



**Twentse
Transformatie**



Jouw Huis!

‘Een antwoord op de vragen uit de business case specialistisch wonen’

- Simone Krake (Karakter)
- Richard Oude Kotte (Pluryn)
- Chrissy Luyt-Stens (Aveleijn)
- Marije Neys (Aveleijn)
- Sandra Abbink (Twentse zorgcentra)
- Greetje Slingerland (WSG)
- Greja Maat (gemeente Enschede)
- Caspar Warnawa (Ambiq)

Voorwoord

De afgelopen maanden hebben collega's vanuit de verschillende zorginstellingen uit Twente met elkaar hard gewerkt aan het tot stand komen van dit document. Dit ging niet altijd gemakkelijk, de dagelijkse werkzaamheden gaan ook door en daarnaast vraagt het aan deze verschillende organisatieculturen om elkaar te begrijpen, zonder dat je eerder aan zo'n gezamenlijk product hebt gewerkt. Tel hierbij op de corona maatregelen en andere factoren welke een werkdag anders kunnen doen verlopen als s 'ochtends bij aanvang bedacht en je kunt je er wel iets bij voorstellen dat er al met al hard gewerkt is met, wat ons betreft, een mooi resultaat.

Het document is tot stand gekomen met inzet van:

- Simone Krake (Karakter)
- Richard Oude Kotte (Pluryn)
- Chrissy Luyt-Stens (Aveleijn)
- Marije Neys (Aveleijn)
- Sandra Abbink (Twentse zorgcentra)
- Greetje Slingerland (WSG)
- Greja Maat (gemeente Enschede)
- Caspar Warnawa (Ambiq)

Natuurlijk hebben de digitale werkbezoeken en overleggen met externe collega's en de feedback sessies met het Ontwikkelteam ook een belangrijke bijdrage geleverd.

Collega's bedankt voor jullie inzet en betrokkenheid in de afgelopen maanden!

Caspar Warnawa (projectleider)

Samenvatting

De opdracht is door het Ontwikkelteam beschreven in de business case 'Specialistisch wonen' en deze is als volgt verwoord:

Het Ontwikkelteam ziet graag dat de volgende elementen worden uitgewerkt:

- Voor hoeveel jeugdigen zal deze woonfunctie een uitkomst zijn?
- Zijn er voorbeelden van woonfuncties, zoals beschreven in de businesscase, waarbij de behoeften van de jeugdige centraal staat en niet de indicatiecriteria? Hoe zijn de ervaringen?
- Ontwerp minimaal 2 en maximaal 3 opties voor een pilot waarbij zowel de woonfunctie als de behandel functie zijn uitgewerkt. Leg deze voor aan het Ontwikkelteam en de bestuurlijk trekkers (doelgroep, aantallen, voorziening, financiën)

Om deze opdracht te beantwoorden hebben de volgende zorginstellingen een medewerker gefaciliteerd om deel te nemen in de werkgroep om de vragen te beantwoorden: WSG, Pluryn, Aveleijn, Karakter, Twentse zorgcentra, Ambiq. Tevens is er vanuit gemeente Enschede een beleidsmedewerker gefaciliteerd voor deelname.

De publicatie van het NJI: 'Richting geven aan kleinschalig verblijf' geeft wat betreft de werkgroep specialistisch wonen definitie aan de betekenis duurzaam kleinschalig wonen, tevens wordt er een doelgroep gedefinieerd voor duurzaam kleinschalig wonen. Deze doelgroep definitie komt overeen met de doelgroep waar in de business case naar gerefereerd wordt, namelijk de doelgroep die door hun complexe gedrag geen plek vindt binnen de bestaande zorgvormen.

Er zijn 4 richtingen waarbij de kleinschalige woonvoorziening ingezet kan worden:

- Het gedrag overvraagt een pleeggezin of gezinshuissituatie, m.a.w. de kleinschalige woonvoorziening is het perspectief voor langere tijd
- De jeugdige wil niet meer thuis wonen, of het kan niet meer
- Er is een tijdelijke woonplek nodig, maar het perspectief is wel weer terug naar huis
- De kleinschalige woonvoorziening is een tijdelijke onderbreking (crisisopvang), perspectief is terug naar huis of pleeggezin, gezinshuis of regulier begeleide woonsituatie

Een kleinschalig verblijf is een vorm van 'jeugdhulp met wonen' waarin een klein aantal kinderen en jongeren met complexe problemen woont en een beperkt aantal vaste professionele opvoeders werkt. Deze vorm van jeugdhulp neemt een positie in tussen een gezinshuis en een residentiële leefgroep.

Het team van betrokken professionals bestaat uit pedagogisch medewerkers, systeemtherapeut, leidinggevende en gedragswetenschapper, erom heen richt je vanuit de verschillende zorginstellingen in Twente je behandeling in.

Onderzoek geeft aanwijzingen dat de kwaliteit en de uitkomsten van de residentiële zorg vergroot kunnen worden door een afname van de groepsgrootte. De doelgroep bestaat uit kinderen, jeugdigen met ernstige, complexe en psychiatrische problemen. Wanneer alle randvoorwaardelijke factoren (team, huisvesting, pedagogisch –en behandelklimaat) goed zijn ingericht kun je o.i. ook een doelgroep een woonplek bieden welke onder de wet zorg en dwang, WV-GGZ of jeugdreclassering met meer dwang en drang een woonplek nodig heeft.

Er blijft echter wel iets van mandaat nodig van de jeugdige of jongvolwassenen voor verblijf en het zich conformeren aan de huisregels binnen de woning.

In de bijeenkomsten vanaf januari is de werkgroep zich gaan buigen over de opdracht zoals beschreven in de business case. Voordat het definitieve advies tot stand kwam zijn verschillende scenario's van woonvormen afgewogen. De volgende factoren zijn uiteindelijk doorslaggevend geweest voor het advies. Uit onderzoek zoals beschreven in het document van het NJI: 'Richting geven aan kleinschalig verblijf' blijkt dat kleinschaligheid veel meer voordelen heeft ten opzichte van de meer traditionele woongroepen. Zowel bewoners als medewerkers her- en erkennen deze voordelen, ook uit eigen werkoverleggen met organisaties welke het kleinschalig wonen al georganiseerd hebben blijken deze voordelen en als laatste geldt dat het een landelijke tendens is. Als Twente roei je, door het advies over te nemen, met de stroom mee, terwijl je ook je eigen kleur eraan toekent.

Hieronder de aanbevelingen samengevat welke verdere uitwerking of visie behoeven, maar welke de ingrediënten bevatten voor een pilot.

