

Kwaliteit boven kwantiteit?!

Het begint bij collega's....

Onderzoeksverslag praktijkonderzoek bij Bureau Jeugdzorg Dordrecht, afdeling
Jeugdreclassering

Hogeschool Rotterdam



Stichting Bureaus Jeugdzorg
Haaglanden/Zuid-Holland



overtref jezelf

Pascalie Rotteveel

ST. BUREAUS JEUGDZORG HAAGLANDEN / ZUID-HOLLAND

Colofon

Titel:

Onderzoeksverslag, kwaliteit boven kwantiteit

Schrijfster van dit rapport/ onderzoeker:

Pascalie Rotteveel

Studentnummer 0836980

Ten behoeve van:

Afstuderen aan de Hogeschool Rotterdam, locatie Museumpark

Voor de opleiding Pedagogiek (minor Jeugdzorgwerker)

Instituut sociale opleidingen

Studiejaren 2010/2014

Opdrachtgever:

Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland

Johan de Wittstraat 40, 3311 KJ Dordrecht

Tel: 078-6334700

Docentbegeleider:

M. Schouten (vanaf januari 2014 afwezig)

H. Kroonsberg

Beoordelaar:

H. Kroonsberg

Werkdagen Hogeschool Rotterdam: dinsdag, woensdag, donderdag.

Telefoonnummer Hogeschool Rotterdam: 010-7945737

Mobiel telefoonnummer: 0614155058

Kamer: Museumpak Laagbouw 02.345

2^e beoordelaar:

J. Veldkamp

Begeleiding vanuit instelling:

Dhr. Pouwels (teamleider)

e-mail: m.pouwels@bizhlzh.nl

Mobiel telefoonnummer: 0650417523

Mevr. Bindels (afstudeer praktijkbegeleider/ jeugdreclasseringmedewerker)

s.bindels@bizhlzh.nl

Mobiel telefoonnummer: 0631924313



Voorwoord

Geachte heer/ mevrouw,

Het onderzoeksverslag dat voor U ligt heb ik ter afronding van de HBO bachelor Pedagogiek en het uitstroomprofiel Jeugdzorgwerker te Hogeschool Rotterdam geschreven.

Door onderzoek te doen naar een praktijkprobleem hoop ik af te studeren. Hiermee zal ik vier jaar studeren gaan afsluiten. Met dit onderzoeksverslag laat ik zien dat ik in staat ben om zelfstandig op een onderzoekende, innovatieve en ondernemende manier een bijdrage aan de beroepspraktijk te leveren op het gebied van een reëel vraagstuk uit die beroepspraktijk. Ik heb me verdiept in een praktijkprobleem waar beroepsbeoefenaars van Bureau Jeugdzorg locatie Dordrecht, afdeling jeugdreclassering tegenaan lopen. Ik heb de achtergronden van dit probleem onderzocht waardoor oplossingen zichtbaar worden. Alle uitkomsten zijn vertaald in een product voor de afdeling Jeugdreclassering. Voor mijn afstudeeropdracht heb ik bewust gekozen voor de jeugdzorg en ook mijn minor heb ik om dezelfde reden gekozen. Ik vind het een uitdaging om binnen het gedwongen kader, waar je met heel veel elementen te maken hebt (strafrecht, civiel recht, belang jeugdigen, belang maatschappij, wetgeving etc.) te kijken wat ik hier vanuit de opleiding Pedagogiek over kan zeggen en aan kan bijdragen. Een complex onderzoek zoals dit lijkt mij interessant, omdat ik hierbij al mijn kennis vanuit eerdere jaren, maar zeker ook vanuit de minor Jeugdzorgwerker, kan gebruiken. Met dit onderzoek heb ik ook mijn eigen kennis en onderzoekende vaardigheden vergroot, wat bijdraagt aan mijn ontwikkeling als aankomend professional. Gedurende het onderzoek heb ik een onafhankelijke positie ingenomen, waarbij ik dus voor zover mogelijk onafhankelijk onderzoek heb gedaan.

De kwaliteit van het onderzoek zal in dit onderzoeksverslag verantwoord worden ten verstaan van de afstudeerbeoordelaars vanuit de Hogeschool Rotterdam (studentenhandleiding afstuderen, 2013-2014).

Ik ben de docenten vanuit de Hogeschool dankbaar, omdat ze mij de mogelijkheid hebben gegeven om mij tot een professional te ontwikkelen. Ook bedank ik mijn oud-collega's hiervoor en bedank ik hen ook voor het feit dat ze mij zagen als collega en niet als stagiaire waardoor ik vertrouwen heb gekregen in mezelf. In het bijzonder bedank ik Sandra Bindels, mijn stage- en afstudeerbegeleidster en Michel Pouwels, teamleider en tevens opdrachtgever bij Bureau Jeugdzorg. Sandra heeft mij geleerd om vertrouwen te hebben in mezelf. Ook dank ik hen voor het vertrouwen in mij als onderzoeker maar ook als stagiaire. Wat leer ik toch voor een mooi beroep. Ook ben ik mijn medestudenten dankbaar, voor het samen doorploegen van de opdrachten. Natuurlijk bedank ik ook al mijn informanten en respondenten. Eldin Honingh bedank ik voor de hulp bij mijn Engelstalige samenvatting. En als laatste wil ik mijn directe omgeving bedanken voor het geduld tijdens het proces van de afgelopen vier jaar, de feedback op mijn stukken en de bemoedigende woorden.

Na een lange tijd enkel losse onderdeeljes te zien, viel opeens alles op z'n plaats. Het zit erop.....jammer na er bijna dagelijks bezig te zijn geweest met mijn scriptie. Ik heb affiniteit met dit onderwerp waardoor ik het niet als 'vervelend' heb ervaren om met mijn scriptie bezig te zijn. Nu is het tijd voor een volgende stap. Nadat mijn contract bij Bureau Jeugdzorg niet verlengd kon worden vanwege de bezuinigingen, heb ik nu een nieuwe uitdagende baan binnen de gehandicaptenzorg waarbij ik werk in de intensieve sector met de doelgroep jongeren/ jong volwassenen met een licht verstandelijke beperking, persoonlijkheidsproblematiek, gedragsproblematiek en psychiatrische problematiek. Dit is groepswerk. Ik ben van plan een jaar werkervaring op te doen en mezelf dan verder ontwikkelen door het doen van een masteropleiding de Erasmus Universiteit. De master opleidingen Filosofie en Orthopedagogiek spreken mij aan.

Ik zie ontzettend veel uitdaging in de toekomst. Al hoewel ik echt wel eens het gevoel heb dat ik alleen maar 'puin' aan het ruimen ben voor andere mensen en soms de neiging krijg om vloekende jongeren in de Middellandse Zee wil gooien, zie ik het echt zitten om tot mijn ... wat zal het zijn tegen die tijd? 70^e te werken als professional/ jeugdzorgwerker! 'Je bent er klaar voor, maar nooit klaar mee' zoals Frans de Prie, directeur van Horizon Jeugdzorg zei op een Festival voor Inspiratie en Trends op de Hogeschool Rotterdam (mei, 2014).

Ik wens u veel leesplezier toe,

Pascal Rotteveel
Dordrecht, 2014

Inhoud

Summary	7
Hoofdstuk 1	Inleiding 8
Leeswijzer	8
1.1 Bureau Jeugdzorg	8
1.2 Jeugdreclassering	9
Taken	9
Doelgroep	9
Gedwongen kader en het werk van de jeugdreclasseringwerkers	9
Hoofdstuk 2	Probleemanalyse 10
2.1 Het onderwerp van het onderzoek	10
2.2 Het probleem.....	10
2.3 De afbakening van het onderzoek.....	11
2.4 De relevantie van het onderzoek	12
Hoofdstuk 3	Theoretisch kader..... 13
Intensief / laagdrempelig (de context van de jeugdreclassering)	13
Landelijk instrumentarium jeugdstrafrechtketen (LIJ)	14
Casemanagement en de jeugdreclasseringswerker.....	14
Transitie.....	14
Waarom laagdrempelige hulpverlening?	15
Hulpverleners en Nederland	16
Internationaal perspectief.....	16
‘Goed hulpverleners’	16
Historisch perspectief en de nieuwe manier van werken	17
Hoofdstuk 4	Vraagstelling en Doelstelling..... 18
4.1 Vraagstelling van dit onderzoek	18

4.1.1	Hoofdvraag	18
4.2.2	Deelvragen.....	18
4.2	Doelstelling van dit onderzoek	18
Hoofdstuk 5	Methodologie.....	19
5.1	Type	19
5.2	Benadering	19
5.3	Databronnen.....	19
5.3.1	Documenten	19
5.3.2	Individuele personen	19
5.3.3	Databanken en registratiesystemen.....	20
5.2.4	Literatuur	20
5.4	Dataverzamelingstechnieken	20
5.5	Kwaliteit.....	20
5.5.1	Bruikbaarheid	21
5.5.2	Betrouwbaarheid & Validiteit.....	21
Hoofdstuk 6	Resultaten	22
6.1	Resultaten veldonderzoek.....	22
6.1.1	Teamleider Toegang	22
6.1.2	Laagdrempelige vormen van hulpverlening, regio Dordrecht	23
6.2	Resultaten enquête	23
6.3	Resultaten praktijkwerkers.....	24
6.3.1	Aanpak op dit moment.....	24
6.3.2	Invloed transitie	24
6.3.3	Veranderde aanpak door de transitie	25
6.3.4	Veranderingen wat betreft het vonnis (beschikking) Rechtbank en de manier van hulpverlenen.....	25

6.3.5	Laagdrempelige hulpverlening	25
6.3.6	Nazorg/ onderhoud in combinatie met laagdrempelige hulpverlening.....	26
6.3.7	Behoeftte van de medewerkers	26
6.3.8	Gedragwetenschapper Jeugdreclassering	27
Hoofdstuk 7	Conclusies	28
7.1	Conclusies	28
7.1.1	Kennis en attitude	28
7.1.2	Behoeftte	29
7.1.3	Veranderingen	29
7.1.4	Goed hulpverleners	30
7.2	Antwoord op de hoofdvraag... ..	31
Hoofdstuk 8	Aanbevelingen.....	32
8.1	Het begint bij.. ..	32
8.1.1	Verantwoording en reflectie	32
8.1.2	Netwerken	33
8.1.3	Online hulpverlening	34
8.1.4	Vervolg onderzoek.....	34
8.2	Beroepsproduct	34
8.2.1	Een ‘netwerkaart’	34
8.2.2	‘Netwerkboekje laagdrempelige hulpverlening’	35
8.2.3	Netwerkpartners	35
8.3.4	Reflectiefactsheet	35
Hoofdstuk 9	Discussie.....	35
9.1	Methodologische evaluatie	35
9.2	Generaliseerbaarheid	37
9.3	Vooruitblik	37

Literatuur 38

Gillian, D (1982) *Advertising as Communication (Studies in Culture and Communication)*. Routledge; New Ed edition
39

Groen, M. (2006) *Reflecteren: de basis*. Wolters Noordhoff: Groningen. 39

Harinck, F. (2010) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Leuven: Garant. 39

Bijlagen 40

Samenvatting

Het is altijd al een 'trend' is geweest om de jeugdzorg ter discussie te stellen, want er wordt altijd gezocht naar manieren waarop het beter kan. Gecombineerde problemen overstijgen vaak het domein van één hulpverlener. Hulp moet niet langer duren, niet duurder zijn en ook niet zwaarder zijn dan nodig (Commissie Zorg om Jeugd, 2009). Dit wordt bevestigd door Janssen (2012), gezien de grote waarde en het hoogste belang is de druk op 'professionalisering' in deze sector niet te onderschatten. Iedereen wil dat de doelstellingen behaald worden, namelijk dat het goed gaat met onze jeugd (Berk et al).

De focus van dit onderzoek heeft te maken met het bovenstaande en binnen dit onderzoek gaat de aandacht dan ook uit naar de manier van hulpverlening binnen het gedwongen kader, afdeling Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg Dordrecht, en op welke manier daarbij rekening gehouden kan worden met het vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverleningsaanbod dat op een moment bestaat. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van de teamleider afdeling Jeugdreclassering, Bureau Jeugdzorg locatie Dordrecht.

De hoofdvraag luidt als volgt:

Op welke wijze kunnen de medewerkers(professionals) van de Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht hulpverlening inzetten die het best passend is bij de cliënt (leeftijd 16-20) en daarbij rekening houden met het vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverleningsaanbod uit regio Dordrecht?

Het doel van dit onderzoek is een bijdrage leveren aan de oplossing van onderstaand geschetste praktijkprobleem. Het zal de opdrachtgever inzicht verschaffen over de ingezette en in te zetten hulpverlening door de medewerkers van de jeugdreclassering van Bureau Jeugdzorg. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is er gekozen voor zowel praktijkonderzoek door middel van een enquête en interviews als literatuurstudie.

Uit dit onderzoek blijkt dat medewerkers van de afdeling Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg moeite hebben met het inzetten van laagdrempelige hulpverlening en op dit moment vooral geïndiceerde hulpverlening inzetten. De reden hiervan is, dat zij het gevoel hebben over onvoldoende kennis te beschikken van het laagdrempelige aanbod. Ook suggereren ze dat ze daarnaast te weinig tijd hebben om te exploreren naar het aanbod waardoor zij putten uit het bestaande en datgene wat voor hen vertrouwd is. Medewerkers van de jeugdreclassering benoemen wel dat ze vinden dat de kenniscomponent vergroot dient te worden om meer laagdrempelige hulpverlening in te zetten. Ook benoemen ze verschillende factoren die ervoor zorgen dat een laagdrempelige vorm van hulpverlening bruikbaar en

inzetbaar is, waarbij ze het belang van samenwerking, vertrouwen, kwaliteit en succeservaring benadrukken. Aan de hand van de resultaten vanuit het veldonderzoek en de gesprekken met ketenpartners, de verschillende informanten, is te concluderen dat er op dit moment voldoende aanbod is vanuit de praktijk op het gebied van laagdrempelige hulpverlening. Echter is ook te concluderen dat de bestaande sociale kaarten onvoldoende werkbaar zijn waardoor dit te veel tijd in beslag neemt voor de medewerkers.

Uit de verkregen informatie door middel van de diepte interviews die gevoerd zijn, blijkt dat de medewerkers van de jeugdreclassering het belang van de cliënt wel degelijk voorop stellen en de focus op wat goed is voor de cliënt erg belangrijk vinden. Uit de uitspraken van de medewerkers is op te merken dat ze angstig zijn voor de veranderingen die de transitie met zich mee brengt, maar zien dit tegelijkertijd als nieuwe kansen. Er dienen aanknopingspunten geboden te worden voor de medewerkers van de jeugdreclassering om de focus op wat goed is voor de cliënt vast te houden. Een van de belangrijkste verbetermethodieken kan daarom bestaan uit leren om door gebruik te maken van elkaars expertise om op die manier te voldoen aan hun behoefte. Hierbij zal worden ingezoomd op de 'nieuwe competenties' van de jeugdzorgwerker, waarbij de competenties 'netwerken' en 'reflecteren' belangrijk zijn. Uit dit onderzoek blijkt het van essentieel belang om over die competenties met betrekking tot het generalistisch werken te beschikken. Dit komt naar voren vanuit het literatuuronderzoek.

Het beroepsproduct zal een eerste aanzet zijn tot het leren om gebruik te maken van elkaars expertise en zal daarbij eerste informatie aanleveren en dus opleveren voor de medewerkers. Er zullen aanbevelingen gedaan worden om aan de bovenstaande elementen te kunnen blijven werken en daarbij de focus te houden op hetgeen het beste is voor de cliënt. De belangrijkste conclusie uit dit onderzoek is dan ook 'Zoek een schakel die meer weet heeft van datgene waar jij als medewerker minder weet van hebt, en weet deze mensen te vinden'. Het begint bij collega's....

Summary

An ongoing trend of questioning about youth care can be seen, there is always a way sought to improve. Combined problems often transcend the domain of one social worker. Aid shouldn't take longer, be more expensive or more drastic than necessary (Commissie Zorg om Jeugd, 2009). Janssen (2012) confirms this, the size of the values and interests result in a not to be underestimated pressure to 'professionalize' in this sector. Everyone wants to achieve the main objective, this objective is that the youth is doing well (Berk et al, 2012).

The focus of this research has to do with the events that are described above. Within this research some special attention goes to the way of relief work inside the forced framework, Juvenile Probation department Youth Care Agency Dordrecht, and in which way this should be taken into account with the present day low threshold youth care. This research is commissioned by Michel Pouwels, team leader of Juvenile Probation Department, Youth Care Agency Dordrecht. The central question is the following:

How can the staff (professionals) of the Juvenile Probation department Youth Care Agency of the location Dordrecht, deploy their relief work that is best suited to the client (age 16-20) with taking into account the low threshold youth care supply of the region Dordrecht?

With this research we will try to give a contribution to the solution of the earlier described practical problem. It will provide the commissioning company some insight of the deployable and already deployed relief work by the staff of the Juvenile probation department Youth Care Agency. Both practical research, through surveys and interviews, as literature will be used to give a sufficient answer to the main research question.

This practical research shows that the staff of the Juvenile Probation department Youth Care Agency has some difficulties with the deployment of low threshold relief work and mainly deploys indicated relief work. This is mainly because they feel that they have a lack of knowledge about the low threshold relief work. They also suggest that they did not have enough time to explore the possibilities, therefore they draw from the existing experiences and what is familiar to them. The staff also stated that they think that the knowledge of low threshold relief work should be enhanced so that it can be deployed even more. They also appointed a few different factors that might make the low-threshold relief work useful and employable. The staff emphasized on the importance of cooperation, trust, quality and successful experiences.

The results of the field research and the conversations with the chain partners, the various informants, we can draw that there is currently sufficient supply from practice in the field of low-threshold relief work. However, it is also concluded that the existing social maps are insufficient practicable, therefore this takes too much time for the employees.

From the information obtained by depth interviews that were conducted, it appears that the staff of the Juvenile Probation department Youth Care Agency certainly do set the interest of the client first and they emphasize on the focus on that what is good for the client. From the statements of the employees is to note that they are anxious for the changes that the transition brings along, but at the same time see new opportunities. The employees of the Juvenile Probation department Youth Care Agency should be offered some starting points to maintain the focus on that what is good for the client. One of the most important improvement methods can therefore consist of the fact that they learn by making use of each other's expertise in order to meet their needs in this way. Hereby we will focus on the "new competences" of the child welfare worker, where the skills of 'networking' and 'reflection' are incredibly important. This study shows that it is essential to possess those competencies with regard to generalist work. This is evident from the literature (De kracht van opvoeden, 2012).

The professional product will be a first step to learning to use each other's expertise and will thereby deliver some initial information and thus provide for the employees. Recommendations will be made to continue to work on the elements that are listed above and to keep the focus on that what is best for the client. The main sentence of this study is therefore: 'Find a link that has more knowledge of that element that you, as employee, know less of and know where to find these people'. It starts with colleagues

Because no difficulties were encountered during the practical execution of this study, it can be said that the research is complete and the main question is fully answered.

Hoofdstuk 1

Inleiding

Leeswijzer

Het onderzoeksverslag van dit onderzoek is opgebouwd uit verschillende hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk zal de context van het onderzoek beschreven worden waarbij u informatie kunt lezen over de instelling waarbinnen dit onderzoek is gedaan. In het tweede hoofdstuk zal het probleem en het onderzoek verder verhelderd worden en zal de relevantie van dit onderzoek beschreven worden. In hoofdstuk drie is het theoretisch kader terug te vinden. In het vierde hoofdstuk kunt u de vraagstelling die centraal staat binnen dit onderzoek terug vinden. Tevens staat in het vierde hoofdstuk de doelstelling beschreven. In hoofdstuk vijf is informatie over de methodologie van dit onderzoek terug te vinden en in het zesde hoofdstuk zijn de onderzoeksresultaten opgesomd. Hoofdstuk zeven staat in het teken van de conclusies en hoofdstuk acht in het teken van de aanbevelingen. In het laatste hoofdstuk is aandacht voor een terugblik en discussiepunt. Tevens is de bijlage opgebouwd uit alle verdere relevante stukken.

1.1 Bureau Jeugdzorg

Het onderstaande onderzoeksplan is gericht op Stichting Bureau Jeugdzorg Zuid-Holland op de locatie Dordrecht, afdeling Jeugdreclassering binnen een team van zeer ervaren maatschappelijk werkers waarvan alle medewerkers minimaal vijf jaar bij de Jeugdreclassering werkzaam zijn en waarvan niemand de opleiding Pedagogiek heeft gedaan. Stichting Bureau Jeugdzorg Zuid-Holland is onderdeel van een samenwerkingsverband, namelijk Stichting Bureau Jeugdzorg Haaglanden/ Zuid-Holland. De stichting bestaat sinds 1 januari 2003 en is inmiddels uitgegroeid tot een organisatie van ruim 1400 medewerkers verdeeld over verschillende locaties, werksoorten en ondersteunende diensten.

‘Voor kinderen die in hun ontwikkeling bedreigd worden, garandeert Bureau Jeugdzorg de noodzakelijke bescherming en organiseert zij de juiste zorg’, is de kerntaak van de Bureau Jeugdzorg en is op deze manier gedefinieerd door Jeugdzorg Nederland.

Dit betekent dat Bureau Jeugdzorg er zijn voor ouders en kinderen die hulp nodig hebben bij het oplossen van problemen, het beschermen van minderjarigen die bedreigd worden in hun ontwikkeling, het helpen bij het oppakken

van het dagelijks leven van jeugdigen die strafrechtelijk zijn veroordeeld en dat het belang van het kind altijd op de eerste plaats komt (Intranet Bureau Jeugdzorg, 2013).

1.2 Jeugdreclassering

Taken

De Jeugdreclassering van Bureau Jeugdzorg heeft als primaire taak het uitvoeren van de strafmaatregelen die zijn opgelegd door de kinderrechter. Het doel is om recidive te voorkomen en de bedreigde ontwikkeling van de jongere op te heffen. De jeugdreclassering valt onder de gedwongen hulpverlening. (Intranet Bureau Jeugdzorg, 2013). De jeugdreclassering richt zich op intensieve begeleiding en controle van jongeren die verdacht worden van een strafbaar feit of hiervoor al veroordeeld zijn.

De Jeugdreclassering is nu verweven in Bureau Jeugdzorg. Vanaf 2015 wordt de gemeente onder andere verantwoordelijk voor de uitvoering van de Jeugdreclassering. Gemeenten moeten voor deze uitvoering van de Jeugdreclassering een contract afsluiten met één van de gecertificeerde instellingen (Janssen, 2012). Echter de huidige regelgeving, waarbij er een relatie is tussen de jeugdreclassering, het Openbaar Ministerie en de Raad voor de Kinderbescherming (jeugdstrafrechtketen) zal gehandhaafd blijven zoals het ook is vastgelegd in het Wetboek van Strafrecht (Roeten et al, 2013). Concluderend kan er gezegd worden dat ook de Jeugdreclassering te maken heeft met de transitie waarbij er een overheveling plaats zal vinden van het Rijk naar de gemeente.

