwijs etc. Met name het leergebied overstijgende programma is sterk verbeterd. Juist dat deel van het dagprogramma dat in gezamenlijkheid wordt aangeboden. Pure winst volgens Lenselink. Wanneer de jongere overdag naar school is, gaat een deel van de pedagogisch medewerkers mee. Mocht het een jongere niet lukken in de klas dan gaat deze naar het Leerplein om daar het dagprogramma te vervolgen. Lukt het een jongere niet om op het Leerplein te herstellen dan is terugkeer naar de klas en het reguliere geplande aanbod niet mogelijk voor de resterende uren van de dag. Op het Leerplein krijgt de jongere naast het reguliere onderwijsaanbod, in de vorm van huiswerk, maatschappelijk voorbereidende activiteiten (MVA) aangeboden. Pas wanneer het een jongere op het Leerplein niet meer lukt wordt er gesproken van 'einde schooldag'. In dat geval gaat de jongere terug naar de leefgroep en vervolgt daar een programma vanuit zorg. Dit gebeurt meestal wanneer een jongere fysieke agressie heeft getoond. De maatregel van terug naar de leefgroep wordt dan genomen om de jongere en zijn omgeving te beschermen. In de nabije toekomst ligt de uitvoering van het programma op de leefgroep in de handen van pedagogisch medewerkers. Meerdere leef- of gezinsgroepen vormen dan samen een cluster. Per cluster hoeft dan maar 1 of 2 pedagogisch medewerkers stand-by te zijn op de groep voor jongeren die sporadisch de schooldag eerder beëindigen of bij ziekte van jongeren. Door deze werkwijze heeft DHG overdag minder pedagogisch medewerkers nodig maar daar ligt overigens geen economisch motief (bezuiniging) aan ten grondslag.

Daar waar de manager onderwijs integraal verantwoordelijk is voor de uitvoering van het dagprogramma, dragen de behandelcoördinatoren (orthopedagogen) de verantwoordelijkheid over de samenstelling van de 'bouwstenen'. Zij bewaken de inhoudelijke verbinding tussen de verschillende onderdelen van het dagprogramma, bijvoorbeeld hoeveelheid onderwijs, therapie en trainingsblokken, verlof- en vrijetijd etc. De

intern begeleider van de school doet hetzelfde voor de schoolse organisatie en inhoud. Die draagt dus zorg voor de invulling van de bouwstenen onderwijs en dat er een passend onderwijsaanbod voor de jongere is.

Om deze ontwikkeling en het proces te bewaken heeft de directie een projectgroepstructuur ingericht met een stuur- en werkgroep. De projectgroep, die bestaat uit verschillende medewerkers heeft de verantwoordelijkheid over de inhoud en de doorontwikkeling van het dagprogramma. De stuurgroep zorgt voor de benodigde ondersteuning en waar nodig bijsturing.

Er is een cyclus ingebouwd waarin een aantal zaken telkens terugkomen en geëvalueerd worden. Deze structuur is dienend aan het 'er samen voor staan' en samen verantwoordelijk zijn.

Aansluiting op de vervolgplek, doorlopende leer- en ontwikkellijnen

De Hoenderloo Groep heeft naast jongeren en gezinnen uit de regio ook een aanzienlijk deel cliënten uit de Randstad. Om te voorkomen dat bij terugplaatsing naar de regio van herkomst problemen ontstaan heeft DHG al voor de opname, bij het opstellen van het plan van de jongere, met verwijzende instantie contact over de terugkeer. Het direct in beeld hebben van de vervolgplek is essentieel. Wanneer een jongere niet terug naar huis kan is het heel belangrijk dat de verwijzer met een woonplek voor de jongere aan de slag gaat. Geen aansluiting na het verblijf in DHG is namelijk de belangrijkste reden waarom jongeren weer vervallen in oud gedrag. Dat geldt voor wonen, onderwijs of werk. De interne school legt daarom direct contact met de school van herkomst en betreft de onderwijsgegevens bij het perspectiefplan (transitiedocument).

Om ervoor te zorgen dat de aansluiting naar de Randstad goed verloopt, maakt DHG afspraken met de aanbieders en verwijzers in de regio. Bijvoorbeeld voor Amsterdam heeft DHG goede afspraken gemaakt met Spirit! Zodoende valt een jongere nooit tussen de wal en het schip. De Taakgroep OGJ heeft de afgelopen jaren een grote bijdrage geleverd aan de verbetering van de terugplaatsing. De Handreiking VO en MBO zijn daar mooie voorbeelden van. Het overdrachtsformulier VO kan wat Steenbeek betreft behulpzaam zijn wanneer de school niet zelf over een overdrachtsformat beschikt. DHG is al jaren geleden, mede door de het grote zorggebied, begonnen met een digitaal overdrachtdossier en is onderdeel van het leerlingvolgsysteem.

Nazorg of vervolgzorg worden alleen in de regio geboden. Het is niet realistisch om ook de jongeren uit de Randstad bijvoorbeeld te begeleiden. Met de komst van de nieuwe inkoopstrategie in 2018 van diverse grote gemeenten of regio's, waarbij de zorgaanbieder resultaatverantwoordelijk wordt i.p.v. contracten of losse producten afsluit, maakt dat DHG liever investeert in goede relaties met de lokale hoofdaanbieders.

DHG heeft de afgelopen jaren veel tijd en energie gestoken in het verbeteren van haar zorg en onderwijs. Dat heeft tot resultaat dat een zeer groot percentage van de jongeren (en gezinnen) die worden opgenomen duurzaam herstellen en niet terugvallen. Daarbij speelt de mogelijkheid om na de gesloten plaatsing over te gaan naar een open residentiële behandeling zeker een rol. De omgeving van Hoenderloo biedt een zekere geborgenheid en veiligheid, zeker voor jongeren uit de Randstad. In deze beschermde omgeving kunnen jongeren tot rust komen en een aan hun perspectief werken. De gemiddelde verblijfsduur op

DHG is voor de gesloten Jeugdzorg 9 maanden, voor de open kant is het streven 15 maanden.

Dat de aanpak niet bij alle jongeren succesvol is steekt bij Steenbeek en Lenselink. Een resultaat dat overigens niet wordt geaccepteerd, maar opgelost moet worden. Om die reden is er een pilotgroep op DHG met jongeren die een heel schooljaar worden opgenomen en als groep het hele jaar samen blijven. In het verleden heeft men ervaring opgedaan met een dergelijke benadering en die bleek succesvol. Onder druk van financiering en opdrachtgevers is de opname steeds korter geworden terwijl een schooljaarcyclus voor iedereen een natuurlijke cyclus is. De aansluiting op vervolgonderwijs is voor zowel de ontvangende school en de jongere veel beter. Geen ongemakkelijke dynamiek die bij tussentijdse instroom hoort; scholen die allerlei redenen bedenken waarom het op dat moment niet uitkomt; docenten die opzien tegen een veranderende dynamiek in de klas en de ingewikkelde opdracht voor de jongere om zijn plaats te vinden in een omgeving die hem of haar liever pas in het volgend schooljaar ziet komen.

Deze pilotgroep wordt vier keer per jaar intensief geëvalueerd met de jongere en het systeem. Behalve meer behandel- en begeleidingstijd moet deze aanpak ook systematisch onderzocht worden op effectiviteit. De veronderstelling dat meer tijd voor betere kwaliteit zorgt, is een valkuil. Daarom is het essentieel om goed te kijken voor welke jongeren dit aanbod passend is.

De samenwerking met lokale partners heeft het onderwijsaanbod voor de jongeren die op DHG verblijven sterk verbeterd. Zo heeft het Hoenderloo College met ROC Aventus de Entree-opleiding vormgegeven. De jongeren volgen het onderwijs op en rond DHG en worden geëxamineerd door docenten van het ROC. Na het behalen van het Entreediploma kunnen de jongeren instromen op niveau 2 bij het ROC Aventus. Ook voor de jongeren die uiteindelijk terugkeren naar de regio van herkomst is het Entreediploma een mooie opsteker en toegangsticket voor de ROC's in de regio.

DHG heeft dankzij haar landelijke voedingsgebied met heel veel samenwerkingsverbanden (SWV) te maken. Met de meesten een voornamelijk formele relatie op afstand en beperkt tot het afstemmen van de terugplaatsing maar voor de SWV-en in de regio is DHG een sterke partner voor passend onderwijs aan jongeren met ernstige gedragsproblemen en/of psychiatrische stoornissen. Daarom volgen naast de jongeren die bij DHG verblijven ook leerlingen met een TLV het onderwijs. Door de jaren heen is het Hoenderloo College er in geslaagd om een goed aanbod te organiseren voor zgn. ZMOLK leerlingen. Daarnaast ziet Steenbeek kansen om de bij DHG ontwikkelde werkwijze met het Leerplein te verspreiden over het reguliere onderwijs. Een 8 tot 6 programma van onderwijs en zorg met dezelfde maatschappelijk voorbereidende activiteiten. Een aanpak waarbij zelfs het ophalen van thuiszitters tot de mogelijkheid zou kunnen behoren. Volgens Steenbeek zou deze onderwijs- en zorgaanpak ervoor kunnen zorgen dat jongeren niet langer voortijdig uitvallen bij het reguliere onderwijs. De expertise naar het voorveld brengen heeft volgens Lenselink en Steenbeek de toekomst. Dat geldt voor het onderwijs maar zeker ook voor de jeugdzorg.

Interview met Horizon, Bergse Bos en Bergse Veldschool

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen in gesprek met Henk Jonker, locatiedirecteur (Bergse Bos en Bergse Veldschool), Christie Langstraat schoolleider (Bergse Veldschool) en Helen Kleinveld, manager zorg (Bergse Bos).

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

9 oktober 2017

Voorgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

De Bergse Bos heeft een unieke positie binnen de sector Jeugdzorg^{Plus} (JZ+), het is namelijk de enige instelling die gesloten behandeling biedt aan kinderen in de basisschoolleeftijd. De Bergse Veldschool is dan ook geen VSO- maar een SO-school.

Een hoog specialistische voorziening met landelijke erkenning. Dat betekent ook dat kinderen vanuit het hele land bij deze landelijke specialisatie geplaatst kunnen worden. Om een beeld te krijgen van deze populatie schetst Jonker deze jonge doelgroep. Kinderen in de leeftijd van ongeveer 6 tot 12 jaar die deze intensieve vorm van bescherming nodig hebben. Kinderen die extreem gedrag laten zien als gevolg van een stoornis in het autistisch spectrum, anders dan de kinderen op de open residentiële ASS-groepen, een trauma, verwaarlozing, hechtingsproblematiek en seksueel misbruik zowel slachtoffers als plegers. Vaak is de begeleiding en behandeling van deze kinderen bij meerdere voorzieningen mislukt, te denken valt aan residentiële jeugdzorg en dagbehandeling, psychiatrische kinderziekenhuizen, pleegzorg en medische kinderdagcentra. Er wordt structuur, veiligheid en duidelijkheid geboden. PM'ers stellen heldere grenzen, een positieve benadering en geven de kinderen duidelijk aan wat van hen verwacht wordt. Met name de gedragsproblemen zijn de belangrijkste reden om een kind in Bergse Bos te plaatsen waarbij de geslotenheid niet te vergelijken is met de inrichtingen voor jeugd. Geen hoge hekken en deuren die weliswaar op slot kunnen maar niet automatisch ook altijd afgesloten zijn. Soms worden kinderen door de plaatsing beschermd tegen zichzelf en soms voor hun omgeving, bijvoorbeeld bij gevaar voor ontvoering.

Maar benadrukt Jonker nogmaals 'het zijn op de eerste plaats kwetsbare kinderen en daarom hebben wij de verantwoordelijkheid om over hun veiligheid te waken en ze veiligheid te bieden'.

De Bergse Bos heeft de zorg ingedeeld in 3 categorieën:

- Open jeugdzorg (met name regionaal)
- Open jeugdzorg voor kinderen met ass-problematiek
- Gesloten jeugdzorg (jeugdzorg plus, landelijk aanbod)

De gesloten jeugdzorg is gesplitst in high care en medium care.