Aanbevelingen:

- Een kleinschalige woonvoorziening (1, 2 of 3 onder een kapwoning), gesitueerd in een woonwijk met een groepssamenstelling van maximaal 4 jeugdigen of jongvolwassenen. Het team bestaat uit 4 professionals en één systeemtherapeut.
- Een organisatie geeft verder vorm en inhoud aan de uitwerking en voert regie op de zorgvorm
- Een weeginstrument te ontwikkelen, zodat je op grond van 'objectieve' criteria opnamebeleid ontwikkeld.
- Een kwaliteitskader te beschrijven waarin je de visie verwoord op het leef ofwel pedagogisch klimaat
- Jaarlijks doe je onderzoek naar het leef -en werkklimaat
- Het organiseren van veiligheid en onveiligheid vanwege de complexe doelgroep en zorg voor de professionals
- Er zijn afspraken tussen de verschillende zorginstellingen in Twente voor het bieden van behandeling wanneer dit nodig is voor de bewoners. Behandeling is dan ook snel te realiseren.
- Er is een netwerk in de directe omgeving w.b. onderwijs, werk, dagbesteding en vrijetijdsbesteding welke nauw samenwerkt met de woning.
- Geef ruimte in de beginfase om middelen beschikbaar te hebben voor onderzoek, evaluatie en doorontwikkeling. Je wilt zicht krijgen op de succesfactoren en verbeterpunten.

Inhoud

Voorwoord.....	2
Samenvatting.....	3
Inleiding	6
1 Kleinschalig verblijf in Twente	7
1.1 Kleinschalige woonvoorziening	7
1.2 Groepsgrootte	7
1.3 Kwaliteit.....	8
1.4 Doelgroep definitie	8
2 Klimaat & kwaliteit	9
2.1 Leefklimaat	9
2.2 Veiligheid en onveiligheid.....	9
2.3 Groepssamenstelling en mandaat voor verblijf.....	10
2.4 Behandeling.....	11
2.5 Werk, dagbesteding, onderwijs	11
2.6 Vrije tijd	11
2.7 Team en context	11
3 Organiseren van kleinschalig verblijf	12
3.1 De professional.....	12
3.2 Grootte van een team en samenstelling van een team.....	13
3.3 Ondersteuning van het team.....	14
3.4 Werkklimaat en werkdruk	14
3.5 Scholing.....	15
4 Positionering van de woonvorm.....	15
4.1 Een organisatie	15
4.2 Samen!.....	16
4.3 Financieel.....	16
4.4 Onderzoek & ontwikkeling	17
5 De aanbevelingen	17
6 Procesbeschrijving & bijlagen.....	18
6.1 Twentse Transformatie.....	18
6.2 Het proces.....	18
6.3 Mogelijk voorstel voor een begroting	18

Inleiding

Deze publicatie van het NJI: 'Richting geven aan kleinschalig verblijf' geeft wat betreft de werkgroep specialistisch wonen definitie aan de betekenis 'kleinschalig wonen'. In het document worden de termen wonen en verblijf door elkaar heen gebruikt. Beide termen lijken dezelfde inhoud te hebben, maar toegepast in een zin lijkt de ene keer wonen de lading beter te dekken en de andere keer de term verblijf beter aan te sluiten in de zin of context.

Tevens wordt er een doelgroep gedefinieerd voor specialistisch wonen. De publicatie richt zich niet alleen op jongvolwassenen, maar ook op kinderen en jeugd. Met andere woorden, kleinschalig verblijf sluit niemand uit, maar is wel specifiek bedacht voor een complexe doelgroep en is gericht op duurzaamheid (je kunt er lang gebruik van maken). In de bijeenkomsten van de werkgroep is gesproken over een verdere uitwerking van een weeg – of taxatie instrument voor toelating tot kleinschalig wonen. De publicatie van het NJI spreekt hier namelijk niet over. Maar hoe kun je aan de hand van objectieve criteria je opnamebeleid voor deze woon c.q. zorgvorm bepalen en tegelijkertijd voorkomen dat je specialistische woonvorm geen spreekwoordelijk afvalputje wordt? Naast doelgroep definitie geeft de publicatie richting aan de matching van de doelgroep en de basis waarop je je woonvoorziening inricht. Het vraagt een goede visie op het pedagogisch klimaat, het vraagt stevige en ervaren professionals, maar het vraagt ook iets van de huisvesting. Het pedagogisch klimaat is iets waar we eerder over hebben gesproken. Ambiq hanteert het pedagogisch klimaat gebaseerd op de pijlers van de Zelfdeterminatie theorie, deze gaat ervan uit dat ieder mens behoefte heeft aan een (werk) relatie, autonomie en ontwikkeling. Vanuit de gesloten residentiele zorg is ooit het leef –en werkklimaat (en leerklimate) onderzoek ontwikkeld. Dit zou een instrument kunnen zijn, wat in de toekomst ingezet wordt om feedback op te halen van de bewoners en professionals op hoe zij het leef –en werkklimaat ervaren.

De publicatie 'richting geven aan kleinschalig verblijft' benoemt ook het belang van de situering van de woonvorm en welke voorkeur het heeft hoe deze woonvorm in te richten. Het heeft de voorkeur dat de woonplekken lokaal gesitueerd zijn zodat netwerk, school, dagbesteding, sport / vrije tijd e.d. toegankelijk blijven en de jeugdigen in zijn of haar eigen omgeving hier gebruik van kan maken op een zo 'normaal' mogelijke manier. Gewoon waar het kan en aangepast of ondersteunt waar nodig! Uit onderzoek blijkt dat het de voorkeur heeft de woonvorm te situeren in b.v. een 2 of 3 onder één kap woning, met een begeleider per woning en met een maximum van 4 bewoner per woning. Die situering en inrichting komen het dichtst bij het 'normaal'. Een werkbezoek bij Pactum zit in de planning, digitale kennismaking en overleg was het alternatief binnen de toen geldende Corona maatregelen, een eerder gepland werkbezoek bij een 'specialistisch' woonvoorziening van s'Heerenloo is uitgesteld i.v.m. de coronamaatregelen.

Het document 'richting geven aan kleinschalig verblijf' is de onderlegger waarop we verdere uitwerking hebben gegeven aan de opdracht zoals beschreven in de business case. Delen van dit document zijn letterlijk overgenomen, andere delen zijn aangevuld of deels herschreven n.a.v. de opbrengsten welke de werkgroep bijeenkomsten hebben opgeleverd.