Doelgroep

Moeilijk behandelbare, 'weerbarstige' jongeren stellen het formele kader en de visie op het werk als jeugdreclasseringwerker danig op de proef. De jongeren die bij de Jeugdreclassering terecht komen, hebben ernstige problemen. Ook de gezinnen waar zij vandaan komen hebben vaak meervoudige problemen (Vogelvang, 2005).

Jeugdreclassering wordt gezien als antwoord op jeugdcriminaliteit. De Jeugdreclassering is een van de schakels in een keten met vele instellingen die dit antwoord vanuit verschillende taken en behoeften vormgeeft. De Jeugdreclassering specialiseert zich hierbij op de doelgroep jongeren vanaf 12 jaar, die voor hun 18^e levensjaar één of meerdere delicten hebben gepleegd. Door deze delicten zijn de jeugdigen met Justitie in aanraking gekomen. Er wordt verwacht dat deze jongeren afglijden naar verder crimineel gedrag door de risicovolle omstandigheden waarin zij verkeren. De jeugdigen zijn in voorlopige hechtenis genomen of aan hen is een (on)voorwaardelijke vrijheidsstraf opgelegd (Vogelvang, 2005).

Gedwongen kader en het werk van de jeugdreclasseringwerkers

Zoals eerder beschreven is de Jeugdreclassering een vorm van hulpverlening in het gedwongen kader. Dit houdt in dat de jongere straf krijgt en zich aan voorwaarden en afspraken moet houden, dit wordt het juridisch of normatief perspectief genoemd. Een belangrijk aspect is dat naast dit gedwongen kader er ook een inhoudelijk perspectief is waarbij de jongere recht heeft op participatie in een gezin, school, buurt en de samenleving om zich op deze manier verder te ontwikkelen en zijn/haar leven op te kunnen bouwen. Dit houdt in dat de jeugdreclasseringswerker niet enkel een juridische taak heeft, maar ook een pedagogische taak. Deze beide taken moet de jeugdreclasseringswerker combineren in dit werk (Vogelvang, 2005).

Wanneer deze taak breder getrokken wordt en de positie van de jeugdzorgwerker (jeugdreclasseringwerker) daarin bekeken wordt, wordt het bovenstaande bevestigd door Vermeire in haar artikel in het boek 'De jeugdprofessional in ontwikkeling' (Berk et al, 2012). Als jeugdprofessional ben je namelijk bezig op een terrein waar men maatschappelijk het 'hoogste belang' aan hecht. Jeugdreclasseringwerkers dragen als professional bij aan de toekomst van jongeren en gezinnen door het ontwikkelingsparcours in goede banen te leiden. Wanneer dit ontwikkelingsparcours niet goed en/of moeizaam verloopt, dient een jeugdzorgwerker bij te springen. Maatschappelijk krijgt de jeugdreclasseringswerker (jeugdprofessional) dus veel vertrouwen, maar tegelijkertijd wordt er ook een grote verantwoordelijkheid op hun schouders gelegd. Dit wordt tevens bevestigd door Janssen (2012) in zijn artikel in het boek 'De jeugdprofessional in ontwikkeling' (Berk et al, 2012). Gezien de grote waarde en het hoogste belang is de

druk op ‘professionalisering’ in deze sector niet te onderschatten, omdat het gezien moet worden als poging om dit werk in de goede richting te sturen. Iedereen wil dat de doelstellingen behaald worden, namelijk dat het goed gaat met onze jeugd.

Hoofdstuk 2

Probleemanalyse

2.1 Het onderwerp van het onderzoek

Een onderwerp dat aansluit bij de transitie lijkt erg aantrekkelijk, echter zou de interesse voor dit onderzoek er ook zijn wanneer er geen sprake zou zijn van deze ontwikkeling in de Jeugdzorg. Het feit dat de transitie gaat plaatsvinden maakt de uitdaging voor dit onderzoek groter. Er wordt in het nieuws veel gesproken over dit onderwerp, er heerst veel onrust en het is een spannende tijd. Deze transitie zal gepaard gaan met een inhoudelijke vernieuwing, de transformatie. Voorzieningen en hulpverleners moeten zich meer gaan richten op de versterking van de eigen kracht van kinderen, jongeren en opvoeders (NJI, 2012) en wellicht kan dit onderzoek daaraan bijdragen.

Vanuit de teamleider Jeugdreclassering, Bureau Jeugdzorg Dordrecht kwam de vraag om onderzoek te doen naar het onderwerp ‘hulpaanbod/inzetten van effectieve hulp’. Dit is een heel breed onderwerp waarbij er vooral is gesproken over de ontwikkelingen die nu gaande zijn in de jeugdzorg. Vanuit dit onderwerp is een onderzoeksvraag geformuleerd, die nader geëxpliciteerd zal worden in paragraaf 2.5 van dit hoofdstuk.

2.2 Het probleem

Medewerkers van Bureau Jeugdzorg hebben, om hun rol als jeugdreclasseringwerker uit te voeren, tegelijkertijd de rol van ‘casemanager’. Dit houdt in dat zij als medewerker van Bureau Jeugdzorg, zorg indiceren voor een jeugdige en/of het gezin. Dit zal verder toegelicht worden in de theoretische verkenning (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 27 november, 2013) (Vogelvang et al, 2005).

De jeugdreclassering is een vorm van hulpverlening in het gedwongen kader en wanneer er een jeugdreclasseringmaatregel opgelegd wordt, is dit vaak niet de eerste hulpverlening, die bij een gezin wordt ingezet. Gezien de zwaarte van de problematiek, resulteert dat vaak in een inzet van intensieve vormen van hulpverlening, waarmee de aanpak ook vaak erg intensief wordt. Opvallend vindt de teamleider van de Jeugdreclassering, tevens opdrachtgever, dat er door de medewerkers van de Jeugdreclassering vaak dure/intensieve hulpverlening wordt ingezet (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 27 november, 2013). De gegevens ervan worden zichtbaar wanneer er dossieronderzoek wordt gedaan en de landelijke cijfers met elkaar worden vergeleken en besproken in een overleg tussen managers en teamleiders (productieproces)(Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 27

november, 2013) (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 08 januari, 2014). De teamleider vraagt zich af of dit wellicht ook anders kan.

De vraag van de teamleider is of dat de aanpak binnen de Jeugdreclassering wellicht ook anders kan, waarbij er gekeken wordt naar de moeilijkheden die de jeugdreclasseringswerkers ondervinden en de behoefte die er bestaat. Is intensieve hulpverlening echt noodzakelijk of zijn sommige jongeren ook geholpen met een minder intensieve vorm van hulpverlening of is er een mogelijkheid om naast een intensief traject, een vorm van hulpverlening uit het voorliggende veld in te zetten? De vragen die hierbij gesteld moeten worden zijn: Wat is er aan hulpverlening in de regio? Sluit dit aan bij deze doelgroep? Waarom is dit in pedagogisch opzicht, en op het gebied van maatschappelijke relevantie, van belang om deze vormen van hulpverlening in te zetten en/of hier bewust van te zijn als jeugdreclasseringwerker? Wat kan ervoor zorgen dat deze hulpverlening wel ingezet wordt wanneer dit effectief is in een zaak. Waaruit bestaat de behoefte van de jeugdreclasseringswerkers? Hoe is de aanpak op dit moment? Naar welke aanpak gaat de voorkeur uit? De concretisering van deze onderzoeksvraag met de daarbij behorende deelvragen is te vinden in paragraaf 2.5.

Daarnaast is het interessant om tijdens dit onderzoek, aandacht te hebben voor de opvattingen en beelden van de professionals. Wat is hun beeld over cliënten en wat verstaan zij onder 'goed hulpverleners'. Wat zijn de onderliggende waarden van waaruit gehandeld wordt? Hier dient volgens Marit Hopman rekening mee gehouden te worden tijdens het inzetten en kiezen van een passende interventie (Hopman, 2010).

Er is echter ook nog een andere kant, namelijk dat deze aanpak (meer gebruik maken van laagdrempelige hulpverlening) mogelijk kan bijdragen aan een beter onderhoudsproces. Wanneer er wordt gekozen om intensieve hulpverlening te indiceren in een zaak en deze hulpverlening en de maatregel van de jeugdreclassering stopt, wordt er vaak een terugval gezien (M. Pouwels, persoonlijke communicatie, 27 november, 2013). De opdrachtgever is van mening dat er door dit onderzoek meer aandacht zal komen voor onderhoud (nazorg) doordat er vanuit verschillende hoeken kritisch naar de aanpak van de jeugdreclasseringwerkers gekeken zal worden.

Ketenpartners die een bepaald programma presenteren, worden door de medewerkers van de jeugdreclassering vaak veroordeeld omdat zij eerder negatieve ervaringen hebben opgedaan (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 27 november, 2013) of dat de relevante informatie na verloop van tijd weer weg dwaalt en dus verloren gaat.

Wanneer er gesproken wordt over bovenstaand probleem zijn er een aantal elementen waar tijdens het onderzoek rekening mee gehouden dient te worden aldus de opdrachtgever. Kostenbesparing gezien de transitie is strikt noodzakelijk. Met andere woorden, er dient straks toestemming gevraagd te worden aan de gemeente om hulpvormen te indiceren. De financiële stroom zal dus ook anders geregeld worden (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 8 januari, 2014) (Roeten et al, 2013). In feite dient een jeugdreclasseringsmedewerker dus aan de gemeente te verantwoorden en transparant te onderbouwen dat er zo efficiënt mogelijk is gewerkt om bepaalde zorg te indiceren. Dit onderzoek kan ertoe bijdragen dat de medewerkers van de Jeugdreclassering kritischer moeten kijken naar de indicering zodat op die manier botsingen met de gemeente voorkomen kunnen worden doordat goed verantwoord kan worden welke keuzes er worden gemaakt. De teamleider noemt hierbij het begrip 'marktwerkers' waarmee hij bedoelt dat professionals uit de praktijk rekening dienen te houden met het financiële plaatje. Uiteindelijk wordt dit werk gedaan om jeugdigen en opvoeders te ondersteunen. Wanneer we dus duur inzetten bij cliënten waar dit niet strikt noodzakelijk is, kan dit ertoe leiden dat er financiële onmogelijkheden ontstaan wanneer er 'echt' zorg nodig is en waarvan de kosten erg hoog zijn. Dit zal invloed hebben op het hulpverleningstraject van de cliënt, zoals eerder beschreven is (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 8 januari, 2014). Ook is het noodzakelijk dat er binnen dit onderzoek rekening gehouden wordt met de ontwikkelingen binnen LIJ-Landelijk Instrumentarium. In het theoretisch kader is meer informatie te vinden over het LIJ. Als laatste komt er een risicoprofiel uit een speciale risicotaxatie voor de strafketen. Een jeugdreclasseringmaatregel wordt niet 'zomaar' opgelegd en komt eruit als best gerichte interventie. Wanneer een andere erkende gedragsinterventie passend is, zal die altijd ingezet worden. Vrijwillige hulpverlening is vaak al een gepasseerd station. Jongeren zijn vaak al 'scheefgegroeid' waardoor een zware vorm van hulpverlening noodzakelijk is. De teamleider, tevens opdrachtgever blijft echter van mening dat er ook meer aandacht zou moeten zijn voor mogelijkheden voor laagdrempelige trajecten (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 8 januari, 2014). Daarnaast worden steeds vaker de justitiële voorwaarden (bijvoorbeeld het volgen van een bepaalde behandeling of gedragsinterventie) concreet in een beschikking gezet door de Rechtbank wat maakt dat de invulling/vrijheid van de jeugdreclasseringswerkers minder wordt. De opdrachtgever is van mening dat ook hiermee rekening gehouden moet worden tijdens het onderzoek.

2.3 De afbakening van het onderzoek

Gedurende het onderzoek wordt laagdrempelige hulpverlening gezien als een hulpverleningsvorm waar geen indicatie voor afgegeven dient te worden vanuit Bureau Jeugdzorg.

Het onderzoek zal (in overleg met de opdrachtgever) gericht zijn op de doelgroep van 16-20 jaar. Met betrekking tot dit onderzoek is deze leeftijdsgroep het meest interessant. Bij de start van het onderzoek zal er nog geen keuze gemaakt worden voor 18- jongeren en/of 18+ jongeren aangezien het verschil tussen deze leeftijdscategorieën niet groot is naast het gegeven dat het civiele kader stopt bij de leeftijd van 18 jaar. Dit zal dus geen invloed hebben op het onderwerp waardoor het niet nodig is aan het begin van het onderzoek, waarbij inventarisatie centraal staat, een grens te trekken. Wanneer na de inventarisatie blijkt dat deze doelgroep keuze te breed is, zal er een grens getrokken worden en zal het onderzoek zich verder richten op 18- of 18+ jongeren.

Er is gekaderd en gekeken naar een gebiedsafbakening en gekozen voor regio Dordrecht als richtlijn (het werkgebied van de opdrachtgever) (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 8 januari, 2014).

2.4 De relevantie van het onderzoek

Wanneer er gekeken wordt naar jeugdcriminaliteit, is de samenleving de meest brede context. De samenleving geeft namelijk antwoord op jeugdcriminaliteit. Er zijn beleidslijnen en afspraken op landelijk niveau die tot op het niveau van individuele jongeren invloed hebben. Het antwoord is namelijk vrijwillig, gedwongen, preventief (voorkomend en erger voorkomend) of curatief (behandelend). Bij de aanpak van jeugdcriminaliteit dient er gekeken te worden naar de risicofactoren en de beschermende factoren. Hoe vroeger en eerder deze in beeld zijn gebracht, hoe eerder een gerichte preventieve actie mogelijk is. Dit onderzoek zal bijdragen aan de aanpak van de jeugdreclasseringswerkers met hierbij aandacht voor laagdrempelige hulpverlening, wat indirect invloed zal hebben op de maatschappelijke relevantie (Vogelvang, 2005).

Terugkomend op de inhoudelijke vernieuwing van de jeugdzorg, de transformatie, kan er gezegd worden dat deze in eerste instantie ingegeven is door economische motieven. Dat laat onverlet dat de wens en de noodzaak bestaan om het werk efficiënter en vraaggerichter uit te voeren. Met het oog op de transformatie van de Jeugdzorg wordt gedurende 2013 e.v. gezocht naar nieuwe werkprocessen die dit mogelijk maken (Roeten et al, 2013).

Dit onderzoek zal de zekerheid bij jeugdreclasseringwerkers vergroten en de kritische blik bij jeugdreclasseringwerkers vergroten.

Het is voor de opdrachtgever relevant om informatie te ontvangen en daarmee kennis op te doen aan de hand van dit praktijkonderzoek wat uitgevoerd zal worden door een onafhankelijke onderzoeker. Het is relevant om vanuit pedagogisch opzicht de noodzaak van laagdrempelige hulpverlening te onderzoeken. Zoals eerder benoemd heeft geen van de medewerkers van de Jeugdreclassering de opleiding Pedagogiek gedaan (Opdrachtgever, persoonlijke communicatie, 6 maart, 2014).

Hoofdstuk 3

Theoretisch kader

In onderstaand hoofdstuk worden de resultaten van het literatuuronderzoek weergegeven waarbij een antwoord gegeven zal worden op de volgende vraag zoals vanuit de probleemanalyse naar voren komt; In hoeverre is het vanuit Pedagogisch opzicht van belang dat er gebruik gemaakt wordt van het laagdrempelige hulpverleningsaanbod binnen de Jeugdreclassering in Dordrecht? Tevens zullen begrippen vanuit de probleemanalyse geconcretiseerd worden.

[Intensief / laagdrempelig \(de context van de jeugdreclassering\)](#)

Onder intensieve hulpverlening wordt hulpverlening verstaan waarvoor men een indicatie af dient te geven. Bij laagdrempelige zorg is er geen indicatie vanuit Bureau Jeugdzorg nodig.

Er zijn verschillende vormen van onvrijwillige zorg. De eerste soort is de formele onvrijwilligheid waarbij de cliënt de zorg opgelegd heeft gekregen, ook wel mantate cliënt genoemd. De tweede vorm is een cliënt die volledig onder druk van anderen zorg zoekt, non voluntary cliënts. Hierbij is nog geen sprake van dwang of drang. Er is sprake van formele dwang als iemand zorg krijgt tegen zijn/haar wil in of zonder toestemming. Formele drang zit eigenlijk tussen onvrijwillige zorg en dwang in. Bij drang heeft de cliënt altijd een keuze, ook wel constrained choice genoemd. Hierbij wordt dus eigenlijk de keuzevrijheid ingeperkt door consequenties te verbinden aan de aard van de keuze, het is een 'stok achter de deur' want de keuze voor zorg of straf is aan de cliënt zelf.

Het onderscheid tussen vrijwillige zorg, actief aanbod, bemoeizorg, dwang en drang is niet zo strikt. Het is lang moeilijk geweest om gebruik te maken van elementen zoals dwang en drang omdat men toch recht heeft op zijn/haar eigen invulling van het leven. Wanneer er niet ingegrepen wordt, wordt er ook geen recht gedaan aan de autonomie van de cliënt blijkt uit literatuur binnen de zorg- ethische context. Autonomie wordt in die zin niet gelijkgesteld aan zelfbeschikking zonder inmenging van anderen, maar aan het vormgeven van het eigen leven op basis van relaties met anderen, wat ook wel positieve autonomie wordt genoemd. Bij negatieve autonomie heerst de opvatting dat er niet ingegrepen mag worden. Met andere woorden betekent dan 'eigen regie' niet dat de cliënt kan doen en laten wat hij/zij wil, maar dat de cliënt gesteund wordt door aandacht en betrokkenheid van anderen (Widdershoven, 2008).

Van Ooyen-Houben et al (2008), in het artikel 'Dwang en drang in de hulpverlening', schetsen dat er bij Justitiële gedragsinterventies altijd een element van drang of dwang aanwezig is. Bij dwang of drang is het niet de hulpvrager of de professional die het vertrekpunt van het contact vormt, maar de samenleving. Jeugdzorgwerkers die in een dwang- of drangkader werken, kunnen te kampen krijgen met een aantal conflicten die de effectiviteit van hun handelen kunnen beïnvloeden. Hierbij is te denken aan het dwangconflict waarbij de cliënt zelf geen hulpvraag heeft en zich actief of passief zal verzetten tegen alles wat de jeugdhulpverlener aanbiedt. In dit artikel wordt tevens

gesproken over het feit dat een effectieve interventie niet genoeg is, maar ook een effectieve professional noodzakelijk is (Ooyen-Houben et al, 2008).

Landelijk instrumentarium jeugdstrafrechtketen (LIJ)

Verschillende ketenpartners binnen de keten van het jeugdstrafrecht zoals de Politie, Halt, Openbaar Ministerie, kinderrechtshouders, Raad voor de Kinderbescherming, Bureau Jeugdzorg en de Justitiële Jeugdinrichtingen gaan samenwerken om jongeren die een delict hebben gepleegd of die daarvan worden verdacht, efficiënter te helpen. Het landelijk instrumentarium jeugdstrafrechtketen (LIJ), is een geautomatiseerd systeem en moet voor die samenwerking en effectiviteit van de hulpverlening zorgen. Het LIJ is een samenhangend pakket van verschillende instrumenten. Dit zijn instrumenten om te screenen, te signaleren en ook de risico's te taxeren waardoor men inzicht krijgt in de problematiek welke een rol speelt bij de betreffende jeugdige. Door deze informatie kan daarna bepaald worden welke zorg en/of strafrechtelijke aanpak de cliënt nodig heeft. Dit proces gaat vooraf aan het inzetten van hulpverlening van de jeugdreclasseringswerker.

Casemanagement en de jeugdreclasseringswerker

In het handboek van de jeugdreclassering (Vogelvang, 2005) staat beschreven dat de jongere de jeugdreclasseringswerker altijd moet ervaren als een professional die de regie voert. De jeugdreclasseringswerker staat niet op de voorgrond maar is altijd bereikbaar en is daarbij ook de eerst aangewezen contactpersoon bij problemen en/of onvoorziene situaties. Daarnaast is het de taak van de jeugdreclasseringswerker om in zijn/haar rol als casemanager de interactie van de jongere met zijn omgeving te bevorderen. Hierbij hoort ook de professionele omgeving, dus het aanbod door derden. De jeugdreclasseringswerker is verantwoordelijk om bij deze ketenpartners vast te stellen of zij methodisch werken en zet daarbij hulpverleners in die daartoe in staat zijn (Vogelvang, 2005).

Binnen deze casemanagement functie is het van belang dat de jeugdreclasseringswerker kijkt naar het aanbod van ketenpartners, maar zeker ook naar de aansluiting van elk aanbod op de individuele risico's, kansen en responsiviteit van de jongeren. Als deze aansluiting er is, dient er tevens gekeken te worden of het een effectief aanbod is om de ernst van de criminogene factor(en) waarop dat aanbod zich richt terug te dringen.

Volgens Leijssen (2005) is verantwoordelijkheid heel nauw verbonden met het engageren in de samenleving en het opnemen van zorg voor anderen. "Verantwoordelijkheid" houdt volgens Leijssen (2005) in dat de hulpverlener vanuit zijn professionele bekwaamheid reageert op het appèl van de cliënt. Verantwoordelijkheid veronderstelt volgens hem, evenals integriteit, een innerlijke component. Die component bestaat uit zelfkennis, waarbij men eerlijk onder ogen neemt welke intenties en belangen werkelijk bepalend zijn voor het handelen.

Wanneer we terugkijken naar de doelgroep, lijkt vraaggericht werken belangrijk en daarnaast het leiding geven aan verschillende hulpverleners. Ook andere betrokken instanties moeten vraaggericht (blijven) samenwerken, terwijl de mogelijkheden van de jongere en vaak ook het gezin gering zijn, en de jongere of andere gezinsleden op voet van oorlog leven met een of meer van deze instanties.

Als casemanager is de jeugdreclasseringswerker gericht op snel beschikbare, goede zorg, die jongere en ouders ervaren als een geschikt hulpantwoord, dat efficiënt wordt gegeven en effectief is. Dat betekent: een langdurig traject, orde helpen scheppen in chaos, heel veel regelen, prioriteiten stellen, kleine stappen zetten, en op jezelf blijven letten, niet opranden, blijven geloven (Vogelvang, 2005).

Door het helpen opheffen van de bedreigde participatie van de jongere, wordt ook de recidivekans kleiner. Om de participatie te bevorderen, moet de jeugdreclasseringswerker in individuele trajecten met jongeren evidence-based methoden en middelen op maat inzetten: beproefde middelen, effectieve interventies. Daarnaast gebruikt de jeugdreclasseringswerker een aantal middelen die niet altijd evidence-based zijn, maar gewoonweg noodzakelijk om de begeleiding in gang te zetten en te houden: pragmatische middelen als onderhandelen, organiseren, omgaan met een crisis, beslissingen nemen, en casemanagement (Vogelvang, 2005).

