



Samenwerking met ouders bij stichting de Lindenhof,

leefgroep de Savornin Lohmanlaan

Schrijvers: Dewi Eijsberg, Daphne Marijt
Sociaal pedagogische hulpverlening VT
April 2005
Instelling: Stichting de Lindenhof
Eerste beoordelaar: Mieke de Reus
Tweede beoordelaar: Sonny Badal

Inhoudsopgave

	blz
Inleiding	3 - 4
1. Stichting de Lindenhof	
1.1 Stichting de Lindenhof	5 - 7
1.2 De visie/doel als het gaat om de samenwerking met ouders / verzorgers	7 - 8
1.3 Vraaggericht werken	9 - 11
2. Leefgroep de Savornin Lohmanlaan	
2.1 Leefgroep de Savornin Lohmanlaan	12 - 13
2.2 De visie/doel als het gaat om de samenwerking met ouders/verzorgers	14
2.3 Vraaggericht werken	14 – 17
2.4 De gevolgen van vraaggericht werken voor de structuur	17
3. De plaatsing van een jongere	
3.1 De start van een jongere op de Savornin Lohmanlaan	18 - 19
3.2 Afspraken op het gebied van samenwerking bij de start	19 - 20
3.3 Vrijwillige plaatsing	20 - 21
3.4 O.t.s. plaatsing en de wettelijke gevolgen	21 - 22
3.5 Voogdij plaatsing en de wettelijke gevolgen	22 - 23
4. De ouders / verzorgers	
4.1 De problematiek	24 - 25
4.2 De invloed van de problematiek op de samenwerking	25 – 26
4.3 De kennis van ouders/verzorgers over de leefgroep	26 - 28
4.4 De kennis van ouders / verzorgers over het contact opnemen	28
5. De samenwerking met ouders op de leefgroep	
5.1 Het contact tussen hulpverleners en ouders	29
5.2 De samenwerking met ouders volgens de hulpverleners	29 – 31
5.3 De verwachtingen van ouders/verzorgers en hulpverleners	31 - 33
5.4 De verschillen in samenwerking met ouders bij de verschillende plaatsingen	34 - 35
5.5 De grens bij vraaggericht werken bij een vrijwillige plaatsing	35 - 36
5.6 De gewenste situatie qua samenwerking volgens de medewerkers	36 - 38
6. Aandachtspunten en aanbevelingen	39 - 43
7. Conclusie	44
8. Verantwoording	45 - 46
9. Product	47 - 48
10. Literatuurlijst	49 - 51
11. Nawoord	52

Inleiding

Voor U ligt het productverslag van project 3 van het laatste jaar van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening. In het derde project waren wij vrij om een onderwerp te kiezen met betrekking tot de sociaal pedagogische hulpverlening.

Tijdens het brainstormen hebben wij allereerst besloten dat wij bij Stichting de Lindenhof een onderzoek wilden doen. Dit is de instelling waar Dewi haar stage van tien maanden heeft gelopen. Nadat wij deze keuze gemaakt hadden, hebben wij een afspraak gemaakt bij de Savornin Lohmanlaan. Wij hebben hier, samen met een medewerkster, gebrainstormd over een onderwerp. Zij bracht naar voren dat de samenwerking met ouders/verzorgers niet optimaal verloopt en vroeg ons om daar een onderzoek naar te doen.

Ons onderzoek richt zich op de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners op de leefgroep Savornin Lohman bij Stichting de Lindenhof.

In ons productverslag en product hebben wij het over samenwerking. Onder samenwerking verstaan wij overleggen, samen tot een doel komen en afspraken maken. Beide partijen hebben inspraak en werken samen naar iets toe.

In het onderzoek hebben wij het over ouders of ouders/verzorgers. Hier bedoelen wij dezelfde mensen mee. Verzorgers kunnen pleegouders, stiefouders, maar ook tantes of ooms betekenen. Tevens spreken wij over pedagogisch medewerker, hulpverleners, medewerkers en SPH'ers. Hier bedoelen wij hetzelfde mee.

Na het gesprek bij de Lohmanlaan zijn wij tot een probleemstelling en doelstelling gekomen.

De probleemstelling is: *Hoe geven de hulpverleners vorm aan de samenwerking met ouders/verzorgers in de praktijk met betrekking tot vraaggericht werken bij leefgroep Savornin Lohmanlaan en kunnen wij handvaten geven om de samenwerking te verbeteren?*

Wij hebben voor deze probleemstelling gekozen, omdat er uit het gesprek met Anna van Deventer naar voren kwam dat op de leefgroep bij de medewerkers soms onduidelijkheid heerst over de samenwerking tussen de ouders/verzorgers en de medewerkers. Wij willen gaan onderzoeken waardoor dit komt en hoe wij de samenwerking kunnen verbeteren.

Vanuit de probleemstelling kwamen wij tot de volgende doelstelling:

Doelstelling: *Het in kaart brengen van de samenwerking tussen ouders/verzorgers en medewerkers van Stichting de Lindenhof, leefgroep de Savornin Lohmanlaan en het bieden van handvaten aan de medewerkers om de samenwerking tussen ouders / verzorgers en de medewerkers te verbeteren.*

De doelstelling laat zien waarop wij ons binnen het project gericht hebben en wat wij willen bereiken. Wij willen proberen aan Stichting de Lindenhof, leefgroep de Savornin Lohmanlaan handvaten te bieden om de samenwerking tussen medewerkers en ouders/verzorgers duidelijker te maken en te verbeteren.

Vanuit de probleem- en doelstelling hebben wij deelvragen opgesteld.

Voor een deel hebben wij deze deelvragen beantwoord vanuit de literatuur. Bovendien hebben wij gebruik gemaakt van interviews. Wij hebben 6 van de 7 medewerkers geïnterviewd en tevens de regiomanager en de behandelcoördinator. Wij hebben hiervoor gekozen omdat wij hun mening over bepaalde dingen wilde weten. Dit hebben wij aan de literatuur gekoppeld en vanuit hier hebben wij vervolgens conclusies getrokken. Elke hoofdstuk bevat deelparagrafen. De deelparagrafen komen voort uit onze deelvragen. Voorafgaand aan de hoofdstukken geven wij een korte inleiding. Na deze hoofdstukken geven wij aandachtspunten en aanbevelingen aan de medewerkers van de Savornin Lohmanlaan om de samenwerking tussen hen en de ouders/verzorgers te verbeteren. Wij eindigen dit verslag met een conclusie en verantwoording.

Wij wensen u veel plezier met het lezen van dit productverslag.

Dewi Eijsberg en Daphne Marijt.

Hoofdstuk 1: Stichting de Lindenhof

In dit hoofdstuk beschrijven wij wat Stichting de Lindenhof is. We geven een uitleg van de doelstelling van de stichting. We benoemen tevens de uitgangspunten en de visie met betrekking tot de samenwerking met ouders/ verzorgers. Tot slot beschrijven wij wat de Lindenhof onder vraaggericht werken verstaat. In dit hoofdstuk wordt meerdere keren het begrip cliënten gebruikt. Onder cliënten verstaan wij zowel de jeugdige als de ouders/ verzorgers.

1.1 Stichting de Lindenhof

Zoals wij in ons startdocument beschreven hebben, is Stichting de Lindenhof een instelling voor Jeugdhulpverlening in de stadsregio Rotterdam. De stichting heeft een groot aanbod aan kleinschalige voorzieningen voor normaal begaafde jeugdigen in de leeftijd van 0-23 jaar. Stichting de Lindenhof richt zich als ondernemer in de jeugdzorg op het bevorderen van het jeugdwelzijn en richt zich daartoe op het informeren, adviseren, vormen, opvoeden, begeleiden en behandelen van jeugdigen en hun gezinnen van alle gezindten. (doelstelling volgens statuten)

Het hulpverleningsaanbod kan ambulant, dagbehandeling of residentieel zijn.¹

Om de komende jaren meer in te kunnen gaan op de hulpvragen van de cliënten, heeft de stichting een operationele visie geformuleerd, die gebaseerd is op reeds langer gehanteerde uitgangspunten. In de uitgangspunten is onderscheid gemaakt in uitgangspunten ten aanzien van de hulpverlening, van het personeel, van het extern beleid en van financiën en beheer.

Wij beschrijven hieronder de uitgangspunten. De uitgangspunten ten aanzien van financiën en beheer beschrijven wij niet, omdat het geen betrekking heeft op onze probleemstelling.

Ten aanzien van de hulpverlening:

- *De kerntaken worden zo intensief en kort als mogelijk uitgevoerd en er wordt zoveel mogelijk met het gezin gewerkt aan een gezamenlijk geformuleerd toekomstperspectief.*
- *De kerntaken worden uitgevoerd met betrokkenheid bij het milieu van herkomst van het kind of jongere en met respect voor de levensovertuiging van jeugdige, ouder(s) en/of verzorger(s).*
- *De kerntaken worden zoveel mogelijk uitgevoerd in aansluiting op de gangbare waarden, normen en gewoonten van de ons omringende maatschappij.*
- *De uitvoering van de kerntaken is controleerbaar en inzichtelijk voor de overheid, die verantwoordelijk is voor de financiering en regelgeving en voor de maatschappelijke omgeving.*

¹ Overzicht zorgaanbod Stichting Lindenhof in modules, 2004

Ten aanzien van het personeel:

- De kerntaken worden uitgevoerd met adequaat geschoolde medewerkers, die worden ingezet op basis van functiedifferentiatie binnen Stichting Lindenhof.
- De eerste verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de kerntaken ligt bij de direct uitvoerende hulpverleners, die worden geadviseerd en bijgestaan door medewerkers met een voorwaardenschepende en ondersteunende functie.
- De kerntaken worden uitgevoerd in kleinschalige, gedecentraliseerde units, zoveel mogelijk gesitueerd en geïntegreerd in de maatschappelijke omgeving van de jeugdigen en hun gezinnen van herkomst.
- Er wordt een zo groot mogelijke betrokkenheid van medewerkers nagestreefd bij de ontwikkeling van het beleid van Stichting Lindenhof, waarbij er naar gestreefd wordt de communicatielijnen zo kort mogelijk te houden.

Ten aanzien van het extern beleid:

- Ten behoeve van de afstemming en een goede samenwerking over de te vervullen jeugdhulpverleningfunctie in de regio worden contacten onderhouden met collega-instellingen.

Naar aanleiding van bovengenoemde uitgangspunten is een operationele visie geformuleerd. Deze visie volgt hieronder.

Operationele visie Stichting Lindenhof:

- Stichting Lindenhof is voor cliënten een op zijn of haar vraag afgestemde voorziening voor jeugdhulpverlening.
- Stichting Lindenhof gaat ervan uit, dat een jeugdige onlosmakelijk deel uitmaakt van een gezin c.q. sociaal netwerk; bij het aangaan van een hulpverleningsrelatie zal dit gegeven uitgangspunt zijn.
- Stichting Lindenhof is bereid in samenwerking met de cliënt en de plaatser te komen tot een aanbod dat afgestemd is op de vraag van die cliënt.
- Ons aanbod zal naar buiten toe herkenbaar zijn: doelgroepen, verblijfsduur, wijze van hulpverlening etc. zullen duidelijk en bondig worden geformuleerd. Daar waar wij de gevraagde hulp niet kunnen bieden, zullen wij samenwerking zoeken met of verwijzen naar collega-instellingen.
- Om aan deze hulpvraag te kunnen voldoen, zullen wij ons huidige hulpaanbod modulair opbouwen. Dit wil zeggen; de hulpverleningsvormen worden beschreven in modules waarmee op gerichte vragen van cliënten kan worden ingegaan.
- Stichting Lindenhof zal zich als flexibele organisatie presenteren waarin op vele vragen voor geïndiceerde hulp een aanbod op basis van een enkele module of een compilatie van modules een passend aanbod kan worden gerealiseerd.
- Op basis van verschillende modules, kunnen wij zowel intern als extern aansluiten bij dit proces van zorgprogrammering.
- Het proces van een vraaggericht aanbod houdt nu nog een verandering van werkwijze in voor ons personeel en voor onze organisatie.
- De Stichting zal zich inspannen goed geschoold personeel aan te trekken dat in de dynamiek van vraaggericht aanbod kan meedenken en daar naar kan handelen.

- *De Stichting zal zich inspannen om een goed geschoold en voor de taak berekende personeelsformatie op te bouwen en in stand te houden; een personeelsbestand dat in de dynamiek van het op de vraag gerichte hulpaanbod kan meedenken en daar naar kan handelen.*²

Tevens heeft de Lindenhof kernwaarden. Deze kernwaarden zijn; de cliënt centraal, snelle en passende hulp, betrokken en betrouwbaar, krachten versterken. Bij de hulp die de Lindenhof biedt staan deze kernwaarden centraal.³

1.2 De visie/doel als het gaat om de samenwerking met ouders / verzorgers

In de vorige paragraaf staat bij de operationele visie beschreven dat Stichting Lindenhof er vanuit gaat, dat een jeugdige onlosmakelijk deel uitmaakt van een gezin c.q. sociaal netwerk.

Dit komt overeen met de theorie van Nagy. Volgens hem is ieder mens bij de geboorte onlosmakend met zijn ouders verbonden. Dit heeft te maken met erfelijke verwantschap, het gezamenlijk hebben van normen en waarden die uit generaties voortgekomen zijn en verwachtingen en ongeschreven wetten binnen familieverbanden.

Dit alles vormt een onvervangbare band tussen kind en ouder, die blijft bestaan zelfs wanneer zij van elkaar gescheiden zijn. Die band is tevens is bepalend voor de mate waarin nakomelingen zich vrij kunnen voelen andere relaties aan te gaan die buiten die sfeer liggen. Tijdens de hulpverlening is het volgens ons belangrijk dat hiermee rekening gehouden wordt. Volgens Nagy blijft die band immers altijd bestaan.⁴

Omdat er beschreven wordt dat bij het aangaan van een hulpverleningsrelatie dit gegeven uitgangspunt zal zijn, zijn wij van mening dat dit de visie met betrekking tot de samenwerking met ouders/ verzorgers van Stichting de Lindenhof is.

Wanneer je er vanuit gaat dat een jeugdige onlosmakelijk verbonden is met het gezin, betekent dit volgens ons dat er een nauwe samenwerking met ouders/verzorgers en hulpverleners zal zijn. Er wordt\en samen met het gezin doelen opgesteld en gewerkt aan een toekomstperspectief.

Om onze mening te controleren over de visie van Stichting de Lindenhof over de samenwerking met ouders, hebben wij aan de regiomanager en de behandelcoördinator gevraagd wat zij denken dat de visie van stichting de Lindenhof is als het gaat om de samenwerking met ouders/verzorgers. Hieronder volgen hun antwoorden:

Behandelcoördinator:

*"Wat ik daar eerst op wil zeggen is dat ik altijd probeer uit te dragen, en volgens mij is dat ook de visie van de Lindenhof, dat je goed moet bedenken wie nou de probleemdager is. Dat je ervoor zorgt dat het probleem daar blijft waar het vandaan komt. Ik vind dat wel een hele belangrijke. Want je kunt het wel ergens gaan oplossen en de ouders er niet bij betrekken, maar daar thuis gebeurt het uiteindelijk allemaal. En wat ik eigenlijk de kern vind, is dat het belangrijk is dat je ouders ondersteund in de opvoeding van hun kind in zover dat kan. Mensen vaardigheden aan leren om in ieder geval met het kind, of ze nou bij hun wonen of niet, om daar zo goed mogelijk mee om te gaan".*⁵

² LINK, intranet Lindenhof, organisatie, missie en visie, november 2004

³ Concept- voorstel gedragscode, Lindenhof, 2005

⁴ <http://www.geocities.com>, Balans in beweging, Nagy, gelezen maart 2005

⁵ Interviews medewerkers, januari 2005

*Vooral niet de opvoeding overnemen en het thuis maar laten. Samen en goed luisteren naar de vraag van de ouders. De vraag van het kind is natuurlijk ook belangrijk. Maar de vraag van de ouders moeten we goed horen.*⁶

Als wij bovenstaand antwoord vergelijken met onze mening over de visie van Stichting de Lindenhof, valt het ons op dat er een overeenkomst is. De behandelcoördinator geeft aan dat de opvoeding vooral niet overgenomen moet worden maar dat er samen goed geluisterd moet worden naar de vraag van ouders en kind. Dit betekent dat er naar een nauwe samenwerking met ouders/ verzorgers wordt gestreefd. Een belangrijk punt hierbij is dat dit niet altijd kan. Wij kunnen ons voorstellen dat ouders niet in beeld zijn of overleden zijn. Echter geeft de behandelcoördinator ook een aanvulling op wat wij dachten dat de visie was. Zij vindt dat je als werker goed moet bedenken wie de probleemdager is en dat als uitgangspunt moet nemen wanneer je met een cliënt aan het werk bent. Wij vinden dit een goed punt, maar denken dat dit het uitgangspunt van de behandelcoördinator zelf is wanneer zij met ouders/verzorgers samenwerkt. Wij kunnen dit niet in de informatie van de stichting terug vinden.

Regiomanager:

*“We gaan er als stichting vanuit dat ouders onlosmakend met hun kinderen verbonden zijn en dat het belangrijk is om niet alleen met de kinderen te werken, maar met het systeem. We gaan er ook vanuit dat ouders als eerste verantwoordelijk blijven/zijn voor hun kinderen. En dat die tijdelijk extra ondersteuning en hulp nodig hebben. Er is denk ik wel een verschil tussen vrijwillige hulpverlening en ots. Er zijn natuurlijk ook gezinnen waarin helemaal geen contact meer is met ouders, omdat ze uit de ouderlijke macht zijn gezet of wat dan ook. Dan is er een voogd die dat heeft overgenomen. Maar dan nog zou je kunnen denken je probeert contact te leggen met ouders. Omdat we vinden dat kinderen en ouders bij elkaar horen. Kinderen hebben ondersteuning nodig en ouders ook. En eigenlijk wil je dat die ouders en kinderen zo snel mogelijk bij elkaar komen. En dat is het doel, dat gezinnen eigenlijk zo veel mogelijk bij elkaar blijven, tenzij het echt niet veilig is voor de kinderen.”*⁷

De regiomanager geeft in haar mening aan dat er vanuit een systeem gewerkt wordt. Dat de jongere onlosmakend met het gezin verbonden is. Opvallend is hierbij dat het overeenkomt met wat wij uit de informatie gehaald hebben. Wij denken dat dit komt doordat de regiomanager veel kennis heeft op het gebied van beleid en management. Zij woont ook managementvergaderingen bij. In de managementvergaderingen worden beleidsstukken besproken. Een belangrijk punt dat tevens in dit interview genoemd werd is, dat het niet altijd mogelijk is om ouders in het hulpverleningsproces te betrekken, vanwege een juridische maatregel. De regiomanager geeft aan dat zij vindt dat het altijd geprobeerd moet worden. Het kan namelijk zijn dat wanneer ouders uit de ouderlijke macht gezet zijn wel betrokken willen zijn bij hun kind. Tevens zijn het kind en ouders met elkaar verbonden, ondanks de maatregel.

Uit het bovenstaande concluderen wij dat de visie van Stichting de Lindenhof met betrekking tot de samenwerking met ouders/verzorgers is dat de hulpverlening gericht is op het gezin als systeem.

⁶ interview medewerker, januari 2005

⁷ interview medewerker, januari 2005

1.3 Vraaggericht werken

Binnen de Lindenhof wordt het beleid vernieuwd. Vanaf 2004 worden er nieuwe plannen gemaakt. Er zijn besluiten genomen. Om duidelijkheid te krijgen over de nieuwe plannen zijn er nieuwe nota's. In deze nota's worden de plannen en veranderingen binnen de stichting beschreven. Binnen de Lindenhof is een start gemaakt met vraaggericht werken. De overheid, in het geval van de Lindenhof de Stadsregio, heeft aan de zorgaanbieders gevraagd om vraaggericht te werken in plaats van aanbodgericht. De stichting streeft er naar dat in 2005 de visie rondom vraaggericht werken bij een ieder duidelijk is en eigen wordt.

M. Welling beschrijft in haar boek waarom vraaggericht werken is ontstaan. *'Vraaggericht werken is ontstaan, omdat het onvoldoende aansloot op de behoefte van jeugdigen en hun ouders. Dit blijkt onder andere uit het feit dat:*

- *de hulp regelmatig vroegtijdig wordt afgebroken*
- *de effecten van de hulp minimaal zijn bij sommige jeugdigen*
- *er voor sommige jeugdigen geen passend hulpaanbod is.*
- *sommige jeugdigen niet weten waarvoor ze hulp krijgen.*⁸

We zouden ons kunnen voorstellen dat wanneer en meer vraaggericht gewerkt wordt, dus naar onze mening meer ingespeeld wordt op de hulpvraag van de cliënt, de hulp meer effect heeft op de jongeren.

De term vraaggericht werken wordt vaak gebruikt. Toch kan het zijn dat men er iets anders onder verstaat. Hierdoor is het niet altijd duidelijk wat er met vraaggericht werken bedoeld wordt.

"Vraaggericht werken betekent dat niet het aanbod van de instelling, maar de vraag van de cliënt centraal staat. Een aanbod wordt ontworpen dat goed aansluit bij de individuele behoefte van de cliënt. Hulpverleners gaan meer denken met de cliënt in plaats van voor de cliënt"..

"Een vraaggerichte houding betekent:

- *Openstaan voor de behoeften van ouders en jeugdigen.*
- *Verkennen van de belevingswereld en die als uitgangspunt nemen voor de hulpverlening*
- *Vertrouwen hebben in de ervaringsdeskundigheid van jeugdigen en ouders*
- *Inzien van het nut van cliëntenfeedback*
- *De bereidheid zowel het eigen functioneren als dat van de organisatie ter discussie te stellen.*
- *Veranderingen in het aanbod doorvervoeren naar aanleiding van de signalen die men oppikt van ouders en jeugdigen".*

"Vraaggericht werken heeft achterliggende visies. Deze zijn:

- *Centraal stellen van de behoeften van de cliënt.*
- *Versterking van de positie van de cliënt*
- *Activeren van cliënten in het zelfstandig oplossen van problemen*
- *Uitgaan van de rechten van het kind*
- *Marktwerking tussen zorgvrager en zorgverlener*⁹

⁸ Welling, M., Vraaggericht werken in de jeugdhulpverlening, Lemma, Utrecht 2002

Zoals wij in paragraaf 1.1 beschrijven staat de Lindenhof voor; de cliënt centraal, snelle en passende hulp, betrokken en betrouwbaar, krachten versterken.

Wanneer wij deze vier kernwaarden bekijken valt ons op dat deze punten overeenkomen met de achterliggende visies van vraaggericht werken die M. Welling beschrijft in haar boek. Hieruit blijkt dat de kernwaarden van de Lindenhof geheel in het in het teken staan van vraaggericht werken. Wij denken dat dit een goede basis is om een start te kunnen maken met het werken en het eigen maken van vraaggericht werken onder de medewerkers van de stichting.

De Lindenhof heeft een aantal uitgangspunten met betrekking tot vraaggericht werken. Deze uitgangspunten volgen hieronder, met daarbij een koppeling van de literatuur:

1. *De hulp gaat uit van de problemen zoals cliënten die zelf ervaren. De cliënt is eigenaar van het probleem en de oplossing. De cliënt bepaalt uiteindelijk aan welke doelen, in welke volgorde wordt gewerkt.*
2. *Er is een duidelijke hulpvraag. De hulpvraag is geconcretiseerd in SMART geformuleerde doelen.*
3. *De hulp komt in dialoog tot stand en wordt in overeenstemming uitgevoerd.*
4. *De hulp richt zich op het gezinssysteem al geheel, inclusief de sociale context en wordt zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving aangeboden.*
5. *De hulpverlener is procesgericht. Hij creëert de voorwaarden waarbinnen de cliënt zo zelfstandig mogelijk aan het werk kan.*
6. *De hulpverlening is transparant. Er wordt met in plaats van voor de cliënt gewerkt.*
7. *Het taalgebruik is afgestemd op de cliënten.*
8. *Indien het hulpverleningsaanbod van de stichting Lindenhof niet toereikend blijkt te zijn om bepaalde doelen te bereiken, dan wordt dit besproken met de cliënt en wordt in overleg met de cliënt en bureau Jeugdzorg(BJZ) gezocht naar de mogelijkheden bij andere zorgaanbieders en wordt daarmee zoveel mogelijk samengewerkt / afgestemd.¹⁰*

M. Welling geeft in haar boek tevens uitgangspunten van vraaggericht werken.

'Deze zijn:

1. *De hulpvraag van de cliënt is het uitgangspunt van de hulp.*
2. *Flexibilisering van de organisatie*
3. *Participatie van cliënten'¹¹*

Wanneer wij beide uitgangspunten met elkaar vergelijken vallen ons een aantal punten op. Ten eerste valt ons op dat de Lindenhof meer uitgangspunten heeft dan dat in de literatuur beschreven wordt. Bovendien heeft de Lindenhof de uitgangspunten gespecificeerd. Wij vinden dit een goed punt, omdat wij denken dat dit duidelijk is voor de medewerkers. Zij kunnen dan een beter beeld vormen over hoe ze vraaggericht werken in de praktijk kunnen brengen.