<https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Richting-geven-aan-kleinschalig-verblijf.pdf>

1 Kleinschalig verblijf in Twente

Zoals het document gericht op kleinschalig wonen beschrijft denken wij als werkgroep dat kleinschalige woonvormen voor kinderen, jongeren en jongvolwassenen met ernstige en complexe problemen in Twente een uitkomst kan zijn. Er zijn 4 richtingen waarbij de kleinschalige woonvoorziening ingezet kan worden:

- Het gedrag overvraagt een pleeggezin of gezinshuissituatie, m.a.w. de kleinschalige woonvoorziening is het perspectief voor langere tijd.
- De jeugdige wil niet meer thuis wonen, of het kan niet meer
- Er is een tijdelijke woonplek nodig, maar het perspectief is wel weer terug naar huis
- De kleinschalige woonvoorziening is een tijdelijke onderbreking (crisisopvang), perspectief is terug naar huis of pleeggezin, gezinshuis

In alle 4 de gevallen dient er ingezet worden op de relatie met de ouders/ wettelijk vertegenwoordigers/ gezinssituatie. Als de jeugdige niet meer terug naar huis gaat moet de relatie met thuis opnieuw gedefinieerd worden, als de jeugdige op den duur wel weer terug naar huis gaat moet bepaald worden wat er in het gezinssysteem veranderd moet gaan worden, idem als een jeugdige voor een kortere tijd gebruik maakt van de kleinschalige woonvoorziening en weer terug zal gaan naar het pleeggezin of gezinshuis. In alle situaties lijkt inzet van een systeemtherapeut wenselijk. Er kan ook gedacht worden aan systeemtherapeutische teaminterventies vanwege blinde vlekken en parallel processen waar, vanwege de zeer complexe doelgroep, risico op is.

1.1 Kleinschalige woonvoorziening

Een kleinschalige woonvoorziening is een vorm van 'jeugdhulp met verblijf' waarin een klein aantal kinderen en jongeren met complexe problemen woont en een beperkt aantal vaste professionele opvoeders werkt. Deze vorm van jeugdhulp neemt een positie in tussen een gezinshuis en een residentiële leefgroep. Een belangrijk verschil met gezinshuizen is dat professionals niet zelf in het kleinschalig verblijf wonen. Het grote onderscheid met een residentiële leefgroep is de kleine schaal van de groep en het team, die een gezinsachtige opvoedomgeving creëert. Er bestaan verschillende vormen van kleinschalig verblijf. Bij alle vormen is de achterliggende visie dat voor een positieve ontwikkeling van kinderen en jongeren een veilig thuis nodig is in een zo gewoon mogelijke setting. De kleinschalige woonvormen bieden individuele persoonlijke aandacht, maatwerk in de behandeling en mogelijkheden om aan te sluiten bij de persoonlijke leefomstandigheden en het netwerk van de individuele jongere. Ook het creëren van een zo gewoon mogelijk (gezins)leven is bij alle alternatieven een uitgangspunt. (bron NJI)

1.2 Groeps grootte

Kinderen en jongeren hebben een thuis nodig waar zij wonen, leren en zich ontwikkelen. In de alternatieven voor residentiële jeugdhulp en Jeugdzorg Plus varieert het aantal van één tot zes met een voorkeur voor maximaal vier. Kinderen en jongeren ervaren een kleine groep over het algemeen als positief. Uit de eerste verkennende onderzoeken blijkt dat jongeren niet alleen een beter contact met de begeleiders ervaren, maar dat hun relaties met de andere jongeren op de groep ook positiever zijn. Zij ervaren steun aan elkaar en er zijn minder ruzies en roddels (Van Schie et al., 2020; Nijhof et al., 2020).

Het relatief kleine aantal kinderen en jongeren in een kleinschalige groep draagt bij aan het normaliseren waardoor individuele behoeften, kansen, talenten en uitdagingen van kinderen

en jongeren aandacht krijgen en worden benut (Nijhof, 2020; Ward, 2004). In grote groepen daarentegen dreigt meer nadruk te liggen op structuur.

Dat werkt onnodig veel regels in de hand waardoor jongeren beperkt worden in hun autonomie. Uit het onderzoek van Schie et al. (2020) bleek dat jongeren en professionals een geschakelde groep niet als kleinschalig ervaren, maar als een reguliere residentiële leefgroep. Het ging om een groep van elf jongeren waarvan vijf jongeren in het ene deel van het huis woonden en zes jongeren in het andere deel, met twee begeleiders die via een doorgang in de woning heen en weer kunnen lopen. Een kleinere groepsomvang hangt samen met een betere kwaliteit en uitkomsten van residentiële hulp. Groepsopvoeders noemen hier zelf vier redenen voor (Harder & Knorth, 2007):

- Te veel kinderen en jongeren bij elkaar geeft stress; er is een overload van stimuli, er ontstaat te veel onrust en drukte.
- Goede relatievorming tussen bewoners onderling is in een grote groep lastig; de kans op veel wisselingen en ruzies wordt erdoor vergroot.
- In een kleinere groep lukt het beter kinderen en jongeren individuele aandacht te geven; er is ook minder noodzaak tot een strikte en strenge regelgeving.
- Met een kleinere groep lukt het beter bepaalde spel- of therapie-activiteiten te ondernemen.

1.3 Kwaliteit

Onderzoek geeft aanwijzingen dat de kwaliteit en de uitkomsten van de residentiële zorg vergroot kunnen worden door een afname van de groepsomvang. Gebruikers van de residentiële zorg, zowel kinderen en jongeren als beroepskrachten, hebben een voorkeur voor het verblijven in en werken met kleine leefgroepen. Hulpverleners lijken een kleinere groepsomvang te zien als een kenmerk van het gewenste aanbod voor kinderen en jongeren met ernstige gedragsproblematiek. Voor kleine groepen zijn in principe minder groepsopvoeders nodig dan voor grote groepen, waardoor er meer continuïteit in de begeleiding van kinderen en jongeren kan zijn. Kleine leefgroepen geven ook de mogelijkheid tot meer individuele aandacht per kind of jongere.

Wanneer dit concept overgenomen wordt lijkt het goed te starten met een pilot in een omgeving en woonsituatie welke zoveel mogelijk voldoet aan de beschreven pijlers in 'richting geven aan kleinschalig verblijf'. Het is ook goed te beseffen dat de uitwerking niet direct een antwoord geeft op acute vragen.

1.4 Doelgroep definitie

'Een kleinschalige voorziening is een 24/7-verblijf binnen een gesloten of open residentiële jeugdzorginstelling, op een instellingsterrein of in een woonwijk, van maximaal zes - en bij voorkeur vier - jongeren tussen 8 en 27 jaar, in een huiselijke setting door een vast team van begeleiders met een minimum ratio op de groep van 1 op 4, waarbij een intensieve, individuele behandeling en/of begeleiding op maat - en zolang als nodig - wordt gegeven, met perspectief op wonen, zorg en onderwijs/arbeid tijdens verblijf en/of daarna'. (bron: NJI)

De doelgroep bestaat uit kinderen, jeugdigen met ernstige, complexe en psychiatrische problemen. Wanneer alle randvoorwaardelijke factoren (team, huisvesting, pedagogisch –en behandelklimaat) goed zijn ingericht kun je o.i. ook een doelgroep een woonplek bieden welke onder de wet zorg en dwang of jeugdreclassering met meer dwang en drang een woonplek nodig heeft. De praktijk wijst uit dat betrokkenheid van een (jeugd)reclassering geen reden voor afwijzing hoeft te zijn voor opname binnen een open setting.