Het gaat er uiteindelijk om dat jeugdreclasseringswerkers ervoor zorgen dat de kans op recidive zo klein mogelijk is en jongeren weer mee kunnen draaien in de maatschappij nadat zij in aanraking zijn gekomen met politie/justitie door een strafbaar feit te plegen. Hierbij spreekt men over een participerende burger. Dit onderzoek zou hierdoor kunnen bijdragen aan de participerende samenleving (Vogelvang, 2005).

Transitie

Het jeugdstelsel wordt tussen 2012 en 2015 omgegooid en vernieuwd. Omdat het huidige jeugdzorgstelsel te versnipperd is, zal de gehele jeugdzorg overgeheveld worden naar gemeenten (NJI, nd). De komende jaren zal er dus veel veranderen in het gemeentelijk sociaal domein, inhoudelijke vernieuwingen zullen hierbij heel belangrijk zijn (NJI, 2011). Door de overheveling van de jeugdzorg krijgen gemeenten nieuwe taken en bevoegdheden. Het zal voor de gemeenten een uitdaging zijn om ervoor te zorgen dat er in een sociaal domein een stevig fundament ontstaat aangezien de verantwoordelijkheid voor alle vormen van jeugdhulpverlening straks bij hen zal liggen. Een inhoudelijk uitgangspunt die dit met zich meebrengt is het ontschotten en bundelen van alle vormen van Jeugdzorg. Een belangrijk aandachtspunt hierbij is het vergroten van de eigen kracht van burgers, evenals het versterken van de 1^{ste} lijns-zorg en het bieden van meer lichte pedagogische hulp. Op dit moment lijkt het er op dat de 1^{ste} lijns-zorg binnen de jeugdzorg nauwelijks meer bestaat. Jeugdigen met problemen komen via Bureau Jeugdzorg al snel in de tweede lijn terecht. Het nieuwe beleid pleit ervoor dat dit op een andere manier ingevuld wordt (Kaders en contexten van sociaal werk, 2012). De transitie en de daarmee gepaard gaande 'nieuwe manier van werken' vraagt om een bezinning op de huidige vorm van hulpverlening door de professional. De overheid is bezig een actieplan op te stellen voor professionalisering van professionals die werkzaam zijn in de jeugdzorg. Voor de cliënt is het van belang dat de jeugdzorgwerker zich verder professionaliseert, om de hulp en dienstverlening zo effectief en kwalitatief mogelijk te maken.

Waarom laagdrempelige hulpverlening?

- *Uitgangspunt van de hulpverlening*

Als er sprake is van gecombineerde problemen, gaat het er vooral om dat professionals dichtbij het kind en gezin blijven en daarbij ook de juiste beslissingen nemen. Het uitgangspunt is dan ook om te kijken wat de vraag is en wat in deze specifieke situatie de beste zorg is. Gecombineerde problemen overstijgen vaak het domein van één hulpverlener. Hulp moet niet langer duren, niet duurder zijn en ook niet zwaarder zijn dan nodig. Professionals dienen de hulp zo veel mogelijk af te stemmen op de aard en intensiteit van de problematiek en de mogelijkheden van het gezin zelf om een oplossing te vinden (Commissie Zorg om Jeugd, 2009).

- *Ethisch perspectief en laagdrempelige hulpverlening*

Ethiek is een andere kant, die ook bij het thema van dit onderzoek hoort, met name de beroepsethiek van de sociaal agogische beroepen. Want het is belangrijk dat er kritisch naar de werkwijze van de jeugdreclasseringswerkers wordt gekeken, met name door henzelf. Binnen sociaal agogische beroepen wordt er met mensen gewerkt, die vaak in moeilijke situaties verkeren en waarbij ze ondersteuning dus hard nodig hebben en waarbij hulpverleners soms veel invloed kunnen hebben op hun leven, en dan is het van belang dat er zorgvuldig gewerkt wordt. Een werker dient voldoende kennis en vaardigheden te hebben maar ook moet deze de juiste afwegingen kunnen maken bij morele problemen. Door het stellen van morele (ethische) vragen kan men kijken vanuit het perspectief van het eigen beroep, maar ook vanuit het perspectief van andere sociaal agogische vakgebieden. Deze gebieden moeten door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen steeds meer gaan samenwerken, omdat er dikwijls overlap plaatsvindt tussen hun werkzaamheden.

Terugkijkend naar de maatschappelijke relevantie van dit onderzoek, wordt dit bevestigd door dit vanuit ethisch perspectief te bekijken. In het boek 'Ethiek in sociaal agogische beroepen' beschrijft Rothfus (2012) dat alle beroepen binnen social work enerzijds gericht zijn op vragen van individuele personen maar anderzijds ook op een maatschappelijke taak. De medewerkers van de Jeugdreclassering werken vanuit hun eigen deskundigheid om mensen beter tot hun recht te laten komen. Wanneer een koppeling gemaakt wordt naar de normatieve ethiek, dan gaat het er dus niet om hoe mensen (cliënten van de jeugdreclassering) zich feitelijk gedragen of hoe ze feitelijk denken, maar hoe ze zich eigenlijk zouden moeten gedragen volgens de medewerker, de instelling of misschien wel de maatschappij.

- *Belangen en laagdrempelige hulpverlening*

'Zorg voor anderen' staat centraal in de ethiek van Gillian (1982). Tronto (1993, 2013) heeft deze ethiek verder ontwikkeld tot zorgethiek. Er is volgens haar een gezamenlijk belang. Het individu speelt hier niet alleen een rol in door na te denken hoe hij/zij een goed leven kan leiden, maar 'wij' zorgen voor het gezamenlijke belang van een goed leven voor de gemeenschap. De cliënten van de jeugdreclassering zijn volgens deze redenering uit de literatuur in zekere zin dus afhankelijk. Tronto onderscheidt vier aspecten van zorg, namelijk caring about waarbij de hulpverlener

aandachtig betrokken is, care giving waarbij deze praktische zorg verleent, caring for waar hij/zij zorg op zich neemt en care receiving waarbij zorg ontvangen wordt (Rothfus, 2012).

Hulpverleners en Nederland

Een ander belangrijk aspect met betrekking tot dit onderzoek is de huidige samenleving in Nederland. Het is volgens Marit Hopman (2012) van belang om te kijken naar de Nederlandse samenleving in vergelijking met andere landen maar hierbij wel rekening te houden met de verschillen in verwachtingen, normen en waarden. In de hedendaagse westerse samenleving wordt veel waarde gehecht aan zelfbeschikking en keuzevrijheid van het individu.

Internationaal perspectief

Wanneer dit onderwerp, het beroep social work in internationaal perspectief geplaatst wordt, komt de internationale beroepsorganisatie over de centrale waarde van het beroep social work aan bod. De IFSW heeft in 2004 de ethische principes van social work vastgesteld in een Statement of Principles. Hierin wordt gesteld dat social work gebaseerd moet zijn op rechten van de mens en de menselijke waardigheid, en daarnaast nog op sociale rechtvaardigheid. De taak voor social work is het bevorderen van sociale veranderingen, het oplossen van problemen in menselijke relaties en de empowerment en bevrijding van mensen om hun welzijn te bevorderen. Social work richt zich dus enerzijds op de persoon en anderzijds op de samenleving. De IFSW/IASSW ziet het als taak van social work om bij te dragen aan een dergelijke samenleving. Het beroep is dus niet waardevrij. In Nederland gaat de ontwikkeling van social work in de richting van de internationale visie. In de eerste plaats groeien de sociaal agogische beroepen meer naar elkaar toe en in de tweede plaats krijgt de maatschappelijke betrokkenheid een duidelijker plaats. Van Riet (2010) stelt dat het social work mensen zou moeten helpen tot hun recht te komen als persoon en als burger. Mensen komen tot hun recht als persoon als ze hun mogelijkheden ontdekken en die leren te gebruiken om hun problemen op te lossen. Ze komen tot hun recht als burger als hun maatschappelijke positie ertoe bijdraagt dat ze 'tot-hun-recht-komen' (Van Riet, 2010).

De verantwoordelijkheid voor het gehele jeugdstelsel ligt in delen van Europa al bij de gemeenten (onder meer in Scandinavië). Het Nederlands Jeugdinstituut deed onderzoek naar de positie van social workers in Scandinavische landen zoals Denemarken, Noorwegen, Zweden en Finland. Een van de vraagstellingen van dit onderzoek was wat Nederland kan leren van de aanpak in deze landen voor de ontwikkeling van de jeugd- en gezinsgeneralist? (Berg- le Clercq, Bosscher, Keltjens, & Vink, 2013). Het belangrijkste dat uit dit onderzoek gehaald kan worden voor de vraagstelling van dit onderzoek is dat medewerkers in Scandinavië, de social workers dus, een grote rol als coördinator hebben die periodiek zorgen voor een follow-up. Tevens hebben de social workers de taak om professionals in universele voorzieningen te ondersteunen (Berg- le Clercq, Bosscher, Keltjens, & Vink, 2013). Ook is het relevant om te zien dat in Scandinavische landen de nadruk op vrijwilligheid blijft liggen en er veel minder gewerkt wordt vanuit het gedwongen kader dan in Nederland. Motivatie speelt hierbij een hele belangrijke rol. Zelf als het aanvankelijk niet lukt om ouders en/of de jeugdige te motiveren, blijft dit een rol spelen om zo snel mogelijk uit het gedwongen kader te komen (Berg- le Clercq, Bosscher, Keltjens, & Vink, 2013).

'Goed hulpverleners'

Hoe ziet een professionele beroepshouding eruit? Die houding blijkt voor een groot deel uit de manier waarop hulpverleners met mensen werken, maar voor een deel gaat het ook om die eigenschappen van de professional die deel uitmaken van de grondhouding. De beroepscode van Phorza (2009) benoemt de kernkwaliteiten van de social worker; sociale betrokkenheid, empathie, assertiviteit, representativiteit en integriteit. De volgende elementen van een beroepshouding worden genoemd:

Legitimatie: verantwoordelijkheid nemen en vertegenwoordigen van de eigen ethiek en identiteit.

Deskundigheid: beschikken over professionele competentie, zowel wat betreft kennis als het vermogen tot empathie en assertiviteit.

Integriteit: zorgvuldig handelen.

Motivatie: zich laten leiden door respect voor de mens en gericht zijn op het belang en welzijn van de ander (Rothfus, 2012).

De organisatie waarvoor een social worker werkt stelt vaak een aantal eisen aan de werknemers. Soms kunnen die op gespannen voet staan met de eisen vanuit het beroep. Er kunnen verschillen zijn wat betreft de verwachtingen die de organisatie heeft over informatie en de eisen die vanuit het beroep worden gesteld op het gebied van vertrouwelijkheid. Vaak is er een spanningsveld tussen de belangen van cliënten, de belangen van de financier (in 2015 dus de gemeente) en de belangen van de organisatie zelf. In de samenwerking tussen verschillende organisaties kunnen deze belangen haaks op elkaar staan. Door de privatisering van het welzijnswerk worden verschillende instellingen steeds meer concurrenten van elkaar. Een andere instelling kan een lucratieve opdracht voor de neus van

die ene weggapen of subsidie krijgen waarop een instelling gehoopt had. Naarmate de subsidies afnemen, wordt de onderlinge concurrentie harder (Rothfus, 2012).

Cliënten van de jeugdreclassering hebben de plicht om hulp te accepteren, aan de andere kant hebben cliënten ook recht op zorg. Als social worker bestaat de kerntaak uit het bevorderen van de mogelijkheden van mensen om hun leven in eigen hand te nemen in wisselwerking met hun omgeving. Van Riet (2010) schrijft hierover dat mensen niet alleen tot hun recht moeten komen als persoon, maar ook als burger. De maatschappij ontwikkelt zich zodanig dat de verantwoordelijkheid om te kunnen participeren, steeds meer bij individuele burgers komt te liggen (Rothfus, 2012) wat dus ook in combinatie staat met de achtergronden van de transitie (Kaders en contexten van sociaal werk, 2012). In een rechtvaardige samenleving zijn de kansen van de minst bedeelden zo groot mogelijk. Een social worker vertegenwoordigt zijn/haar beroep. Dat betekent dat hij/zij ertoe bijdraagt dat mensen vertrouwen hebben in dat beroep en dat hij/zij helpt om de kwaliteit van de beroepsuitoefening hoog te houden. Cliënten krijgen vertrouwen in een beroep als ze goede ervaringen hebben. Andere professionals krijgen vertrouwen in een beroep als ze goed kunnen samenwerken. Samenwerking kan lastig zijn, maar als daar tegenover staat dat de samenwerkingspartner betrouwbaar, deskundig en collegiaal is en dat onder andere daardoor de samenwerking tot betere resultaten leidt, is het de moeite waard. Ten slotte hangt het vertrouwen in een beroep ook af van de maatschappelijke relevantie aldus Rothfus (2012). Samenwerking is essentieel in de hulp- en dienstverlening. Reflectie en participatie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden zoals geschreven is in het boek reflectie en participatie in de zorg (Abma et al, 2010). Hulpverleners worden namelijk geacht om verantwoording af te leggen, keuzen te motiveren en daarnaast wilt de hulpverlening stem hebben en daarbij regie voeren.

Historisch perspectief en de nieuwe manier van werken

Hermanns (2009) formuleert dat het doel van de jeugdzorg is: het herstel van het gewone leven. Wanneer deze trend in historisch perspectief geplaatst wordt, is te zien dat het altijd al een 'trend' is geweest om de jeugdzorg ter discussie te stellen, er wordt altijd gezocht naar manieren waarop het beter en effectiever kan. Gecombineerde problemen overstijgen vaak het domein van één hulpverlener. Hulp moet niet langer duren, niet duurder zijn en ook niet zwaarder zijn dan nodig (Commissie Zorg om Jeugd, 2009). Dit wordt bevestigd door Janssen (2012), en gezien de grote waarde en het hoogste belang, is de druk op 'professionalisering' in deze sector niet te onderschatten. Iedereen wil dat de doelstellingen behaald worden, namelijk dat het goed gaat met onze jeugd (Berk et al, 2012). De transitie vraagt om een andere manier van werken door professionals. De trend enkel evidence based te werken ebt weer langzaam weg. Voorzieningen en hulpverleners moeten zich meer gaan richten op de versterking van de eigen kracht van kinderen, jongeren en opvoeders (NJI, 2012). Er wordt dus wat verwacht van de 'nieuwe' hulpverleners. Medewerkers (van de jeugdreclassering) werken met effectieve interventies, maar dienen ook effectieve professional te zijn (Van Yperen, 2010). Het blijkt namelijk dat het kiezen van een passende interventie en meekijken vanaf de zijlijn niet de 'enige' werkzaamheden zijn van een generalist. Er is een trend te zien in afname van het belang van methodieken. Uit onderzoek naar werkzame factoren in de jeugdzorg blijkt namelijk dat maar 15% van de effecten verklaard kan worden vanuit de gekozen interventie. 85% is dus gelegen in de niet specifieke factoren van de generalist zelf (De kracht van opvoeden, 2012). Gaat het hier weer om dat wat al heel lang geleden werd geschetst door Rogers, om een sterke, oprechte en respectvolle generalist? 'We gaan generalisten maken van de hulpverleners, ontzettend interessant, maar wel heel erg lastig want wanneer we naar het organische proces kijken, zijn wij als hulpverleners hier dan wel voor gemaakt? Of staan we in de wachtrij voor de slacht, de intensieve menshouderij?' (Peters, 2005)

Hierin staat reflecteren centraal blijkt uit de literatuur. Reflecteren is het overstijgen van jezelf waardoor iets nieuws geschepd kan worden. Door reflecteren zorgt ervoor dat het bewustzijn ontwikkeld en wordt vergroot (Janssen, 2008). Kappers (2012) noemt dat men door te reflecteren en daarbij terug te blikken, na leert denken over zijn/haar eigen handelen. Hierdoor kan men op een hoger niveau nadenken over handelingen, wat maakt dat dit in het vervolg kan leiden tot een andere handeling. Hij noemt hierbij dat men door anders te handelen, een ander resultaat bereikt wordt. Met andere woorden wordt er geschetst dat werkers zichzelf door te reflecteren blijven ontwikkelen in het beroep wat belangrijk is voor de effectiviteit van de hulpverlening en daarmee de kwaliteit verhoogt (Begrippenkader dossiers professionalisering, 2011). Het is voor de professional belangrijk om na te denken over handelingsalternatieven omdat dit volgens de literatuur hun eigen werkwijze optimaliseert en daardoor de cliënt zo goed mogelijk kan helpen (Groen, 2006). Anderzijds is reflectie belangrijk omdat dit de mogelijkheid van feedback vergroot binnen een team (Remmerswaal, 2009). Als laatste schetst Korthagen (200) dat er gereflecteerd dient te worden wanneer iemand zijn/haar ervaringen en kennis probeert te herstructureren.

Wat zijn de gedachten, opvattingen en meningen zijn van de medewerkers van de Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg Dordrecht? Op welke wijze 'hulpverleners' zijn?

Hoofdstuk 4

Vraagstelling en Doelstelling

4.1 Vraagstelling van dit onderzoek

4.1.1 Hoofdvraag

Vanuit het literatuuronderzoek blijkt dat het inzetten van laagdrempelige hulpverlening belangrijk. Dit blijkt door literatuuronderzoek te doen naar het begrip 'goed hulpverleners', de taken en het doel van de jeugdreclasseringswerker en de eisen die de transitie met zich meebrengt. De volgende hoofdvraag en deelvragen zijn opgesteld.

Op welke wijze kunnen de medewerkers(professionals) van de Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht hulpverlening inzetten die het best passend is bij de cliënt (leeftijd 16-20) en daarbij rekening houden met het vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverleningsaanbod uit regio Dordrecht?

4.2.2 Deelvragen

Deelvraag 1: Welke hulpverlening zetten de medewerkers van de Jeugdreclassering, Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht op dit moment vooral in? Hoe waarderen zij deze? Welke mogelijke alternatieven of aanvullingen kennen zij en zouden zij in willen zetten?

Deelvraag 2: Welk hulpverleningsaanbod is er in regio Dordrecht op het gebied van vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverlening voor jongeren van 16-20 en sluit dit volgens de professionals aan bij de doelgroep van de jeugdreclassering?

Deelvraag 3: Wat hebben de medewerkers van de Jeugdreclassering nodig om hulpverlening in te zetten die het best passend is bij de problematiek van de cliënt en daarbij rekening houdend met het vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverleningsaanbod?

Deelvraag 4: Hoe kan dit verweven worden binnen de begeleiding die de jeugdreclassering biedt waarbij rekening gehouden moet worden met regels, wetten en het gedwongen karakter? Wat is voor de cliënten waardevol geweest?

4.2 Doelstelling van dit onderzoek

Onderstaande doelstelling is in het onderzoeksplan opgenomen:

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is een bijdrage leveren aan de oplossing van het praktijkprobleem. Allereerst zal dit onderzoek gericht zijn op het vergroten van een kenniscomponent en daarmee dus kennis en inzicht verschaffen aan de opdrachtgever over de ingezette en in te zetten hulpverlening.

Vertaald naar de praktijk is het doel dat dit onderzoek ervoor zal zorgen dat de kenniscomponent bij jeugdreclasseringswerkers vergroot zal worden over de manier van hulpverlening, de verschillende typen van laagdrempelige aanpak (de mogelijk- en onmogelijkheden hiervan) en het mogelijke belang hiervan voor de jongeren bij de jeugdreclassering.

Het praktijkgerichte onderzoek is gericht op de vragen, problemen en dilemma's binnen de jeugdreclassering. Dit onderzoek met de daarbij behorende resultaten hebben het doel om de kennis binnen de praktijk van welzijn en zorg te verbeteren. Dit wordt gedaan door middel van het genereren van toepasbare en bruikbare kennis (Migchelbrink, 2008).

Hoofdstuk 5 Methodologie

5.1 Type

Dit onderzoek zal een inventariserend onderzoek zijn omdat het gaat om de situatie van de praktijkwerkers die ten grondslag ligt aan het onderzoek. Het in beeld brengen en het analyseren van hun professionele dilemma staat hierbij centraal (Migchelbrink, 2008). Daarnaast zal dit onderzoek behoefte- ontwikkelingsgericht zijn en zal de behoefte van de medewerkers centraal staan. De onderzoeker zal tijdens dit onderzoek samen met de professionals kijken naar de huidige hulpverlening wat dus een inventariserend karakter zal hebben en de praktijkwerkers zullen bevraagd worden op hetgeen zij nodig achten, waardoor het een behoefte onderzoek is. Het ontwikkelingsgerichte aspect van het onderzoek komt naar voren in het uitwerken van het beroepsproduct.

5.2 Benadering

Dit onderzoek zal tevens een kwalitatief onderzoek zijn. Binnen dit onderzoek houdt kwalitatief onderzoek in dat deze vorm van onderzoek, diepgaande informatie zal doorgeven doordat er ingegaan wordt op achterliggende motivaties, meningen, wensen maar ook behoeften van de jeugdreclasseringsmedewerkers. Dit onderzoek zal ingaan op heersende meningen en bepaalde gedragingen. Er zal middels de enquête en interviews aandacht zijn voor zowel bewuste als onbewuste motivaties van de medewerkers zodat deze kunnen worden achterhaald (Migchelbrink, 2008).

5.3 Databronnen

Binnen dit onderzoek zal er gebruik gemaakt worden van diverse databronnen (Migchelbrink, 2008), namelijk in de vorm van;

5.3.1 [Documenten](#)

Er zal gekeken moeten worden naar bestaande documenten zoals het handboek van de jeugdreclassering om de werkwijze precies in kaart te brengen. Tevens zal een onderdeel van het onderzoek, een dossieronderzoek zijn waarbij er gekeken zal worden naar de hulpverlening die ingezet wordt (m.n. indicaties die worden afgegeven). Binnen het betrokken basisteam voor dit onderzoek zullen van alle zes de medewerkers willekeurig twee dossiers gekozen worden. Het dossieronderzoek zal een inventariserend karakter hebben (Migchelbrink, 2008). Het dossieronderzoek is nodig om de eerste deelvraag van dit onderzoek deels te kunnen beantwoorden en de huidige situatie goed in beeld te brengen.

5.3.2 [Individuele personen](#)

Beroepsprofessionals van de Jeugdreclassering zullen bevraagd worden over hun ideeën, opvattingen, ervaringen maar vooral behoeften. Er zullen zes medewerkers van de jeugdreclassering geïnterviewd worden. De zes medewerkers van het basisteam werken voornamelijk met zaken uit de regio Dordrecht, waardoor er sprake zal zijn van een gebiedsafbakening. Tevens zijn alle zes deze medewerkers meer dan vijf jaar werkzaam in de jeugdzorg. Het hele basisteam wordt geïnterviewd. De interviews worden gehouden met deze zes personen. Er zal voor de gekozen respondenten een activiteitenoverzicht gemaakt en hun toestemming tot meewerken zal worden gevraagd. Er zal

onderzoek gedaan worden naar het hulpverleningsaanbod in de regio Dordrecht, waar personen uit andere organisaties voor bevraagd zullen worden. De gedragswetenschapper van de afdeling Jeugdreclassering zal eveneens bevraagd worden, zij is diegene die casuïstiekbesprekingen leidt.