De High Care bestaat uit 2 leefgroepen van ieder maximaal 6 kinderen en de medium care zijn 2 groepen van 10 kinderen. Op de interne school worden de kinderen van de High Care op basis van hun onderwijsprofiel ingedeeld in een onderwijsgroep. De kinderen van de

Medium Care groepen volgen onderwijs in dezelfde samenstelling als de leefgroep. Dat kan een stevige uitdaging voor het onderwijspersoneel betekenen want theoretisch zouden in 1 groep, kinderen van groep 3 tot en met groep 8 kunnen zitten. In totaal telt Bergse Bos 90 plekken en met 32 plekken JZ+ is dus het overgrote deel van de kinderen open residentieel geplaatst. Wanneer kinderen niet langer de geslotenheid nodig hebben is doorstroming naar de open leefgroepen mogelijk. In navolging van de VSO-scholen verbonden aan een gesloten jeugdinrichting heeft de Bergse Bos, als uitvoerder van JZ+ bekostiging gekregen voor 48 weken onderwijs, al merkt Jonker op dat na berekening zijn budget slechts voor 20 plekken extra uren onderwijs heeft opgeleverd. Desalniettemin heeft de instelling en dus ook de school de opdracht opgepakt om deze uitbreiding voor alle 32 plekken te realiseren. Door personele wisselingen is op Bergse Bos sinds de voorjaarsvakantie 2017 gestart met een onderwijs- en ontwikkelingsgericht activiteitenprogramma. Er is aanvankelijk ingezet op leerzame en bovenal leuke themaweken tijdens de schoolvakanties. Dat was om twee redenen, het personeel moest erg wennen aan het idee van geen schoolvakanties voor de kinderen, men was bang voor overbelasting en waarschijnlijk ook een dosis begrijpelijk verzet tegen verandering en als tweede reden moest het een succes worden voor de kinderen, dus meedoen was belangrijk. Gezien de populatie geen onverstandige keuze, want een deel van de kinderen was of is niet in staat om een volledig onderwijsprogramma te volgen en dan zou meer van hetzelfde betekenen dat ze nog steeds niet altijd meedoen. De eerste ervaringen met deze themaweken waren erg goed. Jonker, die zelf tijdens de eerste themaweek begon op de Bergse Bos, vertelde hoe enthousiast de kinderen deelnamen aan zowel de reguliere lessen (o.a. rekenen, taal en verkeer) en workshops. De workshop 'vloggen' had hele mooie vlogs en prachtige foto's als eindresultaat. Op zo'n moment zijn ook deze kwetsbare kinderen gewoon kinderen.

Voor het programma tijdens de afgelopen zomervakantie was de samenwerking gezocht met Circus Sijm. Een circus dat veel ervaring heeft in de zorg maar nog niet zoveel in residentiele jeugdzorg. Op het terrein werd een circustent opgezet en gedurende enkele dagen leerden de kinderen acrobatiek of allerlei andere functies en rollen die in het Circus voorkomen zoals gordijnen en licht bedienen, spreekstalmeester. Uiteindelijk deed iedereen mee in de voorstelling en dat was geweldig om te zien. Kinderen die dat wat ze geleerd hadden in de praktijk mochten brengen en vervolgens met een enorm applaus voor hun inspanning beloond werden. Gedurende deze themaweken werd les gegeven door het onderwijspersoneel en werd eenbehandel- en activiteitenprogramma aangeboden door de PM-ers. Een punt van aandacht voor de leiding van Bergse Bos want zoals in de handreiking van 2016 al is aangegeven past de onderwijsinspectie het toetsingskader voortaan toe op 1200 uren onderwijs in plaats van 1000 uren. Deze onderwijsuren moeten door bevoegde leerkrachten worden gegeven. Een punt om bij de doorontwikkeling rekening mee te houden. De succesvolle themaweken boden een goede basis voor een vervolgstap. Volgens Langstraat was het zaak om meer onderwijsgerichte elementen toe te voegen en om van een doorlopend en geïntegreerd programma te kunnen spreken moeten de themaweken verbonden zijn met de leerstof die in de voorliggende periode is behandeld. Aanvankelijk was het plan om vanaf de zomer met onderwijspersoneel de themaweken te gaan verzorgen maar door personele nood (2 vacatures bij aanvang van het schooljaar) en de onrust die dit zou veroorzaken tijdens de reguliere onderwijsweken, deed de leiding besluiten om toch gezamenlijk met PM-ers het programma uit te gaan voeren. De deelname van leerkrachten aan de themaweken heeft automatisch tot gevolg dat zij gedurende de onderwijsweken

ergens vrij zijn. Dat is voor veel leerlingen een onwenselijke verandering van de routine. Daar wordt in 2018 een oplossing voor gezocht, zodat de vaste leerkrachten de reguliere schoolweken blijven verzorgen. Wel is de volgende themaweek in gezamenlijkheid vormgegeven en is in de aanloop naar deze themaweek veel aandacht geweest voor het thema en de individuele leerdoelen per kind.

De komende themaweek die tijdens de herfstvakantie zal plaatsvinden gaat over de natuur. Vond het natuuronderwijs de afgelopen periode hoofdzakelijk in de school plaats zal het tijdens de komende themaweek voornamelijk buiten gaan afspelen en zullen de kinderen de natuur gaan ervaren.

In navolging van de jeugdinstanties van Horizon die de MyBoX en My Map hebben ontwikkeld, is voor de kinderen de TrotsBox ontwikkeld. Deze is volgens Jonker en Langstraat sinds kort naar ieders tevredenheid goed aangesloten op alle domeinen, dus ook op de onderwijsleerdoelen. Tot voor kort was de TrotsBox vooral een methode of tool voor de leefgroepen op het gebied van de sociaal-emotionele ontwikkeling maar met de aanvulling van de onderwijsleerdoelen kan TrotsBox de volledige behandeling, begeleiding en vordering van het kind in kaart brengen en ondersteunt deze tool ook de samenwerking tussen PM'ers en leerkrachten omdat ieders verrichtingen in het kader van het perspectief van de leerling beter in kaart worden gebracht. Zelfs de themaweken kunnen met behulp van TrotsBox beter op maat worden samengesteld. Voor sommige kinderen is volledige deelname te belastend dus moet er samen gezocht worden naar andere "bouwstenen" die het kind rondom hetzelfde thema een zinvolle en leuke week bezorgt.

Door gezamenlijk gebruik van TrotsBox ontstaat de gewenste samenwerking tussen de leefgroep en school. Men is gezamenlijk verantwoordelijk voor het perspectief van het kind. Dat was in het verleden wel anders. Zoals bij wel meer instellingen ging het proces naar een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma gepaard met de nodige scepsis en vooroordelen over en weer. Het is dan ook vooral een cultuurtraject, een cultuur waarbinnen samenwerken de maat is en collegiale consultatie vanzelfsprekend moet worden. Zo vinden structureel cluster overleggen plaats waar de coördinator zorg, leerkrachten en de gedragswetenschapper bij aanwezig zijn. Intervisie is nog niet geïntegreerd georganiseerd maar is er wel.

Jonker en Langstraat zijn er overigens trots op dat deze cultuurverandering door de medewerkers zelf wordt vormgegeven en dat aan de hand van de TrotsBox mooie dingen ontstaan. School- en leefgroep Medewerkers overleggen nu samen met Ouder en Kind (KOM-gesprekken).

Op termijn zou TrotsBox zelfs het schoolrapport en het OPP kunnen vervangen. Maar men is er nog niet, de intake wordt nog gescheiden gedaan. Er vindt weliswaar een afstemming plaats tussen de gedragswetenschapper van de school en de leefgroep maar eerdere pogingen om met 1 gedragswetenschapper te werken waren geen succes. Wellicht dat de sleutel voor een integrale intake en vervolgens een integraal Kindplan elders gezocht moet worden. Vooralsnog heeft de interne samenwerking in een open cultuur de aandacht en daarbij worden mooie successen geboekt. Dat geeft veel vertrouwen voor de toekomst.

Tot slot wil Jonker benadrukken dat het streven is om voor 1 november voor alle leefgroepen, dus ook de open residentiele groepen, een integraal en doorlopend

dagprogramma beschikbaar te hebben. Met de ervaringen tot dusver, het enthousiasme dat medewerkers inmiddels uitstralen en de mogelijkheid voor maatwerk door gebruik van TrotsBox is dat een realistische doelstelling. Door een combinatie van onderwijs, ontwikkelingsgerichte activiteiten, orthopedagogische behandeling en vak-therapie moet dat gaan lukken.

Aansluiting op de vervolgplek

De landelijke functie maakt dat de instelling voor het vervolgtraject vaak is aangewezen op de voorzieningen in de woonregio van de kinderen. De verwijzers worden om die reden nauw betrokken bij het realiseren van het uitstroomperspectief. In tegenstelling tot de jeugdinstanties komt het in de Bergse Bos helaas ook weleens voor dat een kind jaren bij de instelling verblijft. Wanneer de problemen zo groot zijn dat een open residentiele voorziening onvoldoende veiligheid biedt, gaat men door tot het wel lukt. Soms duurt dat nu eenmaal wat langer. De vervolgschool is meestal een andere SO school of wanneer de kinderen de VO-leeftijd hebben bereikt naar het VSO. Al heeft men de afgelopen periode ook succesvol kinderen uitgeplaatst naar het praktijkonderwijs.

Om een sterke 3-milieu voorziening te zijn en te blijven, zijn volgens Jonker 2 dingen essentieel: een sterk doorlopend en geïntegreerd dagprogramma dat rekening houdt met de ontwikkelingssnelheid van een kind en zorgt voor een goede aansluiting op de vervolgplek. Dit is nodig om het uitstroomperspectief te kunnen realiseren. Hiervoor is een goede samenwerkingsrelatie met netwerkpartners én met de samenwerkingsverbanden van groot belang. De meeste kinderen keren terug naar huis of een open voorziening in de regio. De Bergse Bos probeert ouders, scholen en vervolgvoorzieningen bij te staan door ervaringen en expertise te delen. Bergse Bos werkt aan het vergroten van de rol van ouders. De nazorg op vervolgonderwijs wordt vanuit de school geboden.

Interview met Juzt en het Warandecollege

Joost van Caam en Meta Veldhuijsen in gesprek met Koert van der Linden, schoolleider Warandecollege, Koraal, Ingrid Benoist, locatiemanager Lievenshove, Maria Wong-Lun-Hing (vervangster Marieke de Jong, sectormanager Juzt) en Jan Labée, externe projectleider op Vliethoeve.

Voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

9 oktober 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Juzt is een grote jeugd- en opvoedhulp aanbieder in Noord-Brabant met drie locaties, Krabbebossen, Lievenshove en Vliethoven waar JeugdzorgPlus wordt geboden. In het gesprek hebben we vooral gesproken over de 2 locaties waar de residentiële zorg in combinatie met VSO wordt geboden. De onderwijspartner van Juzt is voor Lievenshove het Driespan, onderdeel van de Koraalgroep.

Op de locatie Lievenshove voeren de docenten van het op het terrein gelegen Warandecollege het onderwijs uit. Voor de locatie Vliethoeve is gekozen voor een andere benadering. Onder leiding van een extern ingehuurd projectleider wordt een verregaande integratie van onderwijs en zorg vormgegeven en wordt gekozen voor 1 leidinggevende voor onderwijs (Respont), jeugdzorg plus (Juzt) en de jeugdzorg (Juvent). De bestuurders van deze organisaties hebben commitment getoond en dat maakt een dergelijke ontwikkeling mogelijk. 'Openheid over het beschikbare budget maakt het gesprek over de uitvoering van o.a. het doorlopend en geïntegreerd dagprogramma gemakkelijker' volgens Labée. Een dagprogramma voor 52 weken per jaar van half 8 in de ochtend tot half tien 's avonds, van opstaan tot naar bed gaan. Iedere medewerker heeft binnen Vliethoven een eigen rol maar door het stimuleren van de samenwerking en door het gehele dagprogramma tot ieders verantwoordelijkheid te maken staan collega's uit verschillende disciplines elkaar regelmatig bij. Het programma kent 4 onderwijsvrije weken, waarvan 3 in de zomer. De overige verlofweken nemen de docenten gedurende het schooljaar op maar nooit met meer dan 1 tegelijk. Het uitgebreide onderwijsaanbod binnen het doorlopende dagprogramma van 52 weken is voor alle jongeren op de locatie Vliethoeve beschikbaar, dus ook voor degenen die op de open residentiële groepen verblijven. Wel volgen de jongeren bij Juzt, onafhankelijk van de locatie, gescheiden onderwijs. De gesprekken met de inspectie hebben de instelling doen besluiten om de verschillende doelgroepen niet gemengd te plaatsen al heeft dat de organisatie voor behoorlijke uitdagingen gesteld. Op beide Jeugdzorg^{Plus} locaties is de capaciteit beperkt. In Vliethoeve 2 gesloten en (1) open behandelgroepen en op Lievenshove 3 gesloten groepen, waarvan 1 meidengroep en 3 open behandelgroepen. Van de open behandelgroepen volgt een klein deel van de jongeren het onderwijs op de school van herkomst of een buitenschool die het onderwijs na het verblijf bij Juzt kan voortzetten. Volgens Benoist is het belangrijk om direct te investeren in 'het gezonde deel' dus als reguliere schoolgang mogelijk is moet dat georganiseerd worden.