⁹ Welling, M., Vraaggericht werken in de jeugdhulpverlening, Lemma, Utrecht 2002

¹⁰ Uitwerking notitie zorgcoördinatie, Lindenhof 2005

¹¹ Welling, M., Vraaggericht werken in de jeugdhulpverlening, Lemma, Utrecht 2002

M. Welling beschrijft in haar boek dat uitgangspunt 1 voor de cliënten betekent dat er naar hen geluisterd wordt en bij de voortgang van de hulp gekeken wordt naar de wensen en behoefte van de cliënt¹². De uitgangspunten 1,3 en 6 van de Lindenhof komen hiermee overeen. Flexibilisering van de organisatie is een voorwaarde om vraaggericht te werken. *“Het aanbod van de stichting moet worden geschreven in modules oftewel eenheden van de zorg die flexibel inzetbaar zijn. Organisaties hebben een zorgplicht. Dat betekent dat als de vraag van de cliënt niet aansluit bij het hulpaanbod, in samenwerking met andere instellingen het hulpaanbod wordt ontwikkeld.”* Dit komt overeen met het uitgangspunt nummer acht van de Lindenhof. Uitgangspunt nummer vijf van de Lindenhof geeft aan dat er wordt uitgegaan van cliëntparticipatie. Wanneer er gewerkt wordt aan de mogelijkheid om cliënten zoveel mogelijk zelf te laten doen, werk je aan de participatie van de cliënt. De cliënt krijgt een eigen aandeel in het proces.

Wij kunnen concluderen dat de uitgangspunten van vraaggericht werken van de Stichting overeenkomen met de uitgangspunten van vraaggericht werken die genoemd wordt in de literatuur. Wij vinden dit een positief punt. Dit betekent volgens ons dat de Lindenhof nadenkt over een de nieuwe aanpak van de cliënt. De uitgangspunten zijn uitgebreid, waardoor we kunnen zien dat er over nagedacht is.

¹² Welling, M., Vraaggericht werken in de jeugdhulpverlening, Lemma, Utrecht 2002

Hoofdstuk 2. Leefgroep de Savornin Lohmanlaan

In hoofdstuk 2 beschrijven wij de Leefgroep Savornin Lohmanlaan. Wij geven informatie over wat er zoal op de leefgroep gebeurt, maar ook wat volgens de regiomanager en behandelcoördinator de visie/doel is. Dit hebben wij gevraagd in de interviews omdat dit verder niet op papier stond. Daarnaast zullen wij in 2.3. beschrijven wat de medewerkers van de Savornin Lohmanlaan onder vraaggericht werken verstaan. Vraaggericht werken is een breed begrip en wij denken dat het belangrijk is om te weten wat de medewerkers hier onder verstaan.

2.1 Leefgroep de Savornin Lohmanlaan

In deze paragraaf zullen wij uitleggen wat leefgroep de Savornin Lohmanlaan inhoudt. Omdat de groep bij de medewerkers bekend is zullen wij hier niet uitgebreid op ingaan.

*"De Savornin Lohmanlaan is een leefgroep van de stichting Lindenhof waar 7 jongeren kunnen wonen. Het zijn jongeren tussen de 12 en 18 jaar, die om verschillende redenen (tijdelijk) niet thuis kunnen wonen."*¹³

De jongere wordt in de leefgroep voorbereid op terug plaatsing naar huis, of plaatsing in een groep waar de zelfstandigheid vergroot wordt dan wel zelfstandig wonen.

In een deel van het huis kunnen 2 jongeren zelfstandigheidstraining volgen.

Er zijn een aantal voorwaarden om op de Savornin Lohmanlaan te mogen wonen. De jongeren moeten gemotiveerd zijn en vijf dagen in de week een zinvolle dagbesteding hebben zoals school, werk of vrijwilligerswerk. Daarnaast moeten de plaatser en het Rotterdams Zorgtoewijzings Orgaan de leefgroep een geschikte woonplek vinden.

Het team op de Lohmanlaan bestaat uit 6 groepleiders. Zij ondersteunen de jongeren met koken, wassen, werk zoeken en het omgaan met afspraken.

Daarnaast zijn er een regiomanager en een behandelcoördinator. Zij overleggen regelmatig met de groepsleiding. Ze stellen samen behandelplannen op en eens per week vergaderen ze met het team.¹⁴

Vanuit Stichting de Lindenhof is er een hulpverleningsroute opgesteld. Hierin wordt precies beschreven hoe het hulpverleningsproces verloopt. Er wordt aangegeven welke stappen genomen worden, wanneer het hulpverleningsplan opgesteld wordt, wanneer er geëvalueerd wordt en hoe vaak er gesprekken zullen plaatsvinden. Wij denken dat het erg belangrijk is om ouders/verzorgers nauw te betrekken bij deze hulpverleningsroute. Volgens ons moet het voor de ouders duidelijk zijn hoe het hulpverleningsproces verloopt en wat ze kunnen verwachten. Wanneer het voor ouders niet duidelijk is wat ze kunnen verwachten en waarom stappen ondernomen worden is het moeilijk om een goede samenwerking te krijgen. Zij kunnen denken dat ze een gesprek moeten voeren omdat het slecht gaat met de jongere terwijl het alleen over de voortgang gaat. Wanneer het duidelijk is waarom het gesprek plaats vindt zal het voor de ouders/verzorgers een minder grote drempel zijn om op gesprek te komen.¹⁵

De hulpverleningsroute is bijgevoegd in bijlage 4.

Op de leefgroep krijgt elke jongere een mentor aangewezen. De mentor stelt met de jongere een plan op waarin staat wat de leerdoelen van de jongere zullen zijn.

¹³ Boekje Savornin Lohmanlaan

¹⁴ Boekje Savornin Lohmanlaan

¹⁵ Hulpverleningsroute Residentieel Stichting Lindenhof, Versie: December 2004

Regelmatig worden de leerdoelen uit het plan besproken. Daarnaast is de mentor het rechtstreekse aanspreekpunt voor ouders/verzorgers, de plaatser, school, werk enz.

De mentor bewaakt het proces en is primair verantwoordelijk voor de te maken afspraken. Wanneer hij dit zelf niet doet zorgt hij ervoor dat anderen dit doen. *“De mentor is niet eindverantwoordelijk.”*¹⁶

“Voor de mentor houdt dit in:

1. *Dat je goed op de hoogte bent en blijft van de achtergronden van de jongere.*
2. *Contact onderhoud met de ouders over bepaalde zaken.*
3. *Verzamelen van informatie van de jongere ten aanzien van de verdere behandeling in de leefgroep.*
4. *Het in samenspraak met de behandelcoördinator maken van rapportages voor werkplan en behandelplanbesprekingen.*
5. *Het doorspreken van behandelplannen en werkplannen met de jongere.*
6. *Het regelen van kleding en andere materiële zaken”.*¹⁷

Om aan de bovenstaande taken te kunnen voldoen heeft de mentor eens in de twee weken een gesprek met de jongere. De gesprekken krijgen een officieel tintje zodat jongeren leren praten en een eigen inbreng kunnen geven. Tijdens deze gesprekken wordt er gekeken hoe het met de jongere gaat, aan welke werkpunten gewerkt wordt en of er praktische zaken geregeld moeten worden (tandarts bezoek, zakgeld, e.d). *“Enerzijds zijn mentoren stimulerend en sturend en zorgen ze ervoor dat er gesproken wordt over de werkpunten van de jongeren en over eventuele praktische zaken. Een mentor gesprek duurt gemiddeld een half uur tot een uur.”*¹⁸

In bijlage 3 staat het gehele protocol *“mentorschap en taken die erbij horen”* van de Savornin Lohmanlaan.

Het mentorschap vinden wij een belangrijk punt in de samenwerking met ouders/verzorgers. Wij denken dat wanneer er een goede samenwerking is, er meer bereikt kan worden met ouders en jongere. Ze zullen meer gemotiveerd en bereidwilliger zijn.

*“Een aantal regels zijn op de Savornin Lohmanlaan voor iedereen hetzelfde”*¹⁹. Daarnaast zijn er individuele regels opgesteld. Deze worden opgesteld aan de hand van wat de jongere kan. Wanneer blijkt dat een jongere er aan toe is, krijgt hij of zij meer verantwoordelijkheden.

¹⁶ mentorschap en taken die erbij horen, protocol Savornin Lohmanlaan, 2003

¹⁷ mentorschap en taken die erbij horen, protocol Savornin Lohmanlaan, 2003

¹⁸ mentorschap en taken die erbij horen, protocol Savornin Lohmanlaan, 2003

¹⁹ Boekje Savornin Lohmanlaan, 2003

2.2 De visie/doel als het gaat om de samenwerking met ouders/verzorgers

Wanneer je de oudercontacten met de hulpverleners wil verbeteren denken wij dat het belangrijk is dat je weet van welke visie of van welk doel je moet uit gaan op het gebied van samenwerking. Wij hebben naar deze visie gevraagd bij de behandelcoördinator en de regiomanager.

Wanneer wij kijken naar de visie van de Savornin Lohmanlaan voor wat betreft de samenwerking met ouders/verzorgers wordt er vanuit de geïnterviewde terug verwezen naar de visie van de gehele Lindenhof. Deze visie wordt beschreven in hoofdstuk 1.1 op blz. 6. Daarin staat dat ouders onlosmakend met hun kinderen verbonden zijn en dat het belangrijk is om niet alleen met de kinderen te werken, maar met het systeem. Er wordt door de geïnterviewden gesteld dat de visie van de Lohmanlaan sowieso in het verlengde van de visie van de stichting moet liggen.

Volgens de twee medewerkers die wij geïnterviewd hebben, heeft de Savornin Lohmanlaan dus niet duidelijk een eigen visie, maar heeft ze op het gebied van samenwerking dezelfde visie of in ieder geval een visie die in het verlengde ligt van de Lindenhof.²⁰ Wanneer we er vanuit gaan dat de twee geïnterviewden gelijk hebben betekent dit dus dat ouders onlosmakend verbonden zijn met hun kinderen. De gevolgen en betekenis van deze visie staan beschreven in hoofdstuk 1.2 op blz.7. Wij denken dat dit voor de samenwerking betekent dat er goed gekeken moet worden naar wat ouders en de jongere willen. Als je hier op inspeelt kun je beide partijen goed betrekken en zal er een grote betrokkenheid zijn. Wanneer je dit doet ben je bezig met vraaggericht werken een methodiek die stichting Lindenhof toe past.

Wij denken dat er veel contact moet zijn met ouders/verzorgers zodat zij weten wat er op de leefgroep gebeurt en wat er speelt. Tevens denken wij dat het belangrijk is dat ouders op de hoogte zijn van de wijze waarop er met de jongere gewerkt wordt. Wij denken dat wanneer zij dit niet weten er thuis niet veel zal veranderen. De jongere kan dan op de groep zijn nieuwe vaardigheden gebruiken maar thuis zal het niet anders zijn. Daarom is het belangrijk om hierover veel contact te hebben. Dit contact kan in verschillende vormen plaatsvinden, telefonisch maar ook persoonlijk. De ouders kunnen op de leefgroep komen, maar misschien is er ook een mogelijkheid dat de hulpverleners naar ouders toegaan. Misschien maakt dit de drempel voor ouders lager. Deze oplossing werd ook geopperd door een aantal medewerkers.

2.3 Vraag gericht werken

Zoals we in hoofdstuk 1 beschreven hebben is vraaggericht werken een belangrijk uitgangspunt van Stichting de Lindenhof. Daarom hebben wij onderzocht wat de medewerkers van de Lohmanlaan verstaan onder vraaggericht werken. De antwoorden op deze vraag staan vermeld in onderstaande tabel.

Antwoord	Aantal medewerkers
1.Hulpverlening gericht op jongere	1
2.Afstemmen op elkaar	2
3.Meedenken met de vragen die er zijn en hier op inspelen	2
4.Dat wij bieden wat de cliënt vraagt	1

²⁰ interviews medewerkers, januari 2005

5.Niet: U vraagt wij draaien	2
6.Luisteren naar de cliënt	2
7.Vraaggericht werken naar elkaar maar ook vanuit de organisatie naar managers/medewerkers	1
8.Dat wat ouders willen voor hun kinderen bewerkstelligen	1
9.Dialogoog gericht werken	1
10.Je eigen deskundigheid gebruiken	1

In de tabel kunnen we zien dat alle antwoorden maar een of twee keer genoemd worden. Dit kan volgens ons betekenen dat de meningen over vraaggericht werken verschillen. Tijdens de interviews bleek dat het vraaggericht werken nog niet voor iedereen helemaal duidelijk is. Dit kan volgens ons een verklaring zijn. Toch sluiten de antwoorden die gegeven zijn op wat vraaggericht werken is op elkaar aan. Een voorbeeld hiervan is luisteren naar de cliënt, bieden wat de cliënt vraagt en dat wat ouders willen voor hun kinderen bewerkstelligen. In de praktijk komt dit op hetzelfde neer, je kijkt naar wat de cliënt vraagt en gaat aan de hand daarvan werken. In het boek van M. Welling wordt dit genoemd als een van de punten van vraaggericht werken. Kenmerken die genoemd worden zijn; aansluiten bij vragen, behoeften, belevingen, ervaringen en oplossingen van cliënten.²¹ Een verschil dat wij in de antwoorden zien, is dat de medewerkers jongere en ouders los van elkaar zien. Terwijl de Lindenhof en de literatuur onder cliënt de ouders en de jongere verstaan.

Wanneer we de meningen van de medewerkers van de Lohmanlaan vergelijken met de uitgangspunten over vraaggericht werken van de stichting (zie hoofdstuk 1) zien we het volgende:

Het eerste, vierde en achtste antwoord dat in de tabel beschreven staan komen overeen met uitgangspunt 1.

Het tweede en het derde antwoord komen overeen met uitgangspunt 6.

Het zevende antwoord komt overeen met uitgangspunt 8.

Het negende antwoord komt overeen met het derde uitgangspunt.

Het tiende antwoord komt overeen met het vijfde uitgangspunt.

Ondanks dat er in de interviews gezegd werd dat er nog onduidelijkheden over vraaggericht werken zijn, blijkt uit het bovenstaande dat de mening van de medewerkers over vraag gerichtwerken overeenkomt met die visie van de stichting. Echter zijn het de antwoorden samen die voor dit resultaat zorgen. De individuele antwoorden zijn niet volledig. Toch vinden wij het een goed punt, omdat er als team de kennis over vraaggericht werken is.²²

Bovenstaand hebben wij beschreven wat vraaggericht werken volgens de medewerkers inhoudt. Uit de interviews kwam naar voren dat vraaggericht veel onduidelijkheid oproept. Zoals we hierboven beschreven is het beeld nog niet compleet. Wanneer er meer vraaggericht gewerkt wordt, komen er meer individuele afspraken dan voorheen.

²¹ Welling, M. Vraaggericht werken in de jeugdhulpverlening, Lemma 2003

²² interviews medewerkers, 2005

Door de wisseling van de verschillende hulpverleners kan er onduidelijkheid over de verschillende afspraken ontstaan. Vooral wanneer de afspraken nieuw zijn, zou het zo kunnen zijn dat ze vergeten worden.

Uit de interviews is naar voren gekomen dat wanneer je op de leefgroep vraaggericht werkt, er een aantal zaken zijn waar je rekening mee moet houden. Wij hebben de medewerkers gevraagd waar je volgens hen aandacht aan moet besteden. Hieronder volgen de antwoorden.

Aandachtspunten bij vraaggericht werken op de Lohmanlaan	Aantal medewerkers
Wat willen wij bereiken	1
Welke structuur wil iedereen er aan geven	1
Welke afspraken gelden voor jongere	1
Lijstje met afspraken goed bijhouden	3
Jongere individueel bespreken en individueel werken	3
Goede communicatie en informatievoorziening	2
Weet ik niet	1
Dat je beseft wat vraaggericht werken is	2
Ik ben eigenlijk heel sceptisch over vraag gericht werken	1
Deskundigheidsbevordering bij medewerkers	1

Drie medewerkers geven aan dat het bijhouden van een lijstje met afspraken een belangrijk aandachtspunt is voor de leefgroep. Wij kunnen ons dit voorstellen. Zoals we hierboven hebben beschreven komen er meer individuele afspraken als voorheen en die moeten voor iedereen duidelijk zijn. Wanneer er een lijstje bijgehouden wordt, kun je deze onduidelijkheid volgens ons voor een groot deel voorkomen.

Het tweede antwoord uit de tabel dat het meeste door de medewerkers werd gegeven is dat de jongere meer individueel besproken moet worden en er meer individueel gewerkt moet worden. Bij dit punt wordt ook de wisseling van verschillende hulpverleners genoemd. Er wordt verteld dat er nu vooral veel over de leefgroep zelf verteld wordt aan de invallende hulpverlener, maar dan zou er ook meer over de jongere zelf verteld worden. Wij kunnen ons dit voorstellen omdat bij het vraaggerichte werken de afspraken per jongere verschillen en op het individu afgesteld zijn. Het lijkt ons dan ook belangrijk om de jongere apart te bespreken zodat je hiervan op de hoogte bent. Het lijstje met afspraken zou hierbij goed kunnen helpen.

Een derde punt dat veel genoemd wordt is een goede communicatie en informatievoorziening. Ook dit kunnen wij ons indenken. Wanneer er goed overlegd wordt, afspraken besproken worden en er aan beide partijen goede duidelijke informatie verschaft wordt dan zal de samenwerking bij vraag gericht werken volgens ons soepeler verlopen.

Een ander punt dat meerdere keren genoemd wordt is het duidelijk voor ogen hebben wat vraaggericht werken precies inhoudt. Wij denken dat dit een van de belangrijkste of het belangrijkste punt is. Wanneer je niet duidelijk voor ogen hebt wat het hele vraaggericht werken inhoudt dan zul je dit ook niet goed kunnen uitvoeren.

Een antwoord uit de tabel dat we erg opvallend vinden is het antwoord “*weet ik niet*”²³. Naar aanleiding van dit antwoord veronderstellen wij dat het vraaggericht werken niet duidelijk is. Wij denken dat wanneer dit wel duidelijk is je ook weet wat er aan verbeterd kan worden of wat de aandachtspunten zijn.²⁴

Hierboven zijn de belangrijkste aandachtspunten voor vraaggericht werken bij de Savornin Lohmanlaan. Afspraken bij houden op een lijstje, betere communicatie en informatievoorziening, het individueel bespreken van jongeren en het duidelijk voor ogen hebben wat vraaggericht werken is worden als de belangrijkste aandachtspunten gezien.

2.4 De gevolgen van vraaggericht werken voor de structuur.

Wanneer er vraaggericht gewerkt wordt, kan dit gevolgen hebben voor de vaste structuur van de leefgroep.

Wij hebben aan de medewerkers gevraagd wat zij denken dat de gevolgen voor de structuur kunnen zijn.

Vier medewerkers hadden een duidelijk beeld van wat de gevolgen voor de structuur kunnen zijn. Een medewerker geeft aan dat wanneer je vraaggericht werkt je van de dagelijkse structuur zou kunnen afstappen. Maar dat de leefgroep hier nog niet klaar voor is. Er moeten eerst nog afspraken over gemaakt worden. De drie andere medewerkers geven aan dat de gevolgen drastischer kunnen zijn. Dat de structuur flexibeler gaat worden. De structuur wordt veel individueler. Een medewerker geeft aan het lastig te vinden dat er verschillende structuren naast elkaar kunnen gaan lopen. Je moet hier duidelijke afspraken over maken. Ook wordt er benoemd dat het lastig is om te merken voor de jongeren dat het ene kind veel meer mag dan de andere. Wij denken dat het belangrijk is, om hier goed met de jongere over te praten. Uiteindelijk denkt een medewerker dat het zelfs zo zou kunnen zijn dat er in de toekomst partime plaatsen kunnen komen.

Het valt ons op dat er verschillend over de gevolgen van de structuur worden gedacht. Vier medewerkers hadden hier niet echt een beeld bij. Wij denken dat wanneer het voor een medewerker niet echt duidelijk is hoe er in de praktijk vraaggericht gewerkt wordt, je hierover ook geen beeld kan vormen. Wij zijn tevens van mening dat vraaggericht werken ervoor zorgt dat de structuur individueler wordt.

²³ interview medewerker, januari 2005

²⁴ interview medewerkers, januari 2005

Hoofdstuk 3. De plaatsing van een jongere

In dit hoofdstuk gaat het over de plaatsing van de jongere. We beschrijven hoe de start van een plaatsing eruit ziet op leefgroep de Savornin Lohmanlaan, welke afspraken erbij de plaatsing op het gebied van samenwerking worden gemaakt, we beschrijven de verschillen tussen een vrijwillige, ots en voogdijplaatsing.

3.1 De start van een jongere op de Savornin Lohmanlaan.

Wanneer een jongere op de leefgroep komt wonen, gaat er een heel proces aan vooraf. Wanneer een jongere bij Stichting de Lindenhof is aangemeld, komt hij of zij op de wachtlijst terecht. Op het moment dat de jongeren aan het begin van de wachtlijst staat, krijgt de behandelcoördinator het dossier, daarin staan alle adressen. Zij gaat het dan lezen. Wanneer de medewerkers denken dat de jongere op de leefgroep kan passen, belt de behandelcoördinator met de plaatser van die jongere. Er wordt dan een kennismakingsgesprek met de plaatser, jongere en zo mogelijk ouders/verzorgers gepland. De behandelcoördinator en iemand van de groepsleiding zijn hierbij aanwezig.

Hieronder citeren wij een stukje uit interview met de behandelcoördinator:

“Wat er soms gebeurt is dat zo’n plaatser zegt: Als de ouders bij jou aan tafel zitten en die jongen van 13 zit erbij, dan gaat die jongen van 13 niet zoveel zeggen. Wat we dan bijvoorbeeld doen is dat we afspreken met de ouders als ze op het gesprek zijn dat we dan zeggen: ‘we vinden het fijn om u zoon ook even alleen te horen, want we hebben begrepen dat het nog al moeilijk is voor hem om open te zijn. Vindt u het goed om een half uurtje deze ruimte te verlaten?’ Dat gaat altijd goed.”²⁵

Uit het citaat maken wij op dat de Lohmanlaan het belangrijk vindt dat ouders/verzorgers bij het gesprek aanwezig zijn. Wij vinden het goed dat dit wordt uitgedragen. Hierdoor wordt de visie van de Lindenhof dat kind en ouders met elkaar onlosmakend verbonden zijn in praktijk gebracht. Ook denken wij dat dit voorbeeld laat zien dat er een goede basis geprobeerd wordt te leggen als het om samenwerking met ouders gaat.

De behandelcoördinator stuurt schriftelijk uitnodigingen naar alle betrokkenen voor het kennismakingsgesprek.

Uit de interviews is naar voren gekomen ouders/verzorgers niet altijd aanwezig zijn. Dit komt mede door de problematiek. In paragraaf 4.2 wordt dit uitgebreid beschreven. Andere oorzaken die door de medewerkers worden genoemd voor het niet komen op het kennismakingsgesprek, zijn dat ouders het een drempel vinden om naar de Lohmanlaan te komen, angst van ouders, bang dat de hulpverleners de opvoeding overnemen. We kunnen ons deze redenen voostellen. Toch kunnen deze redenen subjectief zijn. Wanneer een ouder/verzorger niet op het kennismakingsgesprek kan komen, denken wij dat het raadzaam is, dat de reden hiervan aan een ouder/verzorger of plaatser gevraagd wordt. Misschien is het mogelijk om hiermee rekening te houden.²⁶

Tijdens het kennismakingsgesprek, worden wederzijds vragen gesteld om een eerste indruk te krijgen over de jongere en de jongere over de leefgroep. zie bijlage 5²⁷

²⁵ Interview met behandelcoördinator, januari 2005

²⁶ interviews medewerkers, januari 2005

²⁷ Protocol, opname jongeren, Savornin Lohmanlaan,

Wanneer er wordt besloten dat de jongere op de leefgroep komt wonen, vindt er op de dag van opname een binnenkomstgesprek plaats. Bij het binnenkomstgesprek zijn de jongere en plaatser aanwezig en eventueel ouders/verzorgers.