Er zal met een andere teamleider binnen Bureau Jeugdzorg gesproken worden die erg veel kennis heeft over het hulpaanbod in regio Dordrecht. Dit zal door middel van een interview plaatsvinden.

Afdelingsbreed (alle veertien medewerkers van de afdeling Jeugdreclassering, Bureau Jeugdzorg) zal er een enquête uitgezet worden om de eerste deelvraag te kunnen beantwoorden. Deze enquête zal een inventariserend karakter hebben (Migchelbrink, 2008). Voordat de medewerkers de enquête invullen, zal het onderwerp en doel van het onderzoek bekend gemaakt worden. Omdat het om een afdelingsbrede enquête gaat, welke bestaat uit veertien respondenten, zal er in dit onderzoeksverslag geen gebruik worden gemaakt van percentages. Echter zijn deze percentages wel weergegeven in de enquête uitkomsten zoals te zien is in bijlage 4 van dit onderzoeksverslag.

Wanneer het wat betreft tijd mogelijk is om jongeren te bevragen of vanuit documenten hun kant te bekijken zal dit mede een onderdeel van het onderzoek zijn om te kijken wat voor hen waardevol is geweest.

[5.3.3 Databanken en registratiesystemen](#)

Intranet van Bureau Jeugdzorg zal gebruikt worden, hierop staan alle interne ontwikkelingen die gericht zijn op het hulpverleningsaanbod en ook de ontwikkelingen binnen de transitie.

Het registratieprogramma Informatiesysteem Jeugdzorg (IJ) zal gebruikt worden voor dit onderzoek. Hierin worden alle contacten en indicaties in zaken verwerkt en dus worden daarmee zichtbaar. Dit zal gebruikt worden ter ondersteuning van het dossieronderzoek. Veder zullen de erkende databanken van de Hogeschool Rotterdam gebruikt worden voor het zoeken naar relevante literatuur.

[5.2.4 Literatuur](#)

De databron literatuur zal in dit onderzoek aan bod komen. Literatuur zal als databron gebruikt worden om de pedagogische relevantie van het inzetten van laagdrempelige hulpverlening te kunnen onderbouwen. Ook zal er onderzoek gedaan worden naar het hulpverleningsaanbod in de regio, waarbij gebruik gemaakt zal worden van literatuur. Daarnaast wordt er literatuur onderzoek gedaan om de enquête en interview antwoorden te kunnen vergelijken.

[5.4 Dataverzamelingstechnieken](#)

Om informatie te verkrijgen uit de bovenstaande databronnen wordt er gebruik gemaakt van verschillende dataverzamelingstechnieken. Er zal gebruik gemaakt worden van face to face ondervraging bij zowel groeps- als individuele interviews. De voorkeur gaat uit naar een open/ half gestructureerd interview. Ook zal er aandacht gaan naar de diepte van het interview. Bij de individuele manier van ondervraging zal gebruik gemaakt worden van zowel de formele als de informele manier van ondervragen. Bij de informele manier van ondervragen zal het gesprek niet aangekondigd of geafficheerd zijn als interview maar lijken op een alledaags gesprek om op deze manier mening en indrukken van medewerkers op te vangen. In tegenstelling tot aangekondigde interviews, die opgenomen en achteraf gecodeerd zullen worden, zal de onderzoeker bij deze manier van ondervragen geen gebruik maken van een recorder maar achteraf conclusies trekken en deze conclusies ter controle opsturen naar de geïnterviewde (Migchelbrink, 2008).

Inhoudsanalyse zal toegepast worden op gesprekken met respondenten, informanten en deskundigen. In dit onderzoek zal inhoudsanalyse gebruikt worden om informatie uit documenten te verkrijgen (dossiers en IJ).

Door de hierboven uitgebreide beschrijving van de onderzoeksbenadering, databronnen en datatechnieken, kunnen er conclusies getrokken worden die een nauwkeurige afspiegeling geven van de praktijk geven. Op basis van de bovenstaande gegevens kunnen uiteindelijk conclusies getrokken worden (Migchelbrink, 2008).

[5.5 Kwaliteit](#)

Om te voldoen aan een aantal kwaliteitseisen, wordt de bruikbaarheid, betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek beschreven:

5.5.1 Bruikbaarheid

Bij de bruikbaarheid van het onderzoek is het heel belangrijk om voldoende aandacht te hebben voor de wensen en de vraag die komt vanuit de praktijk. Ook moet de informatie heel concreet en begrijpelijk zijn (Migchelbrink, 2008). Dit zal gedaan worden door regelmatig aanwezig te zijn op de instelling om op die manier contact te onderhouden met de medewerkers. Ook wordt hier binnen dit onderzoek aan gewerkt door voldoende tijd te investeren in het afnemen van de interviews. De informatie binnen dit onderzoek zal niet uitsluitend gebaseerd zijn op abstracte theoretische informatie maar vooral op begrijpelijke en vooral herkenbare informatie. Wanneer hier niet voldoende aandacht voor is, zullen de medewerkers niets met de informatie doen. De informatie die door dit onderzoek aangedragen zal worden, moet een hulpmiddel zijn om de onderzochte situatie beter te begrijpen en om daarnaast het praktische handelen te kunnen veranderen, zoals eerder beschreven is bij de onderzoeksbenadering. Hier zal binnen dit praktijkonderzoek rekening mee gehouden worden doordat de onderzoeksvraagstelling is afgestemd op de behoefte uit de alledaagse praktijk (opdrachtgever) en doordat er voldoende vooronderzoek verricht is en de onderzoeker voldoende kennis toont over het praktijkprobleem. Er zal ook voldoende rekening gehouden worden met onverwachte zaken door hier ruimte voor in te plannen in de planning voor dit onderzoek.

5.5.2 Betrouwbaarheid & Validiteit

Zowel betrouwbaarheid als validiteit hebben te maken met het vertrouwen dat gesteld kan worden in de onderzoeksresultaten en de handelswijze van de onderzoeker (Migchelbrink, 2008). Tijdens het onderzoek zullen de uitkomsten/ resultaten regelmatig besproken worden met de opdrachtgever. Wanneer er interviews afgenomen worden, zullen de uitwerkingen hiervan altijd ter bevestiging opgestuurd worden naar de geïnterviewden. Ook zullen de onderzoeksresultaten gekoppeld worden aan de theorie en zal er continu een vergelijking gemaakt worden. Daarnaast spreekt Michelbrink (2008) over het feit dat het onderzoek navolgbaar moet zijn. Ook moet de doelstelling concreet en afgebakend zijn en daarbij moeten de vraagstellingen haalbaar zijn. Daarom is het van belang dat de onderzoeker binnen dit onderzoek alles goed afstemt met de opdrachtgever en deze afstemming regelmatig herhaald wordt tijdens gedurende het onderzoek.

Binnen de kwalitatieve onderzoeksbenadering van dit onderzoek dient er aandacht te zijn voor de geloofwaardigheid en daarmee betrouwbaarheid. Er moet een overeenstemming bestaan tussen de verschijnselen en de woorden waarmee de onderzochte verschijnselen beschreven worden (Migchelbrink, 2008). In dit onderzoek wordt rekening gehouden met de validiteit door meerdere databronnen te gebruiken. Conclusies en uitkomsten zullen met elkaar vergeleken worden. Uiteindelijk zullen alle onderzoeksuitkomsten gebundeld worden om op die manier een conclusie te kunnen trekken waarbij rekening gehouden wordt met de validiteit. Om het onderzoek zo betrouwbaar en valide mogelijk zal de onderzoeker allereerst regelmatig verantwoorden wat de bevindingen zijn zodat het voor de opdrachtgever helder is hoe het onderzoeksproces verloopt en wat er gaande is. Hiermee werk de onderzoeker aan de transparantie en bewijsvoering. Tevens zal er nauwkeurig gewerkt worden en zullen er zelfcontroles ingebouwd worden. Voor dit onderzoek betekent dit dat de onderzoeker de interviews zal transcriberen en dat de conclusies ter controle aan de respondenten voorgelegd worden (Migchelbrink, 2008). Verder zal de onderzoeker literatuur onderzoek doen en relevante informatie verkrijgen via erkende databanken van de Hogeschool Rotterdam. Ook zullen alle gebruikte bronnen via de APA normering vermeldt worden.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten en goed te doen aan de representativiteit van de bronnen, zal er in overleg met de opdrachtgever gekozen worden voor een gebieds- en doelgroep afbakening. Deze afbakening resulteert in een representatieve groep medewerkers om te interviewen. Alle medewerkers van het basisteam (regio Dordrecht) zullen geïnterviewd worden, wat uit zal komen op zes interviews. De basisteammedewerkers en dus respondenten zullen vooraf aan de interviews een e-mail ontvangen met daarin het doel en de verwachtingen. De interviews zullen afgenomen worden in een rustige ruimte. Ook zal er tijdens de interviews in het kader van validiteit voldoende ruimte gecreëerd worden om het doel van het onderzoek te benoemen en mede uitleg te geven over wat er met de verkregen informatie gedaan gaat worden.

Hoofdstuk 6

Resultaten

In onderstaand hoofdstuk wordt (in paragraaf 6.1) het resultaten vanuit het veldonderzoek zichtbaar gemaakt, waar aandacht is voor de tweede deelvraag van dit onderzoek;

Welk hulpverleningsaanbod is er in regio Dordrecht op het gebied van vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverlening voor jongeren van 16-20 en sluit dit volgens de professionals aan bij de doelgroep van de jeugdreclassering?

In dit hoofdstuk worden ook (in paragraaf 6.2 en 6.3) de enquête en interview resultaten beschreven waarbij aandacht is voor de eerste en derde deelvraag van het onderzoek. In deze deelvragen staan de meningen, opvattingen en gedachten van de medewerkers van de afdeling Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg Dordrecht centraal.

Welke hulpverlening zetten de medewerkers van de Jeugdreclassering, Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht op dit moment vooral in? Hoe waarderen zij deze? Welke mogelijke alternatieven of aanvullingen kennen zij en zouden zij in willen zetten?

Wat hebben de medewerkers van de Jeugdreclassering nodig om hulpverlening in te zetten die het best passend is bij de problematiek van de cliënt en daarbij rekening houdend met het vrij-toegankelijke/ laagdrempelige hulpverleningsaanbod?

Vanuit de door de medewerkers ingevulde enquête zijn er tabellen opgesteld waardoor de resultaten zichtbaar worden. Na het labelen van de interviews, worden de antwoorden per categorie beter zichtbaar, waardoor de interview resultaten naar voren komen. Het interview was opgebouwd uit drie delen. In eerste instantie heeft de onderzoeker een aantal inleidende vragen gesteld, welke gekoppeld waren aan de transitie en alle veranderingen in het sociale domein (Janssen, 2013). Daarnaast zijn er verdiepende vragen gesteld naar aanleiding van de enquête antwoorden en gericht op laagdrempelige hulpverlening. Als laatste werd er ingezoomd op de behoefte van de medewerkers. De resultaten worden aan de hand van de gekozen labels zichtbaar gemaakt. In bijlage 4 zijn de resultaten van de enquête te vinden. In bijlage 2.2 zitten de labels met de daarbij behorende resultaten en in bewijsmap vindt u de transcripten van de afgenomen interviews).

Als laatst, worden de resultaten vanuit het interview met de gedragswetenschapper van de Jeugdreclassering inzichtelijk gemaakt.

6.1 Resultaten veldonderzoek

6.1.1 [Teamleider Toegang](#)

Na onderzoek blijkt dat er veel laagdrempelige hulpverleningsvormen bestaan. Uit het interview met de teamleider van de afdeling Toegang (Bureau Jeugdzorg Dordrecht) blijkt dat er een boekje 'Dordt in het kort' is waar alle

hulpverlening in staat beschreven. Dit boekje is de gemeentegids en bevat alle informatie over organisaties, instanties en bedrijven in de stad Dordrecht op een bepaald moment. Daarnaast blijkt er ook een sociale kaart te zijn op de site van de GGD Drechtsteden. In bijlage 3 is een uitgebreide beschrijving van dit interview terug te vinden.

6.1.2 [Laagdrempelige vormen van hulpverlening, regio Dordrecht](#)

Met behulp van de huidige bestaande sociale kaarten en de enquête resultaten is verder onderzoek gedaan naar bestaande vormen van hulpverlening op laagdrempelig gebied waar geen indicatiebesluit voor nodig is. Vanuit het oriënterende interview met de teamleider als informant heeft de onderzoeker praktische informatie gekregen waarna verder onderzoek noodzakelijk was. Vanuit deze informatie is duidelijk geworden dat er voldoende aanbod is op laagdrempelig gebied, terwijl er via eerdere zoekwegen niet voldoende informatie werd gevonden door de onderzoeker. Hierna is de onderzoeker via telefoonnummers en de zogenoemde 'via via' route contact op gaan nemen met externen. Met externe partijen is gesproken over het aanbod wat zij hebben en over de financiering hiervan. De onderzoeker heeft telefonisch contact gehad met ketenpartners en/of is deze ketenpartners op bezoek geweest.

Het verdere onderzoek naar het laagdrempelige aanbod laat een aantal resultaten zien. Zoals eerder genoemd zijn er voldoende initiatieven en hulpverleningsvormen op laagdrempelig gebied waarvoor geen indicatiebesluit van Bureau Jeugdzorg nodig is. Deze hulpverleningsvormen worden ook allemaal gefinancierd, terwijl er verschillende eisen worden gesteld. Dit betreft de financiële kant en de hulpverlening zelf. Hierbij valt te denken aan uurtarieven die niet verzekerd worden en/of persoonsgebonden budgetten (PGB's). PGB's worden in het gedwongen kader maar beperkt afgegeven, waardoor deze financieringsstroom in zekere zin afvalt. Blijven onder andere over de gemeentelijke initiatieven over en ook deze lijken er te zijn na het doen van veldonderzoek. Een ander resultaat binnen dit onderzoek is wel dat de gemeentelijke initiatieven ook te maken hebben met de inhoudelijke veranderingen binnen het sociaal domein waardoor de aangeboden vormen van hulpverlening soms als een paddenstoel uit de grond schiet maar ook net zo snel weer verdwenen is. Hierbij is het netwerk belangrijk zoals deze ketenpartners aangeven.

Een ander resultaat vanuit het onderzoek naar het laagdrempelige aanbod, zijn de online aangeboden trainingen en informatie. Er is veel informatie voor jongeren over solliciteren, betalingen, verzekeringen, studiefinanciering aanvragen enzovoort online.

Zie de uitgebreide resultaten van het veldonderzoek in bijlage 3.2 van de bijlagenbundel en in de bewijsmap van dit onderzoek.

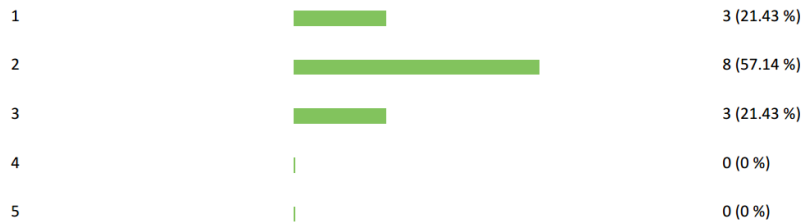
6.2 Resultaten enquête

Zeven van de veertien enquête respondenten zeggen meestal voor geïndiceerde hulpverlening te kiezen en hetzelfde aantal enquête respondenten zegt meestal een combinatie in te zetten (geïndiceerd + laagdrempelig). Niemand van de veertien enquête respondenten zegt enkel laagdrempelige hulpverlening in te zetten. Elf van de veertien enquête respondenten geven als antwoord dat zij een hulpverleningsvorm inzetten op het gezin en de jeugdige zelf.

Twaalf van de veertien van de ondervraagden (enquête respondenten) zeggen dat ze laagdrempelige hulpverlening prefereren boven geïndiceerde hulpverlening. Maar uit andere enquêtevragen blijkt dat er door hen op dit moment vooral geïndiceerde hulpverlening wordt ingezet. Wanneer er gekeken wordt naar de open vragen om hier resultaten uit te halen, blijkt dat er duidelijk meer vormen van geïndiceerde hulpverlening genoemd worden met de verhouding 9:0 een 13:3.

Negen van de veertien enquête respondenten zeggen dat de laagdrempelige hulpverlening aansluit of meestal aansluit bij de doelgroep van de Jeugdreclassering. Zes van de veertien enquête respondenten antwoorden dat ze bij ander inzien vaker voor laagdrempelige hulpverlening hadden kunnen kiezen en inzetten. Zeven van de veertien enquête respondenten geeft aan het niet te weten en één iemand zegt duidelijk dat hij/zij er niet meer gebruik van kan maken. Acht van de veertien enquête respondenten scoren een drie (neutraal) bij de schaalvraag over de tevredenheid over laagdrempelige hulpverlening, de rest van de respondenten scoort een één of twee, dus zijn zij ontevreden.

Als je kijkt naar het aanbod op het gebied van laagdrempelige hulpverlening...
Ik ben (Heel ontevreden - Heel tevreden)



n = 14
14

Legenda:

n = aantal respondenten dat de vraag heeft gezien

= aantal ontvangen antwoorden

Zes van de veertien enquête respondenten zeggen geen mening te hebben (neutraal) over hun huidige werkwijze bij de schaalvraag. Twee van de veertien enquête respondenten geven aan zeer tevreden te zijn over hun aanpak op dit moment.

6.3 Resultaten praktijkwerkers

6.3.1 Aanpak op dit moment.

Uit de interviews blijkt dat medewerkers van de jeugdreclassering in hun huidige werkwijze veelal indicaties schrijven voor een hulpverleningsvorm en anders zelf actief zijn wat betekend dat de medewerkers geen hulpverlening inzetten maar zelf vooral helpen bij het regelen van praktische zaken (studiefinanciering, WAJONG, uitkering, woonruimte, solliciteren, werk zoeken). De medewerkers geven de volgende voorbeelden van actief zijn;

'Nu ben je als werker ook best wel veel op pad met de jongeren vooral natuurlijk en dingen in gang zetten en zelf contacten met allerlei instanties over wie wat kan gaan doen, je hebt dus een actieve rol'.

'Hoe ik het nu doe? Indiceren'.

'Uhm.....nou eigenlijk alle jongeren die ik ergens aanmeld, daar schrijf ik een indicatie voor zover ik weet. Ik heb denk ik weinig jongeren of denk ik géén één waarvoor ik geen indicatie heb hoeven schrijven voor de hulpverlening die erin zit'.

'Wij zijn de laatste jaren zo gaan werken met de indicatiebesluiten. Ik ken wel wat particuliere initiatieven...euhm.....maar eigenlijk....euhm...ik weet het niet'.

Daarnaast blijkt uit de interviewantwoorden, die gelabeld zijn, dat medewerkers vooral kiezen voor een combinatie wanneer het gaat om indiceren. Met deze combinatie wordt bedoeld dat veelal gekozen wordt om hulpverlening voor het hele systeem in te zetten en hulpverlening op het individu.

'Euhm...dat problematiek vaak dieper in het gezin is ingesloten of ingesloten en dat je eigenlijk een jongere ook tekort doet als je alle hulpverlening op de jongere gaat focussen terwijl er ook in de thuissituatie vaak steun ontbreekt voor kinderen of allerlei dingen spelen waardoor ouders minder beschikbaar zijn voor kinderen. En dat ik denk ja...en delinquentengedrag is naar mijn idee ook signaalgedrag. Dus dan vind ik dat je eigenlijk verplicht bent om ook breed te kijken en waar nodig hulp in te zetten'

6.3.2 Invloed transitie

Alle geïnterviewde medewerkers doen uitspraken over de transitie en de angsten die ze daarbij hebben. Drie van de zes medewerkers benoemen nadrukkelijk dat wat betreft de jeugdreclassering weinig komt te veranderen ten gevolge van de wettelijk vastgelegde kaders. Verder benoemen de medewerkers dat ze verwachten dat de transitie een hoop gedoe met zich mee gaat brengen, het nadelig gaat worden voor de hulpverlening, ze zich afvragen waar ze met jongeren naartoe moeten, bang zijn voor het feit dat het een centenkwesie gaat worden zonder dat daarbij gekeken wordt naar de behoefte en ze nog geen idee hebben hoe dit eruit komt te zien.

'Ik zie dit nog een hoop gedoe met zich meebrengen, ik heb geen idee hoe ze dit gaan doen'.

'pfffffffffffffffffffffffffff, zegt dat genoeg?' 'Ik denk dat het nadelig gaat worden voor de hulpverlening, we kunnen problemen gaan verwachten'

'Waar ik bang voor ben is dat het puur een centenkwesie gaat worden en dat er veel minder, puur financieel gezien gekeken kan worden naar wat heeft iemand nodig, of wat heeft een kind nodig of wat heeft een systeem nodig'.

'Binnen de jeugdreclassering blijven bij hulpverlening bieden binnen de jeugdreclasseringmaatregel die opgelegd wordt dus dat blijft wel redelijk conform de normale gang van zaken werken in de basis maar als het gaat om het inkopen van zorg elders, zal er wel iets veranderen. Maar aangezien wij toch primair hulpverleners zijn, vermoed ik dat daar dan intern wel weer allemaal constructies voor opgetuigd worden om te zorgen dat euhm....ja dat dat zoveel mogelijk bij de werker ook wel weg is, denk ik.'

6.3.3 [Veranderde aanpak door de transitie](#)

De geïnterviewde medewerkers van de jeugdreclassering denken dat de aanpak en manier van werken als jeugdzorgwerker anders gaat worden door de transitie. Alle geïnterviewde personen benoemen dat werkers concurrenten van elkaar gaan worden, ze veel meer aan casemanagement gaan doen, out of the box moeten gaan denken, creatiever moeten worden, zakelijker moeten worden, overtuigingskracht nodig hebben, meer in minder tijd moeten gaan doen en meer aandacht moeten hebben voor het netwerk.

'Concurrent zijn van een ander'

'Wij gaan een doorverwijzende rol krijgen' 'casemanager', daar moet je veel meer kennis voor hebben van wat er is aan hulpverlening want je kunt niet zomaar meer indiceren'.

'werker creatiever', 'out of the box', 'zakelijker', 'casemanagement', 'Het veel meer casemanagement gaat worden', 'netwerk activeren', 'Toch wel een overtuigingskracht en ja...onderhandelen.... Dat zijn wel vaardigheden die heel belangrijk worden denk ik.'