Op Lievenshove volgen de jongeren het onderwijs zoals gezegd op de interne school, het Warandecollege. Het doorlopende en geïntegreerde programma bestaat voornamelijk uit verschillende bouwstenen die door de verschillende disciplines worden uitgevoerd. Vrije tijd, zorg en onderwijs. De afdeling vrijetijdsbesteding is de afgelopen jaren omgevormd en verzorgt een activiteitenprogramma voor dagbesteding. Iedere jongere die, om uiteenlopende redenen, niet in staat was om een volledig onderwijsprogramma te volgen ging overdag naar de dagbesteding die zich ook op het terrein bevond. Een ontwikkelingsgericht aanbod aan activiteiten en ontspanning. De pedagogisch medewerkers draaien mee in de dagbesteding. Volgens Benoist gaf dat een enorme boost aan de samenwerking. In deze dagelijkse ontmoeting ontstond de motivatie tot samenwerken. Door jongeren gemotiveerd te houden voor de dagbesteding of het onderwijs kwamen ze niet terug naar de leefgroep. Dat laatste was uiteraard vooral de pedagogisch medewerkers een doorn in het oog. In plaats van af te wachten tot het fout zou gaan ontstond op deze manier de urgentie om actief deel te nemen in het dagprogramma.

In het verleden heeft de interne school, die zich op het terrein bevindt, in zwaar weer gezeten. Sinds een aantal jaren is de onderwijskwaliteit voldoende en dat geeft ruimte voor ontwikkeling. Zo is het huidige onderwijsaanbod gericht op VMBO en in de nabije toekomst ook MBO Entree en niveau 2. Voor leerlingen die buiten het VMBO profiel vallen verzorgt het Warandecollege voortgangsbegeleiding uit de eigen schoolboeken van de jongere op zijn of haar niveau. Dat laatste is mede het gevolg van de toegenomen aantallen kortdurende trajecten. Het onderwijsniveau van de jongeren varieert van praktijkonderwijs tot VWO en zelfs MBO onderwijs, al komt dat laatste maar heel sporadisch voor. Het merendeel van de jongeren heeft VMBO BK niveau of komt in aanmerking voor MBO onderwijs. Voor het komende schooljaar is het Warande College in gesprek met het ROC om op Warande College de Entree-opleiding aan te gaan bieden en de eerste pilots zijn inmiddels uitgezet. Enkele vaklokalen zullen dan als erkend leerwerkbedrijf worden aangemerkt en medewerkers kunnen praktijkbegeleider worden. Op die manier hoeft het ROC slechts de examinering en proeve van bekwaamheid af te nemen en kan het eigen personeel het onderwijs aanbieden, inclusief de stages. Vooralsnog biedt de school de mogelijkheid tot certificering middels IVIO en voor de theoretische vakken certificering middels staatsexamens VMBO aan. Jongeren kunnen dus per vak een succeservaring opdoen of zelfs een heel diploma behalen. De uitbreiding naar 48 weken onderwijs is maar op een beperkt deel van de jongeren, namelijk de Jeugdzorg^{Plus} jongeren, van toepassing. Er is gekozen voor eenzelfde opzet als collega-school het Ginnikencollege, die het onderwijs verzorgt in den Hey-Acker. Het Warandecollege werkt met 40 onderwijsweken en 8 breekweken. De overige 4 weken is er geen onderwijs. Het programma in de Breekweken wordt uitgevoerd door het team activiteitenbegeleiding en de pedagogisch medewerkers van de instelling, aangevuld met externe aanbieders. Dat laatste is sterk afhankelijk van het gekozen thema. Die wordt overigens met de jongeren samen bepaald. Op het Ginnikencollege is er ook voor gekozen om het 8 breekweken programma met externe medewerkers uit te voeren maar wel met bevoegde onderwijskrachten. Het Warandecollege huurt deels extern personeel in, liefst met een onderwijsbevoegdheid en deels pedagogisch medewerkers van de instelling. Dit laatste om het pedagogisch klimaat tijdens de Breekweken te waarborgen..

In tegenstelling tot Vliethoeve is bij Lievenshove tot nu toe gekozen voor het handhaven van de schoolvakanties voor het onderwijzend personeel. Door een steeds korter wordende verblijfsduur en de geringe motivatie voor onderwijs bij de jongeren is de instelling samen met de school op zoek naar een nieuwe aanpak. Van conventioneel onderwijs is nauwelijks nog sprake. Steeds wisselende groepssamenstellingen, constant verloop, verschillende onderwijs- en ontwikkelingsniveaus maken een heroverweging noodzakelijk. De docent zal net zoals de pedagogisch medewerker steeds meer een procesbegeleider worden. Benoist en van der Linden vragen zich dan ook af of de korte behandelduur nog wel in verhouding staat met de complexiteit van de opdracht.

Intern heeft men voor de meeste uitdagingen wel een oplossing gevonden. Zo heeft de interne school haar eigen 1^e opvang georganiseerd voor wanneer het in de les even niet meer lukt. Maar deze opvang bleek niet altijd succesvol. Eenmaal in een negatieve spiraal was het volgende station toch nog regelmatig de leefgroep dus kwam er een extra medewerker op de interne school, een interventied medewerker. Sinds kort is dat een medewerker met een achtergrond als ambulante hulpverlener. Dat blijkt een hele goede match want de systemisch geschoolde hulpverlener blijkt goed in staat om als mediator tussen de docent en de jongere op te treden. Een oplossing voor de ontstane situatie vraagt vaak een investering van alle betrokkenen en de interventied medewerker speelt daar een hele belangrijke rol bij.

Volgens van der Linden is de grootste uitdaging voor de komende tijd de gezamenlijke verantwoordelijkheid zien en pakken. Nu de onderwijskwaliteit weer op orde is en de school er samen met de instelling in is geslaagd om maatwerk te leveren, bijvoorbeeld individuele begeleiding en individuele onderwijstrajecten voor jongeren die niet in een groep kunnen functioneren, is gedeelde verantwoordelijkheid de volgende stap. Wanneer het in de klas niet meer lukt met een leerling betekent dit automatisch dat een collega de zorg moet overnemen. Deze vanzelfsprekendheid gaat nog onvoldoende gepaard met gedeelde verantwoordelijkheid.

Dat proberen Benoist en van der Linden op Lievenshove overigens te bewerkstelligen met meer gezamenlijk overleg. Niet meer apart maar samen. De wekelijkse terreinbriefing vindt net zoals de dagelijkse ochtendoverdracht op school plaats, medewerkers van de school schuiven vaker aan bij overleg op de leefgroep en diverse zorg overleggen zijn samengevoegd. Het feit dat de intake nog niet altijd gezamenlijk wordt uitgevoerd en de instelling en school nog 2 perspectiefplannen opstellen is het volgende aandachtsgebied, al zijn de plannen op sociaal emotioneel gebied complementair. Maar betrokkenen zijn zich ervan bewust dat 1 intake en 1 integraal plan voor wonen-vrijtijd en onderwijs de gewenste gezamenlijke verantwoordelijkheid zal versterken. Gedeeld commitment op het perspectief van de jongere.

Op Vliethoeve loopt momenteel een pilot rond 1 jongere, 1 gezin, 1 plan vult Labee aan. En hij beaamt dat dit de interne samenwerking rond het perspectief van de jongere ten goede komt. De grootste bedreiging voor een kwalitatief sterk doorlopend en geïntegreerd dagprogramma is volgens van der Linden toch vooral de personele kwetsbaarheid. De sector is simpelweg te onaantrekkelijk voor nieuwe medewerkers. Werken met een ingewikkelde vaak ongemotiveerde doelgroep die regelmatig dreigend en grof uit de hoek komt vraagt veel van de docenten terwijl de arbeidsomstandigheden (werkdruk en salaris) niet optimaal zijn. Kiezen voor deze specifieke tak van sport is een roeping en daar lopen te weinig

kandidaten van rond. Door de positie minimaal gelijk te trekken met docenten VO zou een zegen zijn.

Aansluiting op de vervolgplek

Al tijdens de opname/intake wordt gekeken wat de vervolgplek van de jongere wordt. Wanneer een jongere terug naar huis gaat wordt het systeem betrokken bij het perspectiefplan en de realisatie daarvan. De pedagogisch medewerkers begeleiden jongeren en ouders na terugkeer ambulante al staat deze begeleiding ook onder druk vult Benoist aan. Wanneer gemeenten niet bereid zijn om deze nazorg extra in te kopen wordt het lastig om deze capaciteit overeind te houden. Wanneer jongeren niet terugkeren naar huis wordt samen met de verwijzer en het systeem gewerkt aan een passende vervolgplek. Juzt is dan voornamelijk de adviseur en niet de uitvoerder. De nazorg wordt dan vaak overgenomen door de hulpverleners bij deze nieuwe woonvoorziening. Gezien de grote regio die wordt bediend is ook Juzt regelmatig aangewezen op zorgpartners uit landsdeel Zuid (Zeeland, Noord-Brabant en Limburg) maar regionaal slaagt men er goed in om afspraken te maken over de rol die Juzt kan spelen. Wat betreft de aansluiting op vervolgonderwijs en arbeid is dat minder duidelijk. Ondanks de wet op het Passend onderwijs is het niet vanzelfsprekend dat de school van herkomst de jongere wil terugnemen. In theorie valt de zorgplicht dan terug op het SWV van de woonregio maar daarmee is de schoolgang nog niet georganiseerd. Dat terwijl een aansluiting op vervolgonderwijs één van de belangrijkste succesfactoren is. Daarom wordt soms gebruik gemaakt van de mogelijkheid om jongeren het schooljaar af te laten maken op het Warande College, ook wanneer ze hier niet meer wonen. Omdat het meestal jongeren betreft die nog leerplichtig zijn is vervolgonderwijs eigenlijk het enige uitstroomperspectief. De aansluiting op de arbeidsmarktregio staat nog in de kinderschoenen. De leiding van de instelling wordt door de gemeente wel uitgenodigd voor overleg maar de interne school staat nog onvoldoende op het netvlies. Dat zal het komende schooljaar aandacht krijgen want met de realisatie van een MBO aanbod in schooljaar 2018-2019 is deze aansluiting van groot belang. Zonder stage of baan geen vervolgonderwijs op het MBO en dat zou zonde zijn van alle inspanningen.

Naast de intensieve behandeling heeft de Jeugdzorg^{plus} nog een opdracht gekregen in het kader van de transformatie. Juzt heeft in de regio Oosterhout al aardig wat initiatieven kunnen nemen met het delen van kennis en ervaring en zijn samen met lokale partijen en verenigingen aan de slag gegaan in maatwerkprojecten zoals de pilot Sportieve Dagbesteding en de stage/werkprojecten zwembad de Warande en de Pannehoef. In het project Sportieve dagbesteding worden door een plaatselijke sportcoach samen met medewerkers van de dagbesteding sportmodules aangeboden bij Oosterhoutse sportverenigingen met als doel het vinden of aansterken van talenten, oefenen van vaardigheden en het bevorderen van integratie. In de genoemde werkprojecten is de benadering nog geheel afgestemd op de jongere en moeten deze werkplekken gezien worden als een opmaat naar reguliere werksettingen.

Interview de Koppeling, instelling voor Jeugdzorg^{Plus} en het Koppeling College

Meta Veldhuijsen (JN) en Joost van Caam in gesprek met Frederique Coelman, Liesbeth Postma, directie de Koppeling en Martijn Zaal, schoolleider VSO het Koppeling College en coach positief leef- en leerklimaat de Koppeling.