Bij het binnenkomstgesprek worden de laatste afspraken gemaakt, zoals bezoeksafspraken en de regels van de leefgroep aan de jongere uitgelegd zie bijlage 5²⁸

In de zesde week van het verblijf van de jongere is er een behandelbespreking. In deze bespreking worden doelen besproken waaraan de jongere de komende zes maanden in de leefgroep gaat werken. Bij deze bespreking is de behandelcoördinator, een pedagogisch medewerker, de jongere, plaatser en zo mogelijk ouders/verzorgers aanwezig. We denken dat het een must is dat ouders/verzorgers bij dit gesprek aanwezig zijn. In hoofdstuk 1, hebben we beschreven dat de visie van de Lindenhof is dat de cliënt deel uit maakt van het hulpverleningsproces en dat de cliënt de volgorde van de doelen bepaalt. Zo als we eerder vermeld hebben verstaan we onder cliënt, de jongere en ouders/verzorgers. Wanneer ouders niet aanwezig zijn bij dit gesprek hebben ze geen medezeggenschap in het hulpverleningsproces.²⁹

3.2 Afspraken op het gebied van samenwerking bij de start van een jongere.

Op de Lohmanlaan hebben de pedagogisch medewerkers een lijstje met punten die in het kennismakingsgesprek en opnamegesprek aan de orde komen. Wanneer wij deze punten bekijken (zie bijlage), valt het ons op dat er weinig tot geen punten zijn die betrekking hebben op de samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en de ouders/verzorgers. Bij het punt *Voorlopige afspraken / besluit tot opname / zorgcontract* van het kennismakingsgesprek staat: *Op welke manier / frequentie wordt het contact met ouders onderhouden?* Dit zou kunnen gaan over het contact met ouders / verzorgers en de pedagogisch medewerker, maar tevens over het contact tussen de jongeren en hun ouders/verzorgers.

Bij het opnamegesprek staan punten die met de plaatser worden besproken. Wij denken dat het tevens zinvol is dat de bel en bezoeksregelingen en de financiële afspraken met de ouders/verzorgers te bespreken, wanneer een ouder/verzorger niet bij dit gesprek aanwezig is. Wanneer wij hier vanuit gaan, zouden we kunnen concluderen dat er weinig tot geen afspraken worden gemaakt over de samenwerking tussen de pedagogisch medewerkers en ouders/verzorgers.

Om er achter te komen of dit juist is hebben we tijdens de interviews gevraagd of er concrete afspraken gemaakt worden in het begin van de plaatsing.³⁰

Alle acht de medewerkers benoemen dat er afspraken gemaakt worden tijdens het kennismakingsgesprek en of het opnamegesprek. Deze afspraken gaan voornamelijk over bezoeksregelingen met jongeren en financiën. Er zijn ook afspraken met betrekking tot de samenwerking tussen pedagogisch medewerkers en ouders/verzorgers die tijdens de start gemaakt worden. Deze afspraken zijn de belafpraak tussen ouders/verzorgers en de pedagogisch medewerkers en afspraken over behandel en evaluatiebesprekingen. Ook werd in het interview aangegeven dat wanneer ouders/verzorgers op de leefgroep op bezoek komen, er afspraken gemaakt worden hoe dit bezoek eruit zal zien. De belafpraak wordt niet altijd gemaakt.

²⁸ Protocol, opname jongeren, Savornin Lohmanlaan,

²⁹ Stichting Lindenhof, *Hulpverleningsroute residentieel*, versie: december 2004

³⁰ Protocol, opname jongeren, Savornin Lohmanlaan,

Toch denken wij dat dit een goede afspraak is. Wanneer er vast wordt afgesproken wanneer er contact plaats vindt, weet iedereen waar hij of zij aan toe is.

We hebben aan de medewerkers gevraagd of zij tevreden zijn over de afspraken die gemaakt worden aan het begin van de plaatsing van een jongere. Zo niet, wat er dan beter kan. De geïnterviewde geven allen aan dat zij wel tevreden zijn over de gemaakte afspraken, maar dat het beter kan.

Er kunnen meer afspraken gemaakt worden over de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners. Volgens de pedagogisch medewerkers kunnen deze afspraken tevens concreter.

In deze tabel volgen punten van pedagogisch medewerkers, waaraan zij vinden dat in het begin van de plaatsing aandacht/meer aandacht besteed moeten worden met betrekking tot de samenwerking.

Antwoord	Aantal medewerkers
Verduidelijking van wederzijdse verwachtingen	2
Afspraken over wanneer ouders op bezoek komen, frequentie	2
Duidelijkheid scheppen over financiën	1
Meer contact vanuit ouders naar verzorgers	1
Afspraken wat ouders en kind samen kunnen doen	1
Afspraken over wie wat doet, wat doen de ouders wat doet de groepsleiding	2

Wij vinden dat bovenstaande punten in het opnamegesprek aan de orde moeten komen. Omdat in het opnamegesprek vast staat dat de jongere op de leefgroep komt wonen. In het kennismakingsgesprek echter niet.

Opvallend vinden wij dat een van de medewerkers aan geeft dat de financiën niet in het lijstje staat van het opname gesprek. Dit staat er echter wel. Wij zullen in het hoofdstuk aanbevelingen nader beschrijven op welke manier er in het opnamegesprek aandacht aan de samenwerking tussen ouders / verzorgers wordt besteed.³¹

Wij concluderen uit de interviews en het protocol over opname jongeren dat de samenwerking tussen ouders/verzorgers en pedagogisch medewerkers niet tot weinig aan de orde komt. Wij zullen in het hoofdstuk aanbevelingen nader beschrijven op welke manier er in het opnamegesprek aandacht aan de samenwerking tussen ouders / verzorgers kan worden besteed.

3.3 Vrijwillige plaatsing

Wanneer een jongere geplaatst wordt op de leefgroep zonder juridische maatregel, noem je dit een vrijwillige plaatsing. De ouders/verzorgers van de jongere zijn geheel verantwoordelijk voor de jongere en hebben het hele gezag over hun kind.

Wij denken dat dit voor de Lohmanlaan inhoudt dat er nauwkeurig overleg plaats vindt met de ouders/verzorgers van een jongere. De ouders hebben de voogdij en mogen dus alles beslissen over hun kind. Wij vinden het belangrijk dat beslissingen over de jongere altijd met de ouder besproken wordt.

³¹ Interviews pedagogisch medewerkers, januari 2005

Tevens zijn wij ons ervan bewust dat de jongere niet voor niets op de leefgroep woont. Wij denken dan ook dat het raadzaam is dat de pedagogisch medewerkers altijd hun mening geven aan de ouders/verzorgers in het belang van het kind. Het is dan aan de ouders/verzorgers om te bepalen wat ze met deze raad doen.

Aan de regiomanager hebben we gevraagd of er wettelijke gevolgen zijn voor de leefgroep met betrekking tot een vrijwillige plaatsing. Hier kwam naar voren dat ouders/verzorgers van een vrijwillige plaatsing een aantal rechten en plichten hebben omtrent financiën. Dit is volgens ons niet relevant voor het onderzoek omdat deze gevolgen geen betrekking hebben op de samenwerking.³²

3.4 O.t.s. plaatsing en de wettelijke gevolgen

Naast een vrijwillige plaatsing kan een jongere onder o.t.s. geplaatst worden. Een ondertoezichtstelling (o.t.s.) is een maatregel van de rechter waardoor het gezag van de ouders beperkt wordt. Het gezag over het kind wordt gedeeld met iemand anders. Wanneer een o.t.s. uitgesproken wordt krijgen het kind en de ouders hulp van iemand van een voogdij-instelling. Een gezinsvoogd, een medewerker van de voogdij-instelling, onderhoudt contact met ouders en helpt hen wanneer er problemen of moeilijkheden zijn. De gezinsvoogd deelt samen met ouders het gezag over het kind en moet daarom ook bij belangrijke beslissingen over het kind ingeschakeld worden. Deze voogd kan ouders en kind (schriftelijke) aanwijzingen geven die ze moeten opvolgen.

Het doel van een ondertoezichtstelling is ervoor te zorgen dat de situatie waarin het kind opgroeit zo snel mogelijk verbetert.

Naast een definitieve onder toezicht stelling is er ook nog een voorlopige onder toezicht stelling. Soms loopt een kind acuut gevaar binnen een gezin. Er is dan geen tijd om te wachten op het onderzoek van de Raad voor de kinderbescherming omdat het kind dan snel uit huis geplaatst moet worden. De kinderrechter wordt dan door de raad verzocht om het kind onder tijdelijke toezicht te stellen. De kinderrechter kan tegelijkertijd een machtiging geven aan een gezinsvoogdij-instelling om het kind uit huis te plaatsen. Dan worden binnen twee weken de ouders, het kind en andere betrokkenen gehoord door de kinderrechter.

*“Een voorlopige ondertoezichtstelling duurt maximaal drie maanden”.*³³ In die drie maanden schrijft de Raad een rapport en wordt de gezinssituatie onderzocht. Wanneer de Raad de situatie te gevaarlijk voor het kind vindt kan hij de kinderrechter vragen de voorlopige onder toezicht stelling om te zetten naar een definitieve onder toezicht stelling.

Wanneer wij bovenstaande informatie betrekken op de Savornin Lohmanlaan zien wij dat ze in de samenwerking veel te maken kunnen hebben met een gezinsvoogd.

Wij kunnen ons voorstellen dat er contact gezocht moet worden en overlegd moet worden over bepaalde beslissingen zoals bijvoorbeeld als er een jongere wilt gaan logeren of wanneer er financiële regelingen getroffen moeten worden.

³² interview regiomanager, januari 2004

³³ www.justitie.nl

Er zijn veel rechten en plichten voor ouders en hulpverleners. Al deze wetten zijn opgenomen in de wet voor de jeugdzorg. Het doel van deze wet is: *"De zorg aan jeugdigen en hun ouders, de cliënten, van de jeugdzorg, te verbeteren en hun positie te versterken. De cliënt staat centraal in een meer transparant, eenvoudiger georganiseerd stelsel voor de jeugdzorg".*³⁴

Als er gekeken wordt naar de gevolgen van deze wetten voor de Savornin Lohmanlaan, dan worden in de interviews de volgende punten genoemd:

*"Besluiten die genomen moeten worden, worden met twee partijen kort gesloten. Die twee partijen moeten daar samen uitkomen. De gezinsvoogd kijkt mee en moet ook toestemming geven. Deze moet door de Lohmanlaan benaderd worden. De gezinsvoogd is mede verantwoordelijk, die moet goed op de hoogte blijven. Wil een jongere bijvoorbeeld bij een vriendje logeren dan overleg je dat ook met de gezinsvoogd. Dat zorgt nog weleens voor onrust. Bij een ots moeten ouders/ verzorgers en jeugdzorg, die beide de voogdij hebben, tekenen voor behandelplannen en evaluaties."*³⁵

Zoals ook uit de interviews blijkt moet er dus veel samengewerkt en overlegd worden met de gezinsvoogd. Het gezag van ouders is bij o.t.s. beperkt en is voor een deel overgedragen aan de gezinsvoogd. Als er een beslissing gemaakt moet worden over de jongere wanneer hij bijvoorbeeld mag logeren dan moet er een beslissing kort gesloten worden met twee partijen. Voor verdere uitleg over de samenwerking met ouders/verzorgers waarvan hun kinderen onder o.t.s. staan verwijzen wij naar paragraaf 5.4

3.5 Voogdij plaatsing en de wettelijke gevolgen

Naast een vrijwillige en o.t.s plaatsing is er ook een voogdij plaatsing.

Wanneer een jongere onder voogdij staat zijn de ouders/verzorgers uit de ouderlijke macht ontheven of ontzet. Net als bij o.t.s. is voogdij een juridische maatregel. De kinderrechter beslist dit. Een voogdij instelling, bijvoorbeeld BJZ krijgt dan meestal de voogdij over een jongere.³⁶

Omdat een voogdij een juridische maatregel is, zijn hier wettelijke gevolgen aan verbonden. De behandelcoördinator vertelt wat de wettelijke gevolgen van een voogdij voor de hulpverlening van de leefgroep zijn.

"De ouder/verzorger heeft eigenlijk niets te zeggen, daar komt het op neer. Maar de kunst is om hier mee om te gaan. Alleen maar zeggen je hebt niets te zeggen is het niet, zeg maar. Dat is wel het wettelijke gevolg maar als je er zo mee omgaat, ga je denk ik wel misstappen maken.

Het is belangrijk met handtekeningen bij behandelplannen en evaluatie. Bij voogdij alleen maar de voogdes, maar ik doe ook altijd de verzorger erbij. Dat hoeft volgens de wet niet, maar we betrekken ze wel bij de hulpverlening dus waarom niet.

Als iemand dan vraagt: "moet ik tekenen?", dan zal ik wel eerlijk zeggen dat het volgens de wet niet hoeft. Maar ik denk dat dit helemaal niet belangrijk is. We zijn wel duidelijk hoor in wat diegene wel of niet mag als het puntje bij paaltje komt. Maar het is niet zo dat we een gesprek starten met "u zit er nou wel bij, maar u heeft eigenlijk niks te zeggen".

³⁴ Informatiebrochure Wet op de jeugdzorg, Den Haag, September 2003

³⁵ Interview medewerker, januari 2005

³⁶ [www. Justitie.nl](http://www.justitie.nl)

Als je het hebt over de wettelijke gevolgen en ook de hulpverlening, merk je ook bij voogdijzaken dat we heel duidelijk die scheiding aanbrengen. Dat wij niet diegenen zijn die gaan zeggen dat is iets wat u niet mag beslissen. Dit sluiten we dan kort met de plaatser, de voogdes. Dat is jouw taak, wij voeren uit. Je moet aan die mevrouw duidelijk maken dat jij beslist. Voor de hulpverlening heeft dat als gevolg dat je gewoon goed alert moet zijn. Soms zit je opeens in dat vlak dat je gaat zeggen: "U heeft geen voogdij", dan zit je eigenlijk al net mis³⁷."

Net als bij ots betekent voogdij voor de hulpverlening van de leefgroep dat er overlegd moet worden met de gezinsvoogd. Alleen is de voogd hier doorslaggevend. Zoals het citaat weergeeft, denken wij dat het belangrijk is om een weg te vinden om ouders/verzorgers toch te betrekking in de hulpverlening. In het hoofdstuk samenwerking beschrijven wij dit verder.

³⁷ interview medewerker, januari 2005

Hoofdstuk 4. De ouders / verzorgers

In dit hoofdstuk gaat het om de ouders / verzorgers van de jongeren die op de leefgroep wonen. Om handvaten te geven over de samenwerking tussen ouders/ verzorgers en de hulpverleners op leefgroep de Savornin Lohmanlaan, lijkt het ons zinvol om de gegevens van ouders/ verzorgers in kaart te brengen. Wij hebben geen ouders / verzorgers gesproken. De reden hiervan beschrijven wij in de verantwoording **blz. .** In dit hoofdstuk beschrijven wij de problematiek van ouders / verzorgers. Tevens geven wij aan wat de invloed van deze problematiek op de samenwerking met ouders / verzorgers kan zijn en of ouders/ verzorgers op de hoogte zijn van wat er op de leefgroep gebeurt.

4.1 De problematiek

Om er achter te komen wat de problematiek van ouders / verzorgers van de jongeren, die op de leefgroep wonen is, hebben wij dit in de interviews aan de medewerkers van Savornin Lohmanlaan gevraagd. De antwoorden op deze vraag hebben we in een tabel gezet. De tabel volgt hieronder:

Antwoord	Aantal medewerkers
Divers	4
Verslaving, Alcohol, drugs	6
Geen vader in Nederland	1
Een ouder gezin,	1
Gescheiden ouders	2
Schuldenproblematiek	3
Huisvestingproblematiek	1
Pedagogisch onvaardig	4
Ouders uit zicht	2
Omgeving eigen sociale netwerken	1
Overlijden een of beide ouders	2
Psychiatrische problematiek	6
Misbruik	1
Ouders in gevangenis	1
Symbiose	1
Minder begaafde ouders	1
Mishandeling	1
Niet bekend bij deze groep	1

Uit de antwoorden op de vraag wat de problematiek van de ouders van de jongeren die op de leefgroep wonen is, is ons opgevallen, dat de problematiek van de ouders heel divers is. Vier medewerkers benoemen dit letterlijk. Uit de verschillende antwoorden blijkt dat eveneens. Alcohol en drugsverslaving wordt samen met psychiatrische problematiek het meest genoemd. Namelijk zes keer van de acht geïnterviewde medewerkers. Wij zouden hieruit op kunnen maken dat dit het meeste voorkomt bij de ouders/ verzorgers van de jongeren die op de leefgroep wonen. Dit hoeft echter niet. Het kan een momentopname zijn. Er kunnen op dit moment wel veel ouders en verzorgers zijn met deze problematiek, maar over een jaar kan dit weer anders zijn.

Het zijn echter voorbeelden die gegeven zijn. De enige conclusie die wij hieruit kunnen trekken is dat de problematiek van ouders/ verzorgers divers is.³⁸

4.2 De invloed van de problematiek op de samenwerking

In de interviews hebben wij gevraagd of de problematiek van ouders, beschreven in voorgaande paragraaf, van invloed is op het onderhouden van de contacten of de samenwerking met de medewerkers. Uit de interviews blijkt dat een ieder van het team van de leefgroep vindt dat de problematiek van ouders/ verzorgers van de kinderen die op de leefgroep wonen van invloed zijn op de samenwerking. Wij zijn het hier mee eens. In de antwoorden op deze vraag worden voorbeelden gegeven waaruit dit blijkt. Hieronder beschrijven we een paar van deze voorbeelden. :

“Ja heel erg, bijvoorbeeld dat die problemen maken dat ouders niet aanwezig zijn, geen contact onderhouden en dat het voor ons moeilijk is omdat je rekening moet houden met die problematiek.”

“Ja, als we bijvoorbeeld het stukje problematiek nemen van alcohol of drugsverslaving, dan ben je meestal niet zo consequent met afspraken naleven. Ouders met bijvoorbeeld Bordeline, dan is het aantrekken en afstoten, je weet niet wat je er aan hebt. Het is dan vaak roeien met de riemen die je hebt.”

“Ja, zeker, een ouder met bijvoorbeeld psychiatrische problematiek, bordeline ofzo, dat is moeilijk. De ene keer is het zo en de andere keer zo. Hoe gaan we met minder begaafde ouders om? Dat vraagt weer om een hele andere manier van samenwerking. Opdrachtjes, korte opdrachtjes, je grenzen, heel belangrijk, Dit heeft zeker invloed. Ik denk dat we met de medewerkers, en ook ik, hierin geschoold kunnen worden. Neem nou een ouder die bordeline heeft en je moet regelen dat ze euro 50 betaalt, en hoe doe je dat met een minder begaafde ouder, hoe doe je dat met een alcoholverslaafde moeder? En zo kun je leuke casussen bedenken. Eigenlijk kom het erop neer dat je bij elke ouder andere dingen moet doen. Ik denk dat we daarin nog leuke dingen in kunnen leren.”³⁹

In het eerste citaat wordt door een medewerker beschreven dat de problematiek van de ouders is dat de ouders/ verzorgers niet op de afspraken kunnen komen. Tevens wordt beschreven dat die problematiek maakt dat ouders geen contact kunnen onderhouden met de medewerkers.

Wij kunnen ons dit voorstellen. Het tweede citaat geeft hiervan een duidelijk voorbeeld. Wij denken dat het niet altijd zo hoeft te zijn dat de problematiek ervoor zorgt dat de afspraken niet nageleefd worden. Ouders die bijvoorbeeld geldproblematiek hebben, kunnen hun afspraken met de hulpverleners wel nakomen.

In het eerste citaat geeft een medewerker aan dat het moeilijk is om rekening te houden met de problematiek. Wij kunnen ons dit voorstellen. Doordat de problematiek van ouders/ verzorgers verschillend is, heeft elke ouder een andere aanpak nodig. Dit wordt ook beschreven in het derde citaat. Hoe een medewerker met deze problematiek kan omgaan beschrijven wij in het hoofdstuk aanbevelingen.

Wij kunnen concluderen dat de problematiek van ouders/ verzorgers van invloed is op de samenwerking met ouders/verzorgers.

³⁸ interview medewerkers, januari 2005

³⁹ Citaten uit interviews met medewerkers, januari 2005

Dit kan zich op verschillende manieren uiten, een voorbeeld hiervan kan zijn dat ouders/verzorgers hun afspraken niet nakomen met de hulpverleners. Wij vinden dat het belangrijk is dat de hulpverleners hiermee rekening houden in de samenwerking. Iedere problematiek heeft een andere aanpak nodig. De medewerker moet zich hiervan dan ook bewust zijn.

Dit komt tevens overeen met het vraaggericht werken, ieder gezin heeft een andere hulpvraag dus ook een andere aanpak nodig.

4.3 De kennis van ouders / verzorgers over de leefgroep.

In deze paragraaf beschrijven we de kennis over de leefgroep van ouders/ verzorgers. Om deze kennis in kaart te brengen, hebben we hierover een vraag gesteld in de interviews. We vroegen de medewerkers of zij dachten dat ouders/ verzorgers op de hoogte zijn van wat er op de leefgroep gebeurt. In de antwoorden kunnen wij onderscheid maken in wat er met de jongere op de leefgroep gebeurt en de werkwijze van de leefgroep. Allereerst zullen wij onze bevindingen geven over de kennis van ouders/verzorgers over hoe het met hun kind op de leefgroep gaat.

Vier medewerkers geven aan dat zij denken dat ouders/verzorgers op de hoogte zijn van hoe het met hun kind gaat. De andere medewerkers hebben in de interviews hierover niets gezegd. Een medewerker geeft aan dat een ouder/verzorger dit van de jongere zelf hoort en dat dit verhaal verdraaid kan zijn. Wanneer er iets gebeurd is met de jongere op de leefgroep lijkt het ons verstandig om de ouders/verzorgers zelf ook te bellen. De groepsleiding kan dan vertellen wat er in hun ogen gebeurd is. Tevens wordt er in de interviews aangegeven dat er met een ouder een belafsprak gemaakt is. Na het weekend belt de groepsleiding de ouder om te vragen hoe het weekend verlopen is. De groepsleiding vertelt dan ook hoe de week voor de jongere op de leefgroep verlopen is. Wij vinden dit een goede afspraak. Wanneer ouders/verzorgers hier behoefte aan hebben, zou deze afspraak met meerdere ouders/verzorgers gemaakt kunnen worden. Ouders/verzorgers blijven op de hoogte van hoe het met de jongere gaat en de groepsleiding krijgt een idee van hoe het met de jongere thuis gaat. De groepsleiding heeft dan niet alleen telefonisch contact met de ouders/verzorgers wanneer er iets niet goed gaat met de jongere, maar ook over positieve dingen. Een medewerker benoemt dit ook. Om de samenwerking tussen de hulpverleners en de ouders/verzorgers te bevorderen lijkt het ons goed dat het contact niet alleen over negatieve dingen gaat. De belafsprak hoeft niet elke week te zijn, wanneer ouders/verzorgers hier geen behoefte aan hebben zou ervoor gekozen kunnen worden om twee-wekelijks te bellen.

Uit de antwoorden tijdens de interviews komt tevens naar voren dat in het kennismakingsgesprek de dagelijkse routine naar voren komt. Er wordt door de medewerkers aangegeven dat wanneer ouders/ verzorgers hierbij aanwezig zijn, de ouders/ verzorgers hier waarschijnlijk een beter beeld bij hebben. We kunnen ons dit voorstellen. Wanneer je iets gezien hebt dan kan het voor iemand duidelijker zijn. Er wordt tevens aangegeven dat ouders/verzorgers niet altijd op de hoogte willen zijn. Dit kan bijvoorbeeld zo zijn omdat ouders/verzorgers rust willen. Wij denken dat het belangrijk is om hierin een weg te vinden en dit met ouders/verzorgers bespreekbaar te maken. Als we kijken naar het vraaggericht werken, dan zouden de medewerkers hierin mee moeten gaan. Anderzijds gaat de stichting (hoofdstuk 1) ervan uit dat een kind onlosmakelijk verbonden is met zijn of haar ouders. Het lijkt ons belangrijk om dit te benoemen naar ouders.