6.3.4 [Veranderingen wat betreft het vonnis \(beschikking\) Rechtbank en de manier van hulpverlening.](#)

Een kritische vraag over de waarschijnlijke verandering van het vonnis zoals tevens te lezen is in de probleemanalyse van dit onderzoek, resulteerde in antwoorden waarbij medewerkers vooral aangeven zelf altijd goed te kijken naar wat goed is en nodig is voor een cliënt en wat daarbij de beste aanpak en/of vorm van hulpverlening is. De resultaten laten zien dat medewerkers ondanks dat de beschikking in de toekomst veel specifiek gaat worden, toch kritisch zullen blijven omdat er naar hun idee vaak meer nodig is.

'Er is altijd meer nodig en daar kijken we ook naar. Of nou ja altijd...er is vaak meer nodig, kijken naar wat effect heeft.'

'De Raad voor de Kinderbescherming moet daarin ook heel duidelijk weten hoe de sociale kaart er op het gebied van jeugdhulpverlening uitziet'

'Kinderrechters hebben daar naar mijn idee ook wel minder zicht op dan dat wij dat hebben. Dus ik verwacht daar dan ook wel wat bijscholing in...' 'Kijk de Rechtbank kent de jongere natuurlijk niet'

6.3.5 [Laagdrempelige hulpverlening](#)

De geïnterviewde medewerkers kaarten verschillende meningen aan wanneer het gaat over laagdrempelige hulpverlening. Vooral het feit dat er weinig zicht is op de sociale kaart wordt meerdere malen genoemd als reden waarom er niet voor laagdrempelige hulpverlening, dus hulpverlening zonder indicatie wordt gekozen. Ook wordt als reden gegeven dat de jeugdreclassering een vorm van hulpverlening in het gedwongen kader is, en niet-geïndiceerde hulpverlening dan een gepasseerd station is. Tevens wordt de reden 'blinde vlek/ gewoonte' ook regelmatig aangehaald door de geïnterviewde medewerkers. Tijd wordt benoemd als factor waardoor er weinig voor laagdrempelige hulpverlening wordt gekozen. Alle medewerkers laten weten dat ze van mening zijn dat laagdrempelige hulpverlening een meerwaarde kan zijn voor het traject en ook belangrijk is. Medewerkers benoemen dat wanneer de mogelijkheid krijgen om te kiezen voor laagdrempelige hulpverlening, deze vormen van hulpverlening vaak wel sneller ingezet kunnen worden.

'Welke laagdrempelige hulpverlening er nog meer is, dat is voor mij onbekend. Er zijn heel veel locaties en plekken waar je heen kunt en wij putten natuurlijk heel vaak uit datgene wat in ons bestand is en daar hou je vaak ook aan vast want dat is veilig. We grijpen naar de vastigheid en veilige stuk, de route die bekend is en waar je genoeg contactpersonen in hebt'

'Nee, ik zou niet weten wat laagdrempelig is. Voor alles heb je volgens mij een indicatie nodig, maar misschien zit ik helemaal mis hoor'

'Reden is dat er in de waan van de dag zo weinig tijd om te exploreren naar wat er nog meer is. Dus dan moet je als werker denken: 'Ohja, ik moet even kijken. Wat is er nog meer voor vlees in de kuip, bestaat er nog meer?', laagdrempelige hulpverlening heeft wel een meerwaarde'

'Ik denk ook dat het systeem ons zelf op deze manier heeft gevormd. Kijk op het moment dat wij alleen nog maar met name geïndiceerde zorg in mogen zetten, dan doen mensen dit ook.'

'En als dan niks meer lukt, dan kijken we van joh...wat kunnen we binnen die laagdrempelige hulpverlening inzetten.. En zo kom je wel wat meer te weten hoor...want eigenlijk weten wij er allemaal nog veel te weinig vanaf'

- Werkbaar/ niet werkbaar

Alle medewerkers weten een aantal eisen te noemen waar een hulpverleningsvorm aan moet voldoen waardoor het wel/ niet werkbaar en inzetbaar is. Zo worden vooral de termen goede samenwerking, vertrouwen, kwaliteit en succeservaring veelvuldig genoemd.

'Gewoon goede hulpverlening'

'Samenwerking', 'vertrouwen', 'kwaliteit', 'succeservaring' en 'een laagdrempelige manier weet je wel'

'Ik denk wel daaraan toegevoegd dat het heel handig zou zijn als die behandelende voorzieningen, heel veel linken leggen met laagdrempelige hulpverlening'

- Missen in het bestaande aanbod

De geïnterviewde medewerkers benoemen wat zij missen in het bestaande aanbod. Allereerst wordt laagdrempelige hulpverlening voor 18+'ers benoemd. Ook op het gebied van wonen zouden medewerkers graag meer hulpverlening willen zien. Laagdrempelige hulpverlening op het gebied van inkomen en financiën wordt gemist en tevens is er behoefte aan het zoeken naar werk, dagbesteding en hulp bij het maken van een schoolkeuze. Ook worden in het bestaande aanbod hulpverleningsvormen met maatjes of iets dergelijks erg gemist. Daarnaast missen ze hulpverlening voor zwerende jongeren en voor jongeren met psychiatrische problemen/ gedragsproblemen.

6.3.6 Nazorg/ onderhoud in combinatie met laagdrempelige hulpverlening

De meningen over het stuk 'onderhoud en nazorg in relatie tot laagdrempelige hulpverlening' zijn verdeeld. Medewerkers benoemen dat bij laagdrempelige hulpverlening de mogelijkheid tot nazorg veel groter en langer is dan bij geïndiceerde hulpverlening. Maar de medewerkers geven ook aan dat zij het gevoel hebben dat het geen goede optie is om te verantwoordelijkheid enkel bij het netwerk te leggen.

'Ik denk dat je daarin veel meer en makkelijker dingen kan regelen. Stel dat wij er vanuit de JR uit zijn, dat er bijvoorbeeld een MAATJE is die kan nog contact onderhouden en heb je gewoon echt geïndiceerde zorg dan stopt het met een afsluitgesprek en dan is het klaar. Dus ik denk wel dat het goed is en dat je daarin wat meer kan regelen wat ten goede komt aan de klant.'

6.3.7 Behoeft van de medewerkers

Medewerkers benoemen dat er meer hulpverlening mag komen op laagdrempelig gebied. Dit is een externe factor. Ook wordt benoemd dat ze als medewerkers zelf invloed hebben en dus zelf naar organisaties kunnen gaan of meer met collega's zouden kunnen overleggen.

'Nou ja, er mag van mij wel meer komen'

Alle geïnterviewde medewerkers benoemen bij de vraag naar behoefte allereerst een sociale kaart zodat hun kenniscomponent op het gebied van laagdrempelige hulpverlening vergroot wordt. Als de onwetendheid weg is, zal er volgens de medewerkers meer laagdrempelige hulpverlening ingezet worden. Ook presentaties worden benoemd om op die manier de focus weer terug te krijgen en er weer wat meer aan te denken. Informatie van persoon tot persoon wordt benoemd door de medewerkers waarbij zij 'via via' informatie benoemen als concreet voorbeeld. Verder wordt benoemd dat er behoefte is aan tastbare informatie en kennis over de transitie en de daarbij horende geldstromen.

'Ja, dat weet ik op dit moment niet. Als ik het totale aanbod in mijn achterhoofd weet en ik heb er meer kennis van, dan denk ik dat ik er toch sneller gebruik van zou maken. Maar omdat ik gewoon niet zo goed weet wat er allemaal is en hoe of wat...dat stukje heb ik niet in mijn hoofd zitten dus dan denk ik er eigenlijk ook niet aan...'

6.3.8 Gedragswetenschapper Jeugdreclassering

De gedragswetenschapper van de afdeling jeugdreclassering is van mening dat er een conclusie verbonden mag worden aan het feit dat we laagdrempelige hulpverlening niet inzetten omdat medewerkers niet weten wat er is.

Tevens meent deze wetenschapper dat het voor de jeugdzorgmedewerkers erg moeten wennen als zowel de verandering in financiering, als de inhoudelijke kant van de hulpverlening een rol gaat spelen. Maar zij ziet ook kansen, omdat ze denkt dat de medewerkers op deze manier gedwongen worden tot kritisch nadenken en dat dit ook nodig is vanwege het lage budget ('geen eindeloos budget'). Vaardigheden die hierbij belangrijk zijn liggen met name in het overtuigen en het geven van inzicht in het werk van de Jeugdreclassering bij de Gemeente aldus de wetenschapper.

De gedragswetenschapper stelt dat de jeugdreclasseringwerkers zich niet altijd voldoende afvragen of een laagdrempelige vorm een gepasseerd station is. Reden hiervoor is dat de jeugdreclassering het rapport van de Raad voor de Kinderbescherming krijgt waarin ook vaak wordt gefocust op hetgeen zij nodig vinden. Ook hierbij noemt de gedragswetenschapper weer de 'kritische' blik van jeugdreclasseringswerkers, die hierbij belangrijk is.

De gedragswetenschapper van de afdeling Jeugdreclassering zegt dat medewerkers nu niet vaak kiezen voor laagdrempelige hulpverlening, omdat deze vormen van hulpverlening nu vaak regio gebonden zijn of dat er allemaal contra-indicaties zijn waardoor een jeugdige niet past binnen een bepaalde hulpverleningsvorm. Zij zou graag zien dat er meer gewerkt wordt vanuit de levensloopbenadering.

Nazorg is aldus de gedragswetenschapper een positieve factor als er gekeken wordt naar laagdrempelige hulpverlening omdat bij geïndiceerde hulpverlening de focus vaak ligt op het behalen van een doel en bij het behalen van dat doel meteen stopt.

Hoofdstuk 7

Conclusies

De conclusies zullen zijn opgebouwd aan de hand van de verschillende deelonderwerpen (labels) van de enquête en interviews en aan de hand van de vraagstelling van dit onderzoek met de daarbij behorende deelvragen. Vanuit de resultaten en bevindingen in het vorige hoofdstuk ken het theoretische kader zullen zijn de conclusies getrokken. De verkregen data zijn geanalyseerd en daar is betekenis aan gegeven. Onderstaand hoofdstuk is opgebouwd uit een onderbouwing en zal afgesloten worden met een overkoepelende conclusie met een antwoord op de hoofdvraag van dit praktijkonderzoek.

7.1 Conclusies

7.1.1 [Kenniss en attitude](#)

Wanneer de resultaten van de enquête gegevens worden vergeleken met de antwoorden van de interviews en de bevindingen hiervan vergeleken wordt met het literatuuronderzoek, vallen een aantal dingen op. Meerdere mensen geven tijdens de interviews aan dat de werkwijze, zoals die op dit moment gehanteerd wordt, erop gericht is dat er indicaties afgegeven worden. Volgens de medewerkers hoort dat ook bij het productieproces. Daarbij zeggen ze ook dat deze ‘gewoonte’ ervoor zorgt dat ze hun blik niet verbreden en zoeken naar andere mogelijkheden voor hulpverlening en dit eigenlijk pas doen op het moment dat ze geen andere mogelijkheid meer hebben dan niet-geïndiceerde hulpverlening in te zetten. Daarnaast blijkt nog dat medewerkers aangeven dat ze moeite hebben met veranderingen, met als belangrijkste reden dat ze geen ervaring hebben opgedaan met ‘het onbekende’ en dat ze daarom een keuze maken uit ‘bekend gebied’, dus de geïndiceerde hulpverlening. Het exploreren naar het ‘onbekende gebied’ kost veel tijd aldus de medewerkers.

‘Nee, ik zou niet weten wat laagdrempelig is. Voor alles heb je volgens mij een indicatie nodig, maar misschien zit ik helemaal mis hoor’

Een andere conclusie is dat de medewerkers in de enquête aangeven dat ze redelijke kennis hebben van het aanbod op laagdrempelig gebied. Bij de vraag om aan te kruisen hoeveel hulpverleningsvormen de medewerkers kennen blijkt dat niemand van de ondervraagde medewerkers (0%) meer dan zes laagdrempelige hulpverleningsvormen kent terwijl uit het veld onderzoek blijkt dat er tientallen vormen zijn alleen al in de regio Dordrecht. Dit wordt nog duidelijker uit de interview uitkomsten wanneer er gekeken wordt naar de antwoorden op de verdiepende vragen. Alle zes geïnterviewde medewerkers zeggen namelijk dat de reden waarom ze niet voor laagdrempelige hulpverlening (hulpverlening zonder indicatie) kiezen is dat ze onvoldoende kennis hebben van wat er op dat gebied is en dat de kennis over het aantal vormen ervan veel verschilt. Hierbij gaat het dus om de kenniscomponent. Daarnaast blijken ‘gewoonte’ en ‘ervaring’ ook een grote rol te spelen. Een aantal medewerkers kan zes verschillende vormen van laagdrempelige hulpverlening noemen en sommige medewerkers weten helemaal geen laagdrempelige hulpverleningsvormen te noemen. Opvallend is dat medewerkers aan de ene kant aangeven dat ze ontevreden zijn over het aanbod op het gebied van laagdrempelige hulpverlening op dit moment. Aan de andere kant geven zij aan

dat ze onvoldoende kennis hebben van wat het aanbod in de regio is. Hier is dus een discrepantie te zien. Wanneer hierop doorgevraagd werd tijdens de interviews, blijkt dat de medewerkers hun ontevredenheid daarover vooral baseren op gevoel, eerdere (oude) ervaringen en het feit dat onwetendheid een rol speelt. Uit de enquête blijkt ook dat op dit moment niemand (0%) een keuze maakt voor alleen een vorm van laagdrempelige hulpverlening, maar dat ze kiezen voor geïndiceerde hulpverlening of een combinatie daarvan. Gezegd kan dan worden dat de medewerkers dus of voor een geïndiceerde hulpverleningsvorm kiezen of voor een combinatie. Zeven medewerkers zeggen voor meestal voor een hulpverleningsvorm te kiezen waar een indicatie voor geschreven moet worden en de andere zeven medewerkers zeggen vooral voor een combinatie te kiezen.

Na onderzoek blijkt dat er veel laagdrempelige hulpverleningsvormen bestaan. Uit het interview met de teamleider van de afdeling Toegang blijkt dat er een boekje 'Dordt in het kort' is waar o.a. alle vormen hulpverlening in staan beschreven. Dit boekje is een uitgave van de gemeente Dordrecht en bevat veel informatie over allerlei organisaties, instanties en bedrijven, ook als over de organisatie van de gemeente, historie, bezienswaardigheden, cultuur en muziek. Medewerkers ondervinden veel zoekwerk naar informatie, die voor hen bruikbaar kan zijn. Hierbij speelt de factor tijd een grote rol. Daarnaast blijkt er ook een sociale kaart te zijn op de site van de GGD Drechtsteden. Ook deze sociale kaart is weer ontzettend breed en divers waardoor deze nauwelijks gebruikt wordt door de Jeugdreclasseringswerkers. Ook hier speelt de factor tijd weer een rol in. Medewerkers kaarten tijdens de diepte interviews aan vooral moeite te hebben met de doelgroep 18+ binnen de jeugdreclassering. Aangezien de meeste hulpverleningsvormen in het laagdrempelig gebied gefinancierd worden vanuit de gemeente, is te concluderen dat de leeftijdsgrens hierbij geen rol speelt.

Een laatste conclusie die op het gebied van kennis van de jeugdreclasseringsmedewerkers over laagdrempelige hulpverlening getrokken kan worden, is dat niemand van de medewerkers het begrip 'online hulpverlening' noemt. Uit het veldonderzoek blijkt dat er tal van sites zijn voor jongeren. Een conclusie is dat online hulpverlening een vorm van zeer laagdrempelige hulpverlening is.

7.1.2 Behoeft

Wanneer gekeken wordt naar de antwoordresultaten gericht op de behoefte van de medewerkers, geven ze aan dat ze hun kenniscomponent willen vergroten. Dit kan volgens hen door een duidelijk schematische weergave van de sociale kaart te ontwikkelen met betrekking tot de doelgroep van de jeugdreclassering. Het zou hen helpen als dit overzicht tastbaar is en dus snel te pakken en dus toepasbaar door een indeling in categorieën. Ook geven ze aan dat ze hun kennis kunnen vergroten door voor hen nuttige/ bruikbare informatie een vooral praktische voorlichting, presentaties en bijeenkomsten door andere instellingen. Hierbij stellen ze als eis dat dit op een vast tijdstip, bijvoorbeeld tijdens de geplande teamvergaderingen plaatsvindt. Ze kunnen dan meteen om bijvoorbeeld een vast contactpersoon voor overleg en de wijze van aanmelding vragen, alsmede telefoonnummers uitwisselen. Probleem hierbij is dat op dit moment heel veel vormen van hulpverlening regio-gebonden zijn, waardoor de jeugdreclasseringswerkers er niet in alle gevallen gebruik van kunnen maken. Als voordeel zien ze dat veel informatie door hen tijdens het dagelijks werk onderling wordt uitgewisseld ('van oor tot oor') en zodoende de nodige kennis aan elkaar en aan nieuwe collega's kunnen overbrengen. Belangrijk detail is ook nog dat bijna alle medewerkers aangeven dat ze gestimuleerd worden om een vorm van laagdrempelige hulpverlening in te zetten, als ze daarmee eerder een positieve ervaring hebben opgedaan, deze positieve ervaringen zijn er volgens hen nu nog te weinig. Dit betekent dat er goed samengewerkt moet worden met andere instellingen, want dan kan er ook wederzijdse voorlichting en kennis m.b.t. de organisaties worden uitgewisseld, waardoor eerder van elkaars kennis gebruik kan worden gemaakt.

Daarnaast zeggen de medewerkers dat de behoefte aan iets tastbaars zoals bijvoorbeeld een sociale kaart heel groot is. Het zoeken op internet naar een geschikte hulpverleningsvorm is onvoldoende werkzaam, omdat het nu onduidelijk is waar bepaalde informatie gezocht moet worden. Volgens hen werkt het beter en sneller als ze via een naam en/of contactpersoon rechtstreeks bij een telefoonnummer komen.

7.1.3 Veranderingen

Dit onderzoek is zoals eerder aangegeven gekoppeld aan de transitie en al de veranderingen in het sociaal domein.

Vanuit het literatuuronderzoek waarbij het onderwerp van dit onderzoek in internationaal perspectief is geplaatst, is te concluderen dat de rol van casemanagement vergroot wordt. Dit bevestigt het vermoeden van de medewerkers zoals zij benoemen in de diepte-interviews. Concluderend kan er gezegd worden dat het goed is om regelmatig een

vergelijking te maken met andere landen, zoals nu in het theoretische gedeelte van dit onderzoek gedaan is wat laat zien dat een coördinerende functie in veel landen werkzaam is.

Binnen de casemanagement functie die de medewerkers hebben en waar meer beroep op gedaan wordt met de komende veranderingen, is het van belang dat de jeugdreclasseringswerker kijkt naar het aanbod van ketenpartners, maar zeker ook naar de aansluiting van elk aanbod op de individuele risico's, kansen en responsiviteit van de jongeren. Als deze aansluiting er is, dient er tevens gekeken te worden of het een effectief aanbod is om de ernst van de criminogene factor(en) waarop dat aanbod zich richt terug te dringen.

Verschuillende interview vragen waren hier dan ook op gebaseerd. Daaruit is te concluderen dat medewerkers de verandering nog niet onder ogen willen of durven zien. Vooral de resultaten van de diepte interviews laten zien dat medewerkers er nog niet aan toe zijn om veranderingen te accepteren.

7.1.4 Goed hulpverleners

Wanneer een koppeling gemaakt wordt naar de hoofdvraag van dit onderzoek, namelijk laagdrempelige hulpverlening versus geïndiceerde hulpverlening, toegespitst op de werkwijze van de jeugdreclasseringswerkers, gaat het er niet om dat er nooit geïndiceerde hulpverlening ingezet mag worden, maar gaat het om de redenen/ verantwoording waarom er voor een bepaalde vorm van hulpverlening gekozen wordt. Vanuit de enquête maar ook vanuit de diepte-interviews blijkt dat medewerkers over het algemeen kiezen voor een geïndiceerde vorm van hulpverlening omdat ze het hulpverleningsaanbod op laagdrempelig gebied niet kennen, waarbij tijd en/of ervaring een belangrijke rol speelt. Hierbij mist dus het stuk intentie, waarbij gezegd wordt dat een geïndiceerde vorm van hulpverlening beter passend is en/of in een bepaalde casus noodzaak is. Deze redenen worden ook wel genoemd maar in dermate mindere mate. Er wordt nu een discrepantie zichtbaar binnen hun uitspraken m.b.t de transitie, dat een geïndiceerde vorm van hulpverlening beter passend of noodzakelijk is. Ze geven aan dat ze "het beste willen voor de cliënt", terwijl ze hun keuze voornamelijk maken met oogpunt op beschikbare tijd, de gewoonte om voor geïndiceerde hulpverlening en onvolledige kennis van laagdrempelige hulpverlening. Angst voor de gevolgen van de transitie in het sociaal domein speelt ook nog een grote rol, terwijl de literatuur aangeeft dat een social worker "Openminded" moet zijn, waarmee bedoeld wordt dat deze open dient te staan voor argumenten van anderen waarbij het dus gaat over een houding.

Een andere conclusie die getrokken kan worden is de belangrijke rol die reflectie speelt in het werk van de jeugdreclasseringswerker. Opvallend is dat de medewerkers diverse belangen benoemen tijdens de diepte-interviews. Wanneer deze uitkomsten vergeleken worden met de gegevens vanuit het literatuuronderzoek blijkt dat in het werk van de social worker altijd diverse belangen zijn die ook weleens haaks op elkaar kunnen staan. Vaak is er een spanningsveld tussen de belangen van cliënten, de belangen van de financier (nu wordt dat dus de gemeente) en de belangen van de organisatie zelf. In de samenwerking tussen verschillende organisaties kunnen deze belangen haaks op elkaar staan (Rothfus, 2012). Dit is in beginsel niet per definitie slecht zoals de literatuur dit laat zien maar het is wel een onderdeel wat laat zien hoe belangrijk de rol van reflectie hierin is. Dit benoemen de medewerkers zelf ook, ze hechten namelijk veel waarde aan het vertrouwen en juiste rolverdeling etcetera.

De conclusie die uit de bevindingen getrokken kan worden, is het feit dat de jeugdreclasseringswerkers alert moeten zijn van op feit dat binnen de jeugdreclassering niet de hulpvrager of professional het vertrekpunt van de hulpverlening is, maar de samenleving. Ook blijkt zowel uit de literatuur als het veldonderzoek dat niet alleen een effectieve interventie werkzaam is, maar ook een effectieve professional. Kijkend naar de enquête en interview resultaten waarbij zichtbaar is dat er wordt gekozen voor geïndiceerde hulpverlening omdat dit vertrouwd en wetenschappelijk onderbouwd is, wordt voorbij gegaan aan het feit dat de professional een belangrijke rol speelt in de functie van casemanager/ coördinator. Op zich is de angst voor verandering van de medewerkers begrijpelijk, maar uit de literatuur blijkt juist dat belangrijke waarden van onze samenleving, zoals zelfbeschikking en keuzevrijheid, tot hun recht komen als de verantwoordelijkheid van de hulpverlening zoveel mogelijk bij de cliënt wordt gehouden. Een conclusie op het gebied van de werkwijze van de jeugdreclasseringswerkers blijkt vanuit de bovenstaande conclusie en eerdere literatuur, dat de contraindicede keuze een belangrijke rol speelt en benadrukt moet worden (Widdershoven, 2008). Van hieruit kan de empowerment vergroot worden, wat het doel van de hulpverlening moet zijn wanneer we kijken naar de methodiek van de jeugdreclassering, de literatuur en de ontwikkelingen van de transitie.