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

10 oktober 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

De Koppeling had zich als doel gesteld om het geïntegreerde en doorlopende dagprogramma voor 52 weken te realiseren. Dat is volgens Postma deels gelukt. Het maken van een volwaardig dagprogramma was één deel van de opgave maar de medewerkers integraal verantwoordelijk maken voor de uitvoering en doorontwikkeling vroeg om een diepere integratie. De interne school heeft met de huidige capaciteit onvoldoende mogelijkheden om voor alle jongeren onderwijs op maat te bieden. Het aanbod is toch nog teveel leidend. Door de wijze waarop het dagprogramma nu is georganiseerd, met bouwstenen die bestaan uit onderwijs en stage, behandeling en training, vrijetijdsbesteding en groepsactiviteiten is een mooi aanbod gerealiseerd maar de directie van de Koppeling wil meer. Als leren en ontwikkelen centraal staan, dan zou verblijf in geslotenheid alleen maar nodig moeten zijn wanneer de jongere deze vorm van veiligheid nodig heeft. Wonen zou dus los van het geïntegreerde dagprogramma kunnen staan zodat ook anderen van het programma kunnen profiteren. De Koppeling, die deels is gehuisvest in voormalig justitiële rijksinrichting het Nieuwe Lloyd, is daarom op zoek naar andere manieren om beschermde en gesloten woonvoorziening te bieden, los van het integrale dagprogramma. De nieuwbouw leent zich prima voor deze beschermde woonfunctie maar het andere gebouw zou op de schop moeten en daar worden momenteel al innovatieve plannen voor gemaakt. Wonen en werken voor jongeren en jongvolwassenen, op weg naar zelfstandigheid of al op eigen benen, van studenten en zorgverleners tot ondernemers. 'Een grootstedelijke biotoop, met 140 microwoningen, die ruimte biedt aan samen leven, samen leren en samen werken' is de droom van Coelman.

Zaal is het eens met de stelling van Postma dat de samenwerkende instellingen maar deels zijn geslaagd in de realisatie van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma maar wil tegelijkertijd benadrukken dat er veel is bereikt. Zo is er eenheid van taal en gedrag ontstaan over de positie van leren en ontwikkelen of onderwijs in het bijzonder binnen de behandeling. Hij geeft aan dat de tussenvoorzieningen 'Rewind' en 'Focus' mooie voorbeelden zijn hoe binnen de instelling jongeren in het dagelijkse programma gehouden worden, daar waar ze vroeger terug naar de leefgroep gingen. Bij Rewind gaat het om ruimte voor een herstelmoment creëren, door de jongere even uit de les te halen om daarna weer aanwezig te kunnen zijn en bij Focus om even afstand te nemen, maar wel dicht bij het dagprogramma te blijven om later op de dag of een dag er na het dagprogramma weer op te pakken.

Beide tussenvoorzieningen worden in gezamenlijkheid uitgevoerd. Coelman onderstreept dat de sturingsfilosofie van de Koppeling, met zelfsturende teams en een kleine directie, enorm helpend is geweest bij de ontwikkeling van het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma. Omdat het is ontwikkeld door de medewerkers uit alle disciplines, is draagvlak creëren nooit een vraagstuk maar onderdeel van het proces geweest. 'Het meest ingewikkeld is eigenlijk het erkennen van grenzen van de (financiële) mogelijkheden en omgaan met de frustratie die dat kan opleveren'.

De opdracht van de JZ+ is complex en deze dagelijkse puzzel heeft Postma, Coelman en Zaal hoofdbreken maar ook nieuwe ideeën opgeleverd. Zo is men sinds kort gestart met een kleinschalige voorziening voor jongeren die nog steeds een beschermde woonomgeving nodig hebben maar voor een volgende stap in hun ontwikkeling uit de geslotenheid kunnen en moeten. Deze groep is op een andere plek in Amsterdam Zuidoost gehuisvest. Volgens Zaal zou de Koppeling op termijn weleens veel minder bedden nodig kunnen hebben omdat er middels kleinschalige woonvoorzieningen en een goed geïntegreerd zorg- en onderwijsprogramma op een andere manier aan veiligheid gewerkt gaat worden. Een manier die niet meer is gebaseerd op dwang en de complexe opdracht daardoor een beetje gemakkelijker maakt. Om jongeren gemotiveerd te krijgen zijn presentie en aansluiting van essentieel belang. Presentie³ in de houding van de professional en met een goede aansluiting op de competenties en leervraag van de jongere. Dwang werkt volgens hem eerder belemmerend dan helpend en daarom zoekt de Koppeling sinds enige tijd naar nieuwe manieren om de JZ+ te verbeteren.

Het zenuwcentrum waar deze ontwikkelingen vorm krijgen, gevolgd, geëvalueerd en bijgesteld worden is het Web. Het knooppunt binnen de Koppeling waar alle lijnen samenkomen. Het vormt het systemische middelpunt van het dagprogramma. Een werkgroep met medewerkers uit de verschillende disciplines die zorgdragen voor een soepele organisatie en sluitend programma voor alle jongeren.

De leef- en leerklimaattafel, in feite georganiseerde intervisie, draagt zorg voor de ondersteuning van medewerkers in dit proces, waarbij wederom de besturingsfilosofie helpend is. Met de komst van het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma is er veel veranderd en veel bereikt. Door de schoolgang of stage en werk voor iedere jongere als doel te stellen kwam de behandeling in een ander licht te staan en was voortaan ondersteunend aan het bereiken van dat doel. Therapie is nodig om belemmeringen weg te halen, om jongeren weer aan het leren te krijgen.

De bekostiging van 8 extra weken onderwijs was het middel dat deze doelstelling mogelijk moest maken en dat heeft de Koppeling veel opgeleverd. Het opgerichte stage bureau is erin geslaagd om zowel intern als extern stage te organiseren voor de jongeren; er is een integrale kijk op leren en ontwikkelen ontstaan bij alle medewerkers, van docenten tot pedagogisch medewerkers en ondersteunend personeel; een meisjes specifiek dagprogramma voor een aparte groep met hele kwetsbare meisjes; de extra zorggroep met een betere aanpak voor jongeren die niet profiteerden van een groepsbehandeling, door zeer intensief met deze kleine groep te werken en veel individuele begeleiding te bieden en de energie om samen een geheel nieuw doorlopend en geïntegreerd dagprogramma dat loopt van 8.00 tot 20.00 uur te bouwen dat op 1 januari 2018 ingaat. Een programma à la

³ Presentiebenadering: Aandachtig en toegewijd bij kwetsbare mensen blijven en met steun, hulp en zorg bijdragen aan een goed leven waarin zij gezien, gehoord worden en meetellen.

School2Care met multidisciplinaire teams die gezamenlijk inhoud geven aan het dagprogramma en dus niet langer een leefgroep team, een schoolteam, een behandelteam en ondersteuning maar integrale teams met dezelfde opdracht en differentiatie in rollen. Een dagprogramma dat start na het ontbijt en eindigt bij het naar bed gaan, waarbij aansluiting vinden op de specifieke behoefte van de jongere essentieel is. De rol van onderwijs zal wezenlijk anders zijn dan nu, omdat niet langer in aanbod gedacht zal worden. Betekenisvol onderwijs bieden is meer dan 'schooltje spelen' waarbij Zaal aanvult dat hij dat niet denigrerend bedoelt, maar juist wil onderstrepen dat met zo'n beperkte capaciteit het onmogelijk is om op alle niveaus goed funderend onderwijs te bieden. Om betekenisvol onderwijs te bieden zal de Koppeling soms specialisten van buiten de instelling in moeten schakelen om de vraag van een jongere te kunnen beantwoorden.

De Koppeling heeft daar overigens al de nodige ervaring mee opgebouwd. Specialisten in de zorg en het onderwijs worden erbij gehaald om jongeren te helpen bij het realiseren van hun doelen. Van verslavingszorg tot vakonderwijs. De afgelopen jaren hebben op die manier veel jongeren de specifieke zorg gekregen die ze nodig hadden en hun diploma behaald. De Entree-opleiding van het MBO wordt in samenwerking met het ROCvA aangeboden. Door intensieve samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en de docenten konden de jongeren worden geholpen in het onderwijsleerproces. Van examenonderwijs tot huiswerk- en studiebegeleiding en daar waar de medewerkers zich onbekwaam achtten zijn specialisten of vakdocenten ingeschakeld. Deze openheid heeft de afgelopen tijd veel positieve energie opgeleverd die de ontwikkeling van het nieuwe doorlopende en geïntegreerde dagprogramma ten goede kwam en dat geeft vertrouwen voor de start met het nieuwe dagprogramma op 1 januari aanstaande.

Aansluiting op de vervolgplek

Om de jongeren een goede aansluiting te bieden op de vervolgplek is het van essentieel belang dat de vervolgplek, of dat nu het gezin is of een zelfstandige woonvoorziening, een V(S)O of MBO school of een werkgever, betrokken worden bij het realiseren van een soepele overgang. De Koppeling biedt trajectzorg, dus de jongeren verlaten de JZ+ terwijl een deel van de zorg nog doorloopt. Dat kan gezinsbegeleiding zijn maar ook specifieke therapieën die wel noodzakelijk zijn, maar geen geslotenheid vragen of waarbij de veranderende omgeving juist goed werkt. Het interne stagebureau is naast de verbinding naar stage en of werk ook de verbinding met vervolgonderwijs. Omdat het merendeel van de jongeren richting het MBO gaat is een stage vaak een voorwaarde voor toelating. Intern onderzoek naar de bestending van de geboden zorg en speciaal onderwijs bij overgang naar het MBO, toonde aan dat leerlingen uit de Koppeling het beste presteren. Ze vallen het minst uit en weten het vaakst de opleiding af te ronden. Een enorm compliment voor alle medewerkers van de Koppeling, want vult Zaal aan 'Dat is een collectieve prestatie, iedereen heeft daar een rol in gespeeld en de jongere zelf natuurlijk in het bijzonder'.

De Koppeling werkt intensief samen met netwerkpartners, gemeenten en samenwerkingsverbanden. Deze samenwerking heeft zelfs al nieuwe initiatieven opgeleverd die mogelijk bijdragen aan minder gesloten plaatsingen, bijvoorbeeld kleinschalige JZ+ specifiek voor meisjes en kleinschalige open groep in de wijk. JZ+ werkt in feite als een katalysator voor de 2 stelselwijzigingen, passend onderwijs en de transformatie jeugdzorg. Het feit dat de instelling zelf het initiatief neemt om het roer drastisch om te gooien wekt

vertrouwen bij de partners en opdrachtgevers en genereert ruimte voor innovatie. Het zou bijzonder prettig zijn als die ruimte ook financieel ondersteund kan worden want nu is men vaak wel heel enthousiast over de inhoudelijke plannen, maar minder over de financiële consequenties terwijl die er wel degelijk zijn. Er is geld nodig om het anders te gaan doen en de (inspectie)kaders dienen hiervoor veranderd te worden. Ook bij ministeries en bestuurders moet dit besef er zijn. Het is een bestuurlijke opdracht om op de juiste deuren te gaan rammelen, om er voor te zorgen dat er ruimte komt voor vernieuwing. Desalniettemin bouwt de Koppeling verder aan het plan om in de toekomst met de ketenpartners opsluiting te voorkomen door zeer intensieve onderwijs-zorg te bieden op de plek waar dat het beste past. Dat kan dus ook op het reguliere onderwijs, ver voordat de problemen zo groot zijn geworden dat ouders en verwijzers geen andere uitweg meer zien dan tijdelijke opsluiting.

Interview met OGH en VSO De Brouwerij

Meta Veldhuijsen (JN) en Joost van Caam in gesprek met Jean Paul de Rijk, directeur behandeling, en Bart Niedenzu, directeur VSO de Brouwerij.

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

11 oktober 2017

Inleiding

De geschiedenis van de OGH gaat terug tot 1847. In dit jaar stichtte predikant Ottho Gerhard Heldring het asiel *Steenbeek* dat op 1 januari 1848 zijn poorten opende. Dit asiel was bedoeld als toevluchtsoord voor prostituees die hun oude leven de rug wilden toekeren en die hier de mogelijkheid van een tweejarige opleiding tot dienstbode werd geboden. Tevens werd veel aandacht besteed aan godsdienstige en algemene vorming. Rond dit moederhuis *Steenbeek* ontstond geleidelijk aan, tot ver in de 20e eeuw, een heel complex van grotere en kleinere huizen, allen gericht op opvang, opvoeding en onderwijs van kwetsbare en verwaarloosde meisjes en jonge vrouwen. De afgelopen decennia was OGH een justitiële jeugdinrichting.