In tegendeel, adequate betrokkenheid van een (jeugd)reclasseerder kan net dat steuntje in de rug geven naar een jeugdige of jongvolwassenen zich te conformeren naar de maatschappelijke regels, normen en waarden en naar hoe die gelden binnen de woonvoorziening. Mits binnen die woonvoorziening randvoorwaardelijk ook de zaken goed georganiseerd zijn.

Het dient aanbeveling een weeginstrument te ontwikkelen, zodat je op grond van 'objectieve' criteria opnamebeleid ontwikkeld. Termen als complex, ernstig en psychiatrisch dienen verder gedefinieerd te worden. Twente kent verschillende zorgaanbieders gericht op wonen en verblijf, je wilt voor deze specifieke woonvoorziening inzichtelijk hebben wat het onderscheidend karakter is en wat maakt dat een jeugdige niet naar b.v. Avelijn of een andere woonvoorziening kan. Het kwaliteitskader J-SG lvb (jeugd-sterk gedragsgestoord, licht verstandelijk beperkt) heeft ten behoeve van de doelgroep J-SG lvb een dergelijk weeginstrument ontwikkeld om deze doelgroep te onderscheiden van de doelgroep WVHS (weinig voorkomend hoog specialistische zorg).

De gedachte is dat de doelgroep, naast ernstig, complexe en psychiatrisch gedrag, overeenkomsten heeft als het gaat om emotieregulatie, beperkte of agressieve coping, beperkte of zwakke impulscontrole en/of een gebrek aan sociale weerbaarheid. Deze factoren kunnen als grondslag dienen voor een verdere uitwerking van een weeginstrument of ten gunste van het ontwikkelen van opnamebeleid.

2 Klimaat & kwaliteit

2.1 Leefklimaat

Het dient aanbeveling een kwaliteitskader te beschrijven waarin je de visie verwoord op het leefklimaat, ook wel het pedagogisch klimaat genoemd. Een goed leefklimaat is de basis van je woonvoorziening en voldoet aan:

- Ervaren kinderen en jongeren veel ondersteuning van responsieve opvoeders en verbondenheid met de andere bewoners;
- Zijn er kansen voor kinderen en jongeren om zich te ontwikkelen in autonomie, zingeving en competentie;
- Is er minimale repressie en zoveel mogelijk inspraak van kinderen en jongeren;
- Is er een goede sfeer in termen van positieve onderlinge verhoudingen. Ook het bieden van stabiliteit en veiligheid (zonder veiligheid is er te veel stress om contact te maken en te groeien) en structuur (zonder structuur ontstaat verveling en probleemgedrag) horen bij een goede sfeer.

Er is veel onderzoek gedaan en bekend over een goed leefklimaat. Het werkklimaat en ook het leerklimaat zijn ingericht op dezelfde pijlers. Tevens is er een onderzoeksinstrument ontwikkeld waarmee je bijvoorbeeld jaarlijks je leef –werk –en leerklimaat kunt meten.

2.2 Veiligheid en onveiligheid

Er is sprake van een complexe combinatie van kind / jeugdige / jongvolwassenen en omgevingsfactoren. Daarnaast is onder 1.4 doelgroepsdefinitie ook al gesproken over een beperkte of zwakke impulscontrole, beperkte of zwakke emotieregulatie, beperkte of agressieve coping en / of een gebrek aan sociale weerbaarheid. Tegenover deze risico's worden weinig beschermende factoren gevonden. Van belang is om de risico's te kennen en te kunnen beheersen om de kans op gevaar of ernstig nadeel terug te kunnen dringen. (bron kwaliteitskader J-SG lvb).

Onder andere een kleine groepssamenstelling, goed leef – en behandelklimaat, competente medewerkers en fysieke aanwezigheid zijn van belang in het managen van veiligheid en onveiligheid. Jeugdigen hebben recht op grenzen en op iemand die mogelijke onveilige situaties signaleert en dit bespreekbaar maakt en hier samen met de jeugdige een plan op maakt. Mede eigenaarschap van het traject en mandaat van de jeugdige voor verblijf binnen de woonvoorziening zijn voorwaarden voor een succesvol verblijf.

In het organiseren van veiligheid en onveiligheid zijn ook voors en tegens besproken als het gaat om het situeren van de woning. Meerdere geschakelde woningen (b.v. een drie onder één kap) geeft mogelijkheid aan medewerkers om elkaar te ondersteunen, situaties te bespreken). In den lande zijn ook voorbeelden van het werken met meerdere woningen in een omgeving vanuit het oogpunt: hoe organiseer je veiligheid en onveiligheid. Wellicht gaat een pilot hier verder antwoord op geven.

2.3 Groepssamenstelling en mandaat voor verblijf

De kunst is om voortdurend aan te sluiten bij de vraag, behoefte en opgave van de jongere (en zijn gezinssituatie), met ruimte en variatie om te kiezen voor een woonplek (matched care) (BGZJ, 2019). In de praktijk zijn ervaringen opgedaan met groepssamenstellingen in kleinschalige voorzieningen waar lering uit kan worden getrokken. Uit onderzoek naar pilots voor kleinschalige voorzieningen Jeugdzorg Plus (Van Schie et al., 2020) komt naar voren dat in sommige instellingen geen onderscheid wordt gemaakt in doelgroepen en jongeren zonder onderscheid samen geplaatst worden. Andere instellingen maken wel onderscheid op basis van specifieke kenmerken zoals intelligentieniveau, geslacht, leeftijd en zorgbehoefte.

In het onderzoek van Nijhof et al. (2020) bleek een groepssamenstelling op basis van een categoriale insteek (indeling op basis van geslacht, leeftijd en problematiek) bij de kleinschalige voorzieningen, in de praktijk problematisch voor de groepsdynamiek. De jongeren bevestigden elkaar al snel in hetzelfde problematische gedrag en trokken elkaar mee in negatieve situaties. Coördinatoren geven aan dat een combinatie van jongeren met verschillende problemen maakt dat de jongeren een individuele en verschillende benadering makkelijker accepteren, dat er minder sprake is van heftige incidenten en meer ruimte is om van elkaar te leren. Richting geven aan kleinschalig verblijf | februari 2021 11 Ook bij de ontwikkeling van kleinschalige voorzieningen als alternatief voor justitiële jeugdinrichtingen is de vraag gesteld welke jongeren bij elkaar geplaatst kunnen worden. Ervaringen in een proeftuin in Nijmegen met het samen plaatsen van jongeren met een verschillende strafrechtelijke titel waren positief. In de proeftuin in Groningen is, weliswaar op zeer beperkte schaal, positieve ervaring opgedaan met het samen plaatsen van meisjes en jongens (Souverein et al., 2020).