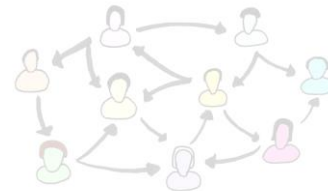
7.2 Antwoord op de hoofdvraag...

Uit het hele onderzoek blijkt dat medewerkers van de afdeling Jeugdreclassering Bureau Jeugdzorg, veel moeite hebben met het inzetten van laagdrempelige hulpverlening en vooral geïndiceerde hulpverlening inzetten. Als redenen hiervoor geven ze aan dat ze onvoldoende kennis van het aanbod hebben en de tijd hen ontbreekt om het aanbod op dat gebied te exploreren. Daardoor maken zij de keuze voor hetgeen hen 'vertrouwd' is. De reden dat de medewerkers moeite hebben met het inzetten van laagdrempelige hulpverlening, is dat zij het gevoel hebben over onvoldoende kennis te beschikken van het laagdrempelige aanbod, en suggereren daarnaast te weinig tijd te hebben om te exploreren naar het aanbod waardoor zij putten uit het bestaande en dat wat voor hen vertrouwd is, aldus de medewerkers.

Uit de verkregen informatie door middel van de diepte interviews die gevoerd zijn, blijkt dat de medewerkers van de jeugdreclassering het belang van de cliënt wel degelijk voorop stellen en de focus op wat goed is voor de cliënt erg belangrijk vinden. Uit de uitspraken van de medewerkers is op te merken dat zij angstig zijn voor de veranderingen die de transitie met zich mee brengt, maar ze benoemen dit tegelijkertijd ook als kansen. Er dienen voor de medewerkers van de jeugdreclassering aanknopingspunten geboden te worden om de focus op wat goed is voor de cliënt vast te houden. Deze focus vinden de medewerkers van de jeugdreclassering al heel belangrijk blijkt uit de verkregen informatie door middel van de diepte interviews die gevoerd zijn. Een van de belangrijkste verbetermethodieken kan daarom bestaan uit het gebruik te maken van elkaars expertise om op die manier te voldoen aan de behoefte van de medewerkers. Hierbij zal worden ingezoomd op de 'nieuwe competenties' van de jeugdzorgwerker, waarbij de competenties 'netwerken' en 'reflecteren' ontzettend belangrijk zijn. Vanuit dit onderzoek blijkt het van essentieel belang om over de competenties 'netwerken en reflecteren' te beschikken wat hoort bij het generalistisch werken zoals dit naar voren komt uit de literatuur (De kracht van opvoeden, 2012).

De hoofdvraag kan beantwoord worden en er kan gezegd worden dat 'gebruik van laagdrempelige hulpverlening' niet mogelijk is op het moment dat er pasklare kennis wordt aangeboden aan de medewerkers maar als medewerkers aan onderstaand antwoord werken en de organisatie Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/ Zuid Holland, locatie Dordrecht ervoor zorgt dat medewerkers aan onderstaand antwoord kunnen werken;

'Zoek een schakel die meer weet heeft van datgene waar jij als medewerker minder weet van hebt, en weet deze mensen te vinden' is de conclusie van de aanbevelingen en daarbij een antwoord op de hoofdvraag. Kwaliteit boven kwantiteit? Het netwerken en reflecteren begint bij collega's...



Binnen de transitie zal dit erg belangrijk zijn. Hulpverleningsvormen zijn te duur, niet in te zetten of er is geen toestemming van de gemeente. Zoals in het theoretisch kader te lezen is, zal de transitie gepaard gaan met allerlei inhoudelijke veranderingen. Dit betekent dus ook dat het aanbod van hulpverlening gaat veranderen. Pasklare kennis aanleveren en/of kennis aanleren is dan niet effectief, het gaat om de competentie netwerken.

Als zowel de organisatie als de medewerkers van de Jeugdreclassering werken aan het bovenstaande antwoord en deze op een juiste manier implementeren binnen de organisatie, zullen de medewerkers leren van elkaars expertise en de expertise van andere hulpverleners. Volgens de onderzoeker wordt er pas recht aan de behoefte van de medewerkers gedaan op het moment dat er verder gekeken wordt dan de kenniscomponent van de medewerkers. Het is van belangrijk dat de kenniscomponent vergroot wordt, maar vooral op welke manier medewerkers hier zelf voor kunnen zorgen. De begrippen 'netwerken en reflecteren' zijn hierbij onmisbaar blijkt uit dit onderzoek.

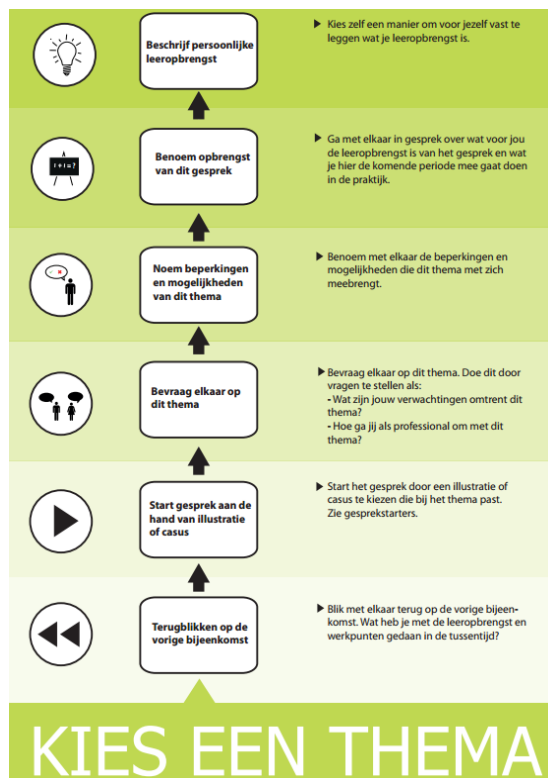
Hoofdstuk 8

Aanbevelingen

Vanuit de conclusies wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven worden op deelvraag vier van het onderzoek, namelijk op welke manier een 'laagdrempelige aanpak' op een juiste wijze verweven kan worden binnen de begeleiding die de jeugdreclassering biedt vanuit Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden Zuid-Holland, locatie Dordrecht. Er is onderzoek gedaan op basis van een praktijkprobleem en daaruit zijn een aantal conclusies getrokken. Op die basis worden hieronder een aantal aanbevelingen gegeven.

Alle onderstaande aanbevelingen hebben één doel, namelijk het bevorderen van de hulpverlening om uiteindelijk op die basis de jeugdige te helpen. Zoals eerder geschetst is in dit onderzoeksverslag, is het binnen de casemanagementfunctie van de jeugdreclasseringswerkers belangrijk dat er gekeken wordt naar het aanbod van de

ketenpartners waarop de bovenstaande aanbeveling gericht is, maar zeker ook naar de aansluiting van elk aanbod op de individuele risico's, kansen en responsiviteit van de jongeren. Als deze aansluiting er is, dient er ook nog gekeken te worden of dat het een effectief aanbod is. Het netwerken en reflecteren is hierbij van belang. Zoals in de laatste alinea van de conclusies is beschreven is het van belang dat de opdrachtgever mogelijk maakt dat de vaardigheden op een juiste manier geïmplementeerd worden. Hiermee bedoeld de onderzoeker dat Stichting Bureaus Jeugdzorg genoodzaakt is om via de formeel/zakelijke kant vorm te geven aan de aanbevelingen zoals opgesteld in dit onderzoek.



8.1 Het begint bij..

Een effectieve professional blijkt zoals eerder beschreven ontzettend belangrijk waardoor de aanbevelingen grotendeels gericht zijn op het verbeteren van de werkwijze van de medewerkers zodat ze zelf ook tevreden zijn over hun aanpak.

8.1.1 [Verantwoording en reflectie](#)

De beroepskrachten van de Jeugdreclassering dienen geregistreerd te staan in het BAMW register omdat dit dan een bijdrage levert aan de versterking en het behoud van de kwaliteit van professionals en daarmee de beroepspraktijk. Men moet aan een aantal eisen voldoen om registerpunten te

behalen. Een derde van de punten die behaalt moeten worden voor een herregistratie is door een vorm van reflectie, wat dus een belangrijk onderdeel vormt van de professionalisering. De rol van reflectie binnen dit werk blijkt groot waarbij er dus niet alleen casuïstiek besprekingen moet plaatsvinden (Begrippenkader Dossiers Professionalisering, 2011) (zie bijlage 5 van de bijlagenbundel).

Kijkend naar de resultaten en conclusies is te zien dat de medewerkers van de jeugdreclassering niet geheel tevreden zijn over hun werkwijze. Wanneer we dan kijken naar de werkwijze van de jeugdreclasseringswerkers, speelt volgens de literatuur beroepsethiek een belangrijke rol. Enerzijds beschrijft de beroepsethiek namelijk hoe een beroepsgroep zich verantwoord kan gedragen wat ook wel prescriptieve beroepsethiek wordt genoemd. Als jeugdzorgwerker dien je te handelen dus te verantwoorden. Anderzijds speelt het belang van argumenteren een rol aldus deontologen. Zij benadrukken dat het belangrijk is wat een medewerker doet maar tevens ook wat de intentie van de medewerker is en hechten veel waarde aan de argumenten die medewerkers gebruiken.

Scherpte, stevig zijn en verantwoorden blijken vanuit de literatuur ook belangrijke competenties bij het doormaken van de veranderingen binnen de Jeugdzorg. Medewerkers dienen zichzelf en collega's kritisch te bevragen of dat de interventie die ingezet wordt, wel zo effectief is.

De onderzoeker beveelt de afdeling Jeugdreclassering van Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht daarom aan om een structurele vorm van intervisie/ reflectie toe te passen binnen de afdeling Jeugdreclassering. In het kader van een praktijkproject binnen de organisatie Trivium Lindenhof heeft de onderzoeker met twee studiegenoten een reflectietool ontwikkeld, een manier om te reflecteren middels de 'propellor gespreksvoering'. Deze tool is er op gericht dat uitvoerend medewerkers positieve ervaringen opdoen met reflectie. De onderzoeker beveelt de Jeugdreclassering daarom aan om de factsheet die ontwikkeld is, te gebruiken als handvat tijdens de reflectiebijeenkomsten of tijdens de basisteambijeenkomsten wanneer er sprake is van een bepaald dilemma. Deze factsheet is een hulpmiddel bij het opstarten van de reflectiebijeenkomsten. Het is van belang dat in de reflectieteams van de Jeugdreclassering, openheid en ruimte is om met elkaar in gesprek te gaan en elkaar feedback te geven en te bevragen over de manier van hulpverlening (Remmerswaal, 2009). Zie de bijlage voor de reflectietool, 'propellor gespreksvoering' met de daarbij behorende gespreksstarters. Deze gespreksstarters zijn gebaseerd op de competenties van de jeugdzorgwerker, daar waar het BAMW register op gebaseerd is.

Met toestemming van de medeontwikkelaars, is deze tool onderdeel van de aanbevelingen voor de Jeugdreclassering en zal daarom toegevoegd worden aparte map met producten aan de hand van dit onderzoeksverslag.

8.1.2 Netwerken

Concluderend kan ook gezegd worden dat het van essentieel belang is dat de medewerkers van de jeugdreclassering inzicht krijgen in het totale aanbod van hulpverlening. Laagdrempelige hulpverlening of geïndiceerde hulpverlening mag/ kan hier geen invloed op hebben. Het gaat om 'goed' hulpverlening, zodat de cliënten het als 'goede hulpverlening' ervaren. Dit is dus een aanbeveling voor de organisatie om op een juiste manier de medewerkers te voorzien van deze kennis en alert te blijven van deze kenniscomponent. Kennis op het gebied van geïndiceerde hulpverlening blijkt er al te zijn zoals terug te lezen is in de conclusies. Netwerken blijkt tevens uit het onderzoek één van de belangrijkste competenties te zijn voor de 'nieuwe manier' van werken. In verband met de verschillende werkgebieden en het hulpverleningsaanbod wat regio gebonden is, is het gebruik maken van elkaars expertise het allerbelangrijkst. De onderzoeker geeft daarom een aantal voorwaarden om aandacht te blijven houden voor de kenniscomponent (mogelijkheid tot netwerken) op het gebied van laagdrempelige hulpverlening door:

- Per basisteam een 'netwerkbboekje laagdrempelige hulpverlening' aan te bieden. De boekjes zijn gericht op het hulpverleningsaanbod van de regio waarvoor het basisteam werkt. De onderzoeker zal een eerste opzet maken van een netwerkkaart en tijdens de workshop voor medewerkers zal hier aandacht voor zijn. Dit is een netwerkkaart die medewerkers zelf kunnen bijhouden. De netwerkkaart zal bestaan uit ingevulde 'visite kaartjes' van laagdrempelige vormen van hulpverlening. Zie het product van dit onderzoek voor meer informatie. Deze mapjes op een gezamenlijke plek in de kast liggen op kantoor zodat iedereen hier gebruik van kan maken.
- Per basisteam een mapje om visite kaartjes in te bewaren zodat deze niet door individuele personen bewaard worden.
- Per basisteam een factsheet van 'propellor gespreksvoering' met de daarbij behorende gespreksstarters.
- Er regelmatig gastsprekers uitgenodigd worden (waar de onderzoeker een start mee zal maken tijdens de workshop) om het aanbod te bespreken en de mogelijkheid te geven om hun visite kaartje achter te laten. Hierover is meer te lezen in het product van dit onderzoek.
- Een toeziend oog op het feit dat er binnen basisteams concrete afspraken gemaakt worden over het uitwisselen van informatie.

- De opdracht 'hulpverleningsweb' maken zoals onderdeel van de workshop zal zijn, regelmatig te herhalen waarbij het uitwisselen van contactgegevens tussen collega's centraal staat.

'Nou, dan zit ik te denken....breng maar eens zo'n sociale kaart in beeld dan dan....en wat zet je daar dan wel/niet in....dan zijn er toch wel weer veel initiatieven en die moet je dan toch ook wel weer leren kennen en daar moet je dan weet ervaring mee opdoen'.

8.1.3 Online hulpverlening

Een andere aanbeveling die de onderzoeker wil doen, is om bewust te zijn van het hulpverleningsaanbod op online gebied. Hier zal tijdens de workshop aandacht voor zijn. Er zijn tal van sites voor jongeren zoals eerder beschreven in de conclusies. Online hulpverlening is ook een laagdrempelige vorm hulpverlening.



8.1.4 Vervolg onderzoek

De kijk van de medewerkers is door dit onderzoek zichtbaar geworden, echter is dit één kant van het verhaal, want hoe ervaren cliënten het? De onderzoeker wil de organisatie Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht aanbevelen om een vervolgonderzoek te doen om de meningen/gedachten van cliënten zichtbaar te maken.

8.2 Beroepsproduct

De conclusies van dit onderzoek alsmede de onderstaande aanbevelingen zullen worden verwerkt in een beroepsproduct dat een concrete bijdrage levert aan de beroepspraktijk. Het beroepsproduct zal een oplossing, richting bieden voor het praktijkvraagstuk waarbij rekening gehouden wordt met de specifieke situatie van de afdeling Jeugdreclassering binnen Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht. Het beroepsproduct van dit onderzoek zoals dat voorkomt uit de conclusies en aanbevelingen, zal een workshop zijn gegeven door de onderzoeker binnen het team van jeugdreclasseringswerkers, locatie Dordrecht. De reden waarom gekozen is voor een workshop is om een eerste stap te maken met het aanleren van de vaardigheden 'leren netwerken' en 'leren reflecteren' zoals al eerder benoemd in de conclusies van dit onderzoek. De oplossingsrichting is een wijziging en tevens een bewustwordingsproces in de huidige werkwijze als generalistische jeugdzorgwerkers. Het eindproduct van dit praktijkgerichte onderzoek, de workshop is er op gericht een duwtje in de rug geven en door middel van nieuwe competenties, houding aanpassen en dus kennis op te 'leren' doen.

'Zoek een schakel die meer weet heeft van datgene waar jij als medewerker minder weet van hebt, en weet deze mensen te vinden' is de conclusie van de aanbevelingen en daarbij een antwoord op de hoofdvraag en dus het doel van de workshop. De workshop 'Het begint bij collega's' duidt op zowel het reflecteren als netwerken.

De onderzoeker heeft een aantal producten gemaakt ter ondersteuning van de workshop. De producten die de onderzoeker zal presenteren/introduceren tijdens de workshop, zullen een eerste stap zullen zijn binnen een proces van veranderingen.

8.2.1 Een 'netwerkkarta'

Een sociale kaart die op dit huidige moment ontwikkeld wordt, zal een dag later alweer verouderd zijn blijkt uit de conclusies van dit onderzoek. De onderzoeker heeft niet gekozen voor een sociale kaart zoals de meeste medewerkers van de Jeugdreclassering wensen. Een sociale kaart zal niet voldoende zijn omdat louter een sociale kaart ontzettend veel informatie bevat en deze dan minder overzichtelijk is en daarbij onvoldoende bijdraagt aan de oplossing van het praktijkprobleem. Hier komt bij dat de sociale kaarten die er op dit moment zijn door de medewerkers ook niet als positief ervaren worden. De onderzoeker heeft om deze reden voor een 'nieuwe' benaming gekozen en een sociale kaart in een andere vorm gegoten. De 'netwerkkarta' is een bestand welke bestaat uit informatie over de verschillende vormen van laagdrempelige hulpverleningsvormen die er zijn zoals een sociale kaart maar dan ligt de focus vooral op een contactpersoon en praktische gegevens van deze hulpverleningsvorm. De netwerkkarta zal bestaan uit ingevulde 'visite kaartjes' van laagdrempelige vormen van hulpverlening. Benadrukt dient wel te worden dat dit een handvat is maar dat het gaat om een veranderde werkwijze omdat de social worker de cliënten anders tekort doen. De onderzoeker heeft gekozen voor een 'netwerkkarta' om een begin te maken met de focus op het 'netwerken'. Tijdens de workshop zal er een start gemaakt worden met het leren 'netwerken en reflecteren'. Zie de bijlage 'product' voor de netwerkkarta.

8.2.2 [‘Netwerkboekje laagdrempelige hulpverlening’](#)

De netwerkaart wordt ondersteund door binnen de workshop aandacht te hebben voor het ‘leren netwerken’. De onderzoeker introduceert elk basisteam (regioteam) van de afdeling Jeugdreclassering het boekje ‘laagdrempelige hulpverlening’ waarin de netwerkaart te vinden is, een mapje voor de visite kaartjes van externen en ruimte voor de resultaten uit de oefeningen uit de workshop die gericht zijn op het gebruik maken van elkaars kennis en expertise.

8.2.3 [Netwerkpartners](#)

Zoals zowel in de conclusies als aanbevelingen al werd benoemd, is het belang van netwerken groot omdat ketenpartners op deze manier ervaringen kunnen uitwisselen enzovoort. De medewerkers van de Jeugdreclassering hechten zoals ook benoemd in de conclusies, veel waarde aan vertrouwen, rolverdeling en positieve ervaringen. Alleen door te netwerken kunnen deze verwachtingen besproken worden. Daarom zal een deel van de workshop bestaan uit het netwerken met ketenpartners uit de laagdrempelige hulpverlening. Verschillende gastsprekers uit de laagdrempelige hulpverlening regio Dordrecht zijn uitgenodigd om een korte presentatie over hun aanbod te geven en hun visite kaartje achter te laten (job coaching, jongerenwerk, buddyzorg, werkmakelaar, re integratie). Opdracht voor de medewerkers van de Jeugdreclassering is om het boekje ‘laagdrempelige hulpverlening’ zoals hierboven genoemd aan te vullen met de informatie die zij ontvangen.

8.3.4 [Reflectiefactsheet](#)

Als laatste zal de onderzoeker als product de reflectietool ‘factsheet propellor gespreksvoering’ introduceren zoals in de aanbevelingen al benoemd is. Deze factsheet wordt geïntroduceerd ter ondersteuning van het ‘leren netwerken’.

Hoofdstuk 9

Discussie

9.1 Methodologische evaluatie

Wanneer er teruggekeken wordt op de planning van het onderzoeksvoorstel, kan gezegd worden dat hier in grote lijnen aan gewerkt is tijdens de uitvoering van het onderzoek. Echter is het een praktijkonderzoek waarbij ook de hectiek van alledag om de hoek komt kijken, wat maakt dat de ruimtes voor onverwachte zaken, zeker nodig waren.

Allereerst is bewust gekozen voor een gebieds- en doelgroep afbakening in overleg met de opdrachtgever, dit heeft gezorgd voor overzichtelijkheid. Deze afbakening resulteerde in een representatieve groep medewerkers om te interviewen.

De onderzoeker heeft gebruik gemaakt van triangulatie, wat betekent dat er gewerkt is met een driehoeksmeting. Er zijn metingen verricht vanuit verschillende invalshoeken om aan data te komen zoals ook staat beschreven in het onderzoeksvoorstel. Deze triangulatie bestond uit theoretische triangulatie, datatriangulatie, onderzoek triangulatie en methodologische triangulatie, Fieldresearch als een enquête, interviews en diepte-interviews en deskresearch als literatuuronderzoek. Tevens is de verkregen data op geldigheid getoetst door deze met andere bronnen te vergelijken. Alle data is eerst verzameld voordat hier betekenis aan gegeven is.

De onderzoeker heeft relevante literatuur verkregen via diverse erkende databanken via de Hogeschool Rotterdam om op deze wijze de betrouwbaarheid van de bronnen te vergroten. Ook is er gebruik gemaakt van een interne bron via Bureau Jeugdzorg om op deze manier aan de meest recente documenten via de instelling te komen, namelijk via het intranet. Tevens is ervoor gekozen om alle gebruikte bronnen via de APA normering te vermelden in zowel het onderzoeksvoorstel als het onderzoeksverslag.

De onderzoeker is regelmatig aanwezig geweest op de afstudeerinstelling (kantoor van Bureau Jeugdzorg) om contact te houden met zowel de medewerkers als de opdrachtgever en afstudeerbegeleidster. Het belang hiervan was groot aangezien collega's onderling veel praten over zaken en hulpverleningsvormen wat aantrekkelijk was voor dit onderzoek. Wanneer dit voorkwam en de onderzoeker ving informatie op, werd dit teruggekoppeld aan de medewerkers om te controleren of de interpretatie juist was. Met de opdrachtgever en afstudeerbegeleidster is regelmatig contact geweest. Er zijn geen moeilijkheden geweest gedurende het onderzoek waardoor extra overleg niet nodig was. Echter heeft de onderzoeker regelmatig contacttijd ingepland om de opdrachtgever op deze manier up to date te houden over de vordering van het onderzoek. Voorafgaand aan het praktijkgedeelte van het onderzoek

heeft de onderzoeker deelgenomen aan een teamvergadering om op deze wijze het onderzoeksdoel bekend te maken.