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Op dit moment heeft de OGH een Jeugdzorg^{plus} capaciteit van 94 plaatsen en daarnaast 8 open residentiële plaatsen. Deze laatste groep is voortgekomen uit gebrekkige uitstroommogelijkheden voor jongeren die gesloten geplaatst waren. Tot slot heeft OGH momenteel op het terrein 8 plekken open opvang voor jonge asielzoekers met forse psychiatrische en/of gedragsproblemen. Deze jongeren gaan niet naar de Brouwerij maar naar de internationale schakelklas in Arnhem.

Van de totale Jeugdzorg^{plus} capaciteit zitten ongeveer 30 jongeren in een strikt gesloten voorziening op het terrein. De enige plek met hoge hekken die jongeren die in de eerste fase van hun verblijf een groot risico op onttrekking hebben binnen te houden. Het onderwijs wordt bij deze voorziening aangeboden in een dependance van de Brouwerij direct gekoppeld aan de leefgroep. De overige 64 jongeren wonen in normaal beveiligde woonvoorzieningen en gaan dagelijks naar de school op het terrein. De Brouwerij heeft ook nog een veertigtal leerlingen uit de regio die met een TLV van de omringende samenwerkingsverbanden wordt geplaatst. Het gaat dan meestal om leerlingen die het op de reguliere VSO-scholen niet redden. Ondanks de scheiding van besturen was ook voor OGH en de Brouwerij helder dat de stap naar een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma een gezamenlijke visie op behandelen en onderwijs nodig was. De bestuurders van de school en instelling hebben samen met de directeuren een visiedocument opgesteld. Van gescheiden pedagogische visies naar 1 visie! Op basis van dat document is een projectplan geschreven en een projectorganisatie ingericht. De start van de implementatie van het doorlopend en geïntegreerd dagprogramma was zomer 2015 en het project liep tot eind 2016. Vanaf dat moment is men direct doorgegaan met de borging van het programma door systematisch na iedere vakantieweek een evaluatie te doen en eventuele verbeteringen direct in te voeren. 'Tijdens

de implementatieperiode is de basis gelegd voor integraal denken' licht de Rijk toe. Dat begint met een gezamenlijke intake en vervolgens in gezamenlijkheid het voorlopige Trajectbehandelplan opstellen. In dat plan staan de onderwijsinhoudelijke doelen voor de jongere waar op school aan wordt gewerkt en de eventuele individuele behandelprogramma's die door het behandelteam worden geboden. Maar op het gebied van de orthopedagogische behandeling, gericht op de sociaal emotionele ontwikkeling en het gedrag van de jongere worden de doelen in gezamenlijkheid opgesteld en gerealiseerd. De school en instelling hebben gekozen voor eenheid van taal en gedragsinterventiemodel door TOPS als methode te implementeren. TOPS is feitelijk een training of interventie gericht op sociale vaardigheden, weerbaarheid en moraliteit maar door deze training te combineren met het Sociaal Competentiemodel (Spanjaard & Slot) ontstond de gewenste methodiek.

Zowel de instelling als de school heeft een TOPS-coach; twee medewerkers die de overige medewerkers trainen in de methodiek en intervisiebijeenkomsten begeleiden. De trainingen die onderdeel zijn van deze methodiek worden in gezamenlijkheid aangeboden dus altijd door een pedagogisch medewerker en een docent. TOPS is echt de taal binnen de OGH geworden, bijvoorbeeld tijdens de dagelijkse overdrachten, de behandelplanbesprekingen, pauzemomenten met de jongeren en tijdens de reflectie op het gedrag. Zo gaat men tijdens deze gesprekken uit van de mogelijkheden van jongeren en is er veel aandacht voor het gewenste gedrag in plaats van steeds benoemen van verkeerd gedrag. Om de dag zo goed mogelijk te kunnen laten starten vindt er voordat de jongeren naar school gaan een Appel plaats. Tussen 8 en 8:15u dragen de medewerkers de belangrijkste zaken over waar de jongeren niet direct bij betrokken hoeven te worden. Vervolgens gaat half negen de leefgroep met de pedagogisch medewerker naar school. De start van school is altijd bij de stamdocent. Dat is een vaste docent per leefgroep. Omdat de jongeren op school in andere klassen zitten dan de samenstelling van de leefgroep is gekozen voor een stamdocent. Die draagt zorg voor het contact met de leefgroep en deelt de informatie van de onderwijscollega's met de groep en vice versa. Volgens Niedenzu is dat een goede keuze geweest want in het verleden was de schoolmentor gekoppeld aan een schoolklas wat kon betekenen dat de groepen voor iedere jongere met een andere contactpersoon van school te maken had. Dat kwam de samenwerking en zorgvuldigheid van de overdracht niet ten goede. Na deze overdracht gaan de jongeren naar hun klas voor het dagelijkse onderwijsprogramma en tussen de middag gaan ze op de leefgroep lunchen. Om nu te voorkomen dat de informatie blijft steken bij de stamdocent zet deze meteen de belangrijkste informatie in het leerlingvolgsysteem Som Today. De overige docenten kunnen dan direct zien of er bijzonderheden zijn met een leerling of zelf bijzonderheden invullen. Daarbij valt te denken aan registratie afwezigheid of te laatkomen, incidenten en belangrijke informatie voor een volgende les. Zo is het leerlingvolgsysteem niet alleen voor het plannen en volgen van de onderwijsontwikkelingen maar ook een verzuimregistratie- en incidentenregistratie systeem. Registreren is één ding maar de procedure kennen bij incidenten is natuurlijk veel belangrijker. Daar is volgens Niedenzu en de Rijk iedereen goed van doordrongen. Wanneer het in de klas om wat voor reden even niet meer gaat verlaat de leerling op instructie de les. De school heeft een pedagogisch medewerker aangesteld als achterwacht. Die zal altijd eerst kijken of er nog herstel mogelijk is. Normaal gesproken stroomt de jongere het eerstvolgende uur weer in het lesprogramma. Mocht dat niet lukken of wanneer het incident met fysieke en/of verbale agressie gepaard ging, kan de jongere

voor de rest van die dag uit de les verwijderd worden. Op dat moment keert hij terug naar de leefgroep om de eerstvolgende schooldag weer in te stromen. Wanneer zich een groot incident heeft voorgedaan of zeer regelmatig incidenten zijn met dezelfde jongere kan besloten worden tot een multidisciplinair overleg (MDO).

Door een stamdocent aan een leefgroep te koppelen is de samenwerking sterk verbeterd. De Rijk geeft aan dat deze keuze heeft opgeleverd dat beide partijen zich eigenaar voelen van de sociaal emotionele ontwikkeling van de jongere. Wanneer een jongere herhaaldelijk door docenten naar de achterwacht wordt gestuurd of zelfs terug naar de groep is dat voor de stamdocent ook vervelend want de jongere wordt daardoor niet voldoende geholpen bij het realiseren van het perspectief. 'We zien al mooie voorbeelden van docenten die collega's aanspreken op lesverwijderingen omdat hij of zij zich mederegisseur voelt.'

Tegelijkertijd is de integraliteit ook een uitdaging geven de Rijk en Nienzen aan, maar TOPS laat zien dat het kan en daar putten beide heren veel energie uit. Bij de ontwikkeling van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma heeft men vastgesteld dat leren en ontwikkelen ook buiten het leslokaal of school kan plaatsvinden. Daarom is bij de uitwerking van het programma besloten om niet heel rigide het programma van 40 weken met 8 onderwijsweken uit te breiden. Sterker nog, het besluit werd genomen om het programma voor de 8 weken apart te benaderen en in te vullen. OGH kent dus een doorlopend dagprogramma dat bestaat uit 40 reguliere onderwijsweken en aanvullende activiteiten door de activiteitenbegeleiders, 8 weken integraal dagprogramma op basis van ontwikkelingsgerichte activiteiten en 4 weken vakantieprogramma, de school is dan dicht. Het integrale programma van 8 weken is gebaseerd op een koppeling van de leergebied overstijgende doelen vanuit het onderwijs, het sociale competentiemodel vanuit de behandeling, vaardigheid en competentieverwerving en wordt verwerkt in Ckv programma's.

Het programma is door medewerkers van de verschillende disciplines binnen de instelling samengesteld. Op de school is een ruimte geschikt gemaakt voor de opzet van deze activiteiten. Er zijn 12 kisten gevuld met lesmaterialen die nodig zijn bij de uitvoering van een activiteit. Deze kisten zijn op school vervaardigd en worden door de medewerkers bijgehouden. Tijdens de activiteitenweken verhuizen de kisten mee naar de plek waar het programma plaatsvindt. Het is de OGH en Brouwerij nog niet gelukt om alle activiteiten ook door een docent te laten begeleiden. Aanvankelijk was de opzet zo dat de pedagogisch medewerkers bij de uitvoering versterking zouden krijgen van een docent, het ging immers om 8 extra weken onderwijs, maar dat is niet helemaal gelukt. Volgens Nienzen komt dat vooral doordat de extra weken onderwijs niet 1 op 1 met extra docenten is op te lossen. 'extra gediplomeerde medewerkers komen niet voor maar 8 weken werken dus is het team uitgebreid en alle medewerkers hebben ook gewoon op basis van de cao recht op vakantie'. Toch kiezen de Rijk en Nienzen liever niet voor de inhuur van externen of (nog niet) de inzet van de eigen activiteitenbegeleiders omdat zij bang zijn dat het programma dan aan kracht verliest. Het was juist de bedoeling dat PM-ers het samen met docenten zouden doen, net zoals bij de TOPS trainingen. Een nieuwe verkenning op de uitvoering van het programma is gaande

Een andere complicerende factor is het besluit om tijdens de 8 activiteitenweken geen jongeren met verlof te laten gaan. De Rijk: 'de vanzelfsprekendheid dat jongeren gedurende een steeds korter wordende behandelperiode met schoolvakanties naar huis gaan hield wat

hem betreft geen stand'. Op verlof naar huis moet een behandeldoel zijn. Daarnaast bedient de OGH meerdere regio's met als gevolg dat de spreiding van de schoolvakanties voor veel onrust zou zorgen. Kortom verlof is onderdeel van de behandeling maar niet vanzelfsprekend tijdens de schoolvakanties. Dus met de aanwezigheid van alle jongeren, ook degenen die mogelijk naar een buitenschool of stageplek gaan tijdens de schoolweken, zijn de groepen drukbezet en is al het personeel nodig om het activiteitenprogramma te draaien. Bij de evaluatie van de activiteitenweken zijn ook jongeren betrokken. Binnenkort hebben Nienzen en de Rijk een bijeenkomst met de raden van bestuur van beide organisaties om over deze situatie te spreken. 'De inhoudelijke uitgangspunten staan maar de organisatie knelt op onderdelen', vult Nienzen aan.

Het programma tijdens de schoolweken is ook steeds meer een coproductie geworden. De meeste jongeren volgen het onderwijsprogramma op de Brouwerij, die alle schoolniveaus VO, de Entree opleiding van het MBO en Boristrajecten aanbiedt. Een kleine groep leerlingen is op basis van verstandelijke beperkingen en/of ernstige gedragsproblemen niet goed in staat om speciaal onderwijs te volgen. Of de groep van 8 leerlingen is te groot of de problemen staan in de weg om het simpelweg een lesuur of dagdeel vol te houden. Heeft de Brouwerij samen met de OGH, naast de al eerder opgezette en geaccrediteerde werkbedrijven van De Brouwerij voor de opleiding binnen Logistiek, Techniek, Horeca en groen, voor deze specifieke groep leerlingen een extra praktijkcentrum ingericht. Middels stage en begeleidde dagbesteding volgen deze jongeren een traject bij de verschillende leerwerkbedrijven die de instelling rijk is: groenvoorziening en dierenverzorging. Voor de groenvoorziening kan dat bij het tuinonderhoud van de instelling bij de tuinman of door te werken op de nabijgelegen kinderboerderij waar een nog actieve boer de jongeren de kneepjes van het vak bijbrengt. Alle drie de sectoren kennen een onderwijssituatie voor de Boristrajecten en VMBO-BK leerlingen die praktijkgericht onderwijs krijgen in dezelfde ruimte waar de jongeren met uitstroomprofiel arbeid of dagbesteding begeleid worden bij praktijkervaring en algemene werknemersvaardigheden. De opzet is zo dat aan iedere sector docenten zijn gekoppeld en getrainde leermeesters/praktijkbegeleiders conform de SBB eisen. Die laatste groep bestaat uit ervaren professionals zoals de boer van de kinderboerderij of de tuinman op het terrein. Voor de arbeidstoeleiding wordt o.a. gebruik gemaakt van BORIS.