Aandachtspunten die genoemd worden met betrekking tot de combinatie van problematieken binnen één groep zijn:

- Fysieke agressie: jongere, jongvolwassene of volwassene heeft geen beveiligde omgeving nodig
- Drugsmisbruik;
- Niet meerdere jongeren met een suiciderisico bij elkaar;
- Het voorkomen van de combinatie van slachtoffers en daders in één groep.

WGBO (wet op de geneeskundige behandelovereenkomst): de bewoner of zijn / haar wettelijk vertegenwoordigers zullen minimaal in moeten stemmen met verblijf en de geldende huisregels binnen de setting. Dit kan georganiseerd worden door een zorg & dienstovereenkomst op te stellen welke door de partijen ondertekent wordt.

2.4 Behandeling

Het dient aanbeveling, in een soort convenant afspraken vast te leggen, tussen de verschillende betrokken zorgaanbieders in Twente, welke zich hebben verbonden aan het meedenken in de uitwerking van de opdracht zoals beschreven in de business case Specialistisch wonen. De visie is dat het realistisch is dat, gezien de complexiteit van de doelgroep en het gegeven dat in elke levensfase behandelvraagstukken kunnen spelen, dat je een ring van behandelaren uit verschillende disciplines en organisaties (trauma, verslaving, psychiater, omgang met media etc) om de woonvoorziening situeert. Dit omdat je bij tijd en wijle die disciplines nodig hebt voor behandelinhoudelijke interventies. Daarnaast dient het aanbeveling dat er afspraken gemaakt worden over een snelle beschikbaarheid en intercollegiale samenwerking, zodat wachtlijsten het verblijf binnen de woonvoorziening niet in gevaar brengen. In het verlengde van de 4 beschreven punten onder kopje 1 'kleinschalig verblijf in Twente' heeft het aanbeveling standaard systeemuren te koppelen aan een locatie, omdat het (her) definiëren van de relatie met ouders, gezinshuisouders, maar ook het in kaart brengen van het systeem t.b.v. verdere behandelinhoudelijke interventies welke een grote rol hebben tijdens het verblijf.

Is je uitgangspunt dat de organisatie van waaruit de jeugdige of de client geplaatst wordt verantwoordelijk blijft voor eventuele in te vliegen behandelinhoudelijk –of therapeutische interventies? Dit lijkt een mooi uitgangspunt. Zoals eerder beschreven in het processtuk (zie bijlage procesbeschrijving) heeft de opdracht in de business case specialistisch wonen mede ten doel ontschottend te werken tussen de verschillende zorgaanbieders in Twente en wens je snelle toegang tot behandelinhoudelijke interventies. Wanneer de organisatie, via wie de jeugdige / jong volwassenen geplaatst wordt betrokken blijft en medeverantwoordelijkheid houdt, denken we dat dit bijdraagt aan de integrale samenwerking tussen zorgaanbieders in Twente en positief is voor de bewoners.

2.5 Werk, dagbesteding, onderwijs

Het dient aanbeveling een netwerk te ontwikkelen in de directe omgeving op het vlak van werk, dagbesteding en onderwijs, waarbij er nauwe samenwerking is met de woonvoorziening. In het verlengde van ritme, regelmaat, structuur en het jezelf nuttig en zinvol voelen (het gevoel hebben iets bij te dragen) is het van groot belang dat men een vorm heeft van werk, dagbesteding of onderwijs. Gezien de complexiteit van de doelgroep, dienen eigenlijk alle factoren zoals beschreven in dit document ook een uitwerking te hebben binnen de werk, dagbesteding of onderwijscontext. Vandaar ook de verbinding naar het leerklimaat, wat niet los te zien is van het leef –en behandelklimaat. Voor alles geldt dat waar dat kan het zo normaal mogelijk moet worden ingericht.

2.6 Vrije tijd

Voor vrije tijd geldt dezelfde aanbeveling als beschreven bij punt 2.4. Deelname aan een sport, hobby of activiteitenclub is wenselijk.

2.7 Team en context

Begeleiders op een kleinschalige groep zijn professionele opvoeders die vaak en lange periodes achtereen aanwezig zijn maar er niet zelf wonen. De basisbehoeften van jongeren (verbondenheid, competentie en autonomie) kunnen worden 'vertaald' naar drie kerntaken van medewerkers (Harder et.al., 2020):

- Verbondenheid: het aangaan en onderhouden van een therapeutische alliantie met de kinderen en jongeren en belangrijke personen in hun omgeving;
- Competentie: het stimuleren van groei, ontwikkeling en competentiebeleving van kinderen en jongeren; leermomenten creëren en ruimte bieden om te oefenen met nieuw gedrag;
- Autonomie: zo weinig mogelijk inperking van autonomie en zo veel mogelijk zelfstandigheid en bewegingsruimte voor de kinderen en jongeren.

Een positieve relatie tussen kinderen, jongeren en medewerkers draagt bij aan een positief leefklimaat waarin jongeren veel ondersteuning en weinig repressie ervaren (Van der Helm, 2011). Wanneer de hierboven genoemde kerntaken van medewerkers worden vertaald naar het functioneren van medewerkers in het team (Van Miert & Dekker, 2012), betekent dit:

- Verbondenheid: in het functioneren van het team gaat het om vertrouwen, samenwerking, informatie-uitwisseling, commitment met de opvoedings- of begeleidingstaak waar de medewerker voor staat en met de organisatie waar de medewerker werkt.
- Competentie: kunnen samenwerken met collega's en in staat blijven het werk te doen en vol te houden.
- Autonomie: de mate waarin medewerkers het gevoel hebben ertoe te doen, gezien, gehoord en gewaardeerd te worden; beslissingsruimte en mate van invloed op

3 Organiseren van kleinschalig verblijf

3.1 De professional

Begeleiders op een kleinschalige groep zijn professionele opvoeders (op hbo-niveau opgeleid en SKJ geregistreerd). Het vinden van de juiste medewerkers om met jongeren in een kleinschalige voorziening te gaan 'wonen' is erg lastig. Er is krapte op de arbeidsmarkt. De vraag om een grote beschikbaarheid, de noodzaak om bestand te zijn tegen grote fysieke en emotionele druk en een salaris dat is gebaseerd op een 'gewone' werkweek vormt een bijzondere combinatie. Assessmentspecialist Peter Vonk (2009) beveelt aan om niet te zoeken naar de ideale kandidaat maar naar medewerkers die dat kunnen worden. Ondersteuning (meedenken, meedoen, mee-eten) van hun directe familie en vrienden acht hij hiervoor van groot belang. Tijdens een kennissessie 'kleinschalige leefgroepen' presenteerde Peter Vonk in een videoboodschap zeven eigenschappen van professionals die belangrijk zijn voor kleinschalig verblijf (Associatie voor Jeugd, 2019):

- Een sterke intrinsieke motivatie of zelfs idealisme (balans willen aanbrengen in een kinderleven);
- Aard en aanleg: stevigheid van karakter en persoonlijkheid maar ook empathisch en met een zekere onbevangenheid;
- Niet-repressieve attitude: niet vluchten voor problemen;
- Trauma-sensitiviteit;
- Bestand zijn tegen grote fysieke en emotionele druk;
- Grote aanwezigheid tegen een relatief laag inkomen;
- Steun vanuit het privé-netwerk.