Een belangrijke factor die de betrouwbaarheid van dit onderzoek vergroot is het feit dat de enquête door alle medewerkers van de jeugdreclassering (veertien jeugdreclasseringwerkers) is ingevuld en de respons dus honderd procent is. De onderzoeker heeft een e-mail gestuurd (teambreed) met de vraag om de enquête in te vullen. Hierna is nog twee keer een herinnering gestuurd. Binnen twee weken hadden alle medewerkers de enquête ingevuld. Omdat het om een afdelingsbrede enquête gaat, welke bestaat uit veertien respondenten, is er dit onderzoeksverslag geen gebruik gemaakt van percentages. Echter zijn deze percentages wel weergegeven in de enquête uitkomsten zoals te zien is in bijlage 4 van dit onderzoeksverslag.

Een bewuste keuze van de onderzoeker was om voordat de interviews afgenomen werden, allereerst een interview te plannen een teamleider binnen Bureau Jeugdzorg over het hulpverleningsaanbod. De reden hiervan was om op laagdrempelig gebied meer kennis op te doen zodat de onderzoeker met enige voorkennis de interviews af kon nemen. Het interview met de teamleider van de afdeling Toegang (van Bureau Jeugdzorg) is een half gestructureerd interview geweest. De reden waarom er niet is gekozen voor een sterkte structurering is omdat er dan data gemist zou worden. Bij dit interview was het van essentieel belang de respondent mogelijkheid heeft om ergens op in te gaan of een ander idee aan te halen. Een nauwelijks gestructureerde vraag heeft de kans op verschillende antwoorden bij deze individuele ondervraging vergroot. Omdat de respondent van dit interview vooral gebruikt zou worden als informant, is dit interview niet opgenomen. De onderzoeker heeft de informatie getrechterd op relevantie en heeft alle bruikbare informatie genoteerd. Aangezien het vooral om feitelijke praktische informatie ging, is er in overleg met de informant voor gekozen, geen terugkoppeling te sturen naar de informant. Na validiteit wordt hierbij vergroot doordat de feitelijke informatie nagetrokken is om op die manier te controleren of dat de verkregen informatie juist was.

Alle medewerkers van het basisteam (regio Dordrecht) zijn geïnterviewd, wat uit kwam op zes interviews. Deze basisteammedewerkers hebben voorafgaand aan de interviews een e-mail ontvangen met het doel en de verwachtingen waarop zij hun reactie konden geven aan de onderzoeker. Een uitgebreide onderbouwing van de verschillende interviews die gehouden zijn kunt u terugvinden in bijlage 3 van dit onderzoeksverslag.

De interviews zijn afgenomen in een rustige ruimte waar geen andere mensen zaten. Door de onderzoeker zijn een aantal kritische vragen gesteld wanneer er werd gedacht aan sociaal wenselijke antwoorden. Het interview met de respondenten afdeling Jeugdreclassering (van Bureau Jeugdzorg) waren half gestructureerde interviews. Dit onderzoek betreft kwalitatieve dataverzameling. Bij de interviews is de doelstelling als uitgangspunt gebruikt en is het gesprek zo objectief mogelijk gebleven. Er was ruimte voor persoonlijke ervaringen en inzichten. De interview vragen zijn opgesteld aan de hand van literatuurstudie waar uit topics opgesteld konden worden voor de interviews (Donk en van der Laan, 2012). Tevens zijn suggestieve vragen met het opstellen en bij de uitvoering van de interviews zo veel mogelijk vermeden. Ook tijdens de interviews is de interviewer in de rol van onafhankelijk onderzoeker gebleven en is bewust aandacht geweest voor non-verbale communicatie. Moeilijke begrippen zijn tijdens het interview uitgelegd. Met het tijdstip van de interviews is eveneens rekening gehouden om de kans op sociaal wenselijke antwoorden, gehaaste antwoorden en incomplete antwoorden zo veel mogelijk te verkleinen en daarmee dus de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten.

In het kader van validiteit is er tijdens de interviews voldoende ruimte gecreëerd om het doel van het onderzoek te benoemen en mede uitleg gegeven over wat er met de verkregen informatie gedaan zou worden. De validiteit werd tevens vergroot door resultaten met andere resultaten te vergelijken zodat er algemene conclusies getrokken konden worden. Om de betrouwbaarheid te vergoten, is er mits er toestemming was van de respondent, een geluidsopname gemaakt van het interview. Er zijn transcripten gemaakt en de conclusies die hieruit getrokken werden, zijn ter controle teruggekoppeld aan de respondenten aangezien de informatie via een half gestructureerd diepte interview verkregen is, en het risico op een onjuiste interpretatie groter is. Tijdens de interviews heeft de onderzoeker veel samengevat om te controleren of de interpretatie van de verkregen informatie juist was (Harinck, 2010). Vervolgens zijn de transcripten gelabeld en gecodeerd alvorens conclusies getrokken zijn.

De resultaten zijn in dit onderzoeksverslag feitelijk opgesomd. Bij het formuleren van conclusies is gebruik gemaakt van verschillende argumentatie- bewijstechnieken. Vooral deductieve conclusies zijn opgesteld, wat betekend dat de conclusie die getrokken is onontkoombaar volgt uit depremissen of te wel aannames. Verder is gebruik gemaakt van inductieve gevolgtrekking waarbij de conclusies grotendeels gebaseerd zijn op aannemelijkheden die een zekere waarschijnlijkheid hadden.

De onderzoeker heeft externe personen gevraagd om feedback te geven over de inhoud van dit onderzoekverslag. Op deze manier is er vanuit verschillende perspectieven gekeken naar het probleem wat bijdraagt aan de kwaliteit. Tevens is er inhoudelijk feedback gevraagd aan diverse personen om op deze manier de kans op eigen interpretatie te verkleinen en in de rol van onafhankelijk onderzoeker te blijven (Lanen & Donk, 2012).

Van dossieronderzoek zoals beschreven in het onderzoeksvoorstel is geen gebruik van gemaakt. Deze keuze is bewust gemaakt omdat het veel tijd in beslag zou nemen om een representatieve steekproef te bepalen en om een realistisch en helder beeld te schetsen. Het doel van dit dossieronderzoek was om te bepalen of dat medewerkers inderdaad veel gebruik maken van geïndiceerde hulpverlening. Via informatie van de opdrachtgever, de enquête en de vragen binnen de diepte interviews, is de informatie hierover verkregen maar middels een andere vorm van dataverzameling.

Het onderzoek kende ook een aantal beperkingen. Een van de aanmerkingen is dat deelvraag twee gedeeltelijk beantwoord is. Hierbij is namelijk enkel gekeken naar de vormen van laagdrempelige hulpverlening die bekend waren voor de medewerkers. Omdat uit de interviews bleek dat het element ervaring niet de grootste rol speelt, is ervoor gekozen om pas in de eindpresentatie wat meer te zeggen over de hulpverleningsvormen op laagdrempelig gebied die nog onbekend zijn ter illustratie hoe medewerkers zelf dit onderzoek met elkaar kunnen voortzetten.

Ook zijn de cliënten niet benaderd, tijd was hier de bepalende factor in. Wanneer de cliënten ook nog benaderd zouden worden, zou dit de betrouwbaarheid van het onderzoek verkleinen omdat er minder aandacht uit zou kunnen gaan naar de andere onderdelen, in de vooruitblik zal hier verder op ingegaan worden. Een laatste beperking die van invloed kan zijn geweest is de subjectiviteit van de onderzoeker die altijd aanwezig is. Dit is echter ondervangen door de toegepaste methodologie van dit onderzoek.

9.2 Generaliseerbaarheid

Dit onderzoek beoogde de kenniscomponent bij de jeugdreclasseringswerkers te vergroten op het gebied van laagdrempelige hulpverlening. De waarde van dit onderzoek ligt in het feit dat er vele visies en aspecten zijn meegenomen.

Over de generaliseerbaarheid van dit onderzoek is op te merken dat de onderliggende waarden veralgemeniseerd kunnen worden en dus exemplarisch is voor de casemanagers in de jeugdzorg. Het gebruik maken van elkaars expertise zal niet alleen toepasbaar zijn binnen de jeugdreclassering. Echter is de netwerkkaart en de bijeenkomst waarbij een aantal ketenpartners ter informatie een korte presentatie komen geven en daarbij hun visite kaartje achter laten bij de afdeling Jeugdreclassering niet bruikbaar voor andere instellingen. Het feit dat de jeugdreclassering hulpverlening is in het gedwongen kader, maakt voor dit onderzoek niet uit naast dat het wel van belang is om rekening te houden met de beschikking zoals die opgesteld is vanuit de Rechtbank. Er is gekeken naar de behoefte van de medewerkers van de Jeugdreclassering en op basis van die gegevens een conclusie geschreven. Echter is de onderzoeker van mening dat dit onderzoek en de aanbevelingen voor iedere afdeling binnen Bureau Jeugdzorg waarbij de casemanagement centraal staat, toepasbaar is.

9.3 Vooruitblik

Een onderzoekscyclus stopt nooit. Elk onderzoek leidt weer tot nieuwe vragen op basis waarvan nieuw onderzoek gestart kan worden.

Wanneer er na het doen van dit onderzoek teruggeblikt wordt, kunnen er verschillende suggesties gegeven worden voor vervolgonderzoek. In eerste instantie speelt zoals ook in de resultaten en conclusies terug te lezen, een 'up to date' sociale kaart (netwerkkaart) een hele belangrijke rol. Echter zou het geen vervolgonderzoek moeten zijn. Vanuit deze gedachtegang is ook de aanbeveling geschreven, welke duidt op het actief onderhouden van de sociale kaart door middel van het gebruik maken van elkaars expertise.

De kijk van de medewerkers is door dit onderzoek zichtbaar geworden, echter is dit één kant van het verhaal, want hoe ervaren cliënten het? Het is interessant om jongeren mee te nemen in de ontwikkelingen van de transitie en de jeugdigen daarbij te leren om verantwoordelijkheid te nemen? De transitie vraagt een hoop van de professionele hulpverleners...hoe zit het met de cliënten?

Dit onderzoek gaat verder dan 'een tijdelijk iets'. Het werkveld van de jeugdzorgwerker veranderd, we worden generalist!

Literatuur

Ackermann, M., Osseweijer, E., Schmidt, H., & Molen, H. van der. (2007). *Zelf leren schrijven: Schrijfvaardigheid voor psychologie, pedagogiek en sociale wetenschappen*. Amsterdam, Nederland: Uitgeverij Boom.

Amba, T., M. Visse, B. Molewijk, G. Widdershoven (2010) *Reflectie en participatie in zorg*; Uitgeverij Boom/Lemma

Bekker, J. (2012) *Integraal Jeugdbeleid*. Verkregen op 12 september 2013, van www.natschool.hr.nl

Berger, M., Stevens, R. & Zwikker, N. (2011) *Begrippenkader Dossiers Professionalisering*. Verkregen op 12 september 2013, van: http://www.nji.nl/nl/Professionalisering_Begrippenkader.pdf.

Berk, M., Hoogenboom, A., De Kleermaeker, M. & Verhaar, K., (2012) *De jeugdprofessional in ontwikkeling. Handboek voor professionals in het jeugddomein. Zorgen om de jeugd*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Daggers, M., Don, R. & Janssen, J. (2012) *Reader Gemeentelijk Sociaal Domein*. Verkregen op 12 september 2013, van <http://www.k2.nl/brabantskenniscentrumjeugd/publicaties/reader-samenhang-in-het-sociaal-domein/>

Directeur Horizon, 12 mei 2014.

Donk, C. van der. & Lanen, B. van. (2012) *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum, Nederland: Uitgeverij Coutinho

Van Ooyen/Houben et al. (2008) *Dwang en drang in de hulpverlening*. Verkregen op 13 november, 2013, via https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.wodc.nl%2Fimages%2Fiv0803-volledige-tekst_tcm44-110105.pdf&ei=1TFUo61EMmy0AWS0oAY&usg=AFQjCNFVOVrUcoc01Vz4VGVMq8wY7HXrbQ&sig2=MucZb_38TwG8KtgSxcVwia

Gillian, D (1982) *Advertising as Communication* (Studies in Culture and Communication). Routledge; New Ed edition

Groen, M. (2006) *Reflecteren: de basis*. Wolters Noordhoff: Groningen.

Harinck, F. (2010) *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Leuven: Garant.

Hopman, M. (2012) *Unraveling the Hidden Curriculum. Values in Youth Care Interventions and Youth Policy*. Verkregen op 2 november 2013, van <http://igitur-archive.library.uu.nl/dissertations/2012-0906-200444/UUindex.html>

Intranet Bureau Jeugdzorg 2013. Verkregen op 22 november 2013 van, http://intranet.bjzhlzh.nl/jzh_nl/02a4be854d7a6e15a507805eb411f358.php

Intranet Bureau Jeugdzorg 2013. Verkregen op 27 maart 2013 van, http://intranet.bjzhlzh.nl/jzh_nl/742cb318eb2d215e568d5d3c2e87b872.php

Jansen, J., Don, A., Dagers, M. (2013). *Samenhang in sociaal domein*. Verkregen op 12 september 2013, van http://k2.nl/media/108072/reader_samenhang_in_het_sociaal_domein_v2.pdf

Janssens, M. (2009). *Reflectie als schepping*. De kunst van reflectie. HBuitgevers: Baarn

Kappers, M. (2012). *Reflecteren geeft meer resultaten*. Verkregen op 10 december 2013, http://download.springer.com/static/pdf/526/art%253A10.1007%252Fs12632-012-0111-x.pdf?auth66=1386927870_53697db43976c347a1e23fd9d8e37b0e&ext=.pdf

Kenniscentrum sociale innovatie. (z.d) *Werken in justitieel kader*. Geraadpleegd op 17 oktober 2012, van <http://www.werkeninjustitieelkader.nl/nl-NL>

Korthagen, F., Koster, B, Melief, K. & Tigchelaar, A. (2002). *Docenten leren reflecteren*. Nilissen: Soest.

Krechtig, L. (2007) *De Harde Kern Aanpak*. Utrecht: MOgroep.

Leijssen, M. (2005) *Gids beroepsethiek*. Leuven: Acco. Hoofdstuk (pp.119-134): Verantwoordelijkheid.

Migchelbrink, F. (2008) *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Uitgeverij SWP.

VNG (2014) *Gemeenten op weg naar transitie jeugdzorg: stand van zaken*. Verkregen 31 maart 2014, van: <http://www.movisie.nl/nieuwsbericht/gemeenten-weg-naar-transitie-jeugdzorg-stand-zaken>

Nederlands Jeugd Instituut (2012) *Transitie Jeugdzorg*. Geraadpleegd op maandag 2 december 2013, van <http://www.nji.nl/Transitie-jeugdzorg>

NJI (2013) *Wat werkt kindermishandeling*. Verkregen op 24 oktober, 2013, via [http://www.nji.nl/nl/\(311053\)-nji-dossierDownloads-WatWerkt_Kindermishandeling](http://www.nji.nl/nl/(311053)-nji-dossierDownloads-WatWerkt_Kindermishandeling)

NJI. (nd.) *Professionalisering*. Verkregen op 12 september 2013, van: <http://www.nji.nl/eCache/DEF/64/582.html>.

NJI (nd) *Transitie Jeugdzorg*. Verkregen op 12 september 2013, van: <http://www.nji.nl/smartsite.dws?id=129690>.

NJI (2014) *Wat valt te leren van de Scandinavische social worker?* Verkregen op 10 april 2014, van: <http://www.nji.nl/nl/Publicaties/Publicaties-Wat-valt-te-leren-van-de-Scandinavische-social-worker>

Notten, T., & Spierings, F. (Eds.) (2012) *Zorgen om de jeugd. Tussen paniek en passende voorzieningen*. Den Haag: Boom Lemma. H13

Paas, R., (2009) *Van klein naar groot. Zorg om Jeugd*. In opdracht van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Remmerswaal, J. (2012) *Handboek Groepsdynamica: een inleiding op theorie en praktijk*. Boom: Amsterdam.

Roeten et al., (2013) *Op weg naar de transitie. Reorganisatieplan 2014 BJZ Haaglanden en BJZ Zuid-Holland*. Onderneming Raad. Geraadpleegd op maandag 30 december 2013, van http://intranet.bjzhlzh.nl/jzh_nl/4077798ee2df243b824057695499b020.php

Rothfusz, J (2012) *Ethiek in sociaalagogische beroepen*. Amsterdam.

Studentenhandleiding Afstuderen (2013-2014) *Studentenhandleiding afstuderen*. Geraadpleegd op 2 december 2013, van <http://natschool.hro.nl/>

Sanders, E. (2012) *Slimmer zoeken op internet*. Den-Haag.

Tronto, J. (1993) *Moral Boundaries: A Political Argument For An Ethic Of Care*; New York: Routledge

Tronto, J. (2013) *Caring democracy Markets, Equality and Justice*; New York University Press.

Vogelzang, B. et al. (2005) *De jongere aanspreken, handboek methode jeugdreclassering*. Utrecht: Advies bureau van Montfoort.

Meest gebruikte bronnen onderzoek naar sociale kaart Dordrecht:

http://www.digitaalopvoedpleindordrecht.nl/vragenboek/vgb_view.asp?vgb_id=213100

<http://www.digitaalopvoedpleindordrecht.nl/cursus/list-by-category.asp>

<http://www.socialedienstrechtsteden.nl/>

<http://www.schuldendrechtsteden.nl/preventief-budgetbeheer>

Bijlagen

Zie bijlagen in de bijlagenbundel.

Zie transcripten in de bewijsmap.

Kwaliteit boven kwantiteit?!

Het begint bij collega's....

BEROEPSPRODUCT

Praktijkonderzoek bij Bureau Jeugdzorg Dordrecht, afdeling Jeugdreclassering

Hogeschool Rotterdam



overtref jezelf

Pascalle Rotteveel

ST. BUREAUS JEUGDZORG HAAGLANDEN / ZUID-HOLLAND

Inhoud

- Inleiding
- Workshop 'Het begint bij collega's...'
- Netwerkaart
- Netwerkboekje
- Reflectiefactsheet

Inleiding

De conclusies van het onderzoek alsmede de aanbevelingen zijn verwerkt in dit beroepsproduct dat een concrete bijdrage dient te leveren aan de beroepspraktijk. Dit beroepsproduct zal een oplossing, richting bieden voor het praktijkvraagstuk waarbij rekening gehouden wordt met de specifieke situatie van de afdeling Jeugdreclassering binnen Bureau Jeugdzorg, locatie Dordrecht. Het beroepsproduct van dit onderzoek zoals dat voorkomt uit de conclusies en aanbevelingen, zal een workshop zijn gegeven door de onderzoeker binnen het team van jeugdreclasseringswerkers met daarbij een aantal producten ter ondersteuning van de workshop.

leeswijzer

Allereerst zal de opbouw van de workshop 'het begint bij collega's...' weergegeven worden. Daarna zullen de ondersteunende producten aan bod komen.

BEROEPSPRODUCT: WORKSHOP

Workshop 'Het begint bij collega's...'

Datum: 19 juni 2014

Locatie: Vergaderzaal Bureau Jeugdzorg Haaglanden/ Zuid-Holland, locatie Dordrecht (2^e etage).

Tijdstip: 13.00uur-15.00uur

Benodigdheden: Geen

Doel van de workshop

'Zoek een schakel die meer weet heeft van datgene waar jij als medewerker minder weet van hebt, en weet deze mensen te vinden'.

De nieuwe competenties van de jeugdzorgwerker; 'netwerken' en 'reflecteren'.



Programma van de workshop

INLEIDING

...uur-...uur:

Inloop (Koffie/Thee)

...uur-...uur:

Introductie (onderwerp, programma, groepjes (per basisteam één tafel), workshopopdracht 1)

...uur-...uur:

Onderzoeksresultaten en conclusies (praktijkresultaten en literatuurresultaten, de 'nieuwe' jeugdzorgwerker)

NETWERKEN

...uur-...uur:

Introductie 'netwerkboekjes' per basisteam (regioteam binnen de Jeugdreclassering, bestaande uit 4-6 medewerkers).

- Mapje voor visite kaartjes
- Lege contactgegevens kaarten
- Categorieën overzicht hulpverlening (leeg) voor de ingevulde contactgegevens kaarten.
- Netwerkaart regio Dordrecht + online hulpverlening (introductie + overdracht opbrengst netwerkonderzoek regio Dordrecht door onderzoeker).
- Afspraken netwerkboekje per basisteam (leeg A4)

...uur-...uur: PAUZE (15 minuten)

...uur-...uur:

Workshopopdracht 2 (gericht op het uitwisselen van gegevens en kennis (gebruik maken van collega's en ieders kennis)

...uur-...uur:

Gebruik maken van de kennis van ketenpartners + workshopopdracht 3

- Gastsprekers (vanuit de laagdrempelige hulpverlening) (leren netwerken, invullen van contactgegevenskaarten) (MEE Drechtsteden, buddyzorg, SmartPlus (job-coaching, re-integratie), jongerenwerk).

...uur-...uur: PAUZE (5 minuten)

REFLECTEREN

...uur-...uur: Introductie reflectietool factsheet 'propellorgespreksvoering'

...uur-...uur: Workshopopdracht 4

AFSLUITING

...uur-...uur: afsluiting (vragen, bedanken)

Workshopopdracht 1: Papier scheuren (ongeveer 5min)

De eerste opdracht van de workshop is een introductieopdracht als inleiding op het onderwerp communicatie. Deze opdracht zal als rode draad dienen tijdens de workshop. De workshopleider zal deze opdracht continu terughalen.

Benodigheden: 1A4 per deelnemer

Individuele opdracht

Workshopleider:

- 1) We gaan een spel spelen. Pak het velletje papier en hou het voor je. Doe nu je ogen dicht en volg mijn instructies exact. Niet stiekem kijken en ook geen vragen stellen.
 - Vouw het papier dat je hebt dubbel.
 - Vouw het papier dat je hebt nog een keer dubbel en scheur de linker bovenhoek van het papier af.
 - Vouw het papier dat je hebt nogmaals dubbel, en scheur nu de rechterbovenhoek van het papier af.
- 2) Ik vraag de medewerkers zijn/haar ogen te openen en het papier uit te vouwen.
 - Als ik goed gecommuniceerd heb, en jullie hebben goed geluisterd, dan zou het resultaat vergelijkbaar moeten zijn. Ik hou mijn eigen vel papier omhoog en de kans is klein dat iemand hetzelfde resultaat heeft.
- 3) Ik vraag de groep waarom niemands papier op die van mij lijkt. We hebben het over het belang van communiceren ter introductie.