Volgens Nienzen wordt 85% van de jongeren met het bestaande aanbod goed bedient maar heeft de overige 15% meer maatwerk nodig en dat zorgt momenteel voor een stevige uitdaging. Dat komt deels door de complexiteit van de doelgroep maar ook door de beperkte schaalgrootte en het hoge verloop waardoor goed in kunnen spelen op alle individuele leerbehoeften bijna onmogelijk is geworden. Was 5 jaar geleden de gemiddelde verblijfsduur nog 14 maanden, nu is dat inmiddels onder de 8 maanden gezakt. Waarbij een flink gedeelte van de tijd in de geslotenheid valt. Dit halfjaar aan behandeltijd is in korte tijd dus verdwenen terwijl de complexiteit is toegenomen en er is vaker sprake van co morbiditeit

Aansluiting op de vervolgplek

Volgens de Rijk is het opvallend hoe gescheiden de verschillende werelden binnen de jeugdzorg blijven opereren: de ambulante (intensieve) jeugdhulp en de residentiele zorg. Gezien de grote regio die wordt bediend is de instelling ook afhankelijk van de aanbieders van ambulante zorg uit de woonregio van de jongere. In de eigen regio lukt het eigenlijk nog vrij goed om begeleiding op gang te brengen of zelfs aan te bieden maar wanneer een jongere terugkeert naar Zeeland of Limburg is deze zorg niet vanzelfsprekend. Toch doet de OGH er alles aan om dat zo goed mogelijk te laten verlopen en biedt zij minimaal een warme overdracht. Zo heeft de instelling nog de beschikking over individuele trajectbegeleiders (ITB-ers), een MST-team en ambulante gezinswerkers die daarvoor zorgdragen of in de regio ook nog de vervolgzorg bieden. Niet ieder behandeltraject is klaar wanneer de jongere de instelling verlaat. De MST-therapeut gaat dan naar het gezin toe. De aansluiting op wonen is gek genoeg meestal de minste zorg omdat die bij aanvang van het behandeltraject al wordt vastgesteld en/of de verwijzer wordt ingeschakeld om daar bij de start al mee aan de slag te gaan. Veel moeizamer verloopt de aansluiting op vervolgonderwijs en/of arbeid. Passend Onderwijs heeft bij het merendeel van de SWV-en waar de Brouwerij mee samenwerkt een zogenaamde negatieve verevening, oftewel een bezuinigingsopdracht. Men zit dus niet te wachten op deze jongeren, want die hebben bijna allemaal extra ondersteuning nodig. Volgens De Rijk en Niedenzu worden de landelijke afspraken omtrent zorgplicht en flexibele instroom MBO met handen en voeten getreden. Als gevolg daarvan wordt ter overbrugging vaak een baantje gezocht voor de jongere of tijdelijk op de open groep geplaatst zodat het schooljaar op de Brouwerij kan worden afgemaakt. Precies om die reden overweegt de OGH zelfs een tweede open groep te openen. Om het effect van de behandeling te laten toenemen zou volgens De Rijk meer tijd beschikbaar moeten komen zodat naast de behandeling ook de terugplaatsingsbegeleiding zorgvuldig kan plaatsvinden.

Interview met RJJI de Hunnerberg en het Hunnerberg College

Joost van Caam en Inge Eijkenboom (projectgroep) in gesprek met Ton Theunisse (manager opvoeding en behandeling binnen de Hunnerberg) en Miel van Driel (locatiemanager Hunnerberg college, Pluryn).

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

16 oktober 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Sinds het vorige gesprek is volgens van Driel, die destijds net begonnen was als leidinggevende op de interne school, het dagprogramma meer doelgericht geworden. De implementatie van Compas, ontwikkeld door Pluryn partner de Hoenderloo groep (DHG), heeft dat proces versterkt. Werken met Compas heeft gezorgd voor een betere afstemming van het onderwijsaanbod op de capaciteiten van de jongere en op basis van de kernwaarden *kunnen-willen-zijn* wordt ook aan de sociaal emotionele doelen gewerkt. Die worden aangepast aan de cognitieve capaciteiten van de jongere maar zijn wel gebaseerd op de sociale vaardigheden van Leefstijl. De methode die door Hunnerberg collegae wordt gebruikt. Op de vraag of dat het gebruik van Leefstijl niet conflicteert met YouTurn zijn Theunisse en van Driel eensgezind; "Nee, want de methoden zijn complementair en dienen een gemeenschappelijk doel". Ze dienen beide de sociaal emotionele ontwikkeling van de jongere. Volgens Theunisse zou er nog meer winst behaald kunnen wanneer de onderwijsdoelen van de jongere meer in relatie zouden staan met de sociaal emotionele problematiek; "We zijn soms nog te resultaatgericht bezig en vergeten dan het gehele plaatje te overzien". De school beschrijft de onderwijsleerdoelen in concreet meetbare stappen in het Onderwijs Perspectiefplan(OPP) en de leefgroep doet dat in het perspectiefplan maar het komt nog steeds voor dat de overeenstemming pas daarna wordt gezocht of gevonden. Desalniettemin is Theunisse tevreden met de stappen die zijn gezet. De school heeft een aantal jonge en nieuwe docenten, die zich tot nu toe laten kennen als ontvankelijk voor bredere verdiepingsinitiatieven. Om een breder perspectief te bieden zijn deze docenten getraind in YouTurn (TIP en Tops?) met als aanvulling dat de trainers van de Hunnerberg de training hebben aangepast op de schoolcontext. Daarnaast krijgen de docenten uiteraard een scholing in Leefstijl. Als gevolg daarvan ziet Theunisse dat de medewerkers onderwijs steeds vaker zichtbaar de gezamenlijkheid opzoeken bij het opstellen van leer- en ontwikkeldoelen.

"We werken in de Hunnerberg vanuit de realiteit in plaats van beleids- of strategieplannen, de samenwerking van belangrijke praktische verbindingen van onderwijs en behandeling moet primair ontstaan op de werkvloer.." "En het werkt" vult Theunisse aan, in de samenwerking ontstaat de motivatie om elkaar te leren begrijpen en respecteren. Daarbij plaatst van Driel wel de kanttekening dat beide onderdelen, de school en de inrichting met verschillende toezicht kaders te maken hebben die soms knellend werken voor de samenwerking. De school heeft te maken met de onderwijsinspectie en het toetsingskader

VSO en daarbij wordt volgens hem soms onvoldoende rekening gehouden met de context waarin wordt gewerkt. De inrichting kan een jongere een time-out geven en de school volgt, waardoor de jongere tijdelijk niet of minder kan deelnemen aan onderwijs. Tijdens het laatste inspectiebezoek vond de inspecteur dat schoolverzuim en dat zou dan ook als zodanig geregistreerd moeten worden. “Dan is als school wel heel lastig opereren” vult van Driel aan. Dan zijn niet langer de inhoud en context leidend, maar de beoordeling van de inspectie. Volgens Theunisse heeft de instelling ook een rol op dat punt, want wanneer de school niet kan uitleggen waarom de jongere een time-out heeft dan kan een inspecteur de context niet goed begrijpen. Om die reden is het dus van belang dat de instelling en de school over en weer overleg voeren en goed op de hoogte zijn van elkaars besluiten die gevolgen hebben voor de dagelijkse samenwerking. Met de aanvulling dat de samenwerking op dit punt volgens Theunisse gewoon goed is.

Het doorlopende en geïntegreerde dagprogramma heeft eenzelfde ontwikkeling doorgemaakt. Voor 2016 verzorgde de instelling, team VTV, de programmering tijdens de schoolvakantieweken. Daar kwam met de komst van extra onderwijsmiddelen voor 48 weken onderwijs een opdracht bij. Want stelt Theunisse; “het was niet alleen een opdracht aan het onderwijs maar ook een aan de instelling, die jarenlang dat programma had vormgegeven en uitgevoerd”. De gezamenlijke zoektocht naar de nieuwe programmering is eigenlijk nog steeds aan de gang. Tijdens deze zoektocht worden ondertussen al heel mooie prestaties geleverd. De instelling en school vullen de Breekweken met behulp van externe partners. Niet ter opvulling maar omdat ze een substantiële bijdrage leveren aan het programma. Zo loopt er deze week, tijdens de herfstvakantie een project rond leven met een beperking. De pedagogisch medewerkers, team VTV en docenten begeleiden activiteiten en gesprekken met mensen die leven met een beperking. Zo gaan een blinde en een autistische mevrouw in gesprek met de jongeren. Van Driel was getuige van één van die sessies en vertelde dat de jongeren aanvankelijk wat afwijzend tegenover het programma stonden maar na het gesprek waren sommige jongeren duidelijk geraakt door het gesprek en activiteit. De stagiaires binnen de instelling, dus van de school en de leefgroepen en VTV organiseren in het kader van hun stage-opdracht ook één Breekweek. Daarnaast werken de instelling en school voor de Breekweken samen met een lokale praktijk van creatieve therapeuten voor de invulling van een Breekweek. Volgens Theunisse zit de winst hierbij in het feit dat deze professionals de onderwijscontext kennen en kunnen aanbieden en de therapeutische expertise hebben om dieper te gaan dan alleen een creatieve les. Verder wordt samengewerkt met ‘Special Heroes’ voor verschillende sportactiviteiten. Bij het vormgeven van het Breekwekenprogramma wordt de nadruk gelegd op de diepere bedoeling met de verschillende activiteiten. Niet louter ontspanning met culturele, creatieve en sportieve aspecten maar dichterbij de doelen van de behandeling. Door de Breekweken samen aan te bieden is de samenwerking versterkt, het biedt meer verdieping en bewustwording volgens van Driel. Door inzicht te krijgen in elkaars werkgebied en verantwoordelijkheden ontstaat ook de onderlinge waardering. Wat betreft het effect voor de jongeren is Theunisse realistisch; “Maar een deel van de jongeren zal de eigen groei door een dergelijk programma weten te waarderen en het overgrote deel reageert redelijk leeftijdsadequaat en voelt zich bestolen van een vakantie al doen ze wel allemaal mee”. Van Driel en Theunisse zouden een verre gaande samenwerking en de inhoud van het programma zoals in de Breekweken graag uitgerold zien over de 48 weken. Door meer

maatwerk te leveren kan onderwijs meer op maat worden gemaakt. De Breekweken spreken een andere leerstijl aan, een waarbij de jongeren dagelijks enorm geactiveerd worden terwijl het reguliere onderwijsprogramma volgens hen nog teveel in een keurslijf wordt gedrukt. De jongeren hebben een leeromgeving nodig die passend is bij hun situatie. Voor de een is dat de leefgroep, voor een ander het leslokaal en weer een ander de praktijkruimte of groentetuin.

De omvang van de instelling is om die reden niet erg helpend bij deze complexe opdracht, in ieder geval niet wanneer deze binnen de muren van de instelling moet worden uitgevoerd. De Hunnerberg telt 72 plekken, waarvan 2 groepen voor meisjes, zowel kort- als een langverblijfgroep en een proeftuin (KV). De capaciteit die overblijft is te beperkt om alle (beroeps)opleidingen aan te bieden. Volgens Theunisse zou het daarom enorm waardevol zijn als de instellingen bijvoorbeeld regionaal zouden kunnen samenwerken. Bijvoorbeeld met Pluryn en OGH. Pas dan kan optimaler worden aangesloten op de leer- en ontwikkelbehoefte van de jongere. Een opleiding in de groenvoorziening bij OGH of een Horeca-opleiding in de Hunnerberg zouden dan de plaatsing kunnen bepalen, dan wordt pas echt aangesloten bij de ontwikkelmogelijkheden en kansen van de jongere. Of dat de instelling gebruik kan maken van de arbeidsregio en lokale ondernemers voor stageplaatsen en werk. De Kleinschalige voorziening (KV) is daar een mooi voorbeeld van. Jongeren die in de KV verblijven, hebben een dagbesteding in de regio. Ze gaan naar hun eigen school, werk of dagbesteding. Wanneer ze die niet hebben, wordt die onder begeleiding van het multidisciplinaire team van de KV gezocht, want Theunisse wil dat ook jongeren die al even niet meer naar school gaan of hun baan verloren hebben in aanmerking komen. Het gaat namelijk niet om de voorwaarden maar om de motivatie van de jongere. Als een jongere het probleem kent, erkent dat het ook voor hem een probleem is en herkent wanneer de situatie zich voordoet waarin deze problemen ontstaan ben je wat Theunisse betreft in staat om ook zonder school of baan in de KV geplaatst te worden. Daarom is de situatie in de Hunnerberg zo uniek omdat de status van de jongere niet meetelt maar de ontwikkeling waarin hij zich bevindt. Zo kunnen jongeren met een PIJ maatregel, preventieve hechtenis of civielrechtelijke machtiging bij elkaar geplaatst worden. Omdat ze dezelfde ontwikkeling doormaken. De toekomst ligt volgens Theunisse dan ook bij transmurale zorg waarbij steeds weer opnieuw gekeken moet worden welke situatie voor welke jongere het meest passend is.