Nijhof et al. (2020) beschrijven onder meer de volgende knelpunten in het werven en behouden van medewerkers voor de kleinschalige voorzieningen: •

- Jonge beginnende medewerkers hebben wel tijd (geen gezin) maar weinig ervaring;
- Het werk is veeleisend; qua tijd, inzet, duur van de diensten;
- Er zit spanning tussen de opdracht van 'zo gewoon mogelijk' wonen en opgroeien, en tegelijk gedrag moeten kunnen duiden;
- Omgaan met fysiek en verbaal geweld van jongeren;
- Weinig ruimte voor eigen ontspanning tijdens lange diensten;
- Groot verloop onder medewerkers;
- Hoog ziekteverzuim onder medewerkers.

Uit interviews met professionals in twee organisaties (Nijhof et al., 2020) kwam het beeld naar voren dat juist jonge beginnende professionals veelal tijd en ruimte hebben om lange diensten te draaien, variërend van 24 tot 72 uur, omdat zij meestal nog geen eigen gezin hebben. Uit de ervaringen van de instellingen bleek echter dat met een team van alleen relatief onervaren professionals onvoldoende goede kwaliteit aan hulp kon worden geboden, ondanks intensieve coaching. De problematiek van de jongeren was zodanig complex dat medewerkers ervaring nodig hebben. Een coördinator zegt hierover: "Je verwacht veel van de begeleiders. De problematiek van de jongeren vraagt om 'achter gedrag te kunnen kijken' en tegelijkertijd wil je dat de jongeren 'zo gewoon mogelijk' wonen en opgroeien. Dat is voor beginnende professionals een ingewikkelde opdracht." Veel ervaren medewerkers hebben eigen gezinnen met jonge kinderen waarmee de vereiste langdurige inzet in kleinschalige groepen lastig te combineren valt. In de praktijk bleek een combinatie van jongere en wat oudere, meer ervaren medewerkers (zonder kinderen of wiens kinderen al uit huis zijn) goed te werken. Maar het was - en blijft - een uitdaging om personeel te vinden voor een evenwichtig samengesteld team.

Wellicht kunnen goede arbeidsvoorwaarden, CAO en salariering deze drempels wat doen afvlakken. De zorg staat niet bekend om zijn hoge salarissen, terwijl je juist met deze zeer complexe doelgroep in je werving en selectie waarschijnlijk met een goed salaris meer competitie kunt bieden in de huidige arbeidsmarkt om geschikte medewerkers aan te trekken.

3.2 Grootte van een team en samenstelling van een team

In alle onderzoeken en praktijkvoorbeelden over kleinschalige voorzieningen (met uitzondering in de Justitiële Jeugdinrichting) wordt gesproken over teams van drie of vier opvoeders die weliswaar niet inwonen maar toch met de jongeren veel tijd doorbrengen in de groep (zie ook het overzicht in Bijlage 1). Een team kan stabiliteit bieden door zo min mogelijk verschillende medewerkers in te zetten zodat er meer continuïteit in de begeleiding kan zijn. Kinderen en jongeren hebben het nodig om positieve relaties op te bouwen met begeleiders om weer vertrouwen te krijgen in volwassenen en in hun toekomst (Juffer, 2010). Het komen en gaan van medewerkers levert breuken in therapeutische allianties op en kan een negatieve invloed hebben op de verbondenheid tussen kinderen en jongeren en medewerkers.

Samen dragen medewerkers zorg voor continuïteit en een goed leefklimaat. De samenstelling van een team kan direct gevolgen hebben voor de manier van samenwerken. Het samenspel van de teamleden verdient dan ook bijzondere aandacht, bijvoorbeeld in opleiding en training (Van Miert, 2012).

Uit onderzoek naar de relatie tussen werkmotivatie en het leefklimaat op leefgroepen in de semigesloten residentiële zorg concludeert Van Miert dat een hoge mate van werkmotivatie een hogere mate van ondersteuning en groei, en een lagere mate van repressief gedrag op de leefgroep voorspelt. Een hoge werkdruk blijkt een directe voorspeller te zijn voor ervaren repressie op de leefgroep.

Een goed functionerend team bestaat over het algemeen uit heel verschillende mensen.

Omdat de wensen van een kind kunnen verschillen, biedt diversiteit in de opvoedersgroepen meer keuze (Van der Helm, 2011). Daarnaast is het van belang dat er een goede match is in het team, dat er onderling een hechte band is en dat de teamleden vertrouwen op elkaars expertise en werkwijze (Nijhof et al., 2020). Zij moeten immers telkens weer gezamenlijk nadenken over wat het beste is voor deze jongere op dit moment (Associatie voor Jeugd, 2019).

In dat verlengde dient het aanbeveling het team of de teams vanuit de verschillende betrokken zorgorganisaties samen te stellen. Je wil bundeling van de verschillende expertises zoals GGZ, LVB, complexe gedragsproblematiek enzovoorts in je team, dit naast de mix van ervaren en minder ervaren of beginnend professionals. Deze mix van verschillende professionals zal bijdragen aan de diversiteit en professionaliteit van het team met als uiteindelijk doel een goed pedagogisch klimaat en waar nodig behandelklimaat voor een zeer complexe doelgroep

3.3 Ondersteuning van het team

Teams hebben specialistische ondersteuning en team coaching nodig om dit werk vol te houden. De ontwikkeling van een team behoeft veel aandacht. Ook is professionele ondersteuning ten behoeve van kinderen en jongeren noodzakelijk en bij voorkeur alle dagen en avonden beschikbaar zijn.

Bij Fier en Inforsa is een de-escalatieondersteuner toegevoegd aan het team die zowel door een medewerker als door een jongere kan worden opgeroepen bij een (dreigende) escalatie (Associatie voor Jeugd, 2019). In het onderzoek van Nijhof et al. (2020) stellen professionals voor om een vaste pool van twee invallers aan een kleinschalige voorziening te koppelen om bij ziekte of anderszins het team te hulp te schieten. Ook noemen zij als mogelijkheden om het team te versterken trainingen over veerkracht, teambuilding en intervisiebijeenkomsten, maar ook het trainen van teams in debriefing en nazorg is belangrijk. Het dient aanbeveling om een vaste nazorgmedewerker te verbinden aan het team.