Opvallend vinden wij dat er in de antwoorden niet genoemd wordt dat ouders/verzorgers op de hoogte zijn hoe het met hun kind gaat door de behandelbesprekingen en evaluaties. Wij denken dat het belangrijk is dat ouders/verzorgers hierbij aanwezig zijn. Wanneer zij hierbij aanwezig zijn, doen zij tevens kennis op over hoe het met hun kind gaat.

We kunnen uit het bovenstaande concluderen dat ouders/verzorgers redelijk op de hoogte zijn van wat er met hun kind gebeurt. We willen wel benadrukken dat de medewerkers dit denken. Zij maken dit op uit bijvoorbeeld telefoongesprekken. Om erachter te komen of ouders/verzorgers vinden of zij op de hoogte zijn van hoe het met hun kind op de leefgroep gaat, zou dit besproken kunnen worden met ouders/verzorgers.

De medewerkers denken verschillend over de kennis van ouders/verzorgers over de werkwijze van de leefgroep. Een medewerker zegt dit niet goed te weten. Wij denken dat dit komt doordat zij, door haar functie, weinig contact heeft met ouders/verzorgers. Drie medewerkers denken dat ouders/verzorgers niet tot weinig op de hoogte zijn over de werkwijze van de leefgroep. Drie medewerkers denken over het algemeen van wel. Een medewerker denkt dat het per ouder/verzorger verschillend is. Sommigen weten dit wel volgens haar en sommigen niet.

Twee medewerkers benoemen dat in het kennismakingsgesprek de werkwijze aan de orde komt. Wanneer ouders/verzorgers niet bij dit gesprek aanwezig zijn, kunnen zij voorstellen dat ouders/verzorgers geen beeld kunnen vormen over de werkwijze van de leefgroep. Wij zijn het hiermee eens.

Tevens refereren twee medewerkers naar het informatieboekje voor de jongeren. In dit boekje wordt aan de jongeren uitgelegd wat de leefgroep is en wat de regels van de leefgroep zijn. De medewerkers denken dat dit boekje ervoor kan zorgen dat ouders/verzorgers meer te weten komen over de werkwijze van de leefgroep. Wij zijn het hier mee eens. Wanneer ouders/verzorgers dit boekje lezen, weten zij meer over de leefgroep. Het boekje is zoals we eerder vermeldden gericht op de jongere, een medewerker benoemt dan ook dat het goed zou kunnen zijn om een informatieboekje voor ouders te hebben.

Drie medewerkers benoemen dat wanneer ouders/verzorgers weinig naar de leefgroep komen, de werkwijze voor deze ouders minder duidelijk zou kunnen zijn. Ouders/verzorgers kunnen dan niet een compleet beeld vormen van de werkwijze op de leefgroep. In paragraaf 4.2 hebben we al beschreven dat de problematiek van ouders/verzorgers van invloed is op de samenwerking met de hulpverleners. Wij denken dat deze problematiek ervoor kan zorgen dat ouders/verzorgers niet naar de leefgroep kunnen komen. Zij kunnen de middelen niet hebben om de jongeren op te zoeken.

Tevens komt uit de interviews naar voren dat de medewerkers telefonisch naar ouders/verzorgers benoemen, hoe er te werk wordt gegaan en waarvoor er tot een bepaalde aanpak gekozen is. Wij vinden dit een goed punt. Ondanks dat de medewerkers aangeven dat dit beter kan, komt volgens ons hieruit naar voren dat er wel aan gewerkt wordt. Een aandachtspunt hierbij kan zijn dat ouders/verzorgers de werkwijze niet altijd begrijpen. Hier zou mogelijk de problematiek een rol kunnen spelen.

Een medewerker geeft aan dat het niet haalbaar is om alle werkwijzes van de leefgroep te vertellen, omdat je individualistisch bezig bent. Ook benoemt hij dat de thuissituatie geen tweede Lohmanlaan moet worden.

Als wij kijken naar het vraaggericht werken, dan vinden wij het belangrijk dat ouders/verzorgers op de hoogte zijn van de werkwijze naar hun kind toe. Het doel van vraaggericht werken is immers de ouders/verzorgers voor een groot deel bij de hulpverlening te betrekken.

Wederom vinden wij bij deze antwoorden opvallend dat de behandelplannen en evaluaties niet worden benoemd. In de behandelplannen en evaluaties worden de doelen van de jongeren benoemd en beschreven hoe een jongere aan deze doelen gaat werken. Wij denken dat wanneer een ouder/verzorger op de hoogte is van het behandelplan of de evaluatie, zij op de hoogte is van de werkwijze op de leefgroep⁴⁰.

4.4 De kennis van ouders / verzorgers over het contact opnemen

Zoals beschreven is in hoofdstuk 2 heeft iedere jongere die op de leefgroep woont een mentor. De mentor heeft regelmatig contact met de ouders/verzorgers. Doordat de mentor niet ieder dag aanwezig is op de leefgroep, kan een ouder/verzorger altijd met iemand van de groepsleiding praten. Er is immers altijd iemand van de leefgroep aanwezig.

Aan de medewerkers van de leefgroep hebben wij gevraagd of de ouders/ verzorgers weten met wie zij contact op kunnen nemen. Alle acht geïnterviewde medewerkers geven aan dat zij denken dat ouders/ verzorgers dit weten. Dit blijkt uit de telefoongesprekken die worden gevoerd. Ouders/verzorgers vragen naar de mentor of spreken met de groepsleiding. Opvallend hierin vinden wij dat in de antwoorden een verschil gegeven wordt. De meeste medewerkers geven aan dat zij altijd met de groepsleiding kunnen bellen. Twee van de geïnterviewden geven aan dat er altijd met de mentor gebeld kan worden. In het protocol over het mentorschap van de leefgroep, wordt vermeld dat de mentor primair verantwoordelijk is voor het onderhouden van contacten met ouders/verzorgers, zie bijlage 3.

Er wordt niet vermeld over welke zaken de mentor gebeld kan worden en over welke zaken de groepsleiding. Wij hebben hierdoor zelf ook geen duidelijkheid gekregen. Dit zou kunnen betekenen dat het voor de medewerkers zelf ook niet duidelijk is voor welke zaken er met de mentor contact opgenomen kan worden en voor welke zaken met de groepsleiding. Wanneer dit zo is, kan dit betekenen dat het voor de ouders/ verzorgers ook niet duidelijk is.⁴¹

⁴⁰ Interviews medewerkers, januari 2005

⁴¹ Interviews medewerkers, januari 2005

Hoofdstuk 5. De samenwerking met ouders op de leefgroep

In dit hoofdstuk zullen wij de samenwerking tussen ouders en hulpverleners weergeven. We beginnen met neer te zetten hoe het contact en de samenwerking verloopt tussen ouders/verzorgers en hulpverleners. Daarna zullen we verwachtingen benoemen en de rol van de plaatser bekijken met betrekking tot de samenwerking. Vervolgens zullen we benoemen wat de medewerkers de grens vinden bij vraaggericht werken bij een vrijwillige plaatsing. Tenslotte zullen we aan de hand van antwoorden van medewerkers bekijken wat de gewenste situatie qua samenwerking is op de Savornin Lohmanlaan.

5.1 Het contact tussen ouders en hulpverleners.

Wanneer we de oudercontacten willen verbeteren is het belangrijk om te weten op welke manieren er contact is tussen ouders/verzorgers en medewerkers. Daarom hebben wij in de interviews gevraagd hoe het contact plaatst vindt.

Uit deze interviews is gebleken dat het grootste deel van het contact telefonisch plaatsvindt.

Via de telefoon wordt besproken wat er in het weekend gebeurd is, worden er afspraken over jongeren gemaakt, worden onduidelijkheden besproken en worden situaties die zich afspelen besproken. De medewerkers lijken hier wel tevreden over. Wel wordt er aan gegeven dat ze graag zouden willen zien dat er meer persoonlijk contact is. Wij vinden het telefonische contact een goed punt. Je kunt snel en makkelijk afspraken maken.

Een tweede manier van contact is persoonlijke contact. Wanneer ouders hun kinderen in het weekend komen brengen of halen is er persoonlijk contact, bij formele besprekingen als evaluaties en behandelplanbesprekingen en een enkele keer bij bezoeken. De medewerkers zijn hier tevreden over maar zouden dit frequenter willen.

Wij vinden persoonlijk contact een goed punt en denken dat het ook goed is om dit vaker en met meer structuur te onderhouden. Het positieve punt van persoonlijk contact vinden wij dat je ook de non-verbale communicatie kunt zien en daardoor meer punten kunt oppikken. Je hebt makkelijker persoonlijke gesprekken en kunt dus sneller punten aankaarten.

Wij vinden het een goed idee als dit persoonlijke contact frequenter voorkomt.

Naast deze twee manieren is er ook nog schriftelijk contact bij bijvoorbeeld uitnodigingen voor gesprekken en het opsturen van behandelplannen. Het lijkt ons goed wanneer dit zo gaat, alleen kunnen we ons wel voorstellen dat je voor meer betrokkenheid ook iemand persoonlijk uitnodigt.⁴²

5.2 De samenwerking met ouders volgens de hulpverleners

Om de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners te kunnen verbeteren moeten we eerst weten hoe de samenwerking nu verloopt. We hebben geprobeerd dit in kaart te brengen door in de interviews te vragen hoe de samenwerking tussen pedagogisch medewerkers en ouders/verzorgers nu verloopt.

⁴² Interviews medewerkers, januari 2005

De antwoorden van de medewerkers zijn divers. Door een aantal medewerkers wordt aangegeven dat hier niet een duidelijk antwoord op gegeven kan worden omdat het per ouder verschilt.

Er wordt aangegeven dat dit komt door de problematiek die de ouders hebben. Door de problematiek is het mogelijk dat ouders minder betrokken zijn of hun afspraken niet nakomen. Daarnaast kan het knelpunt in de samenwerking ook komen door de medewerker zelf. Er wordt door een medewerker aangegeven dat ze niet altijd weet hoe met de problematiek om te gaan en hoe de ouders/verzorgers te benaderen. Tevens geeft zij aan dat ze hierin de handvaten mist. Wij kunnen ons in dit probleem inleven. Als je niet weet hoe een ouder zal reageren wanneer je belt is het moeilijker deze ouder te benaderen dan wanneer je weet wat je te wachten staat.

Er wordt door de medewerkers aangegeven dat wanneer de samenwerking vlot verloopt, dit komt doordat de afspraken helder zijn en ze nagekomen worden. Bezoekafspraken gaan goed en ook het bellen verloopt soepel. Een andere reden die hiervoor gegeven wordt is dat ouders de hulpverleners zien als ondersteuning en zich er bij neergelegd hebben dat zij niet de volledige voogdij hebben. Wanneer wij naar deze antwoorden kijken valt het ons op dat weer het punt afspraken genoemd wordt. Dit vinden wij logisch want wanneer die duidelijk zijn is het makkelijker om samen te werken.

Een ander punt dat genoemd wordt door de medewerkers is de betrokkenheid van ouders. Wanneer ouders/verzorgers betrokken zijn bij hun kind verloopt de samenwerking beter. Er wordt door de medewerkers aangegeven dat er ook ouders zijn die weinig of geen betrokkenheid tonen bij de opvoeding van hun kind. Wanneer hiervan sprake is verloopt de samenwerking moeilijk. Een oplossing die door een van de medewerkers hiervoor wordt gegeven is het blijven praten en vragen stellen aan ouders. Hierdoor worden afspraken duidelijker en komen ook de verwachtingen die ouders/verzorgers en hulpverleners van elkaar hebben beter naar voren. Wij vinden dit een belangrijk punt. Wij denken dat wanneer de afspraken en verwachtingen duidelijker zijn, je beter met elkaar kunt samenwerken.

Een van de medewerkers stelt dat er helemaal geen sprake is van samenwerking. Zij vindt dat je het niet meer dan contact kunt noemen. Volgens die medewerker is het niet meer dan mededelingen doen. Op de vraag of er een samenwerking is met ouders/verzorgers antwoordt zij: *"Die is er niet echt. In plaats van contact echt een samenwerking opzetten."* Wanneer het is zoals de medewerker stelt dan vinden wij ook dat er geen sprake is van samenwerking. Onder samenwerking verstaan wij overleggen, samen tot een doel komen en afspraken maken. Beide partijen hebben inspraak en werken samen naar iets toe.

Een laatste punt dat genoemd wordt waarom er geen samenwerking is, is omdat er geen contact meer is met ouders. Ouders/verzorgers zijn overleden of zijn helemaal uit beeld.

De samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners verschilt per gezin. De redenen die daarvoor gegeven worden staan hier boven vermeld. Wij kunnen ons voorstellen dat de punten die genoemd worden gezien worden als knelpunten. Handvaten om met deze knelpunten om te gaan noemen wij in het hoofdstuk handvaten. De medewerkers geven aan dat tijdens de plaatsing de samenwerking met ouders goed verloopt. Er wordt verteld wat er op de groep gebeurt en er wordt ook aan de ouders aangegeven dat ze het knap vinden dat de ouders hulp zoeken. Dit vinden wij een goed punt van de medewerkers. Wij denken dat de ouders zich dan meer op hun gemak voelen en dat het niet gezien wordt als een falen van hun kant.

De medewerkers geven ook aan dat ze dat belangrijk vinden omdat dan de toon al gezet wordt voor de toekomstige samenwerking.

Een tweede vraag die wij aan de medewerkers gesteld hebben is of ze wel eens klachten van ouders/verzorgers ontvangen hebben. Er wordt aangegeven dat dit niet vaak gebeurt maar dat wanneer er klachten zijn, dit gaat over afspraken die niet duidelijk zijn, wisselende mensen die op de groep staan en andere onduidelijkheden. De medewerkers vinden dat hier wel een kern van waarheid in zit en geven ook zelf aan dat dit verbeterd kan worden door bijvoorbeeld afspraken beter af te spreken of op te schrijven. Wij vinden het opvallend dat bij de klachten van ouders weer de onduidelijke afspraken genoemd worden. Dit wordt ook door de medewerkers genoemd wanneer er gekeken wordt naar de knelpunten op het gebied van de samenwerking. Wij vinden dus ook dat hier meer aandacht aan besteed moet worden. De behandelcoördinator geeft aan dat ze vindt dat er meer naar klachten gevraagd kan worden, bijvoorbeeld tijdens een evaluatiegesprek. Dit vinden wij een goed idee, als je dit weet kun je er op inspelen en de samenwerking verbeteren.⁴³

5.3 De verwachtingen van ouders/verzorgers en hulpverleners

In paragraaf 3.2 hebben wij beschreven dat twee medewerkers in de interviews aangegeven hebben, dat er in het begin van de plaatsing gesproken moet worden over de verwachtingen van de hulpverlening en van elkaar. Wij vinden dit tevens belangrijk, omdat de verwachtingen kunnen verschillen. Om hier achter te komen brengen wij de verwachtingen van de medewerkers naar ouders/verzorgers en van de ouders/verzorgers naar de medewerkers in kaart.

Antwoorden	Aantal medewerkers
Betrokken zijn bij wat wij proberen te bewerkstelligen	4
Moeilijk, eisen stellen aan ouders/verzorgers is niet altijd haalbaar	1
Dat ze doen wat in hun mogelijkheden ligt.	1
Dat de ouders wat met de adviezen doen die wij ze geven, als richtlijn hoe wij hier werken en denken dat het goed voor ze is. Maar nooit en te nimmer afdwingen.	1
Dat ze ook hun afspraken nakomen die wij met ze maken	1
Een verwachting is ook dat ze ons om adviezen vragen en eigenlijk ook een soort hulpkreet als ze het soms even niet weten of onze meningen willen horen.	1

Zoals in de tabel af te lezen is, hebben vier medewerkers de verwachting dat ouders/verzorgers betrokken zijn bij de hulpverlening van hun kind.

⁴³ Interviews medewerkers, januari 2005

Wij kunnen ons deze verwachting voorstellen. In hoofdstuk 1 beschreven wij immers dat een van de uitgangspunten van de stichting ten aanzien van de hulpverlening is dat *Zoveel mogelijk met het gezin gewerkt wordt aan een gezamenlijk geformuleerd toekomstperspectief*.

Wanneer je met het gezin hieraan werkt denken wij dat ouders/verzorgers betrokken en bereidwillig moeten zijn. Een medewerker geeft aan dat zij het moeilijk vindt om verwachtingen te geven over ouders/verzorgers.

Het is volgens haar niet altijd haalbaar vanwege de problematiek of onkunde van ouders/verzorgers. Wij zijn het hiermee eens. Een medewerker geeft dan ook als antwoord op deze vraag dat ouders/verzorgers doen wat in hun mogelijkheden is. Ze vertelt hierbij dat je vanuit die mogelijkheid een ingang zoekt. Wanneer ouders/verzorgers hier niet voor open staan, je dan een andere ingang zoekt als werker. Wij vinden dit een goede verwachting. Wanneer je van deze verwachting uit gaat, is het voor ouders/verzorgers haalbaar om hieraan te voldoen. Wij denken ook dat de je als pedagogisch medewerker je bewust moet zijn van wat een ouder/verzorger waar kan maken en wat niet. De medewerkers geven zelf ook aan dat er niet altijd aan deze verwachtingen voldaan wordt. De ene keer meer dan de andere. Twee medewerkers geven hierbij aan dat de problematiek een rol kan spelen.

Twee medewerkers geven bij deze vraag wederom aan dat het prettig zou zijn om over deze verwachtingen te praten en vanuit hier afspraken maken met betrekking tot de samenwerking.

Net als de pedagogisch medewerkers van de leefgroep, kunnen ouders/verzorgers ook verwachtingen hebben over de leefgroep en de samenwerking. We hebben zoals eerder vermeld de ouders/verzorgers niet geïnterviewd. Wel hebben we aan de medewerkers gevraagd wat zij denken dat de verwachtingen zijn van ouders/verzorgers. De antwoorden op deze vraag hebben we verwerkt in onderstaande tabel.

Antwoorden	Aantal medewerkers
Die verwachten van ons dat hun kind op een veilig plekje zit	2
Dat er goed voor hen wordt gezorgd in de zin van het voldoen aan de eerste levensbehoefte	3
Dat we een luisterend oor voor hen zijn, voor zowel jongeren en ouders.	1
Dat we ze niets kwalijk nemen cq aanvallen op hun onkunde.	1
Met deze ouders, zou ik het niet eens met zekerheid durven te zeggen	1
Dat we een plek bieden waar de kinderen ook kunnen leren	2
Dat er respectvol met de jongeren wordt omgegaan,	1
Dat er duidelijke regels en afspraken zijn,	1
Een professionele instelling.	1

Dat kinderen kunnen veranderen.	1
Die zijn altijd verschillend.	3
Dat we binnen een jaar een voorbeeldig kind neerzetten	1
Dat we ze op de hoogte houden over hun kind	1
Ik denk dat ze bang zijn dat er opgedragen wordt hoe ze met hun kind om moeten gaan.	1
Onduidelijk voor ouders wat de verwachting kan zijn	1
Dat we de zorg overnemen	1

Zoals we in de tabel kunnen zien, hebben de medewerkers veel en verschillende verwachtingen van ouders/verzorgers genoemd. Drie medewerkers noemen dat de verwachtingen van ouders divers zijn. Wij denken dat dit zo is. De hoeveelheid antwoorden op deze vraag geeft dat naar onze mening weer. Tevens denken drie medewerkers dat de verwachting van ouders/verzorgers is dat er goed voor hun kind gezorgd wordt. Opvallend vinden wij dat de meeste antwoorden gaan over verwachtingen over de hulpverlening van de jongere. Er zijn maar drie antwoorden over de verwachting van ouders/verzorgers met betrekking op de samenwerking. Een medewerker geeft aan dat zij denkt dat het voor ouders/verzorgers onduidelijk kan zijn wat zij moeten verwachten. Wij denken dat zo kan zijn, wanneer er in het begin van een plaatsing hierover niet in gesprek wordt gegaan. Ouders/verzorgers vormen dan zelf een beeld.

Zes medewerkers geven aan dat er niet altijd aan de verwachtingen van ouders/verzorgers voldaan wordt. Vaak komt dit volgens hun doordat de verwachtingen irrealistisch zijn. Voorbeelden van deze irrealistische verwachtingen zijn, dat de hulpverleners de zorg overnemen, of ervoor kunnen zorgen dat het kind zich binnen een jaar voorbeeldig gedraagt. Wij denken dat dit tevens zo is. Vijf medewerkers geven aan dat wanneer er in het begin van de plaatsing over de verwachtingen gesproken wordt, je als medewerker de irrealistische verwachtingen weg kan nemen. Wij zijn het hier mee eens.

Een medewerker geeft aan dat het een reële verwachting is van ouders/verzorgers dat zij op de hoogte worden gebracht over hun kind. Toch wordt het volgens haar soms nog wel eens vergeten om ouders in te lichten of te overleggen. Zij denkt dat het team hier alert op moet zijn. Ook wij denken dat dit een aandachtspunt is ⁴⁴.

⁴⁴ Interviews medewerkers, januari 2005

5.4 De verschillen in samenwerking met ouders bij de verschillende plaatsingen.

Zoals we in hoofdstuk 3 beschreven hebben, kan een jongere op drie manieren op de leefgroep geplaatst worden. In hoofdstuk 3 hebben we al beschreven wat een ots, voogdij of een vrijwillige plaatsing inhoudt. In deze paragraaf beschreven wij welke invloed de plaatsingen op de samenwerking heeft en welke verschillen er zijn.

We hebben in de interviews gevraagd wat de verschillen zijn in de samenwerking bij de verschillende plaatsingen.

In hoofdstuk 3 hebben wij beschreven, dat de beslissingsbevoegdheid van ouders/verzorgers bij de drie plaatsingen verschilt. Volgens een van de medewerkers blijf je naar de ouders/verzorgers het zelfde uitgangspunt hebben. Je betreft als medewerkers de ouders/verzorger wel in het hulpverleningsproces. Alleen bij voogdij beslist de voogd, ook al overleg je met de ouder/verzorger.

Een ander verschil dat uit de interviews naar voren komt is, dat door de juridische maatregel, ouders/verzorgers bij een ots of voogdij minder betrokken kunnen zijn, dan ouders/verzorgers waarvan hun kind vrijwillig geplaatst is. De uithuisplaatsing kan de beslissing zijn geweest van de voogd, waardoor ouders/verzorgers het gevoel kunnen hebben dat ze iets afgenomen is. De medewerkers benadrukken dat dit niet zo hoeft te zijn. Wij kunnen ons dit goed voorstellen. Het volgende citaat beschrijft het bovenstaande:

“De samenwerking tussen ouders/verzorgers kan moeilijk zijn, als ouders heel onverschillig zijn. Ze willen dan nergens mee te maken hebben, als het dan een vrijwillige plaatsing is kunnen ze het dan wel zeggen, maar ze hebben toch een plicht. Wanneer de plaatsing een juridisch maatregel is, dan spelen er andere dingen mee. Hun kind is afgenomen, dan willen ze nog wel wat van hun kind maar dan gaat het erom wat belangrijk is voor hun kind. Eigenlijk blijft het belangrijk om in elke situatie contact te houden met ouders. Ook al is het een ots. Als ouders achter een plaatsing staan is het eigenlijk veel beter, dan wanneer ouders hun kont tegen de krib gooien. Het is denk ik heel belangrijk om je te realiseren dat het heel wat is als je kind uit huis geplaatst wordt. Het is je dan toch niet gelukt. Geen enkele ouder wilt dit, je wilt toch gewoon dat je kind bij jou woont en dat het goed gaat, dat je kind op een positieve manier uit huis gaat. Het is heel wat om daarbij hulp te vragen.”⁴⁵

Uit het citaat komt naar voren dat het belangrijk is dat je je als werker in de ouders/verzorgers inleeft. Wij zijn het hiermee eens. Zoals het citaat beschrijft wilt geen enkele ouder dat zijn of haar kind uit huis geplaatst wordt. De ouders/verzorgers kunnen het gevoel hebben dat ze gefaald hebben. Volgens een medewerker zou je door een positieve benadering de ouders/verzorgers vertrouwen kunnen geven. Wij zijn het hier mee eens.

Tevens noemt een medewerker dat bij een ots of voogdij ouders/verzorgers bij moeilijke situaties het soms doorspelen naar de voogd. Wanneer er iets moeilijk is kan het ook zijn dat de ouders/verzorgers de schuld neerleggen bij de voogd en niet kijken naar hun eigen situatie. Wij denken dat dit zo kan zijn.