Aansluiting op de vervolgplek

De uitplaatsing begint met de start van het traject. Volgens Theunisse is voor iedere jongere in korte tijd een OPP en perspectiefplan met perspectief op wonen en onderwijs of werk gereed. Op de kort trajectgroepen eerst al binnen 21 dagen en verder uitgebouwd in 12 weken en op de KV zelfs al naar een paar dagen. Om het hoge verloop op de kort trajectgroepen niet geheel te laten doorwerken in het onderwijsleerproces heeft de school 2 instroomklassen waar de nadruk ligt op het laten 'landen' van de jongere, uitzoeken welke mogelijkheden hij heeft en competenties die hij bezit om vervolgens een uitstroomperspectief te formuleren. Daardoor verloopt de uitplaatsing voor het merendeel vrij goed. De uitstroom naar arbeid, dagbesteding en wonen wordt voor het grootste deel voorbereid en begeleid door de Intern Trajectbegeleiders (ITB-ers) van de instelling. Voor de aansluiting op vervolgonderwijs wordt gebruik gemaakt van het netwerk dat is opgebouwd. Zo hebben de praktijkdocenten een intensieve samenwerking met het ROC. In het kader van

de verschillende MBO opleidingen die binnen de Hunnerberg worden aangeboden maar ook in de uitplaatsingsbegeleiding. Zo zijn er mooie voorbeelden van docenten die jongeren tot ver na hun vertrek blijven volgen of docenten die door roeien en ruiten gaan om jongeren aan een stageplek buiten de instelling te helpen om zodoende in te kunnen stromen op het ROC. Daarnaast biedt het ROC een docent aan die de jongeren wegwijs maakt binnen de verschillende opleidingscentra. Deze docent komt al regelmatig op de Hunnerberg voor de toetsing en begeleiding van MBO leerlingen en is dus een bekend gezicht. Het feit dat de Hunnerberg als JJI voor een aantal groepen een landelijke functie heeft, maakt de uitplaatsingsbegeleiding eerder lastiger dan eenvoudiger. Ondanks de overeenkomsten die met de MBO-raad en de SWV-en VO zijn afgesloten merkt de school dat in de relatie veel mogelijk is, maar zodra het om organisaties gaat waar geen bekendheid mee is, verloopt de uitplaatsing moeizaam en tegelijkertijd is de afhankelijkheid van de onderwijspartners in de woonregio van de jongere groot. Dit blijft volgens van Driel een punt van zorg.

Interview met JJI Lelystad en Eduvier

Joost van Caam en Inge Eijkenboom (VenJ) in gesprek met Frits Diepenbroek, directeur onderwijs (Eduvier) en Marieke Claes, hoofd behandeling (Pluryn-Intermetzo).

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

17 oktober 2017

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Zoals in het vorige interview in februari 2016 al aan de orde was geweest beschikte JJI Lelystad al ver voor de start van het huidige traject over een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma. Sterker nog, het vormde de basis bij de oprichting in 2004. Om een goed en sterk dagprogramma te ontwikkelen was samenwerking nodig en dat werd door de voorbereiders, waaronder Frits Diepenbroek en Belia Haasbroek, directeur van de Instelling uitgedragen.

De locatieraad bestaande uit Belia Haasbroek, Frits Diepenbroek en Marieke Claes komt (zeker) 2-wekelijks bijeen en een vast agendapunt is 'sfeer in huis'. Want zo licht de heer Diepenbroek toe dat een goede sfeer in huis een voorwaarde is om de complexe opdracht uit te kunnen voeren.

Het creëren en onderhouden van een 'Wij'-gevoel is erg belangrijk omdat de grootste bedreiging van een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma een eilandencultuur is. Dat 'wij' gevoel is het stokpaardje van de instelling en kan met behulp van alledaagse werkzaamheden en periodieke trainingen al onderhouden worden. Zo volgen de medewerkers van de verschillende afdelingen en school de periodieke onderhoudstrainingen voor BHV en A&C (agressie en conflicthantering) samen en dragen de gezamenlijk uitgevoerde themaweken bij aan dit doel. Daarnaast is de overlegstructuur helpend zoals de dagelijkse multidisciplinaire overdracht aan het eind van de schooldag en het periodieke duaal overleg waarbij instelling breed de grotere actuele thema's besproken worden. De werkgroep verbetertraject, die bestaat uit leden van alle onderdelen binnen de instelling, genereert verbeterpunten en maakt daar vervolgens plannen voor. De locatieraad heeft besloten om de medewerkers zelf actief in te zetten bij de planvorming. Daartoe is de werkgroep verbetertraject ingesteld. Deze werkgroep, die onder leiding van de kwaliteitsmanager werkt aan de verbetering van de interne samenwerking en communicatie, heeft een breed mandaat gekregen van de locatieraad, die zelf geen actieve rol speelt bij deze verbetertrajecten. Als belangrijkste reden daarvoor voeren Frits Diepenbroek en Marieke Claes aan dat het vergroten van de taakverantwoordelijkheid van de medewerkers vraagt om ruimte en zelfstandigheid en dat betekent dat de leiding op momenten op de handen moet blijven zitten.

Om de uitbreiding van het onderwijsprogramma te realiseren heeft de school de formatie uitgebreid met 2 medewerkers. Daarmee is het onderwijsteam in staat om 48 weken onderwijs te bieden. De docenten hebben in navolging van hun collega's op de leefgroepen een individuele vakantieplanning. De schoolvakanties worden niet meer gevolgd en er is dus

feitelijk bijna altijd een docent op vakantie. Een deel van het budget dat OCW heeft toegekend voor de 8 extra weken onderwijs wordt gebruikt om externe onderwijskrachten op thema of onderwerp in te huren. Zo was er tijdens een themaweek verzorging behoeft aan een schoonheidsspecialist en die heeft de school niet intern beschikbaar. Daarnaast is er tijdens een themaweek ingezet op veiligheid en zijn alle jongeren in de gelegenheid gesteld om een EHBO-cursus te volgen, inclusief diplomering. Twee goede voorbeelden van onderwijsprofessionals die niet 48 weken per jaar nodig zijn maar wel een hele waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het dagprogramma.

Toen OCW eind 2014 besloot om 48 weken in plaats van 40 weken onderwijs te gaan financieren per augustus 2015 heeft JJI Lelystad een multidisciplinaire werkgroep samengesteld van docenten, activiteitenbegeleiders en pedagogisch medewerkers (PM-ers) die onder leiding van een nieuw aangestelde coördinator themaweken aan de slag is gegaan met het bouwen van het nieuwe dagprogramma. JJI Lelystad kent 44 reguliere onderwijsweken en 4 themaweken. Tijdens de reguliere onderwijsweken biedt de school voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs aan. Dit onderwijs is, met uitzondering van de jongeren die VMBO-TL en Havo onderwijs kunnen onderverdeeld in clusters. Deze zijn gekoppeld aan beroepsrichtingen zoals sport, theorie, consumptief, hout, metaal en groenvoorziening. Binnen ieder cluster kunnen de jongeren algemeen vormend onderwijs volgen, beroepsvaardigheden leren, zoals algemene werknemersvaardigheden of werkervaring op doen middels interne stage. Zo sluit de school intern aan op de capaciteiten en het uitstroomperspectief van de jongere en volgt de school de doorlopende leerlijnen van het SLO (stichting leerplan ontwikkeling). Voor de jongeren die daarvoor in aanmerking komen biedt de school de mogelijkheid tot diplomering en certificering aan. Van staatsexamens, IVIO, branchegerichte certificaten en diploma's voor Horeca en lassen en men heeft zelfs een heftruck aangeschaft om jongeren het rijbewijs te laten behalen. Bij de keuzes voor opleidingen en certificering wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de wensen van de jongere, zo wilde 1 jongere ooit een dansopleiding doen, maar vooral wordt er gekeken naar een realistisch uitstroomperspectief met een baangarantie. Voor de groep zeer laag functionerende jongeren heeft JJI Lelystad een werkplaats ingericht in een loods op het terrein. Praktijkbegeleiders van de school begeleiden deze jongeren bij hun dagbesteding zoals fietsenreparatie, glasbewassing, heftruck bedienen en in de meubelmakerij waar van steigerhout buitenmeubels worden gemaakt. Deze worden vervolgens intern te koop aangeboden. Deze werkplaats laat zich het beste vergelijken met een beschermde dagbesteding zoals de meeste gemeenten ook kennen.

Het dagprogramma bestaat uiteraard niet alleen uit onderwijs en Frits Diepenbroek en Marieke Claes spreken dan ook het liefst over een dagprogramma van 8 uur tot 22 uur waarbinnen de verschillende disciplines ieder een eigen taak hebben en dagelijks aan elkaar het stokje overdragen. De onderlinge afstemming vindt plaats tijdens de overdrachten en op hoofdlijnen in de perspectiefplanbespreking.

De 4 themaweken worden vormgegeven uitgevoerd door de docenten, PM-ers en de activiteitenbegeleiders. Ondanks het feit dat het programma nu 2 jaar draait is het nog steeds werk onder constructie. Zo was bij de start bedacht dat de leefgroepen tijdens de themaweken bijeen zouden blijven en dat de verschillende activiteiten langs deze groepen zouden rouleren. Dat leverde de nodige motivatieproblemen op omdat niet alle jongeren met ieder onderwerp evenveel affiniteit hadden. Daarom is de instelling later overgegaan naar een keuzeprogramma met uitzondering van de VIC- zedengroep die een volledig eigen

programma draaien. De andere jongeren konden zich op voorhand inschrijven voor activiteiten. Dit kwam de motivatie en daarmee rust binnen de instelling ten goede al was het voor het personeel een organisatorische uitdaging. Desondanks is men ervan overtuigd dat deze lijn doorgezet zou moeten worden want uiteindelijk dient dit programma de jongeren uit te dagen. Tijdens de aanstaande herfstweek heeft de locatieraad in nauw overleg met de medewerkers besloten om dit keer af te wijken van dit keuzeprogramma in verband met onrust rond een aantal groepen. Uiteindelijk gaat de veiligheid van de jongeren en het personeel boven alles en daarom moest men voor één keer breken met het nieuwe beleid.

Naast de gezamenlijke uitvoering van de themaweken worden ook de TOPS trainingen door docenten en PM-ers samen uitgevoerd. De school heeft doelbewust gekozen voor de opname van jongeren in één van de twee assessmentklassen. Het hoge verloop op de kortverblijfgroepen zorgde voor veel onrust in alle schoolklassen. Dat probleem is opgelost met deze 2 klassen waar alle leerlingen in de beginperiode onderwijs volgen. Naast het in kaart brengen van de capaciteiten en competenties wordt gewerkt aan het opstellen van een realistisch perspectief en is er alle ruimte voor de TOPS trainingen.