Medewerkers noemen het werken in een kleinschalige groep 'best vaak eenzaam'. Ze beschrijven de steun van hun partner thuis, van het centrale management en van collega's op andere leefgroepen en afdelingen als onmisbaar. De medewerkers zouden veel baat hebben bij contact met 'collega's' binnen en buiten de organisatie (Associatie voor Jeugd, 2019).

3.4 Werkklimaat en werkdruk

Medewerkers van een kleinschalige voorziening moeten goed voor zichzelf kunnen zorgen om te kunnen overleven in deze extreem intensieve functie. Het draait om hun welzijn (fit blijven) en de balans tussen werk en privé (Associatie voor Jeugd, 2019). Uit onderzoeken door de Hogeschool Leiden en de Universiteit van Amsterdam, naar het leef-, leer en werkklimaat in de justitiële jeugdinrichtingen (Van der Helm et al., 2014) is bekend dat een positief werkklimaat een belangrijke voorwaarde is om medewerkers te ondersteunen in het creëren en behouden van een positief leefklimaat.

Te veel regels en controle kan leiden tot repressie en onderdrukking en dat leidt weer tot meer angst, depressie, wantrouwen en een beschadiging van de therapeutische relatie tussen de begeleiders en kinderen en jongeren. In een eerder onderzoek spreken Van der Helm et al. (2011) over de risico's op een dwangcyclus door repressieve medewerkers. Dit veroorzaakt ook meer stress bij medewerkers en een hoge werkdruk (Lambert et al., 2011). En een verhoogde werkdruk vormt een bedreiging voor het leefklimaat van jongeren (Van der Helm et al., 2011). Onderbezetting van een team leidt tot werkstress en zet het werkklimaat onder druk (Steenhuisen, De Zwart & Visser, 2011).

Het periodiek onderzoek doen naar hoe het werkklimaat beleefd wordt maakt inzichtelijk hoe medewerkers in hun werk staan en wat zij nodig hebben.

3.5 Scholing

Eerder in dit document is gesproken over de systemische context en het (her) definiëren van relaties met b.v. (gezinshuis)ouders of pleeggezin, ook als het gaat om de samenhang en de succesfactoren welke nodig zijn voor goed team functioneren vallen de causale verbanden op. Dit vraagt een systeemgerichte manier van kijken, denken en werken. Een nieuwe zorgvorm vraagt meer als randvoorwaardelijke zaken organiseren zoals teamformatie, huisvesting e.d. Het vraagt een overstijgende kapstok van waaruit je visie maakt en vanuit die visie o.a. inhoud geeft aan je werk –en woonklimaat en je scholingsaanbod bedenkt. Een scholing vanuit systemische invalshoek lijkt passend gezien de visie van waaruit dit document en het document 'richting geven aan kleinschalig verblijf' geschreven zijn. Maar ook scholing op de-escalerend handelen, weerbaarheid & bejegening zijn noodzakelijk gezien de complexiteit van de doelgroep.

Scholing, kennis en kunde en expertise gaan echter verder vanwege de zeer complexe doelgroep. Uitgebreide kennis van psychopathologie, trauma's herkennen en kunnen werken met een trauma sensitief klimaat zijn in de regel niet waar MBO en HBO opleidingen veel verdieping in bieden. Dit zal dus onderdeel moeten zijn van je interne scholingsaanbod. Tussen de regels door is er aandacht geweest in dit document voor competenties. Kennis van je eigen sociale -en sociologische ontwikkeling, jouw schades en kwaliteiten uit je eigen opvoeding en daarmee kennis van jouw valkuilen en triggers als professional zijn voorwaarde om uitvoer te kunnen geven aan het klimaat in de woning. Maar ook als professional te kunnen acteren in alle situaties waar je mee te dealen hebt tijdens je werk. Intervisie, supervisie en een goed nazorgbeleid zullen hieraan bij dragen en noodzakelijk zijn medewerkers in de uitvoer van hun taken voldoende te stutten en te steunen.

Zoals eerder beschreven is de huidige arbeidsmarkt voor werving en selectie van zorgprofessionals ingewikkeld. Er is een tekort aan goed geschoolde professionals met werkervaring. Beleid op het boeien en binden van personeel is voorwaarde voor het slagen van je zorgvorm. Secundaire arbeidsvoorwaarden en een goed scholingsaanbod kunnen hierin ondersteunen, naast goede salariering.

4 Positionering van de woonvorm

4.1 Een organisatie

Het heeft de voorkeur dat één zorginstelling de verdere uitwerking naar zich toetrekt en uitwerking geeft aan de visie, personeelsbeleid en uiteindelijk verantwoordelijkheid draagt voor huisvesting. Die organisatie levert of stelt ook de gedragswetenschapper en leidinggevende aan waar het team onder gaat vallen.

Wij denken dat wanneer je één organisatie deze verantwoordelijkheid laat dragen dit ten goede komt als het gaat over eenduidigheid in visie en beleid op de hierboven beschreven aspecten en van:

- Visie en missie
- Leef –en werkklimaat
- Personeelsbeleid
- Scholingsbeleid
- Veiligheid
- Begeleidingsplannen
- Etc etc

Belangrijk is dat de eindverantwoordelijk goed is belegd en dat er recht wordt gedaan aan de overstijgende samenwerkingsafspraken tussen de verschillende betrokken zorginstellingen.

4.2 Samen!

De visie is dat een complexe doelgroep ook vraagt en recht heeft op een goed georganiseerde samenwerking op alle niveaus.

Dit vraagt dat specialistisch wonen een verbindende factor wordt tussen de zorginstellingen in Twente. Die betrokkenheid kan op verschillende niveaus. Bijvoorbeeld op het niveau van gezamenlijke werving & selectie, scholing, kennisdeling. Die betrokkenheid zal ook bijdragen aan het gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor deze zeer complexe doelgroep. Multidisciplinaire samenwerking, sparren of expertise inwinnen zal erdoor bekrachtigt en vergemakkelijkt worden.

Tevens zal de betrokkenheid, naar verwachting, bijdragen aan het effectiever in kunnen zetten van, wanneer dat nodig is, van behandelinhoudelijke interventies, want je voelt je als zorgorganisaties immers allemaal verantwoordelijk. Als het ware ben je allemaal aandeelhouder van de zorgvorm specialistisch wonen en is je belang (doordat je aandeelhouder bent) dat de zorgvorm rendeert en succesvol is.

Zoals eerder beschreven heeft het aanbeveling dat er gestuurd wordt op een convenant of contract waarbij de verschillende zorgaanbieders in Twente zich aan deze zorgvorm verbinden, overstijgend samenwerken en dat er afspraken gemaakt worden over de inzet van behandeling en daarbij betrokken specialisten vanuit de verschillende organisaties.

In dat verlengde is het goed afspraken en verwachtingen over in –en uitstroom te maken. Hoe wil je met elkaar samenwerken ten behoeve van screening en instroom en gedurende het verblijfstraject en idem op het moment dat de client uit gaat stromen.