⁴⁵ Interviews medewerkers, januari 2005

We kunnen concluderen dat bij de verschillende plaatsingen de betrokkenheid kan verschillen. Dit komt door de juridische maatregel.⁴⁶

5.5 De grens bij vraaggericht werken bij een vrijwillige plaatsing.

Zoals in hoofdstuk 1 al aan de orde gekomen is, ga je als pedagogisch medewerker uit van de vraag van de cliënt. In de leefgroep is een dagelijkse structuur met regels, waaraan alle jongeren zich moeten houden. Wanneer je uit gaat van de vraag van de cliënt zou het zo kunnen zijn dat een ouder/verzorger een vraag heeft waarbij je van deze structuur moet afstappen. Bij een vrijwillige plaatsing is, zoals beschreven is in hoofdstuk 3, de ouder/verzorger eindverantwoordelijk voor het kind. Uiteindelijk is de ouder/verzorger degene die beslist.

In voorgesprekken met medewerkers voor ons project kwam naar voren dat de medewerkers zich afvroegen in hoeverre je hierin moet meegaan en in hoeverre je van de dagelijkse structuur kan afstappen.

Om hier achter te komen hebben we aan de medewerkers gevraagd waar volgens hen hierbij de grens ligt.

Opvallend is dat een van de medewerkers aan geeft dat zij geen grens kan aangeven, omdat zij denkt dat bij vraaggericht werken je het niet moet hebben over grenzen stellen. Dit wordt uitgelegd in het volgende citaat:

*"Ik denk dat als je het hebt over grenzen stellen bij vraaggericht werken, dit niet is wat ik onder vraaggericht werken versta. Ik denk dat als je spreekt over het stellen van grenzen met vraaggericht werken dat mensen ook bang zijn, dat hun eigen stukje weggaat. Ik denk dat je veel meer moet kijken, naar dit is de vraag en dat ik dan ga kijken wat kan ik hierin en dat de medewerkers van de Lohmanlaan gaan kijken wat kunnen wij hierin. En als blijkt tot zover kunnen we de vraag beantwoorden en hier stoppen we, dan gaan we met elkaar hierover in gesprek. Vervolgens gaan we kijken hier stoppen wij, we moeten nog zo'n stukje, wie kan dat stukje dan doen? Is er sociale vaardigheidstraining nodig, dat is iets wat wij niet kunnen, dan gaan we met elkaar kijken waar gaan we dat dan doen? Ik denk dat je best wel ver kunt gaan in het afstappen van de dagelijkse structuur, maar dat het belangrijk is hoe je het uitdraagt. Kijk als een ouder zegt van ik wil dat mijn dochter elke avond gaat stappen, want dan kan ze lekker los gaan met haar vriendin, ik vind jullie regels niet goed, dan hebben we een ander probleem. Als je gaat merken dat ouders het gaan gebruiken, omdat zij het gezag hebben bijvoorbeeld, dan moet je met elkaar in gesprek gaan. Dan heb je het over hele andere dingen, wat mij betreft. Dan ben je denk ik ook niet meer aan het helpen."*⁴⁷

Met bovenstaande citaat zijn wij het eens. Wanneer je als uitgangspunt de vraag van de cliënt neemt, probeer je die zo veel mogelijk te bewerkstelligen. Wij denken dat wanneer je hieraan bij voorbaat al een grens stelt, je hier al misstapt. De medewerker beschrijft dat wanneer op de leefgroep, de vraag niet mee kan worden bewerkstelligd, je in overleg moet gaan en kijken wie dat wel kan. Wij zijn het hier mee eens. Dit komt tevens overeen met de operationele visie van de Lindenhof (hfst 1). Hierin staat dat wanneer de gevraagde hulp niet geboden kan worden er samenwerking gezocht met of doorwezen wordt naar andere instellingen.

Tevens beschrijft dit citaat dat het belangrijk is hoe je het uitdraagt dat je van de dagelijkse structuur af stapt. Ook hiermee zijn wij het eens.

⁴⁶ Interviews medewerkers, januari 2005

⁴⁷ Interview behandelcoördinator, januari 2005

Wanneer je van de structuur af stapt betekent dit dat je individueler gaat werken. Je bent meer vraaggericht bezig. Onderling kan het dan zo zijn dat de jongeren andere afspraken en regels hebben. Wanneer je dit goed naar de jongeren uitdraagt voorkomt het volgens ons dat de jongeren en of ouders/verzorgers hierover gaan klagen.

Wij vinden dit heel belangrijk. De meningen in het team zijn hierover verdeeld. Drie medewerkers geven hierbij aan dat hun grens is dat de dagelijkse structuur omgegooid wordt. De redenen die hiervoor gegeven worden hebben te maken met de groep. Er wordt genoemd dat het onrust bij de jongeren kan veroorzaken en dat er oneerlijkheid kan ontstaan. Dat de ene jongere meer mag dan de andere jongere. Wij denken dat het uitdragen naar de jongeren hiervan heel belangrijk is. Wanneer je van de dagelijkse structuur afstapt, betekent het volgens ons dat er duidelijke afspraken gemaakt moeten worden. Voor een ieder van het team moet het duidelijk zijn wie welke afspraken heeft en waarom. Het is volgens ons belangrijk dat je steeds in overleg gaat. Alle medewerkers geven dit tevens aan. Drie medewerkers geven aan dat je steeds moet nagaan wat goed is voor het kind. Een medewerker noemt zelfs dat de veiligheid hierin een belangrijke graadmeter is. Wij zijn het hiermee eens. Wanneer je van de dagelijkse structuur afstapt is het volgens ons belangrijk dat er steeds wordt afgevraagd wat goed is voor het kind en wat je wilt bereiken.

Wij zijn van mening dat de vraag van de cliënt zoveel mogelijk bewerkstelligd wordt. Dit kan betekenen dat er van de dagelijkse structuur afgestapt wordt. Wanneer dit gebeurt is het belangrijk dat hierover duidelijke afspraken gemaakt worden. Tevens moet er altijd rekening gehouden worden met de veiligheid van het kind. Drie van de acht medewerkers vinden dat de grens ligt bij het afstapen van de dagelijkse routine. Zij vinden dit, omdat het onrust bij de jongeren kan oproepen.⁴⁸

5.6 De gewenste situatie qua samenwerking volgens de medewerkers

Wanneer we de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners willen verbeteren is het nodig om te weten wat de gewenste situatie is qua samenwerking. Wij hebben de medewerkers gevraagd aan te geven wat volgens hen de gewenste situatie is. Er werden door de medewerkers verschillende antwoorden gegeven.

Allereerst wordt er 2 keer aangegeven dat ze willen dat er een goede afstemming is over hoe de jongeren benaderd worden zodat de ouders/verzorgers hier handvaten uit kunnen halen wanneer zij hier behoefte aan hebben. Wij vinden dit een belangrijk punt. Wanneer er alleen op de Lohmanlaan een bepaalde benadering is naar de jongere kan dit thuis weinig invloed hebben. Omdat het de wens zou kunnen zijn dat kind weer terug naar huis kan is het belangrijk dat dit ook thuis gebeurt, zodat de thuis situatie verbetert.

Tevens wordt er aangegeven dat de hulpverleners willen dat ouders weten dat ze samen iets kunnen bereiken. Volgens de hulpverleners is het soms zo dat ouders denken dat de hulpverleners het gevoel hebben boven hen te staan en alles beter weten. De medewerkers geven aan dat dit niet zo is en dat ze ouders/verzorgers dit gevoel ook niet willen geven. Ze willen samen met ouders vooruitgang bereiken. Wij denken dat het belangrijk is dit gevoel uit te dragen naar ouders/verzorgers.

⁴⁸ Interviews medewerkers, januari 2005

Wanneer ouders/verzorgers het gevoel hebben dat de medewerkers niet alleen maar samen met hen willen werken en ze hen niet als hun mindere zien dan zullen ouders/verzorgers volgens ons meer open staan om samen te werken. Als dit gebeurt kun je ook meer bereiken met de jongeren.

Verder zouden medewerkers graag zien dat er meer persoonlijk contact is tussen hulpverleners en ouders/verzorgers.

Er wordt aangegeven dat het makkelijker is met iemand te communiceren aan de telefoon waarvan je weet wie het is als wanneer je dit niet weet. De medewerkers weten dat het voor sommige ouders/verzorgers moeilijk is om naar de Lohmanlaan te komen en geven aan dat dit volgens hen ook anders zou kunnen. Opties die genoemd worden zijn om naar het huis van het gezin te gaan, af te spreken op de Tuinlaan of op een neutrale plek zodat de drempel voor ouders/verzorgers meer hoog is.

Wij vinden dit een goed idee. We kunnen ons voorstellen dat wanneer je ouders/verzorgers persoonlijk gezien hebt en weet wie het zijn dat het dan makkelijker is om hiermee te overleggen.

Het idee om ergens anders af te spreken vinden wij ook goed. Wanneer de drempel voor ouders/verzorgers lager is zullen zij waarschijnlijk vaker durven af te spreken en meer durven aangeven.

Een ander punt dat genoemd wordt door een medewerker is handvaten krijgen over hoe je moet omgaan met de problematiek van ouders en hoe je met hen in contact moet staan. Wanneer je meer van een problematiek afweet kun je hier beter mee omgaan. Volgens ons is het een positief punt wanneer medewerkers zich hierin gaan verdiepen. In verband met de samenwerking met ouders werd er door 2 medewerkers al geopperd dat er misschien een cursus zou kunnen komen over hoe om te gaan met ouders/verzorgers.

Drie medewerkers geven aan dat ze het opbouwen van een goede vertrouwensband en samenwerking erg belangrijk vinden. Wij citeren een medewerker: *“Zowel dat zij jou als werker leren kennen, als tijdelijk verzorger van hun kind, maar andersom ook naar de ouders toe dat die zeg maar de afspraken na komen”*. Een andere medewerker zegt: *“Dat gericht is op het sterker maken van ouders. Dat ouders zich door de medewerkers serieus en ondersteund voelen”*. Wij zijn het met dit citaat eens. Ook wij denken dat wanneer de vertrouwensband groter is dat ouders zich meer ondersteund voelen. Wanneer dit zo is gaan wij er vanuit dat er ook meer overlegd kan worden en de samenwerking groeit.

Zoals hier boven al genoemd wordt zouden de medewerkers de ouders/verzorgers graag meer willen betrekken bij de behandeling van hun kind op de leefgroep. Een manier die vier keer genoemd wordt door medewerkers om ouders/verzorgers meer te betrekken is het meer op de hoogte houden van ouders/verzorgers. Deze medewerkers vinden dat alle informatie opgestuurd moet worden, dat wanneer er iets besproken is dit gemeld moet worden en dat er meer gebeld kan worden. Daarnaast vinden ze dat ouders/verzorgers meer uitgenodigd kunnen worden zodat ze weten waarop ze kunnen rekenen en waaraan ze moeten werken.

Wij kunnen ons in dit standpunt vinden. Wij verwachten ook dat wanneer ouders meer op de hoogte zijn, ze meer betrokken zijn.

Een andere optie die door een medewerker genoemd wordt is het meer verkrijgen van informatie over hoe het de jongere verging voordat hij of zij op de leefgroep kwam. Hiermee wordt bedoeld wat ze van huis uit gewend waren. Wanneer je dit weet kun je meer op de jongere inspelen. Ook dit vinden wij een positief punt.

Tevens wordt er benoemd dat je ouders zou kunnen laten delen in de verantwoording. Dit vinden wij opvallend want dit is niet altijd mogelijk in verband met de juridische maatregel die opgelegd is. Wanneer je dit wel kunt doen is het belangrijk de positieve aspecten te belonen.

De samenwerking zou dan daarna geëvalueerd kunnen worden met ouders/verzorgers en hulpverleners. Wanneer het mogelijk is denken wij dat dit zal bijdragen in een grotere betrokkenheid.

Wanneer er gekeken wordt naar de gewenste situatie in de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners, komt vaak de betrokkenheid van ouders naar voren. Daarnaast wordt er nogmaals benoemd dat afspraken duidelijker en beter afgestemd moeten worden.⁴⁹

⁴⁹ Interviews medewerkers, januari 2005

Hoofdstuk 6. Aandachtspunten en aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven wij de aandachtspunten weer met betrekking op voorafgaande hoofdstukken. Wij geven per aandachtspunt aan hoe wij denken dat het punt verbeterd kan worden en er de juiste aandacht aan besteed kan worden. Wij benoemen dit aanbevelingen.

Aandachtspunt 1:

Uit hoofdstuk 1 en 2 is gebleken dat voor sommige pedagogisch medewerkers niet duidelijk is, wat er met vraaggericht werken wordt bedoeld. Hierdoor verschillen volgens ons de meningen over vraaggericht werken binnen het team. Wij vinden dit een aandachtspunt, omdat de medewerkers vraaggericht gaan werken met de cliënten. Wij denken dat het dan heel belangrijk is dat een ieder uit het team precies weet wat de stichting met vraaggericht werken bedoelt en wat voor gevolgen dit voor de Lohmanlaan kan hebben.

Wij raden hierbij aan om met het team te praten over vraaggericht werken. Dit kan volgens ons bijvoorbeeld in een werkbespreking, teambegeleiding of tijdens een teamdag. Belangrijk hierbij is dat het voor een ieder duidelijk wordt wat er bedoeld wordt met vraaggericht werken en wat de gevolgen hiervan zijn. Wanneer er met het hele team gepraat wordt, wordt het voor een ieder duidelijk hoe de meningen in het team verdeeld zijn over vraaggericht werken. Wij denken dat het haalbaar is om tijdens een teamdag, werkbespreking of teambegeleiding hierover te praten. De medewerkers geven aan gemotiveerd te zijn en zijn benieuwd naar de aandachtspunten. Een keer in de maand vindt er een werkbespreking of teambegeleiding plaats. Wanneer de medewerkers gemotiveerd zijn en er voldoende besprekingen zijn, denken wij dat vraaggericht werken besproken kan worden. Er zijn geen financiële kosten aan verbonden.

Aandachtspunt 2:

Zoals wij in hoofdstuk 3 en 5 beschreven hebben wordt er in het begin van de plaatsing van een jongere niet of nauwelijks met ouders/verzorgers over de samenwerking gesproken. Wij vinden dit een aandachtspunt. Wanneer er met ouders/verzorgers gesproken wordt over de samenwerking zet je als werker een basis neer voor de samenwerking. Ouders/verzorgers weten dan wat ze kunnen verwachten. Tevens kunnen er in het begin afspraken gemaakt worden over de samenwerking. Er kan besproken worden hoe vaak de ouders/verzorgers met de pedagogisch medewerkers contact hebben, waar dit contact plaats vindt, of er een belafpraak is tussen beide en wie bijvoorbeeld naar school gaat en contact met school en/of sportinstituut onderhoudt. Wij raden het aan om deze afspraken met ouders/verzorgers tijdens het opnamegesprek te maken. Wij vinden dit, omdat tijdens het kennismakingsgesprek het nog niet zeker is of de jongere op de leefgroep komt wonen. Tevens zijn wij van mening dat tijdens het opnamegesprek de wederzijdse verwachtingen van de samenwerking worden uitgesproken. Wanneer hier over gepraat wordt weten beide partijen wat zij aan elkaar hebben en kunnen irreële verwachtingen misschien weggenomen worden. Wij denken dat deze aanbevelingen haalbaar zijn. Er is nu ook een opnamegesprek. Wij denken dat het niet veel moeite kost om de afspraken in dit gesprek te maken.

Wel moet er eerst in een teamvergadering besproken worden welke afspraken het team belangrijk vindt op het gebied van de samenwerking. Wanneer dit duidelijk is kan dit op

papier gezet worden bij het lijstje van het opnamegesprek. Wanneer dit op het lijstje staat is de kans kleiner dat deze afspraken vergeten worden te maken. Wij denken dat dit haalbaar is wanneer het team zich hiervan bewust is.

Aandachtspunt 3:

Een ander aandachtspunt dat naar voren gekomen is uit hoofdstuk 3 en 4 is dat ouders/verzorgers niet altijd aanwezig zijn bij het kennismakingsgesprek, opnamegesprek, behandelplannen en evaluatiebesprekingen. Wanneer ouders/verzorgers niet aanwezig zijn bij het kennismakingsgesprek, missen zij een stukje informatie over de leefgroep. Een goede indruk over de leefgroep kan dan ontbreken bij de ouder/verzorger. Dit zelfde geldt voor het opnamegesprek. Tevens bevelen wij hierbij aan zoals bij het vorige punt beschreven is, dat in dit gesprek over de samenwerking gepraat wordt. Wanneer ouders/verzorgers hier niet bij aanwezig zijn, ontbreekt dit. Wij vinden het dan van belang dat er zo snel mogelijk een gesprek wordt gemaakt met ouders/verzorgers om over de samenwerking te praten. Wanneer ouders/verzorgers niet bij behandelplannen en evaluatiebesprekingen aanwezig zijn, kunnen zij niet meepraten met het hulpverleningsplan van hun kind. Dit is echter wel een aandachtspunt van de stichting. Wanneer ouders/verzorgers door verschillende redenen niet bij een gesprek aanwezig kunnen zijn, vinden wij het belangrijk dat er gekeken wordt hoe dit komt en of er een andere mogelijkheid is. De pedagogisch medewerkers kunnen het gesprek misschien voeren bij de ouders/verzorgers thuis of op een neutraal terrein. Wij vinden het belangrijk dat de ouders/verzorgers de kans krijgen om mee te praten in het hulpverleningsproces. Wij denken dat het haalbaar kan zijn om een oplossing te vinden om gesprekken ergens anders te voeren. De medewerkers noemen zelf in de interviews dat er gekeken kan worden of het bij de ouders / verzorgers thuis kan of op een neutrale plek. Wij denken dat het niet altijd haalbaar is dat de pedagogisch medewerker bij de ouders/verzorgers thuis op bezoek gaat. Ten eerste moeten ouders/verzorgers hiermee akkoord zijn. Ten tweede moet de pedagogisch medewerker het wel zien zitten om bij de ouders/verzorgers thuis een gesprek te voeren. Tevens kunnen wij ons voorstellen dat het roostertechnisch niet altijd past. Wanneer een pedagogisch medewerker op huisbezoek is, moet er een andere pedagogisch medewerker op de groep zijn, dit kan niet altijd lukken. Het team kan wel streven naar een andere oplossing.

Aandachtspunt 4:

De problematiek van ouders/verzorgers is van invloed op de samenwerking. Dit is naar voren gekomen uit hoofdstuk 4 en 5. Wij vinden dat dit een aandachtspunt voor de medewerkers is, omdat de problematiek op verschillende manieren van invloed is op de samenwerking. Wij vinden dat de medewerkers zich hiervan bewust moeten zijn. Door de problematiek kan het zijn dat ouders/verzorgers minder betrokken zijn bij het hulpverleningsproces van hun kind, waardoor de samenwerking met ouders/verzorgers beïnvloed wordt. Wanneer de betrokkenheid van ouders/verzorgers zo nihil is, dat dit het hulpverleningsproces negatief beïnvloedt, raden wij aan dit bespreekbaar te maken met ouders/verzorgers. Anderzijds vinden wij dat je als medewerker een ouder/verzorger niet onder druk moet zetten. Belangrijk is hierbij dat er afspraken gemaakt worden over de mate van betrokkenheid.

De problematiek kan ervoor zorgen dat ouders/verzorgers niet naar de leefgroep kunnen komen, hierdoor is er minder persoonlijk contact met ouders/verzorgers. Bij dit punt geldt naar onze mening hetzelfde als bij aandachtspunt 3. Wij denken dat er dan gekeken kan worden naar een andere mogelijkheid, zodat ouders/verzorgers bij de gesprekken

aanwezig kunnen zijn. Tevens lijdt de problematiek ertoe dat elke ouder/verzorger een andere aanpak nodig heeft. De medewerkers geven aan dat zij niet altijd weten hoe zij met die problematiek moeten omgaan. Wij raden de medewerkers aan om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Wij denken dan aan een teamochtend of middag dat in het teken staat van de invloed van de problematiek van ouders/verzorgers en hoe je daar als werker mee omgaat. De medewerkers kunnen dan van elkaar horen hoe zij hiermee omgaan en kunnen hierdoor ideeën opdoen. Tevens denken wij dat het team over de problematiek deskundigheidsbevordering nodig heeft. Wij denken dat het raadzaam is dat de medewerkers een cursus volgen over hoe zij kunnen omgaan met de problematiek. Wij vinden dit, omdat meerdere medewerkers aangeven dat zij niet altijd weten hoe zij hiermee moeten omgaan. Wij denken dat het haalbaar is om de betrokkenheid van ouders/verzorgers bespreekbaar te maken, omdat dat nu ook gebeurt op de leefgroep. Een teamochtend of teamdag houden over de problematiek van ouders/verzorgers is naar onze mening tevens haalbaar. Wanneer de medewerkers motivatie hebben om de problematiek te bespreken, moet dit volgens ons lukken. Een teamdag of teamochtend zijn voor dit soort zaken bedoeld. Wij kunnen niet zeggen of het haalbaar is om een cursus te volgen. Wij weten dat er binnen de stichting mogelijkheden zijn om een cursus te volgen met het doel dat de deskundigheid wordt bevorderd. Wij weten niet wat de financiële mogelijkheden zijn en hoeveel een cursus kost. Dit zou dan door de regiomanager van de leefgroep uitgezocht kunnen worden. Misschien kunnen de behandelcoördinator of regiomanager meer deskundigheid geven aan het team over de problematiek van ouders/verzorgers.

Aandachtspunt 5:

Er heerst onduidelijkheid over het mentorschap. Wij raden het team aan, om hier met elkaar over te praten voor welke zaken er met de mentor gesproken kan worden en voor welke zaken er met alle medewerkers gesproken kan worden. Het is dan verstandig dat dit op papier komt of in een informatieboekje, zodat ouders/verzorgers dit kunnen nalezen. Wanneer dit niet duidelijk in het team is, denken wij dat het zo zou kunnen zijn dat het niet duidelijk is voor ouders/verzorgers, waar door er misverstanden kunnen ontstaan. Drie keer in de maand is er een methodiekvergadering. De vergadering is er voor bestemd om over de methodiek te praten. Het praten over het mentorschap en afspraken maken hierover kan dus in deze vergadering besproken worden. Wij denken dat dit haalbaar is, wanneer de medewerkers het nut ervan inzien dat het besproken moet worden.

Aandachtspunt 6:

In hoofdstuk 5 beschrijven wij dat er niet gesproken wordt over de verwachtingen van ouders/verzorgers en hulpverleners. Wij denken dat deze verwachtingen uitgesproken kunnen worden in het opnamegesprek. Dit beschrijven wij tevens in aandachtspunt drie. Doordat er over de verwachtingen gesproken wordt, kunnen irreële verwachtingen misschien uitgesproken worden. Het kan voor ouders/verzorgers duidelijker worden wat van hen verwacht wordt. Wij denken dat dit haalbaar is, wanneer het team zich hiervan bewust is. Wel denken wij dat er eerst met het team besproken moet worden wat een ieder van de samenwerking verwacht. Zoals we eerder beschreven hebben, verschilt dit. Wanneer de verwachtingen in het team duidelijk zijn, kunnen deze uitgedragen worden naar de ouders/verzorgers. Als dit gebeurt, is dit aanbevelingspunt volgens ons haalbaar.

Aandachtspunt 7:

Gedurende ons onderzoek komt naar voren dat afspraken niet helder of onduidelijk zijn voor betrokken partijen. Dit kan gaan om verschillende afspraken. Allereerst gaat het om afspraken binnen de leefgroep die niet duidelijk zijn voor ouders/verzorgers. Wij denken dat dit kan komen doordat ouders/verzorgers geen beeld kunnen vormen van de leefgroep. Wij denken dat het hierbij handig is als er een informatieboekje komt voor ouders/verzorgers waarin alle regels en afspraken die gelden op de leefgroep vermeld worden. Zo kunnen ouders/verzorgers afspraken van de groep nalezen. Ons product wordt een informatieboekje, dus het maken ervan is haalbaar. Wij denken dat de afspraken duidelijker worden door dit informatieboekje, maar dat een boekje er niet voor zorgt dat alle onduidelijkheden verdwijnen.