Aansluiting op de vervolgplek

In tegenstelling tot de overige JJI's heeft Lelystad de bijzonderheid dat ruim 80% van de jongeren langdurig in de instelling verblijft, meestal vanwege een PIJ. Dat maakt dat de instelling en school veel regie hebben over het traject en uitstroomperspectief. Garantie voor een succesvolle uitstroom is het niet, maar het helpt wel. De jongere heeft letterlijk de tijd om aan zijn opleiding, competenties en benodigde kwalificaties te werken. De belangrijkste redenen waarom het soms toch niet lukt heeft veel te maken met de maatschappelijk acceptatie van jongeren uit detentie. Ze daadwerkelijk een nieuwe kans bieden blijkt lastig. Marieke Claes: 'wanneer een extern stage bedrijf twee teleurstellingen heeft gehad dan houdt het meestal op terwijl onze jongeren juist die extra steun en kans nodig hebben'. Daar komt volgens Frits Diepenbroek nog bij dat ondanks passend onderwijs en de overeenkomst die bereikt is met de MBO raad de realiteit weerbarstiger is en de ROC's en VO scholen simpelweg niet zitten te wachten op een jongere uit een JJI. Uitzondering op die regel vormen de kortverblijfjongeren, die meestal gewoon terugkeren naar de school van herkomst en/of werkgever. Om voor de langverblijfjongeren die in aanmerking komen voor vervolgonderwijs de overgang zo soepel mogelijk te laten verlopen start de instelling de schoolgang buiten liefst nog voor einde van de detentieperiode op. De ITB-ers vervullen een sleutelrol in dit proces. Zij leggen contact en onderhouden de samenwerkingsrelatie. Een goed netwerk is niet alleen voor de jongeren maar ook voor de instelling van belang. Gezien het feit dat JJI Lelystad een grote regio bedient, is dat geen gemakkelijke klus. Soms is men aangewezen op de samenwerkingsverbanden en ROC's uit de regio waar de jongere naar zal terugkeren. De interne school speelt geen actieve rol in de terugplaatsingsbegeleiding, maar is inhoudelijk wel aangehaakt middels het trajectberaad.

Voor de aansluiting op arbeid zijn de ITB-ers toch vooral aangewezen op hun eigen netwerk en dat is bijna altijd in de nabijheid van Lelystad. Dat maakt dat de verschillende arbeidsmarktregio's in beeld moeten zijn maar dat is tot op heden nog niet echt goed gelukt. De jongeren hebben daar overigens zelf ook een belangrijke rol in want zij moeten per slot van rekening zelf de baan verwerven, maar een beetje hulp bij dat proces zou fijn zijn.

Interview FC Teylingereind en VSO de Burght

Inge Eijkenboom (DJI) en Joost van Caam in gesprek met Dick Kroon, directeur zorg FC Teylingereind en Britta de Jong, directeur VSO de Burght.

Tweede voortgangsverslag geïntegreerd en doorlopend dagprogramma en aansluiting op de vervolgplek

17 oktober 2017

Inleiding

De interne school, VSO de Burght, heeft sinds een halfjaar een nieuwe leidinggevende, Britta de Jong. Na een onrustige periode is met de komst van Britta de Jong een duidelijke keuze gemaakt door de Aloysiusstichting, de uitvoeringsorganisatie van het onderwijs. De Jong heeft in Amsterdam succesvol mee- en voortgebouwd aan onderwijs voor de aller kwetsbaarste jongeren binnen het MBO, die overal al waren afgewezen en letterlijk aan de zijlijn stonden. Eigenlijk dus de doelgroep die ook in Teylingereind verblijft. Het was de Jong dan ook opgevallen dat de jongeren waar zij op het ROC Top in Amsterdam mee te maken kreeg vaak al meerdere malen hadden vastgezet en daardoor steeds verder achterop raakten en vaak opnieuw uitgesloten werden. Of omdat ze niet meer welkom waren op de opleiding of omdat ze na terugkomst niet ondersteund werden bij het oppakken van de opleiding en stage en zelf afhaakten.

Ze is er in geslaagd met een team van bevlogen onderwijskrachten, die ze vooral had geselecteerd op bekwaamheid en motivatie en niet alleen op bevoegdheid, de schoolgang van deze jongeren te herstellen en de school zelfs te laten groeien. Dat lukte, omdat het docententeam werd uitgebreid met mentoren. Deze mentoren waren de steun en toeverlaat voor de jongeren, overigens ook door ze regelmatig achter hun broek te zitten wanneer ze terugvielen in 'oud' gedrag en door intensief samen te werken met netwerkpartners zoals hulpverlening en leerplicht.

Daarnaast was de aanwezigheid van de mentoren essentieel voor het onderwijsleerproces, omdat ze de vakdocenten bijstonden in moeilijke situaties. Door de docenten en de leerlingen te ondersteunen maakten zij het verschil. De beroepshouding was veranderd en het ging niet langer over de leerling die niet wilde deugen, maar over de vraag hoe de leerling geholpen kon worden bij het behalen van zijn diploma.

De Jong ziet in deze werkwijze ook een uitstekend model voor Teylingereind. Door de docenten en jongeren bij te laten staan door mentoren (bijvoorbeeld PM-ers van de leefgroepen) zal het doorlopend en geïntegreerd dagprogramma verbeteren. Bij haar start als schoolleider van VSO de Burght was had de Jong geschrokken van de taakgerichtheid en vragen nav de geboden onderwijskwaliteit. Het onderwijsteam was onvoldoende toegerust op de steeds ouder wordende doelgroep binnen de JJI en daar is te weinig aandacht voor geweest. De toerusting van medewerkers op de dagelijkse en toekomstige onderwijspraktijk is niet alleen de verantwoordelijkheid van de medewerkers zelf maar ook van de leidinggevende. De Jong heeft de overtuiging dat in samenwerking met de instelling het

doorlopende en geïntegreerde dagprogramma en goed funderend- en beroepsonderwijs in het bijzonder, gerealiseerd zal worden, maar daar moet nog wel veel voor gebeuren. Kroon vult aan dat het besluit tot sluiting van verschillende JI's en aanhoudende onduidelijkheid over de toekomst van de overgebleven instellingen de gemoederen aardig bezig hielden en voor veel onrust heeft gezorgd. De herijkte samenwerking met de interne school zorgt overigens voor positieve energie, volgens Kroon.

Net zoals bij alle andere instellingen volgen de jongeren onderwijs op basis van 3 uitstroomprofielen. De meeste jongeren stromen uit naar vervolgonderwijs. Dat is dan meestal het MBO en vervolgens stroomt een kleinere groep uit naar arbeid of arbeidstoeleiding. Teylingereind telt 6 kortverblijf groepen en dat zorgt voor een enorme dynamiek binnen de instelling. Om een indruk te geven wat het effect daarvan op de dagelijkse routine is illustreert Kroon aan de hand van de jaarlijkse instroomcijfers. Ruim 500 jongeren stromen jaarlijks in met een gemiddelde verblijfsduur van 40 dagen. Dat gemiddelde wordt overigens nog naar boven beïnvloed door de jongeren die op één van de langverblijf groepen zitten voor een detentie of PIJ-behandeling. Kortom, de tijd dat de gemiddelde jongere deel kan nemen aan het dagprogramma om aan zijn toekomstperspectief te werken is beperkt. Sterker nog, het merendeel is alweer vertrokken voordat er een perspectiefplan is opgesteld.

Voortgang doorlopend en geïntegreerd dagprogramma

Dat heeft de Jong er niet van weerhouden om de ontwikkeling naar een doorlopend en geïntegreerd dagprogramma opnieuw aan te gaan. Op dit moment bestaat het dagprogramma voor 48 weken uit onderwijs, dus gedurende de reguliere schoolvakanties loopt het onderwijsprogramma door maar zijn de docenten vrij. De pedagogisch medewerkers worden gedurende die weken bijgestaan door externe onderwijskrachten die ervoor zorgdragen dat aan de didactische en onderwijsinhoudelijke doelen wordt voldaan. Deze externen komen deels uit het eigen netwerk van de school/instelling en deels zijn het uitzendkrachten. De afgelopen zomervakantie kende de interne school nog een zomersluiting van 5 weken maar komende zomer zal dat 4 weken zijn. Het huidige onderwijsprogramma bestaat op hoofdlijnen uit algemeen vormend onderwijs voor de VO-leerlingen, een Entree opleiding en MBO 2 (i.s.m. ROC ID College?) voor de MBO leerlingen. De huidige onderwijscyclus is binnen Teylingereind aangepast aan 48 in plaats van 40 weken onderwijs, 4 periodes van 12 weken met uitzondering van de zomervakantie. Deze cyclus van 12 weken loopt gelijk met de behandelcyclus van TOPS en Get Smart en is thematisch opgebouwd. Dat zou wat Kroon en de Jong nog verbeterd mogen worden bijvoorbeeld door de thema's te verbinden op alle domeinen, zelfredzaamheid, budgetteren etc.

In de nabije toekomst wil de Jong het onderwijsprogramma versterken met pedagogisch medewerkers die samen met de docenten inhoud geven aan de sociaal emotionele ontwikkeling. Enerzijds door gezamenlijk trainingen aan te bieden zoals nu al gebeurt en volgens dezelfde methodieken werken zoals YouTurn, TOPS, Get Smart, Loopbaan- en burgerschapsvorming maar anderzijds ook door intensiever samen te werken aan het perspectief van de jongere. Door in gezamenlijkheid de trainingen aan te bieden ontstaat de samenwerkingsrelatie die hard nodig is, want vult de Jong aan, door echt contact te maken groeit de relatie en ontstaat motivatie, dat geldt voor jongeren en voor medewerkers. Op

die manier hopen de Jong en Kroon de inhoudelijke basis te leggen voor een nieuw doorlopend en geïntegreerd dagprogramma. Wanneer de medewerkers binnen de instelling elkaar vinden bij het bouwen van de pedagogische basis ontstaat vanzelf de ruimte voor maatwerk. Maatwerk is nodig om jongeren die om wat voor reden dan ook even niet kunnen meekomen in de dagelijkse routine wel de noodzakelijke zorg en onderwijs te bieden. Daarnaast is het essentieel dat het dagprogramma voldoende aansluit bij de behoefte en competenties van de jongeren.

Betekenisvol onderwijs realiseren vraagt om een verdieping en kwaliteitsverbetering van het praktijkgericht leren en leren in de beroepspraktijk. Dat heeft volgens de Jong binnen Teylingereind, naast de pedagogische basis, prioriteit. In de verschillende werkplaatsen moeten jongeren beroepsvaardigheden kunnen opdoen, op alle niveaus. Dat laatste is misschien wel de grootste uitdaging want dat betekent maatwerk leveren en dat staat op gespannen voet met het huidige aanbodgerichte werken. Maar ze ziet ook kansen. Door jongeren naast onderwijs ook arbeidsmogelijkheden te bieden, een must met een steeds ouder wordende populatie. Bijvoorbeeld door een werkplaats te realiseren waar medische hulpmiddelen, zoals rolstoelen en rollators worden opgeknapt voor een tweede leven in het buitenland. Doelmatig bezig zijn en ondertussen maatschappelijk verantwoorde diensten verlenen.

Aansluiting op de vervoloplek

Op dit moment zijn de 3 Intern Trajectbegeleiders (ITB-ers) van de instelling belast met de uitplaatsing van de jongeren, van voorbereiding tot de warme overdracht. Door het hoge verloop op de overwegend kortverblijf groepen is dat laatste steeds moeilijker te realiseren volgens Kroon. Een herindeling van de bedieningsgebieden heeft daar ook nog een rol in gespeeld. Sinds de sluiting van Amsterbaken in Amsterdam heeft Teylingereind met name jongeren uit Noord-Holland en Zuid-Holland Noord, exclusief Den Haag, terwijl daar voorheen de meeste jongeren vandaan kwamen. Het betekende dat ITB-ers een nieuw netwerk moesten opbouwen al geeft Kroon aan de piramide van veiligheid in Amsterdam erg goed werkt en systemisch goed met de instelling samenwerkt, al blijft het mensenwerk en hangt het nog vaak af van persoonlijke netwerken. De komst van de Jong heeft in ieder geval de aansluiting op arbeidstoeleidend projecten in de regio Amsterdam verbeterd. Het netwerk dat zij in haar ROC periode heeft opgebouwd zet ze nu in voor de uitplaatsing van jongeren. Voor de begeleiding van de veelal kortverblijf jongeren, wordt snel contact gelegd met lokale aanbieders van forensische jeugdhulp, naast de gecertificeerde instellingen werkt Teylingereind voor jongeren uit Amsterdam samen met team Intensieve Forensische Aanpak (IFA) van Spirit!

Ruim één derde van de populatie van Teylingereind bestaat uit adolescenten waardoor aansluiting op vervolgonderwijs en terug thuis wonen minder vaak voor komen. Meestal zijn ITB-ers bezig met het organiseren van zelfstandig wonen en het vinden van een baan. Naast de leeftijd lijkt ook de problematiek van de jongeren te zijn toegenomen, verhard zelfs en hoge recidivecijfers maken dat er wat moet veranderen. In de aanpak binnen de instelling maar zeker ook in de aansluiting na detentie. Daarom is samenwerking binnen en buiten de instelling met de lokale netwerken van groot belang.

Een wens is ook een arbeidscoördinator die een verbindende rol heeft.