4.3 Financieel

Er zijn al heel veel factoren genoemd welke als pijlers gelden voor een mogelijk slagen van deze zorgvorm. Goed geregelde financiële voorwaarden zijn hierin ook van groot belang. Als voorbeeld voegen we een begroting toe wat minimaal nodig is voor het draaien van een specialistische woonvorm. Onder 4.2 Samen! Is iets gezegd over hoe zorgorganisaties zich tot elkaar dienen te verhouden en wederzijdse verwachtingen helder moeten hebben voor een optimale samenwerking en voor het gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid voor specialistisch wonen. De 14 Twentse gemeentes hebben hier ook een grote en belangrijke rol in.

Afspraken over de beschikking, verlengde jeugdwet, extra financiën t.b.v. behandeling, maar ook afspraken over de wijze van financiering wanneer een jongvolwassene of volwassene qua beschikking tussen wal en schip dreigt te vallen moeten voorkomen dat er discussies over geld ontstaan wanneer specialistisch of kleinschalig wonen het antwoord op de zorgvraag lijkt te zijn.

Het voorstel is specialistisch of kleinschalig wonen als product ook te bespreken met zorgkantoren en zorgverzekeraars voor draagvlak en om discussies over financiën in de toekomst zoveel mogelijk te voorkomen.

De 14 Twentse gemeentes vragen specialistisch wonen of kleinschalig wonen voor een brede zeer complexe doelgroep bij voorkeur tot 27 jaar. Een dergelijk specialistische woonvorm en het gegeven dat er bij tijd en wijle (forse) behandelinhoudelijke interventies nodig zijn maken dat bij dit product bepaalde financiën horen.

Door de doelgroep op de juiste manier te stutten en te steunen help je hen zich te verhouden tot de dagelijkse maatschappelijke waarden en normen. De hoop is dat door de inzet van deze zorgvorm uiteindelijk de bewoners door kunnen groeien naar een zo zelfstandig mogelijk leven.

4.4 Onderzoek & ontwikkeling

Wanneer het advies uit dit document wordt overgenomen en er gestart wordt met een pilot dan is het goed om in de begroting een bedrag op te nemen, zodat je kunt investeren in monitoring, verdere ontwikkeling en ook resultaten kunt gaan meten.

In de pilot heb je een duo gedragswetenschappers gekoppeld aan de kleinschalige woonvoorziening. Zij kunnen met elkaar sparren over interventies en adviezen op de verschillende vlakken van bejegening.

5 De aanbevelingen

Aanbevelingen:

- Een kleinschalige woonvoorziening (1, 2 of 3 onder een kapwoning), gesitueerd in een woonwijk met een groepssamenstelling van maximaal 4 jeugdigen of jongvolwassenen. Het team bestaat uit 4 professionals en één systeemtherapeut.
- Een organisatie geeft verder vorm en inhoud aan de uitwerking en voert regie op de zorgvorm
- Een weeginstrument te ontwikkelen, zodat je op grond van 'objectieve' criteria opnamebeleid ontwikkeld.
- Een kwaliteitskader te beschrijven waarin je de visie verwoord op het pedagogisch klimaat
- Jaarlijks doe je onderzoek naar het leef -en werkklimaat
- Het organiseren van veiligheid en onveiligheid vanwege de complexe doelgroep en zorg voor de professionals
- Er zijn afspraken tussen de verschillende zorginstellingen in Twente voor het bieden van behandeling wanneer dit nodig is voor de bewoners. Behandeling is dan ook snel te realiseren.
- Er is een netwerk in de directe omgeving w.b. onderwijs, werk, dagbesteding en vrijetijdsbesteding welke nauw samenwerkt met de woning.
- Geef ruimte in de beginfase om middelen beschikbaar te hebben voor onderzoek, evaluatie en doorontwikkeling. Je wil zicht krijgen op de succesfactoren en verbeterpunten.

6 Procesbeschrijving & bijlagen

6.1 Twentse Transformatie

Pilot specialistisch wonen: Business case

6.2 Het proces

In het beantwoorden van de vragen zoals gesteld in de business case hebben we als werkgroep een proces doorlopen in onze zoektocht voor welke doelgroep je je ontwerp maakt en daarbij ook de belangen behartigt van de verschillende betrokken organisaties.

Ons proces begon met de veronderstelling dat wanneer je het 'probleem' (probleem = welke doelgroep of jeugdigen wachten op een woonplek in Twente en wat maakt dat zij niet terecht kunnen bij de huidige organisaties in Twente gericht op wonen) helder hebt je dan ook weet wat niet werkt en je dus oplossingsrichtingen uit kunt sluiten.

In het tot stand komen van de business case specialistisch wonen is geprobeerd deze data boven water te krijgen, dat bleek ook toen al best een probleem. Het is niet direct te definiëren hoeveel jeugdigen in Twente wachten op een (specialistische) woonplek en waarom zij niet terecht kunnen bij Aveleijn, Jp v/d Bent, RIBW of b.v. Twentse zorgcentra, anderzijds is ook lastig in kaart te krijgen hoeveel jeugdigen nu een behandelplek bezet houden, uitbehandeld zijn, maar niet weg kunnen omdat doorstroom naar die ene specifieke woonplek niet lukt.

In overleg met het Ontwikkelteam hebben we besloten ons niet verder te verdiepen in die 'probleemanalyse', los van dat je deze wachtende jeugdigen recht wil doen, wil je je woonvormen en de samenwerking daaromheen van behandelaren in Twente anders organiseren en toegankelijk en duurzaam maken voor een ingewikkelde doelgroep, welke nu tussen wal en schip valt.

Doordat de inrichting van het Regionaal expertisecentrum parallel liep aan de business case specialistisch wonen gaf dit (onverwacht) ook inzicht in de doelgroep welke in Twente tussen wal en schip dreigt te vallen. Het Regionaal expertisecentrum gaf op gegeven moment aantallen aan de vraag over hoeveel jeugdigen of jongvolwassenen het nu gaat in Twente. Het genoemde aantal wat naar voren kwam was 27 jeugdigen of jongvolwassenen. Het lijkt er niet naar dat al deze 27 jeugdigen / jongvolwassenen wachten op een woonplek, maar de verwachting is dat in ieder geval een deel van deze groep hier wel op wacht. Daarnaast lijkt het er ook op dat er door de inrichting van het regionaal expertisecentrum jeugdigen naar voren komen welke nu op een behandelplek verblijven die onvoldoende aansluit.

De verwachting is dat de publicatie van het Nederlands jeugdinstituut (NJI) 'richting geven aan kleinschalig verblijf' een antwoord kan geven op de opdracht zoals gegeven door het Ontwikkelteam in de business case specialistisch wonen.

6.3 Mogelijk voorstel voor een begroting