Ten tweede kan het gaan om individuele afspraken die binnen het team niet helder of onduidelijk zijn, waardoor er naar ouders/verzorgers onduidelijkheid bestaat. Wij denken dat die onduidelijkheid weggenomen kan worden door voor elke jongere een afsprakenlijstje te maken die in zijn of haar persoonlijke map komt. Wanneer een pedagogisch medewerker twijfelt over een afspraak kan dit lijstje erbij worden genomen. Wanneer er afspraken bij komen of veranderen, vinden wij het belangrijk dat deze afspraken in een methodiekvergadering benoemd worden. Zo weten de meeste teamleden er al van. Wij denken dat het maken van een lijstje haalbaar is, als iemand van het team hiervoor de opdracht krijgt en er mee aan de slag gaat. Wanneer dit niet gebeurt zou het kunnen zijn dat het door drukte en andere dingen blijft liggen. Een lijstje kan een hulpmiddel zijn om de afspraken duidelijk op papier te zetten, wij denken dat een lijstje niet alle onduidelijkheden wegneemt. De onduidelijkheden liggen naar onze mening aan meerdere factoren.

Aandachtspunt 8:

Ouders/verzorgers worden niet altijd op de hoogte gesteld over zaken die met hun kind te maken hebben. Door drukte worden deze dingen soms vergeten. De medewerkers hebben een actieschriftje waarin belangrijke dingen staan die gedaan moeten worden. Wij raden aan om dit schriftje goed bij te houden en dingen erin te noteren. Tevens zou het kunnen helpen wanneer de mentor een keer in de week de rapportages van de jongere bekijkt en kijkt of er belangrijke dingen met de jongere aan de hand zijn. De mentor kan dan in de gaten houden of ouders/verzorgers gebeld zijn en dit anders alsnog doen. Het zou zo kunnen zijn dat ouders en hulpverleners een keer in de week of twee wekelijks een belcontact hebben, waardoor ouders/verzorgers op de hoogte blijven en waardoor de samenwerking kan worden versterkt. Tevens kan het zo zijn dat de mentor eens in de drie maanden een gesprek voert met de ouders/verzorgers. Hierbij kunnen doelen van het kind worden geëvalueerd, maar het gesprek is tevens bedoeld om elkaar op de hoogte te houden. De samenwerking zou tijdens deze gesprekken tevens geëvalueerd kunnen worden. Het wekelijks in de gaten houden van de jongeren door de mentor, kan volgens ons haalbaar zijn, wanneer het niet hectisch is op de groep. Dit neemt niet veel tijd in beslag, waardoor dit haalbaar kan zijn. Het belcontact is naar ons idee haalbaar, omdat dit nu tevens bij sommige ouders/verzorgers gebeurt. Het helpt als er hierbij een vaste dag wordt afgesproken met de ouders/verzorgers. Alle medewerkers kunnen dan naar de ouders/verzorgers bellen.

Wij vinden het moeilijk in te schatten of de gesprekken eens per drie maanden haalbaar zijn qua tijd, omdat wij niet in de agenda's van de medewerkers kunnen kijken. Dit zou door de medewerkers beslist kunnen worden.

Aandachtspunt 9:

Er moet een goede afstemming zijn over hoe jongeren benaderd worden op de groep, zodat de ouders/verzorgers hier handvaten uit kunnen halen, wanneer zij hieraan behoefte hebben. Wij hebben dit beschreven in hoofdstuk 5. Wij denken dat die afstemming er kan zijn als ouders/verzorgers bij de behandelbesprekingen van hun kind aanwezig zijn. In deze besprekingen wordt beschreven hoe de jongere aan een doel gaat werken. Tevens denken wij dat het goed is, dat de pedagogisch medewerkers benoemen aan ouders/verzorgers wat zij zouden doen, als een ouders/verzorger met een probleem komt.

Hoofdstuk 7. Conclusie

In de conclusie komen wij terug op de probleemstelling en doelstelling, die wij voor dit project gekozen hebben. Wij zullen naar aanleiding van onze bevindingen, indrukken en analyses een antwoord geven op de probleemstelling. Ook zullen wij in dit stuk toelichten of wij onze doelstelling hebben behaald.

Hieronder beschrijven wij onze probleemstelling:

Hoe geven de hulpverleners vorm aan samenwerking met ouders/verzorgers in de praktijk met betrekking tot vraaggericht werken bij leefgroep Savornin Lohmanlaan en kunnen wij handvatten geven om de samenwerking te verbeteren?

Het contact tussen hulpverleners en ouders/verzorgers op de Savornin Lohmanlaan verloopt voor het grootste gedeelte telefonisch. Daarnaast is er tijdens gesprekken persoonlijk contact. De mate hiervan verschilt per ouder/verzorger. Op dit moment is er in Stichting de Lindenhof en dus ook bij leefgroep de Savornin Lohmanlaan de invoering van vraaggericht werken. Door de invoering van vraaggericht werken verandert het een en ander qua samenwerking met ouders/verzorgers. Dit geven wij aan in het productverslag.

Er wordt door de medewerkers aangegeven dat de samenwerking met ouders/verzorgers per ouder verschilt. Redenen die hiervoor gegeven worden zijn de verschillende problematiek en betrokkenheid van ouders/verzorgers. Wanneer de samenwerking goed verloopt, komt dit doordat er duidelijke afspraken zijn en doordat deze afspraken nagekomen worden. Afspraken die gemaakt worden zijn bijvoorbeeld bel of bezoekaafspraken. Wanneer de samenwerking goed verloopt zijn ouders/verzorgers ook betrokken.

Wanneer de samenwerking niet goed verloopt, komt dit mede doordat afspraken niet duidelijk zijn. Ze zijn niet altijd duidelijk opgesteld en worden niet altijd nagekomen. Daarnaast zijn ouders dan ook vaak niet betrokken. De medewerkers zouden dit graag beter zien. De problematiek van ouders/verzorgers heeft invloed op de samenwerking. Door ons onderzoek hebben wij handvatten kunnen geven om de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners te verbeteren. Deze handvatten staan beschreven in hoofdstuk 6. Vanuit deze handvatten zijn we tot ons product gekomen, een informatieboekje voor ouders.

Vanuit onze probleemstelling zijn we tot de volgende doelstelling gekomen:

Het in kaart brengen van de oudercontacten met de medewerkers van Stichting de Lindenhof, leefgroep de Savornin Lohmanlaan en het bieden van handvatten aan de medewerkers om de contacten tussen ouders / verzorgers en de medewerkers te verbeteren.

We hebben de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners op verschillende manieren onderzocht. Zo hebben we gekeken wat er goed gaat, wat niet, wat er beter kan, en hoe de gewenste situatie is. Zo hebben we de samenwerking duidelijk in kaart kunnen brengen. Door dat we de samenwerking in kaart hebben gebracht, hebben we ook aandachtspunten opgesteld. Vanuit deze aandachtspunten hebben we handvatten geformuleerd. Daarmee is onze doelstelling behaald.

Hoofdstuk 8. Verantwoording

Keuze probleemstelling en doelstelling:

De keuze voor onze probleem en doelstelling hebben wij ook in het startdocument al beschreven. Wij zijn tot deze probleemstelling gekomen door ons gesprek met de regiomanager en een medewerker van de Savornin Lohmanlaan. Uit dit gesprek kwam naar voren dat de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners niet optimaal is en dat deze verbeterd kan worden, ook met het oog op vraaggericht werken. Onze doelstelling kwam voort uit onze probleemstelling en wij hebben ons dus ook het doel gesteld om de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners in kaart te brengen en handvaten te geven om de samenwerking duidelijker en beter te maken.

Keuze voor interviews:

Bij onze opzet van het project hebben wij de keuze gemaakt om alle medewerkers van de Savornin Lohmanlaan, de regiomanager en de behandelcoördinator te interviewen. Wij hebben hiervoor gekozen omdat we dachten dat we op deze manier een volledig beeld van de Lohmanlaan zouden krijgen en wij alle meningen over samenwerken en vraaggericht werken zouden horen. Wij hebben interviews boven enquêtes verkozen omdat we hierbij konden doorvragen en dus meer meningen konden horen. De medewerkers konden hun eigen ideeën en verhaal kwijt. Helaas hebben we een van de medewerkers niet kunnen interviewen vanwege langdurig ziek zijn.

Keuze voor het veranderen/verplaatsen/weglaten van deelvragen:

Enkele deelvragen hebben wij tijdens het maken van ons productverslag weggehaald. Bij het beantwoorden van de deelvragen kwamen wij er achter dat 2 vragen door ons in twee hoofdstukken geplaatst waren. We hebben bij beide gekeken wat de juist opzet was en bij het andere hoofdstuk hebben we de vraag weggehaald. De deelvraag over de rol van de plaatser bij de verschillende plaatsingen als het gaat om de samenwerking sloot niet aan op onze probleemstelling en hebben we daarom ook weggelaten.

Daarnaast hebben we in vraag 4.1 het woord contact veranderd in samenwerking.

Vraag 5.3 hebben wij toegevoegd. Tijdens het onderzoek kwamen wij erachter dat de verwachtingen van ouders/verzorgers en hulpverleners erg belangrijk is voor de samenwerking. Daarom hebben wij deze vraag nog toegevoegd.

Vraag 5.5 hebben we gesplitst. De vraag was: Waar ligt de grens bij vraaggericht werken bij een vrijwillige plaatsing en wat zijn de gevolgen van vraaggericht werken voor de structuur. Door deze vraag op te splitsen sloten de deelvragen beter bij het hoofdstuk aan. Het tweede deel van de vraag (de gevolgen van vraaggericht werken voor de structuur van de Lohmanlaan) hebben we bij hoofdstuk 2 gezet omdat we vonden dat deze meer bij de Lohmanlaan hoorde als bij samenwerking.

Keuze voor het verplaatsen/samenvoegen van hoofdstukken:

In de opbouw van ons productverslag hebben we qua hoofdstukken twee veranderingen aan gebracht. We hebben hoofdstuk 4 en 5 (de samenwerking en de ouders/verzorgers van jongere) omgedraaid. We vonden dit een betere opbouw, omdat je dan eerst alle voorinformatie hebt. Wanneer je al over de samenwerking begint zonder dat je iets weet over ouders/verzorgers dan komt de informatie niet goed over.

Daarnaast hebben we hoofdstuk 6 en 7 (knelpunten en handvaten) samengevoegd tot een hoofdstuk: Aandachtspunten en aanbevelingen. Dit hebben wij gedaan omdat het veel overzichtelijker was en je beter koppelingen kunt maken. Zo hebben we alle aandachtspunten en handvaten, plus de haalbaarheid in een hoofdstuk staan.

9. Product

Vanuit onze aandachtspunten en aanbevelingen kregen wij een aantal ideeën voor een product:

- Een evaluatieformulier waarin de samenwerking tussen ouders/verzorgers en hulpverleners tussentijds geëvalueerd wordt. In dit evaluatieformulier worden punten beschreven die betrekking hebben op de samenwerking. Het evaluatieformulier is tevens een idee van een medewerkster.
- Een handleiding met betrekking op de samenwerking, Hierin worden uitgangspunten beschreven over hoe de samenwerking eruit kan gaan zien en welke punten aandacht behoeven.
- Een boekje gericht op ouders. In dit boekje worden regels, afspraken en het doel van de leefgroep uitgewerkt waardoor er meer duidelijkheid ontstaat voor ouders.
- Een nieuw opnameformulier met aandacht voor samenwerking. Hierin worden zaken benoemd die bij de start aandacht behoeven met betrekking tot de samenwerking.
- Een teamochtend waarin een gezamenlijk uitgangspunt voor vraaggericht werken wordt gesteld, gezamenlijke uitgangspunten met betrekking tot de samenwerking met ouders/verzorgers en een gezamenlijk uitgangspunt over wat er aan de orde moet komen in de kennismaking/gesprekken.
- Een cursus voor deskundigheidsbevordering (bijvoorbeeld hoe om te gaan met de problematiek van ouders.

Tijdens ons onderzoek bleek dat er bij de ouders/verzorgers nog veel onduidelijkheid ligt. Daarnaast bleek dat de verwachtingen en afspraken niet uitgesproken zijn. Daarom hebben wij in samenspraak met de regiomanager besloten om een informatieboekje voor ouders te maken. In dit informatieboekje zullen de leefgroep, afspraken, verwachtingen centraal staan. Wij hebben in het boekje ruimte gemaakt om aantekeningen te maken zodat afspraken en verwachtingen helder en duidelijk opgesteld staan en ouders/verzorgers daar hun ding kwijt kunnen.

In het product hebben wij een aantal aanbevelingen samengevoegd. Wij verwachten dat door deze informatiebrochure er een betere basis van de samenwerking ontstaat. Door middel van dit boekje kunnen onderwerpen bespreekbaar worden gemaakt. Wij hopen dat hierdoor de ouders/verzorgers meer duidelijkheid krijgen over de leefgroep en dat ook afspraken en gesprekken meer helder zijn. Voor de medewerkers is dit boekje nuttig omdat hierdoor dingen op papier staan. Daarnaast is het een makkelijkere opening voor een gesprek.

Wij willen ons product in gaan voeren door een aantal verschillende stappen.

Stap 1: Wij presenteren het boekje en ons verslag aan de medewerkers van de Savornin Lohmanlaan.

Stap 2: Wij gaan met medewerkers in gesprek over de informatiebrochure

Stap 3: Medewerkers gaan samen in gesprek gaan over de aanbevelingen die wij ze hebben aangereikt en over het boekje. Daarnaast moeten de medewerkers ook in gesprek gaan over hun visie over vraaggericht werken, de rol van de mentor en de verwachtingen qua samenwerking met ouders/verzorgers.

Stap 4: Wij gaan met medewerkers in gesprek over hun mening over de brochure en hun uitgangspunten. Wanneer nodig kunnen wij eventueel aanpassingen doen in samenspraak met de medewerkers.

Stap 5: Het boekje invoeren. Het boekje kan bij het opnamegesprek van een nieuwe jongere aangereikt en uitgelegd worden aan ouders/verzorgers door de medewerkers. Wanneer mogelijk kunnen de boekjes ook aan de ouders/verzorgers van de jongeren die al langer geplaatst zijn worden uitgereikt.

Stap 6: Evaluatie. Na een half jaar zal er een evaluatie zijn of het boekje inderdaad voldoet aan onze verwachtingen, wat het opbrengt en wat er misschien veranderd kan worden.

Onze verwachting van het product is, dat er in ieder geval door de medewerkers opnieuw gekeken wordt naar de samenwerking. We denken dat ouders / verzorgers het in zullen kijken en een beter beeld krijgen van de leefgroep en de samenwerking. Tevens verwachten wij dat ouders/verzorgers die betrokken zijn bij hun kind gebruik zullen maken van de brochure. Wij denken dat door bovenstaande de samenwerking met ouders/verzorgers verbeterd wordt. Ook denken wij dat dit boekje en de afspraken die gemaakt worden met ouders/verzorgers leidt dat er meer vraaggericht gewerkt wordt.

Wij verwachten niet dat alle ouders/verzorgers gebruik zullen maken van de informatiebrochure. Dit omdat niet alle ouders/verzorgers even betrokken zijn en de betrokkenheid van ouders/verzorgers met meerdere factoren te maken heeft.

Als laatste willen wij vermelden dat dit boekje niet alleen ervoor zorgt dat de samenwerking meer en beter gaat verlopen. Onze andere aanbevelingen zouden hierbij kunnen helpen.

Hoofdstuk 10. Literatuurlijst

Boeken:

Auteur	Welling, M.
Titel	Vraaggericht werken in jeugdhulpverlening
Uitgever	Uitgeverij Lemma
Jaar van uitgave	2002

Internet:

Naam internetsite	Stichting Lindenhof
URL site	www.lindenhof.nl

Naam internetsite	justitie
URL site	http://www.justitie.nl/publiek/familie_en_gezin/kinderbescherming/ondertoezichtstelling/index.asp

Naam internetsite	Link, intranet lindenhof, organisatie, missie, visie
URL site	www.lindenhof.nl

Naam internetsite	Balans in beweging, Nagy
URL site	www.geocities.com

Nota's:

Auteur	onbekend
Jaar van Uitgave	2004
Titel Nota	Overzicht zorgaanbod in modules

Naam instelling	Stichting de Lindenhof
-----------------	------------------------

Auteur	onbekend
Jaar van uitgave	2005
Titel Nota	Conceptvoorstel gedragscode
Naam instelling	Stichting de Lindenhof

Auteur	onbekend
Jaar van uitgave	2005
Titel nota	Uitwerking notitie zorgcoördinatie
Naam instelling	Stichting de Lindenhof

Auteur	van Haren,K. Knijnenburg Y.
Jaar van uitgave	2004
Titel nota	Hulpverleningsroute residentieel
Naam instelling	Stichting de Lindenhof

Auteur	onbekend
Jaar van uitgave	2003
Titel nota	Protocol Savornin Lohmanlaan, Mentorschap en de taken die erbij horen
Naam instelling	Stichting de Lindenhof

Auteur	Ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport
Jaar van uitgave	onbekend
Titel nota	Protocol Savornin Lohmanlaan, Opname jongeren
Naam instelling	Stichting de Lindenhof

Auteur	Ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport
--------	--

Jaar van uitgave	2003
Titel nota	Wet op de jeugdzorg
Naam instelling	Ministerie van volksgezondheid,welzijn en sport

.

Hoofdstuk 11. Nawoord

Tijdens dit project hebben we met veel plezier en enthousiasme gewerkt. We hopen dat we de medewerkers na het lezen van dit productverslag een duidelijk beeld hebben kunnen geven over de samenwerking met ouders/verzorgers en hoe deze verbeterd kan worden. We hebben sommige uitgangspunten verwerkt tot een informatieboekje voor ouders/verzorgers zodat er voor hen ook meer duidelijkheid komt over de samenwerking.

Na een aantal positieve samenwerkingen in andere projecten hebben wij besloten om samen af te studeren. Al vlot kwamen wij op het idee een onderzoek te doen bij Stichting de Lindenhof. Wanneer de samenwerking niet zo soepel zou zijn verlopen zouden we samen niet op deze manier ons product en productverslag hebben kunnen neerzetten.

Mede dankzij een aantal personen hebben wij dit project kunnen bewerkstelligen. Allereerst gaat onze dank uit naar Stichting de Lindenhof en dan in het bijzonder de Savornin Lohmanlaan die ons deze opdracht gegeven hebben. Ten tweede gaat er veel dank uit naar de medewerkers, regiomanager en behandelcoördinator van de Savornin Lohmanlaan die allemaal erg bereidwillig en gemotiveerd waren. Wij hebben bij allemaal een interview mogen afnemen waardoor ons beeld over de Lohmanlaan, vraaggericht werken en de samenwerking verbreed is. Door de samenwerking met de medewerkers hebben wij veel motivatie, energie en stimulans gekregen. Zonder hun medewerking hadden we dit project niet kunnen uitvoeren. In het bijzonder willen wij nog Tineke Franssen en Anna van Deventer noemen die ons naast het geven van interviews ook erg geholpen hebben met het vormen van een probleem en doelstelling en het geven van informatie.

Verder gaat onze dank uit naar Mieke de Reus en Sonny Badal die ons vanuit school begeleid hebben en Caroline van der Donk die met haar frisse blik ons goede en duidelijke ideeën heeft gegeven over de vorm van ons product.

Dewi Eijsberg en Daphne Marijt, SPH klas 4c, Haagsche Hogeschool.

Bijlagen

*Samenwerking met ouders bij stichting de Lindenhof,
leefgroep de Savornin Lohmanlaan*

LINDENHOF

Schrijvers: Dewi Eijsberg, Daphne Marijt
Sociaal pedagogische hulpverlening VT
April 2005
Instelling: Stichting de Lindenhof
Eerste beoordelaar: Mieke de Reus
Tweede beoordelaar: Sonny Badal

Bijlage 1

Wij zijn Dewi en Daphne,

Zoals u waarschijnlijk al weet, zijn wij bezig met ons afstudeerproject op leefgroep de Savornin Lohmanlaan.

Het onderwerp van ons project is de samenwerking tussen ouders en hulpverleners op de Savornin Lohmanlaan.

Hierover willen wij graag wat vragen stellen. Wij interviewen alle pedagogisch medewerkers van de Savornin Lohmanlaan en zo mogelijk de regiomanager en de behandelcoördinator

Wij stellen u wat vragen en u heeft de ruimte om dingen toe te voegen als u dat wilt.

Wij stellen u medewerking zeer op prijs. We hopen dat dit een geslaagd project wordt!

Met vriendelijke groet,

Dewi Eijsberg en Daphne Marijt

Samenwerking Ouder / verzorgers en Hulpverleners

- *Hoe wordt er contact met een ouder / verzorger gelegd als een jongere op de leefgroep komt wonen?*
- *Wordt er in het begin van de plaatsing van een jongere concrete afspraken gemaakt met ouders / verzorgers en de pedagogisch medewerkers?*
- *Bent u tevreden hierover? Wat gaat er volgens u goed en wat kan volgens u beter? En op welke manier?*
- *Hoe verloopt het contact tussen ouders / verzorgers en de pedagogisch medewerker in het algemeen? Wat gaat er goed? Wat kan anders volgens u*
- *Hoe verloopt het contact tussen ouders / verzorgers en u? Wat gaat er goed? Wat kan anders volgens u?*
- *Op welke manieren vindt er contact plaats tussen ouders / verzorgers en de hulpverleners op de leefgroep?*
- *Is er een verschil in de samenwerking met ouders / waarvan hun kinderen onder ondertoezicht stelling staan en met ouders die vrijwillig zijn?*
- *Zo ja, wat zijn de verschillen?*
- *Hoe denkt u dat dit komt?*

Verwachtingen

- *Wat zijn de verwachtingen tegen over de ouders met betrekking tot de hulpverlening volgens u van de Lindenhof? Worden deze verwachtingen voldaan?*
- *Wat zijn u verwachtingen tegen over de ouders met betrekking tot de hulpverlening? Worden deze verwachtingen voldaan?*
- *Wat is volgens u de gewenste situatie qua samenwerking met ouders/verzorgers?*

Vraaggerichtwerken

- Wat verstaat u onder vraaggericht werken?
- Waar is de grens volgens u bij vraaggericht werken bij een vrijwillige plaatsing? Past dit in de dagelijkse structuur van de Savornin Lohmanlaan?

Ouders/ verzorgers

- Hoe ziet de problematiek van de ouders / verzorgers van de jongeren die op de leefgroep wonen eruit?
- Heeft deze problematiek volgens u invloed op het onderhouden van contacten met de medewerkers van de leefgroep?
- Denkt u dat de ouders / verzorgers op de hoogte zijn van wat er op de leefgroep gebeurt?
- Denkt u dat de ouders / verzorgers weten met wie zij contact op kunnen nemen op de leefgroep wanneer er iets is?
- Heeft u nog iets toe te voegen aan dit gesprek?

Bijlage 2

INTERVIEWVRAGEN REGIOMANAGER EN BEHANDELCOORDINATOR

Samenwerking Ouder / verzorgers en Hulpverleners

- Wat is de visie/doel van Stichting de Lindenhof als het gaat om de samenwerking met ouders / verzorgers?
- *Hoe wordt er contact met een ouder / verzorger gelegd als een jongere op de leefgroep komt wonen?*
- Wordt er in het begin van de plaatsing van een jongere concrete afspraken gemaakt met ouders / verzorgers en de medewerkers? Zo ja, waarover?
- Bent u tevreden hierover? Wat gaat er volgens u goed en wat kan volgens u beter? En op welke manier? Over welke zaken vindt u dat er afspraken gemaakt zouden moeten worden?
- Wat is de visie/doel van de Savornin Lohmanlaan als het gaat om de samenwerking met ouders/verzorgers?
- *Hoe verloopt de samenwerking tussen ouders / verzorgers en de medewerkers in het algemeen? Wat gaat er goed? Wat kan anders volgens u?*
- *Hoe verloopt de samenwerking tussen ouders / verzorgers en u gedurende de plaatsing? Wat gaat er goed? Wat kan anders volgens u?*
- *Op welke manieren vindt er contact plaats tussen ouders / verzorgers en de hulpverleners op de leefgroep?*
- *Is er een verschil in de samenwerking met ouders/verzorgers waarvan hun kinderen onder ondertoezicht stelling staan en met ouders die vrijwillig zijn?*
- *Zo ja, wat zijn de verschillen?*
- *Hoe denkt u dat dit komt?*
- Welke wettelijke gevolgen heeft een ots voor de hulpverlening op de Savornin Lohmanlaan?
- Welke wettelijke gevolgen heeft een vrijwillige plaatsing voor de hulpverlening op de Savornin Lohmanlaan?
- Wat is de rol van de plaatser bij de verschillende plaatsingen als het gaat om de samenwerking?
- Wat zijn uw wensen tav de samenwerking met ouders?

Verwachtingen

- *Wat zijn de verwachtingen van ouders/verzorgers met betrekking tot de hulpverlening volgens u van de Lindenhof? Wordt aan deze verwachtingen voldaan?*
- *Wat zijn uw verwachtingen ten opzichte van de ouders met betrekking tot de hulpverlening? Wordt aan deze verwachtingen voldaan?*

Vraaggericht werken

- Wat verstaat u onder vraaggericht werken?
- Waar is de grens volgens u bij vraaggericht werken bij een vrijwillige plaatsing? Wat zijn de gevolgen van vraaggericht werken voor de structuur van de Lohmanlaan?

- Waar liggen aandachtspunten met betrekking tot de organisatie van de loymanlaan als het gaat om vraaggericht werken?

Ouders/ verzorgers

- Hoe ziet de problematiek van de ouders / verzorgers van de jongeren die op de leefgroep wonen eruit?
 - Heeft deze problematiek volgens u invloed op het onderhouden van contacten met de medewerkers van de leefgroep?
 - Denkt u dat de ouders / verzorgers op de hoogte zijn van wat er op de leefgroep gebeurt? Zo ja, waarom denk je dat? Zo neen, wat zou beter/anders kunnen?
 - Denkt u dat de ouders / verzorgers weten met wie zij contact op kunnen nemen op de leefgroep wanneer er iets is?
 - Hoort u klachten van ouders/verzorgers met betrekking tot de samenwerking? Zo ja, waarover?
 - Op welke wijze zou u ouders/verzorgers (meer) willen betrekken bij de behandeling van hun kind op de leefgroep?
-
- Heeft u nog iets toe te voegen aan dit gesprek?

Bijlage 3

Mentorschap

Mentor zijn betekent, dat je rechtstreeks aanspreekpunt bent voor de jongere, mw, school, ouders enz. De mentor is de procesbewaker en wel primair verantwoordelijk voor de te maken afspraken, of zorgt ervoor dat anderen dit kunnen doen. De mentor is niet eindverantwoordelijk.

Dat wil zeggen:

1. Dat je goed op de hoogte bent en blijft van de achtergronden van de jongere.
2. Contact onderhoud met de ouders over bepaalde zaken.
3. Verzamelen van informatie van de jongere te aanzien van de verdere behandeling in de leefgroep.
4. Het in samenspraak met de behandelcoördinator maken van rapportages voor werkplan en behandelplanbesprekingen.
5. Het doorspreken van behandelplannen en werkplannen met de jongere.
6. Het regelen van kleding en andere materiële zaken.

Om al de genoemde mentortaken te kunnen uitvoeren, heeft de mentor elke 2 weken een mentorgesprek met de jongere. De gesprekken vinden plaats op het kantoor, zodat er een officieel tintje aanzit en de jongeren leren praten en een eigen inbreng kunnen geven. In deze gesprekken wordt bekeken hoe het met de jongere gaat, aan welke werkpunten wordt gewerkt en of er praktische zaken moeten worden geregeld (tandarts bezoek, zakgeld, e.d) evenals een ander contact met de jongere is het belangrijk dat de mentor duidelijke en concrete taal gebruikt, gebruikt maakt van algemene gesprekstechnieken, gevoelsreflectie geeft wanneer het nodig is en de jongere ruimte geeft om te reageren. Enerzijds zijn mentoren stimulerend en sturend en zorgen ze ervoor dat er gesproken wordt over de werkpunten van de jongeren en over eventuele praktische zaken. Een mentor gesprek duurt gemiddeld een half uur tot een uur en bevat over het algemeen de volgende elementen:

1. Wel en Wee

Mentoren beginnen het gesprek met de vraag hoe het met de jongeren gaat. De mentor kan vragen hoe het in de groep gaat, op school, hoe bezoek van en telefoontjes met ouders (en anderen) verlopen zijn, enz. Mentoren tonen belangstelling en begrip voor hetgeen jongeren vertellen en brengen structuur aan door regelmatig samen te vatten.

2. Punten van de jongere inventariseren

Voordat inhoudelijk wordt ingegaan op werkpunten en afspraken, vragen mentoren de jongeren welke punten zij willen bespreken: 'Heb jij punten waar je het nu over wilt hebben?' De mentor geeft daarna aan wanneer de punten besproken worden, noemt het verdere verloop van het gesprek en schrijft de punten op papier, b.v een mentor gesprek. Door bij het bespreken van de onderdelen in te gaan op de punten die de jongeren heeft ingebracht, vergroot de mentor diens motivatie om actief aan het gesprek deel te nemen.

3. Terugkomen op afspraken van het vorige mentorgesprek

Elk mentorgesprek wordt afgesloten met het maken en noteren van afspraken (zie punt 6) Het is belangrijk dat de mentor hierop terugkomt en kijkt of de afspraken nagekomen zijn en wat het resultaat is. Door telkens terug te komen

op afspraken, wordt de kans groter dat zowel de mentor als de jongere de afspraken nakomt. Bovendien voelen jongeren zich hierdoor serieus genomen en ervaren zij dat afspraken geen “loze” kreten zijn, maar dat hier daadwerkelijk aan gewerkt wordt.

Het kan gebeuren dat mentoren afspraken niet zijn nagekomen. In dat geval bieden mentoren hun excuus aan en leggen uit waarom zij zich niet aan de afspraak hebben gehouden. Door op deze wijze te reageren voelen jongeren zich niet alleen serieus genomen, maar zien ze ook hoe je het beste met zo'n situatie kunt omgaan.

Wanneer een jongere zich niet aan een afspraak heeft gehouden, is het van belang dat de mentor probeert te achterhalen waarom het niet gelukt is. Door een open niet veroordelende houding vergroot de mentor de kans dat de jongere aangeeft waarom hij zich niet aan zijn afspraak heeft gehouden.

Mogelijk heeft de jongere onvoldoende vaardigheden om te doen wat is afgesproken en het is belangrijk dat de mentor dit (nog) een keer oefent.

4. Werkpunten doornemen

Jongeren hebben meestal één of twee werkpunten die gedurende een bepaalde periode extra aandacht behoeven. De mentor neemt de werkpunten met de jongere door en kijkt welke werkpunten gehaald zijn en weggestreept kunnen worden. Wanneer een werkpunt (nog) niet is gehaald, word feedback gegeven op elke stap in de gewenste richting. Voorts gaat de mentor samen met de jongere na hoe het komt dat het punt niet (helemaal) is gehaald. Bij een vaardigheidstekort kan een mentor voorstellen de vaardigheid te oefen. Vervolgens wordt bepaald waar de volgende periode aan gewerkt gaat worden. Door de jongere te betrekken bij het kiezen van de werkpunten, vergroot de mentor de motivatie en het zelfvertrouwen van de jongere. Jongeren willen des te harder aan werkpunten werken wanneer:

- Het om hun eigen werkpunten gaat,
- Ze horen en zien dat er daadwerkelijk iets gaat veranderen,
- Ze merken dat ze invloed uit kunnen oefenen op zichzelf en de omgeving.

5. Praktische punten

Nadat de werkpunten zijn besproken, wordt ingegaan op mogelijke praktische punten, zoals zakgeld, bezoek, telefoontjes, bezoek tandarts, kleding. Mentoren bekijken welke stappen jongeren zelf kunnen ondernemen om bepaalde zaken te kunnen regelen.

6. Afspraken maken en noteren

Aan het einde van het mentorgesprek worden de verschillende afspraken genoteerd. Jongeren die zelf kunnen schrijven, doen dit zelf. Afspraken worden bij voorkeur in een eigen agenda opgeschreven. De groepsleider noteert de zaken die voor collega's en het volgende mentorgesprek van belang zijn.

Bijlage 4

Hulpverleningsroute Residentieel Stichting Lindenhof

Versie: December 2004

§1. Inleiding

Het afgelopen jaar is er door verschillende mensen binnen de organisatie hard gewerkt aan de cliëntregistratie en de hulpverleningsroute op LINK. In opdracht van het Management Team zijn wij aan de slag gegaan met een hulpverleningsroute voor alle residentiele projecten

De termijnen die hierbij zullen worden gesteld zijn gebaseerd op de termijnen zoals die voorkomen in de Wet op de jeugdhulpverlening.

Vaak kom je er al werkende pas achter waar verbeterpunten liggen.

We realiseren ons dat het vooral in het begin een grote tijdsinvestering van iedereen zal vragen. We vertrouwen er op dat het op termijn vooral veel zal opleveren.

In dit stuk maken we gebruik van de volgende afkortingen:

PM = Pedagogisch medewerker

BC = Behandelcoördinator

AK = Administratieve Kracht

HVP = Hulpverleningsplan

§ 2. Wat gaan we invullen?

Tijdens het hulpverleningsproces zullen de volgende formulieren worden ingevuld:

1. Gedragsbeschrijving dagelijkse routine
2. Competentieanalyse
3. Hulpverleningsplan
4. Tussentijdse evaluatie
5. Eindevaluatie
6. Hulpformulieren

Hieronder wordt de hulpverleningsroute aan de hand van deze formulieren toegelicht. Per formulier is uitgewerkt wie wat doet en waar de formulieren uiteindelijk worden opgeborgen. Er is vanaf nu sprake van drie soorten dossier:

- LINK dossier
- Hoofddossier
- Project dossier

In onderstaand overzicht vind je tevens waar welk formulier moet worden opgeborgen.

§ 2.1 Kennismakingsgesprek

De opname van een jeugdige (in dit voorbeeld Jantje Pronk) in een module start met een kennismakingsgesprek. Dit met als doel kennismaking van alle betrokkenen met elkaar en het bespreken van hulpvragen en daaraan verbonden doelen. Jeugdige, ouders, plaatser, pedagogisch medewerker en de behandelcoördinator zijn hierbij aanwezig.

1.	BC stuurt mail naar AK "verstuur brief 1a , 1b en 1c en "naam jeugdige", "datum", "tijd", "locatie" en "aanwezigen"
2.	AK verstuurt brieven, print uit en bergt op in hoofddossier.
3.	BC en PM voeren kennismakingsgesprek.

De BC bespreekt met de pedagogisch medewerkers van de module op welke wijze en door wie het kennismakingsgesprek zal worden uitgewerkt.

§ 2.2 Gedragsbeschrijving dagelijkse routine

De gedragsbeschrijving dagelijkse routine wordt ingevuld met als doel informatie te verzamelen t.b.v. het hulpverleningsplan.

1.	Mentor ¹ vult uiterlijk in week 4 de gedragsbeschrijving dagelijkse routine in op LINK.
2.	Mentor bespreekt uiterlijk in week 4 de gedragsbeschrijving dagelijkse routine met de jeugdige.
3.	Mentor stuurt mail naar BC “gedragsbeschrijving dagelijkse routine Jantje Pronk” gereed.
4.	BC stelt definitief vast
5.	BC stuurt mail naar AK “gedragsbeschrijving dagelijkse routine Jantje Pronk gereed”
6.	Ak print uit en bergt op in hoofddossier.

§ 2.3 Competentieanalyse

De competentieanalyse wordt ingevuld met als doel informatie te verzamelen t.b.v. het hulpverleningsplan².

1.	Mentor vult uiterlijk in week 4 de competentieanalyse in op LINK.
2.	Mentor bespreekt uiterlijk in week 4 de competentieanalyse met de jeugdige.
3.	Mentor stuurt mail naar BC “competentieanalyse Jantje Pronk” gereed.
4.	Mentor bespreekt competentie-analyse tijdens de methodiekvergadering ²
5.	BC stelt definitief vast
6.	BC stuurt mail naar AK “competentieanalyse Jantje Pronk gereed”
7.	Ak print uit en bergt op in hoofddossier.

§ 2.4 Hulpverleningsplan

Binnen 5 weken wordt er op grond van de tot dan toe bekende gegevens een hulpverleningsplan opgesteld door de mentor. Om informatie te verzamelen gebruikt de mentor in ieder geval de volgende bronnen:

¹ Waar mentor staat kan ook worden gelezen: gezinshuisouder

² zie ook § 2.4

- de indicatiestelling /aanmeldingsrapportage van de plaatser
- observatie van de jeugdige in de dagelijkse routine (dagrapportage op LINK)
- gesprekken met de jeugdige en/of het cliëntsysteem
- gedragsbeschrijving dagelijkse routine
- competentieanalyse

Er kan eventueel ook gebruik worden gemaakt van hulpformulieren (zie verder § 2.7) Dit gebeurt echter altijd na overleg met de BC.

Het hulpverleningsplan geeft aan waaraan in de module gewerkt gaat worden en is opgesteld in een vaste structuur.

De doelen die worden gesteld zijn **SMARTIE** geformuleerd:

Specifiek

Meetbaar

Aceptabel

Realistisch

Tijdgebonden

Inspirerend

Engagerend

Ook moeten de doelen vanuit de jeugdige worden geformuleerd. Vervolgens moet worden aangegeven welke acties door wie moeten worden ondernomen om de doelen te bereiken. Observatiedoelen worden geformuleerd onder het kopje overige doelen, dit zijn doelen die gelden voor het team pedagogisch medewerkers.

1.	BC plant tijdens kennismakingsgesprek de HVP-bespreking in de zesde week van het verblijf van de jeugdige/kind.
2.	Mentor vult concept-HVP in en plant tijdens welke methodiekvergadering het besproken wordt ³ .
3.	Mentor bereidt bespreken concept-HVP in methodiekvergadering voor, d.w.z. er zijn voldoende exemplaren, HVP en competentieanalyse ⁴ aanwezig.
4.	Mentor bespreekt concept-HVP en competentieanalyse tijdens methodiekvergadering en verwerkt aanpassingen.
5.	Mentor stuurt mail naar BC “concept HVP Jantje Pronk gereed”
6.	BC corrigeert en stuurt eventueel terug naar mentor voor correctie.
7.	Mentor past aan indien nodig.
8.	BC stuurt mail naar AK “verstuur brief 4a,4b en 4c + concept HVP en “naam jeugdige”, “datum”, “tijd”, “locatie” en “aanwezigen”.
9.	Ak verstuurt brieven en concept HVP, print uit en bergt op in hoofddossier.
10.	Mentor bespreekt concept HVP met jeugdige.

³ De inwonend mentoren bespreken het concept hulpverleningsplan met de behandelcoördinator

⁴ zie ook § 2.3

11.	BC en mentor bespreken concept HVP met alle betrokkenen tijdens HVP bespreking
12.	Mentor verwerkt uitkomsten bespreking in concept HVP
13.	Mentor stuurt mail naar BC “ HVP Jantje Pronk gereed”
14.	BC corrigeert en stuurt eventueel terug naar mentor voor correctie
15.	Mentor past aan indien nodig
16.	BC stuurt mail naar AK “ HVP Jantje Pronk gereed”
17.	AK stuurt brief 7a en 7b + HVP + akkoordverklaring, print uit en bergt op in hoofddossier
18.	AK bergt akkoordverklaringen op en stuurt na 4 weken brief 10a en 10b als er verklaringen ontbreken.
19.	AK stuurt mail naar BC “ alle akkoordverklaringen HVP Jantje Pronk binnen”
20.	BC stelt definitief vast
21.	Mentor print HVP uit en bergt op in projectdossier

§ 2.5 Tussentijdse evaluatie

Het doel van de tussentijdse evaluatie is:

- doelen uit het HVP te evalueren en bij te stellen
- besluiten of hulpverlening wordt voortgezet of beëindigd.

De tussentijdse evaluatie vindt uiterlijk 6 maanden na plaatsingsdatum plaats en vervolgens ieder half jaar. Indien het primair proces daar aanleiding toe geeft kan er vaker een tussentijdse evaluatie worden gepland.

Om informatie te verzamelen gebruikt de mentor in ieder geval de volgende bronnen:

- observatie van de cliënt in de dagelijkse routine (dagrapportage op LINK)
- gesprekken met de cliënt en/of het cliëntsysteem;
- competentieanalyse.

Er kan gebruik gemaakt worden van de hulpformulieren (§2.7). Dit echter altijd in overleg met de BC.

1.	BC plant tijdens HVP-bespreking de eerste tussentijdse evaluatiebespreking met alle betrokkenen.
2.	Mentor vult tussentijdse evaluatie in en plant bespreking tijdens methodiekvergadering ⁵ .

⁵ De inwonend mentoren bespreken de concept tussentijdse evaluatie met de behandelcoördinator

3.	Mentor bereidt bespreken tussentijdse evaluatie in methodiekvergadering voor, d.w.z. er zijn voldoende exemplaren tussentijdse evaluatie en competentieanalyse ⁶ aanwezig.
4.	Mentor bespreekt tussentijdse evaluatie en competentieanalyse tijdens methodiekvergadering en verwerkt aanpassingen.
5.	Mentor stuurt mail naar BC “concept tussentijdse evaluatie Jantje Pronk gereed”
6.	BC corrigeert en stuurt eventueel terug naar mentor voor correctie.
7.	Mentor past aan indien nodig.
8.	BC stuurt mail naar AK “verstuur brief 5a, 5b en 5c +concept tussentijdse evaluatie + “naam jeugdige”, “datum”, “tijd”, “locatie” en “aanwezig”
9.	AK verstuurt brieven en concept tussentijdse evaluatie, print uit en bergt op in hoofddossier.
10.	Mentor bespreekt concept tussentijdse evaluatie met jeugdige.
11.	BC en mentor bespreken concept tussentijdse evaluatie met alle betrokkenen tijdens bespreking
12.	Mentor verwerkt uitkomsten bespreking in concept tussentijdse evaluatie
13.	Mentor stuurt mail naar BC “tussentijdse evaluatie Jantje Pronk gereed”
14.	BC corrigeert en stuurt eventueel terug naar mentor voor correctie
15.	Mentor past aan indien nodig.
16.	BC stuurt mail naar AK “tussentijdse evaluatie Jantje Pronk gereed”
17.	AK stuurt brief 8a en 8b en tussentijdse evaluatie en akkoordverklaring, print uit en bergt op in hoofddossier
18.	AK bergt akkoordverklaringen op en stuurt na 4 weken brief 11a en 11b als er verklaringen ontbreken.
19.	AK stuurt mail naar BC “alle akkoordverklaringen tussentijdse evaluatie Jantje Pronk binnen”
20.	BC stelt definitief vast
21.	Mentor print tussentijdse evaluatie uit en bergt op in projectdossier

⁶ zie ook § 2.3

§ 2.6 Eindevaluatie

Uiterlijk 2 weken voordat een jeugdige vertrekt uit een module schrijft de mentor de eindevaluatie. In de eindevaluatie wordt terugkijkend op de plaatsing nagegaan of de doelen uit het hulpverleningsplan en de tussentijdse evaluaties zijn behaald en op welke manier hieraan is gewerkt. Indien een jeugdige naar een andere module of andere zorgaanbieder wordt doorgeplaatst, kunnen in de eindevaluatie doelen en aanbevelingen voor vervolghulpverlening worden opgenomen.

Uiterlijk 2 weken na vertrek van de jeugdige uit de module vindt de eindevaluatiebespreking plaats. Tijdens deze bespreking wordt de eindevaluatie besproken en wordt de hulpverlening met alle betrokkenen gezamenlijk afgesloten.

1.	BC plant zodra einddatum bekend is met alle betrokkenen de eindevaluatiebespreking (uiterlijk 2 weken na beëindigen plaatsing)
2.	Mentor schrijft eindevaluatie
3.	Mentor stuurt mail naar BC “ eindevaluatie Jantje Pronk gereed”.
4.	BC corrigeert en stuurt eventueel terug naar mentor voor correctie
5.	Mentor past aan indien nodig.
6.	BC stuurt mail naar AK “ verstuur brief 6a, 6b, 6c + concept eindevaluatie+ “naam jeugdige”, “datum”, “tijd”, “locatie” en “aanwezigen”.
7.	AK verstuurt brieven + concept eindevaluatie, print uit en bergt op in hoofddossier.
8.	BC bespreekt samen met mentor concept eindevaluatie met alle betrokkenen tijdens de eindevaluatiebespreking
9.	Mentor past eindevaluatie aan n.a.v. bespreking
10.	Mentor stuurt mail naar BC “ eindevaluatie Jantje Pronk gereed”.
11.	BC corrigeert en stuurt eventueel terug voor correctie
12.	Mentor past aan indien nodig.
13.	BC stuurt mail naar AK “ Eindevaluatie Jantje Pronk gereed”
14.	AK verstuurt brief 9a, 9b en 9c en eindevaluatie + akkoordverklaring en print uit en bergt op in hoofddossier
15.	AK bergt akkoordverklaringen op en stuurt na 4 weken brief 12a,12b en 12c als er verklaringen ontbreken.

16.	AK stuurt mail naar BC “ alle akkoordverklaringen eindevaluatie Jantje Pronk binnen”
17.	BC stelt definitief vast

§ 2.7 Hulpformulieren

Hulpformulieren zijn formulieren die kunnen worden ingezet als het primaire proces daar aanleiding toe geeft. Hulpformulieren worden alleen ingezet na overleg met de behandelcoördinator.

Dit kunnen zijn:

- **CBCL** (lijst voor ouders, kan ook worden ingevuld door mentor)
- **YSR** (voor kinderen vanaf 11 jaar)
- **TRF** (voor de leerkracht van het kind)
- **Gedragsbeschrijving dagelijkse routine** (wanneer deze wordt ingezet na het hulpverleningsplan of wanneer er voor wordt gekozen voor om de jeugdige zelf ook een lijst in te vullen)
- **Competentieanalyse** (wanneer er voor wordt gekozen voor om de jeugdige zelf ook een lijst in te vullen)
- **Basisinformatie:**
Dit formulier bevat allerlei vragen over het dagelijkse leven van de jeugdige. Deze informatie kan in categorieën (ontwikkelingstaken) onderverdeeld worden en feitelijke gegevens kunnen onderscheiden worden van de persoonlijke beleving van de jeugdige.
- **Netwerkcirkel:**
Tekening die je helpt om het netwerk van de jeugdige in kaart te brengen
- **VIP-kaart :**
Helpt je om alle personen uit het netwerk van de jeugdige in volgorde van belangrijkheid in kaart te brengen. Borduurt voort op de netwerkcirkel
- **Tijdbalken :**
Tijdbalken zijn een hulpmiddel om snel en systematisch informatie over de geschiedenis van de jeugdige in kaart te brengen over gezin/wonen of school/werk.
- **Doelkaarten :**
Hulpmiddel dat vooral jeugdigen kan helpen om duidelijk te krijgen aan welke doelen zij willen gaan werken.
- **Storende/helpende gedachten :**
Dit formulier kan gebruikt worden voor het beïnvloeden van gedachten en gevoelens.
- **Eventuele zelf opgezette scorelijsten** (bv. plasgedrag of agressie)
- **Evaluatiebrief:** Jongeren schrijven aan de hand van de ontwikkelingstaken een verslag van hun eigen ontwikkeling. Ook geven zij aan of ze het verblijf in de module willen voortzetten en wat daarbij hun doelen voor de komende periode zijn.

Zie documentatie LINK voor meer informatie over deze formulieren. De meeste formulieren kun je ook van LINK uitprinten of downloaden.

Bijlage 5

OPNAME JONGEREN

De voorbereidingen.

- De behandelcoördinator stelt een datum voor een kennismakingsgesprek voor, waar de behandelcoördinator, een pedagogisch medewerker, de plaatser en de jongere bij aanwezig zijn. Zo mogelijk ook de ouders/verzorgers.
- De pedagogisch medewerker die aanwezig is geweest bij het kennismakingsgesprek maakt een verslag en overlegt deze met de behandelcoördinator.

Het kennismakingsgesprek.

Het kennismakingsgesprek bestaat uit een aantal vaste onderdelen. De behandelcoördinator leidt het gesprek en de pedagogisch medewerker vult aan en gaat in op de inhoudelijke vragen van de aanwezigen. Het gesprek ziet er als volgt uit:

- Rondje kennismaking.
- Uitleg en doel van het gesprek.
- Informatie-overdracht leefgroep.
- Huidige woonsituatie.
 - Waar woon je nu?
 - Hoe vind je het daar?
 - Hoe ga je daar om met groepsgenoten?
 - Hoe ga je daar om met regels en afspraken?
- Gezinsamenstelling.
 - Uit welke personen bestaat het gezin waar je uit komt?
 - Hoe is het contact tussen jou en de verschillende gezinsleden?
- Voorgeschiedenis / eerdere hulpverlening.
 - Heb je stressvolle of ingrijpende gebeurtenissen meegemaakt?
 - Welke eerdere vormen van hulpverlening heb je gehad?
 - Hoe lang woon je al niet meer thuis?
- Reden van aanmelding.
 - Wat is de reden dat je hier wil komen wonen?
 - Waarom kan of wil je niet thuis wonen?
- Motivatie, verwachtingen, hulpvraag leefgroep / fasehuis.
 - Wat is je motivatie voor hulp?
 - Wat verwacht je van de begeleiders?
 - Wat is de motivatie van ouders / verzorgers voor opname van jongere?
 - Wat zijn de verwachtingen t.a.v. de begeleiders?
 - Wat zijn je leerpunten?
 - Hoe lang denk je hier te willen wonen?
 - Is er een bepaalde aanpak / manier van omgaan die je prettig vindt?
 - Wat zijn de positieve karaktereigenschappen van jezelf?
- School en/of werk.
 - Wat voor soort opleiding doe je?
 - In welke klas zit je?

- Wie is je contactpersoon, mentor?
- Ben je van school veranderd de afgelopen periode?
- Zo ja, wat was daarvan de reden?
- Hoe gaat het nu op school?
- Hoe is het contact met je medeleerlingen?
- Hoe is het contact met de docenten?

- Vrijtijdsbesteding.
 - Wat zijn je hobby's?
 - Ben je lid van clubs of verenigingen?

- Sociale vaardigheden.
 - Heb je vrienden en wat is de leeftijd?
 - Hoe ga je met je vrienden om?
 - Wat doe je als je met je vrienden bent?

- Gezondheid en verzorging.
 - Heb je lichamelijke klachten (gehad)?
 - Gebruik je medicijnen?
 - Heb je een speciaal dieet?
 - Rook je?

- Sexualiteit.
 - Heb je een vaste vriend of vriendin?
 - Ben je seksueel actief?
 - Heb je seksuele voorlichting gehad?

- Gebruik van genotsmiddellen.
 - Gebruik je alcohol?
 - Gebruik je drugs?

- Financiën en verzekeringen.
 - Wanneer je werkt, moet je 2/3 afdragen.
 - Bij vrijwillige plaatsing: ziektekosten en schoolgeld: ouders
 - Bij voogdij / ots plaatsing: ziektekosten en schoolgeld: Lindenhof
 - Wanneer de jongere studiefinanciëring krijgt, moet het totale bedrag ingeleverd worden en worden de ziektekosten en het schoolgeld door de Lindenhof betaald.
 - Ouders betalen een ouderbijdrage. De plaatser is verantwoordelijk dat de ouders / verzorgers hierover geïnformeerd worden.

- Voorlopige afspraken / besluit tot opname / zorgcontract
 - Op welke manier / frequentie wordt het contact met ouders onderhouden?
 - Op welke manier / frequentie wordt het contact met vrienden onderhouden en met wie?
 - Welke afspraken maken we over telefoneren?
 - Wat zijn de thuisblijfavonden?
 - Op welke manier / frequentie is er contact met de plaatsende instantie?
 - Afspraken maken over kennisgeving opname / afwijzing.

- Afsluiting
 - Rondleiding geven door het huis.

Bij opname.

- Opnamedatum bepalen en een kennismaking met de groep plannen (eventueel in de vorm van mee-eten).
- Kamer in orde maken.
 - Inventarislijst checken en klaarleggen.
 - Eventueel linnengoed wassen.
 - Welkomst-plantje neerzetten op de kamer.
- Dossier aanleggen.

Binnenkomstgesprek.

Met plaatser:

- Hulpaanbod en actiepunten bespreken.
- Bel- en bezoeksregeling doornemen en met plaatser afspreken het op papier te zetten.
- Medische gegevens noteren en ziektekostenverzekering (-snummer) navragen.
- Financiële regelingen nagaan, bijvoorbeeld: is er een wezenpensioen, wat gebeurt er met de kinderbijslag, eventuele vergoedingen voor weekendverzorging buiten het project, wie betaald de reiskosten naar externe contacten, op welke financiële bijdragen kunnen wij rekenen?
- Navragen of de jongere een bank- of girorekening heeft. Zo niet, de mogelijkheid bespreken om een bank- of girorekening te openen op naam van de jongere.

Met jongere:

- (Leef-) regels bespreken en overhandigen.
- Inventarislijst doornemen en ondertekenen.
- Wasdag toebedelen.
- Financiën bespreken.
- Tijden bespreken van opstaan, naar- en van school, eten, naar bed gaan.
- Schoolrooster vragen en op het prikbord hangen.
- Afspraken rond club's / hobby's maken.
- Brandveiligheidsplan doornemen.
- Toevoeging lust-niet-lijstje.
- Takenlijst uitleggen.

Actiepunten.

- Openbaar vervoer bespreken.
- Contactmomenten met ouders / verzorgers plannen.
- In- en uitschrijven op het hoofdkantoor.
- In- en uitschrijven bij de gemeente.
- In- en uitschrijven bij de tandarts.
- In- en uitschrijven bij de huisarts.
- Kennismakingsgesprek op school plannen.



1. Inleiding.....	3
2. Wij zijn wij?.....	4
3. Hoe werken we op de groep?.....	6
4. Hoe kan de samenwerking tussen U en de pedagogisch medewerker eruit zien?.....	10
5. Wat kunt U hierin betekenen?.....	12
6. Tot slot	13
7. Waar zijn wij gevestigd?.....	14
8. Notities.....	15

Notities

This image shows a full page of primary-ruled paper. It features a solid vertical line on the left side, creating a margin. The rest of the page is filled with horizontal dashed lines, which are evenly spaced and extend from the margin line to the right edge. There are no other markings, text, or illustrations on the page.

7. WAAR ZIJN WIJ GEVESTIGD?

Ons adres:

Stichting de Lindenhof
Leefgroep de Savornin Lohmanlaan
Savornin Lohmanlaan 31
3118 RT Schiedam

Telefoonnummer: 010 4700095

Adres Centraal Bureau:

Stichting de Lindenhof
Tuinlaan 80
3111 AW Schiedam
010 426 84 40

LINDENHOF

1. INLEIDING

Beste ouders / verzorgers,

Kort geleden is u kind op leefgroep de Savornin Lohmanlaan komen wonen. Dit boekje is voor u bestemd, zodat u meer te weten kan komen over de leefgroep.

In dit boekje kunt u lezen wat de leefgroep in zijn algemeen inhoudt, wie er op de leefgroep werken, de regels op de groep en wat u van de samenwerking kan verwachten met de medewerkers van de Savornin Lohmanlaan.

In dit boekje is ruimte gemaakt voor aantekeningen, waarvan u gebruik kunt maken. De aantekeningen kunnen u helpen bij gesprekken op de leefgroep. U kunt dit boekje dan meenemen. Wij hopen dat u door dit boekje een idee heeft hoe wij om de leefgroep werken. Mocht u vragen hebben kunt u ons ten alle tijden bereiken. Ons telefoonnummer en adres staan later in dit boekje beschreven.

LINDENHOF

2. WIE ZIJN WIJ?

De Savornin Lohmanlaan is een leefgroep van de stichting Lindenhof. Stichting de Lindenhof is een stichting voor jeugdhulpverlening in de regio Rotterdam. De leefgroep is gevestigd in Schiedam. Op de leefgroep wonen 7 jongeren tussen de 12 en 18 jaar, die om verschillende redenen tijdelijk of langdurig niet thuis kunnen wonen. De jongere wordt in de leefgroep voorbereid op terug plaatsing naar huis, of plaatsing in een groep waar de zelfstandigheid vergroot wordt dan wel zelfstandig wonen.

In een deel van het huis is er de mogelijkheid voor twee jongeren om zelfstandingheidstraining te volgen, wanneer zij eraan toe zijn.

Er zijn een aantal voorwaarden om op de Savornin Lohmanlaan te mogen wonen. De jongeren moeten gemotiveerd zijn en vijf dagen in de week een zinvolle dagbesteding hebben zoals school, werk of vrijwilligerswerk. Daarnaast moeten de plaatser en het Rotterdams Zorgtoewijzings Orgaan de leefgroep een geschikte woonplek vinden.

6. TOT SLOT

Wij hopen dat u door dit boekje een beter beeld gekregen heeft over de leefgroep en de samenwerking met de pedagogisch medewerkers op de groep.

Op de volgende bladzijde vindt u ons adres en telefoonnummer.

Wij hopen u snel op leefgroep de Savornin Lohmanlaan te zien.

5. WAT KUNT U HIERIN BETEKENEN?

Wanneer we kijken naar de punten die in het vorige hoofdstuk genoemd worden, denken wij dat u een belangrijke rol in het hulpverleningsproces van uw kind heeft. Dit kan betekenen dat u;

- Ons op de hoogte houdt van de gebeurtenissen thuis met uw kind.
- Ons op de hoogte houdt wanneer er veranderingen zijn ten aanzien van uw kind.
- Aangeeft wanneer u verwachtingen heeft.
- Aangeeft wat u graag zou willen in de samenwerking
- Afspraken nakomt die er gemaakt zijn.
- Aanwezig bent bij de hulpverleningsplan besprekingen en evaluaties

Uiteraard kunt u bovenstaande punten tevens van ons terug wachten.

Het team op de Lohmanlaan bestaat uit 6 pedagogisch medewerkers:
Rien Aarts,
Anna van Deventer,
Judith van der Gaag,
Noortje de Greef,
Aart van Pappelendam,
Leo Segeren,

Een regiomanager:
Tineke Franssen,

Een behandelcoördinator:
Kristel van Haren

En een gastvrouw:
Lydia Kok.

De pedagogisch medewerker stimuleert en begeleidt de jongeren in hun dagelijks leven en met hun leerdoelen.

De behandelcoördinator en regiomanager overleggen regelmatig met de pedagogisch medewerkers. De behandelcoördinator is aanwezig bij hulpverleningsgesprekken en evaluaties. De gastvrouw zorgt voor de boodschappen en de verzorging van het huis.

3. HOE WERKEN WE OP DE GROEP?

Elke jongere die op de leefgroep komt wonen, krijgt een mentor aangewezen. De mentor stelt met de jongere een hulpverleningsplan op waarin staat wat de leerdoelen van de jongere zullen zijn. U wordt hierin betrokken. Rond de zesde week van het verblijf van u kind op de leefgroep wordt het hulpverleningsplan besproken. Wij stellen het zeer op prijs wanneer u bij deze bespreking aanwezig bent. U kunt dan meepraten over het hulpverleningsproces van uw kind. Na zes maanden wordt dit plan geëvalueerd.

Daarnaast is de mentor het rechtstreekse aanspreekpunt voor u, de plaatser, school, sport en werk.

De mentor bewaakt het proces en is primair verantwoordelijk voor de te maken afspraken met alle betrokkenen.

De mentor heeft eens in de twee weken een gesprek met uw kind. Daarin wordt gewerkt aan de leerdoelen van uw kind. Tevens kunt uw kind onderwerpen kiezen die in het mentorgesprek aan de orde kunnen komen.

Daarnaast vinden wij het belangrijk, dat we elkaar goed op de hoogte houden over uw kind. Het lijkt ons een goed idee als dit telefonisch of persoonlijk gebeurt. We zouden samen bijvoorbeeld kunnen afspreken om eens in de zoveel tijd een gesprek te houden en afspreken waar dit gebeurt. Dit gesprek kan gaan over de voortgang van uw kind en een tussentijdse evaluatie van de samenwerking met ons. Wanneer we elkaar op de hoogte houden verbeterd dit de hulpverlening van uw kind.

Ook vinden wij het belangrijk om duidelijke afspraken met elkaar te maken. Wanneer afspraken duidelijk opgesteld staan, worden deze minder snel vergeten en dus nagekomen.

Notities

Afspraken die ik met de pedagogisch medewerkers heb gemaakt zijn:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. HOE KAN DE SAMENWERKING TUSSEN U EN DE PEDAGOGISCH MEDEWERKER ER UIT ZIEN?

Wij zouden graag met u willen samenwerken wanneer het gaat om het hulpverleningsproces van uw kind. Wij denken dat we samen veel kunnen bereiken.

Binnen stichting de Lindenhof en dus ook op de Savornin Lohmanlaan wordt er sinds 1 januari 2005 vraaggericht gewerkt. Dit betekent dat bij de hulpverlening de cliënt centraal staat. Er kunnen vanuit u hulpvragen zijn die in het hulpverleningsplan opgenomen kunnen worden. Wanneer wij hier samen met u naar kijken en over praten, denken wij dat dit het proces bevordert. Het is dus belangrijk te weten wat u hierin vindt.

Wanneer we dit op de Lohmanlaan toepassen betekend dit dat er over de hulpverlening een goede afstemming moet zijn. Dit zou in gesprekken naar voren kunnen komen. Zo kunnen we bespreken hoe u thuis met situaties om gaat en hoe wij dat hier doen.

Notities

Op deze bladzijde kunt u aantekeningen maken, die u kunnen helpen bij de besprekingen en contacten met de leefgroep. Over u aantekeningen kunnen wij met u in gesprek gaan.

Mentor van mijn kind is:

.....

Eerst komende gesprek vindt plaats op:

.....

Dit wil ik tijdens het eerste gesprek op de leefgroep kwijt:

.....
.....
.....
.....

Ik vind dat mijn kind op de leefgroep kan werken aan:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Tijdens het opnamegesprek zijn met u bezoeksafspraken gemaakt. Wanneer dit nog niet gedaan is, gebeurt dit zo snel mogelijk.

Ook kan het zo zijn dat er met u en de groepsleiding of met u en uw kind een belafspraak gemaakt is.

Wij vinden het van belang dat wanneer u belangrijke informatie over uw kind heeft, contact met ons opneemt. Tevens informeren wij u over dingen die spelen rond om uw kind. Een belafspraak zou hierbij kunnen helpen.

In het opnamegesprek zijn als het goed is uw verwachtingen en die van de groepsleiding besproken met betrekking tot de hulpverlening van uw kind en de samenwerking tussen u en de groepsleiding. Hierbij geldt dat wanneer dit nog niet gebeurt is, dit zo snel mogelijk gebeurt.

Op de leefgroep zijn een aantal regels die voor de gehele groep gelden. Dit zijn bijvoorbeeld de etenstijd, dat iedereen van te voren overlegt waar hij of zij heen gaat, het zakgeld enz. Daarnaast zijn er individuele afspraken die met u, uw kind en de plaatser besproken worden, dit kan bijvoorbeeld gaan om bezoeksafspraken. In het informatieboekje voor de jongeren staan enkele regels van de leefgroep beschreven.

Notities

De bezoeksafspraken van mijn kind zijn:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Mijn verwachtingen met betrekking tot de hulpverlening van mijn kind zijn:

.....
.....
.....
.....

Mijn verwachtingen met betrekking tot de samenwerking met de groepsleiding zijn:

.....
.....
.....
.....

Individuele afspraken op de groep met mijn kind zijn:

.....
.....
.....
.....

Omdat:

.....
.....



Procesverslag

*Samenwerking met ouders bij stichting de Lindenhof,
leefgroep de Savornin Lohmanlaan*

Schrijvers: Dewi Eijsberg, Daphne Marijt
Sociaal pedagogische hulpverlening VT
April 2005
Instelling: Stichting de Lindenhof
Eerste beoordelaar: Mieke de Reus
Tweede beoordelaar: Sonny Badal

Hoe we te werk zijn gegaan:

Aan het begin van project 3 zijn wij begonnen met brainstormen over een onderwerp. Allereerst moesten we op zoek naar een instelling. Na het rondvragen op onze stage-instellingen, bleek dat er op Dewi's stage een opdracht was voor ons afstudeerproject. Bij stichting de Lindenhof, leefgroep de Savornin Lohmanlaan. Wij hebben een afspraak gemaakt met Anna van Deventer, een medewerker van de Savornin Lohmanlaan. Daar hebben we een gesprek gehad en vastgesteld wat ongeveer ons onderwerp zou worden. Dit moest nog wel overlegd worden met Tineke Franssen, de regiomanager. Na met Tineke en Anna nog een gesprek te hebben gehad, konden wij aan de slag met ons startdocument. In dit startdocument hebben wij onze probleem- en doelstelling geformuleerd en een plan van aanpak. Tevens hebben we hierin de deelvragen beschreven.

Wij hebben er voor gekozen om door middel van interviews te koppelen met literatuur de samenwerking en de visies op de Savornin Lohmanlaan te onderzoeken. Bij het maken van het startdocument hebben wij literatuur gezocht. Nadat wij een akkoord kregen voor ons startdocument zijn wij interviewvragen gaan opstellen. Na goed keuring van deze vragen zijn we afspraken gaan maken met de medewerkers, de regiomanager en de behandelcoördinator. Zij waren bereidwillig en gemotiveerd waardoor we snel konden beginnen met de interviews. Na het houden van deze interviews en het uitwerken hiervan zijn we aan de slag gegaan met koppelen en analyseren. Wij hebben de deelvragen beantwoord en samengevoegd tot goed opbouwende hoofdstukken. Daarna hebben wij een conclusie getrokken en zijn we aan de slag gegaan met ons product. Tussentijds hebben wij steeds contact gehad met onze eerste beoordelaar Mieke de Reus. Hiermee hebben wij overlegd en wij hebben bij haar ons concept ingeleverd. Sonny Badal, onze tweede beoordelaar, heeft dit concept ook beoordeeld.

Elke dinsdag en donderdag spraken we af, om met elkaar op school aan dit project te werken. We bespraken wekelijks wie wat ging doen. Op dinsdag en donderdag keken we naar elkaars stukken en maakten we dingen met z'n tweeën, waar we alleen niet uitkwamen.

Is het werkproces efficiënt verlopen?

Ons werkproces is efficiënt verlopen. Doordat wij zo snel terecht konden bij de medewerkers van de Savornin Lohmanlaan hebben wij gelijk een goede start gemaakt. Het houden en verwerken van de interviews was veel werk, maar daar vanuit konden we gelijk aan de slag met onze deelvragen. Dat is voor ons een goed begin geweest. Doordat dit zo'n goede start was, hebben we daarna geen druk gehad. Wij hebben wel een aantal aanpassingen gedaan in onze planning, omdat het uitwerken van interviews meer tijd in beslag nam dan wij dachten. Wij hebben de tijd die we hadden goed besteed en geen onnodige investeringen gedaan.

Hoe hebben we het werken aan het afstudeerproject ervaren?

Daphne: Ik vond het werken aan het afstudeerproject erg leuk en leerzaam. Ik heb een werkveld gezien waar ik nog niet mee in aanraking was gekomen en heb hier nu een goed beeld van. Na de twee eerste projecten was mijn motivatie om weer een project te doen een beetje gezakt, maar na de gesprekken op het kantoor van de Lindenhof en de Savornin Lohmanlaan was deze motivatie weer helemaal terug. Ik heb van dit project erg veel geleerd en vond de samenwerking erg plezierig, met iedereen.

Dewi: Ik heb net als Daphne het werken aan dit project prettig aanvaren. Door mijn stage en invalwerk, was ik al bekend met dit werkveld en leefgroep. Door dit project heb ik wel meer inzicht gekregen in de methodiek van de leefgroep en vooral op het gebied van samenwerking. Ik vond het prettig om met een ieder samen te werken. Ik zal met plezier terug denken aan het afstudeerproject.

Welke sterke en zwakke kanten van jezelf en de ander zijn wij tegengekomen?

Daphne: Wat ik een sterk punt van mezelf vond in dit project is dat ik me goed aan de planning heb gehouden. Vaak is het zo dat wanneer ik een planning maak, ik me daar niet aan houdt. Ik blijf verslagen voor me uit schuiven waardoor ik vaak alles op het laatste moment moest doen. Dat is in dit project niet aan de orde geweest, waardoor ik ook een stuk minder, eigenlijk geen, stress heb gehad. Een zwak punt in dit project was dat ik snel denk dat ik iets fout heb. Er waren momenten dat ik niet uit ben gegaan van mijn eigen kwaliteiten maar snel dacht dat een ander het beter wist. Ik denk dat dit komt omdat ik in het begin minder goed wist wat de instelling en leefgroep in hield en daarom er van uit ging dat als ik iets anders dacht, het fout was.

Wat ik een sterk punt van Dewi vond was dat ze vaak een goed overzicht heeft over wat er nog moet gebeuren. Daarnaast kan ze zich goed de planning aanhouden. Wat ik een minder sterk punt vond was dat Dewi af en toe op een te harde manier feedback geeft. Op het moment dat ik me goed voelde kon ik hier goed mee om gaan, maar op het moment dat ik moe was, of me niet lekker voelde vond ik dat moeilijker.

Dewi: Ik vond een sterk punt van mijzelf dat ik dit project niet snel in paniek raakte. Dit had ik in project twee wel. Ik dacht snel dat iets fout was of dat we het niet gingen redden. Ik bracht dit dan over naar de rest van de groep. Dit project heb ik geprobeerd om steeds rustig te blijven. Ik ging er vanuit dat we het wel zouden redden. Ik zei dit dan ook steeds tegen mijzelf. Mede hierdoor heb ik minder stress gevoeld dan bij de andere twee projecten. Een zwak punt van mijzelf dit project vond ik dat wanneer ik moe was of iets niet goed ging, ik fel tegen Daphne kon reageren. Ik vind dit van mijzelf niet terecht en ik denk dat dit een leerpunt van mij blijft, ook wanneer ik ga werken.

Een sterk punt van Daphne vond ik dat zij op een rustige manier kan overleggen en feedback kan geven. Ik vind dit prettig en ik denk dat ik hier af en toe nog wat van kan leren. Tevens vind ik dat zij zich goed aan onze afspraken gehouden heeft en aan onze planning.

Een zwak punt van Daphne vond ik dat zij vaak om dingen bevestiging of toestemming vroeg aan mij. Terwijl zij dat net zo goed zelf kan beslissen. Ik zei dat dan ook tegen haar. Ik denk dat dit kan komen uit onzekerheid.

Hoe zijn tegenslagen opgevangen?

In ons werkproces hebben wij weinig tot geen grote tegenslagen gehad. Natuurlijk kon er door bijvoorbeeld ziekte of werk een keer een afspraak niet doorgaan, maar hier hadden wij van te voren rekening mee gehouden. Doordat de mensen waar wij mee samengewerkt hebben zo bereidwillig en gemotiveerd waren konden deze problemen ook snel opgelost worden.

Wat tot twee keer toe voor gekomen is, is dat er stukken tekst die wij al gemaakt hadden kwijt geraakt zijn. Hoe dit gekomen is weten wij niet. Waarschijnlijk zijn we in de haast vergeten het bestand goed op te slaan. Er zat op dat moment voor ons niets anders op dan deze stukken opnieuw te maken. Dit zorgden bij Dewi voor teleurstelling, waardoor het maakwerk wat langzamer ging. We konden dit overigens wel met elkaar bespreken.

Een andere tegenslag die wij hebben gehad is dat we een van de medewerkers door langdurige ziekte niet hebben kunnen interviewen. Dit was gedurende ons hele project. Wij hebben besloten dit zo maar te laten, omdat wij denken dat dit niets af doet aan ons onderzoek.

Hoe is er gebruik gemaakt van begeleiding en consulten en dergelijke en hoe ging we om met feedback?

Wij hebben een aantal keer gesprekken gehad met Mieke de Reus, onze eerste beoordelaar. In deze gesprekken hebben wij het startdocument, de opzet, schrijfstijl enzovoort besproken. Wij konden Mieke om advies vragen en zij gaf ons feedback over de dingen die wij al gemaakt hadden. Deze feedback hebben wij elke keer mee genomen en geprobeerd de punten die nog niet goed waren te verbeteren. Wij hebben deze gesprekken als prettig ervaren en het idee gehad dat we alles met Mieke konden bespreken.

Daarnaast hebben wij ons concept productverslag ingeleverd bij Sonny Badal. Hij heeft deze nagekeken en ook zijn feedback op gegeven. Ook deze feedback hebben wij meegenomen en de punten die nog niet goed waren hebben we verbeterd.

Voor ons product zijn we op consult geweest bij Carolien van der Donk. Wij hebben aan haar gevraagd of wij onze informatie het beste in een folder of informatiebrochure konden weergeven. Op die vraag kregen wij veel leuke en creatieve antwoorden, waardoor onze blik weer wat opener werd. Door de feedback van Carolien hebben wij veel ideeën gekregen.

Tevens hebben wij gesprekken gehad met de regiomanager van Stichting de Lindenhof. Wij hebben allereerst het onderwerp en startdocument besproken. Verder heeft zij ook gekeken naar onze interviewvragen en hebben we samen besloten een informatiebrochure te maken. Aan de feedback van de regiomanager hebben wij veel gehad. Zij zit midden in het werkveld en weet er ook veel van af. Daarnaast was haar feedback erg belangrijk omdat de opdracht en het product door haar goedgekeurd moeten worden.