Workshopopdracht 2: Wat weet mijn collega? (15-20 min)

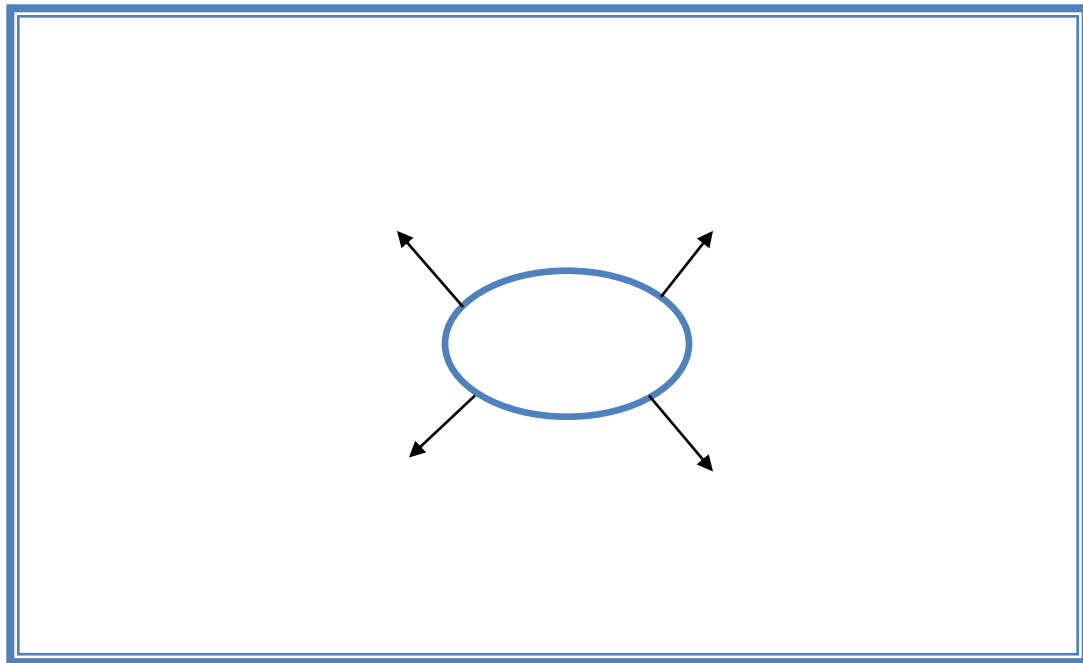
De tweede opdracht van de workshop is een opdracht waarbij het leren van elkaars expertise centraal staat.

Benodigheden: A3 papier hulpverlening web (bijlage)

Groepsopdracht (per basisteam)

Opdracht hulpverlening web maken plus het uitwisselen van contactgegevens over deze vorm van hulpverlening/contactpersonen en cetera (per basisteam).

Bijlage:



Workshopopdracht 3: Wie, wat, waar?

De derde opdracht van de workshop is een opdracht waarbij het netwerken centraal staat.

Benodigdheden: visitekaart (bijlage)

Groepsopdracht (per basisteam)

Wanneer de gastsprekers hun aanbod komen presenteren is het belangrijk dat de medewerkers de informatie opslaan. Het blijkt noodzakelijk om kort maar krachtige, kant en klare, tastbare informatie te hebben. Medewerkers vullen per basisteam dus een leeg visite kaartje in om deze vervolgens in hun 'netwerkboekje' te stoppen.

Bijlage:

<u>Visite kaart</u>
Categorie hulpverlening:
Regio:
Organisatie:
Doelgroep:
Contactpersoon:
Telefoonnummer:
E-mailadres:
Werkdagen:
Overig:
.....
.....
.....

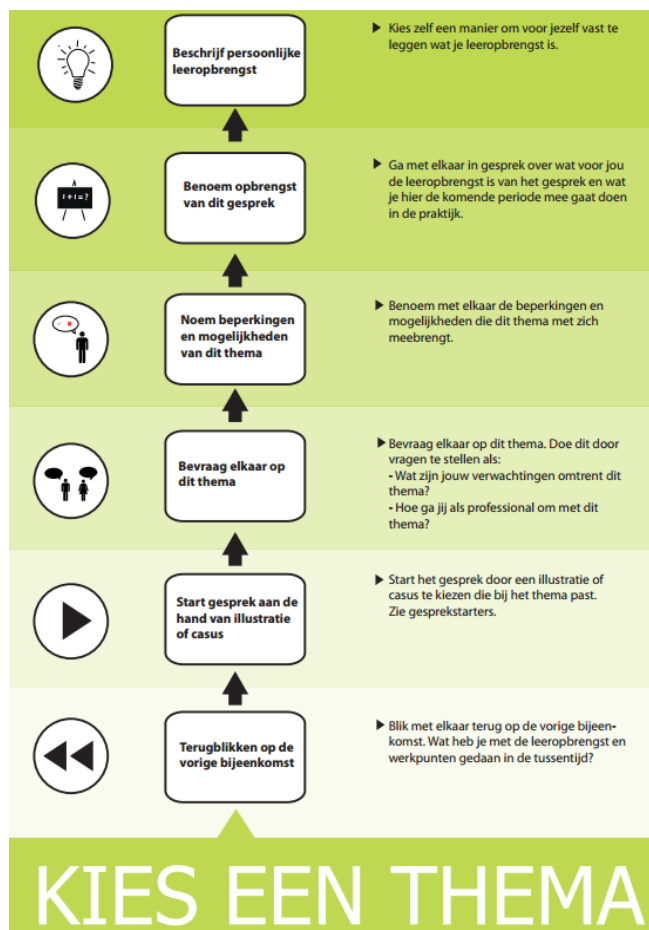
Workshopopdracht 4: Reflecteren over netwerken (20 minuten).

De vierde opdracht van de workshop is een opdracht waarbij het reflecteren centraal staat over het netwerken.

Benodigheden: Factsheet propellorgespreksvoering (bijlage factsheet + gespreksstarter 'competentie netwerken' Groepsopdracht (per basisteam)

De medewerkers van de jeugdreclassering maken kennis met propellorgespreksvoering. Het is de bedoeling dat de collega's onderling (per basisteam) afspraken gaan maken over hoe zij gebruik maken van elkaar en een ander. Het is de bedoeling dat er afspraken gemaakt worden over het 'netwerkboekje' (plaatst, invulling, onderhoud netwerkkaart, visitekaartjes, categorieën). Dit doen de medewerkers aan de hand van een propellorgesprek waarbij ieders behoefte, wensen en meningen dus aan bod komt en er een (leer)opbrengst te zien is na het gesprek (namelijk concrete afspraken).

Bijlage:



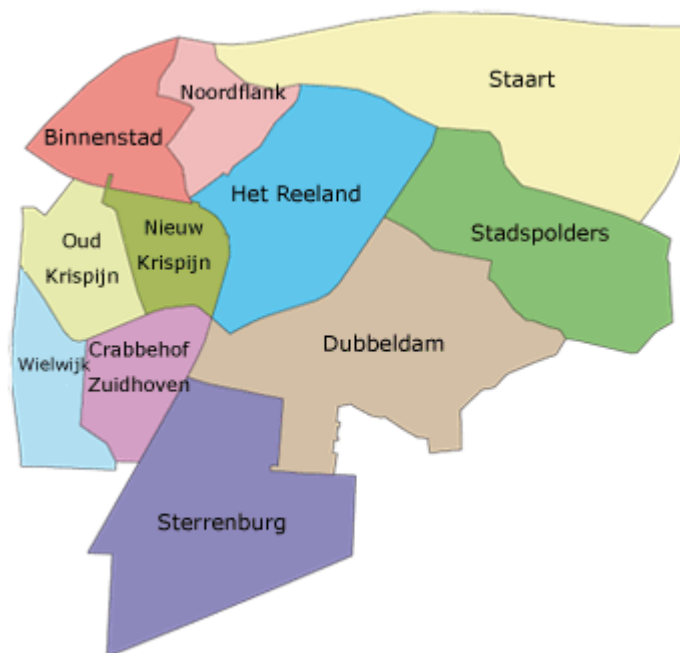
BEROEPSPRODUCT: NETWERKBOEKJE

Vanaf juni, 2014

NETWERKBOEKJE

ST. BUREAUS
JEUGDZORG,
HAAGLANDEN-ZUID
HOLLAND,
JEUGDRECLASSERING

LAAGDREMPELIGE HULPVERLENING
REGIO (BASISTEAM)



- Product Afstudeeronderzoek Bureau Jeugdzorg Dordrecht, afdeling Jeugdreclassering-
Hogeschool Rotterdam | **Pascale Rotteveel** -

Inhoud

- Basisteamleden
- Visite kaartjes
- Hulpverlening web
- Netwerkkkaart ingericht naar categorie
- Mapje voor visite kaartjes
- Online hulpverlening
- Transitie -> handige sites
- Reflectietool propellorgespreksvoering + gespreksstarters
- OVERIG (aanmeldformulieren, informatieboekjes organisaties, overige formulieren, informatie, papieren).

- Basisteamleden

1)

2)

3)

4)

5)

6)

- Visite kaartjes

Visite kaart

Categorie hulpverlening:

Regio:

Organisatie:

Doelgroep:

Contactpersoon:

Telefoonnummer:

E-mailadres:

Werkdagen:

Overig:

.....
.....

Visite kaart

Categorie hulpverlening:

Regio:

Organisatie:

Doelgroep:

Contactpersoon:

Telefoonnummer:

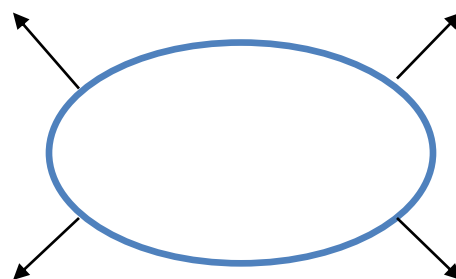
E-mailadres:

Werkdagen:

Overig:

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

- Hulpverlening web



- Speciaal mapje voor visite kaartjes

- Online hulpverlening

Verslaving:

Praktische zaken:

Psychiatrie:

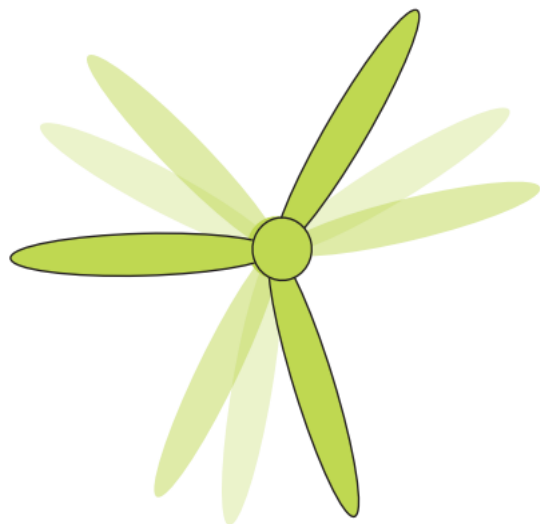
Leren solliciteren:

Jongerensites:

[illegible]

This image shows a blank sheet of primary-ruled paper. It features a vertical margin line on the left side. The rest of the page is filled with horizontal ruling lines. Each row consists of three lines: a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. There are ten such rows across the page, providing a structured space for handwriting practice.

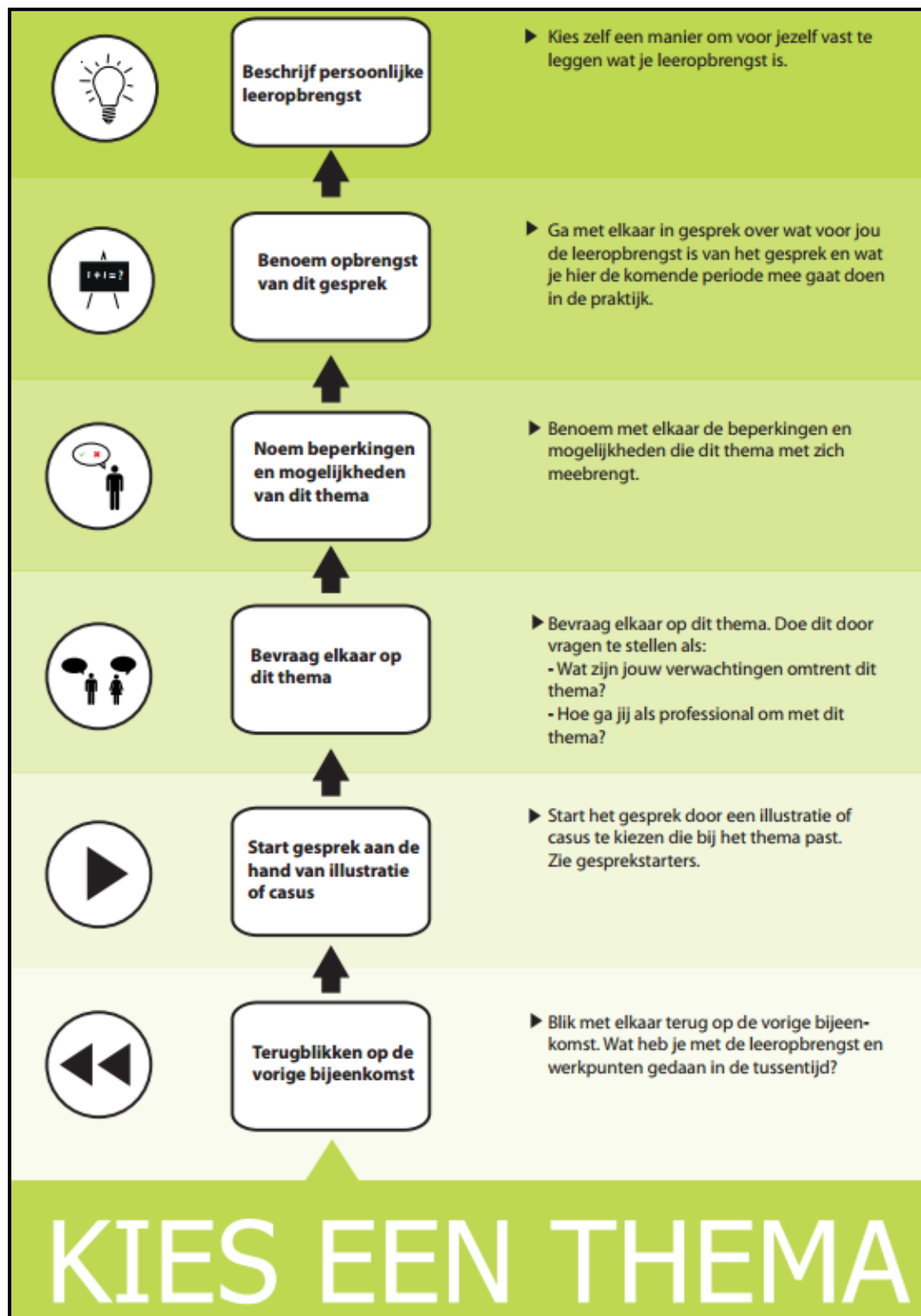
- Reflectietool propellorgespreksvoering + gespreksstarters



PROPELLOR

GESPREKSVOERING

ONTWIKKELD DOOR:
▶ P. VAN GURP
▶ P. ROTTEVEEL
▶ R. WESTSTRATE





Reflecteren

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Coördineren van zorg

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



De empathische jeugdzorgwerker

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Privacy waarborgen versus transparantie bieden

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Balanceren tussen betrokkenheid en distantie

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



De integrale jeugdzorgwerker

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Passende interventie

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



De betrokken jeugdzorgwerker

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Gewenste situatie versus beperktheid van mogelijkheden/medewerking

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Omgaan met (culturele, levensbeschouwelijke, genderspecifieke en seksuele) diversiteit

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Beïnvloedt eigen arbeidsomstandigheden

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Belang ouders versus belang jeugdige

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Positie innemen

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Systeem gericht werken

Gespreksstarters - Propellergespreksvoering



Vanuit een visie op opvoeding en ontwikkeling werken

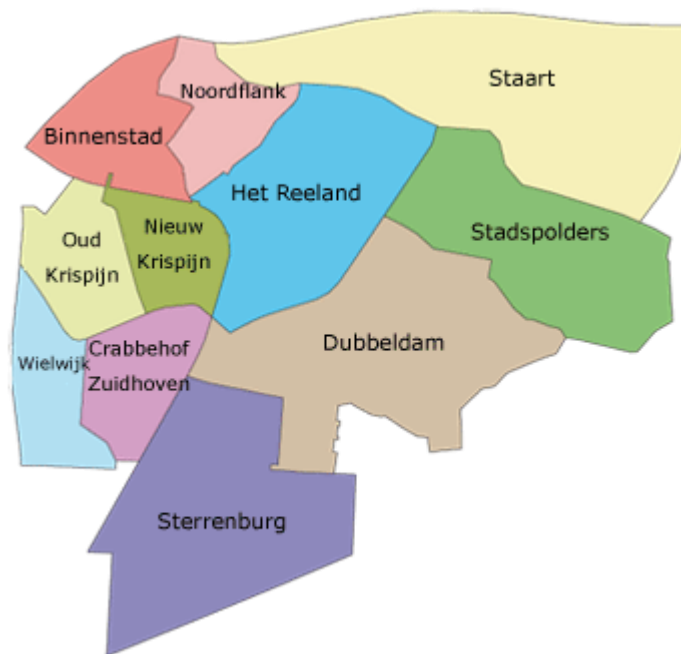
Gespreksstarters - Propellergespreksvoering

Juni, 2014

NETWERKKAART

ST. BUREAUS
JEUGDZORG,
HAAGLANDEN-ZUID
HOLLAND,
JEUGDRECLASSERING

LAAGDREMPELIGE HULPVERLENING,
REGIO DORDRECHT



- Product Afstudeeronderzoek Bureau Jeugdzorg Dordrecht, afdeling Jeugdreclassering-
Hogeschool Rotterdam | Pascale Rotteveel -

De netwerkkkaart is een schriftelijke sociale kaart waarin per categorie visitekaartjes van het hulpverleningsaanbod in de regio waarvoor gewerkt wordt, bewaard kunnen worden. Deze visitekaarten bevatten praktische informatie over de hulpverleningsvorm.

De onderzoeker heeft een startend netwerkonderzoek gedaan naar het laagdrempelige hulpverleningsaanbod in de regio Dordrecht. Alle visite kaartjes zullen tijdens de workshop geïntroduceerd en aangereikt worden zodat medewerkers per basisteam hun visite kaartjes bij de juiste categorie kunnen onderverdelen.

De netwerkkkaart is een dynamische kaart.

Enkele voorbeelden zullen hieronder ter illustratie weergegeven worden.

Categorieën:

WONEN

WERK

LVG

DAGBESTEDING

FINANCIËN

SCHOOL/ONDERWIJS

JEUGD/JONGERENWERK

TIENERMOEDERS

ALLOCHTONEN

CRISISOPVANG

MAATSCHAPPELIJK WERK/ PRAKTISCHE ONDERSTEUNING

CULTUREEL WERK

VERSLAVING

PSYCHIATRIE

ONLINE HULPVERLENING

SPULLEN, LENEN, ARMOEDE

Visitekaarten

Visite kaart

Wat: Schuldhulpmaatje

Site: www.schuldhulpmaatje.nl

Telefoonnummer:

Informatie: SchuldHulpMaatje is een initiatief van de landelijke kerken in Nederland als antwoord op de toenemende schuldenproblematiek. Overal in het land schieten de goed opgeleide maatjes mensen te hulp, die merken dat zij vastlopen met hun financiën. Zij staan voor iedereen klaar, ongeacht ras, geloof of levensovertuiging.

Wat: Preventief budgetbeheer

Site: <http://www.schuldendrechtsteden.nl/preventief-budgetbeheer/preventief-budgetbeheer>

Telefoonnummer: 078 - 770 8910

Informatie: Om te voorkomen dat mensen door schulden (opnieuw) in de problemen raken, biedt de Sociale Dienst Drechtsteden een nieuwe, extra dienst op het gebied van schuldhulpverlening: preventief budgetbeheer. Preventief budgetbeheer is bedoeld voor mensen die hulpverlening krijgen van instellingen als maatschappelijk werk, verslavingszorg of andere zorgverleners. Om ervoor in aanmerking te komen, moeten klanten een inkomen en een betaalrekening zonder roodstand hebben. Ook mogen zij geen problematische schulden hebben. Hebben zij wel schulden, dan kunnen zij terecht bij de reguliere schuldhulpverlening van de Sociale Dienst Drechtsteden.

Visite kaart

Wat: Wielwijk Wijkinformatiepunt, vadergroep

Site: <http://www.wijkendordrecht.nl/wielwijk/buurt-leefbaarheid/veiligheid/vadergroep>

Telefoonnummer: Driss Tabgi (078) 6511 592

Informatie: Zij maken een praatje met de jongeren op het plein. Soms worden de jongeren daarbij op hun gedrag aangesproken. De Marokkaanse Vadergroep verwijst jongeren ook naar de juiste plek of activiteit. Maar zij houden ook toezicht op vandalisme en vernieling in de wijk.

Wat: FACT Jeugd, psychiatrie, Lucertis

Site: <http://www.lucertis.nl/267/Contact.html>

Telefoonnummer:

Informatie:

De afdeling FACT Jeugd biedt specialistische psychiatrische zorg aan jongeren die hun weg naar de reguliere hulpverlening niet weten te vinden of vast te houden. Het gaat hierbij om jongeren van 12 tot 24 jaar met psychische en/of psychiatrische problemen op meer dan een leefgebied en complexe behoeften, die vaak niet gemotiveerd zijn om zelf hulp te zoeken. Een ander belangrijk kenmerk is dat zij - als ze al hulp zoeken - moeilijk of geen aansluiting vinden bij reguliere vormen van zorg- en hulpverlening.

Visite kaart

Wat: Jongerenwerk, Dordrecht

Site: <http://www.r-newt.nl/>

Telefoonnummer: 078-6324100

Informatie: R-Newt is het jongerenwerk van ContourdeTwern.

Visite kaart

Wat: praktische hulp en werkgelegenheid

Site: <http://www.wijkvoorwijk.nl/over-wijk-voor-wijk/wie,-wat,-waar.html>

Telefoonnummer: 078-6559210

Informatie: Stichting Wijk voor Wijk! De organisatie die de bewoners van Crabbehof en Wielwijk praktische hulp biedt en zorgt voor werkgelegenheid in de eigen wijk.

Wat: Jeugd-ACT, Yulius

Site: <http://www.yulius.nl/jeugd-act>

Telefoonnummer: T 088 40 50 600.

Informatie: JEUGD-ACT

FACT staat voor Functie Assertive Community Treatment. Ons FACT-team biedt behandeling en begeleiding op allerlei levensgebieden. Het team werkt op een laagdrempelige en flexibele manier. Cliënten kunnen bij ons langskomen, maar als dat lastig is, kan het FACT-team hen ook thuis of op een andere plek opzoeken. Het team biedt hulp zo vaak als nodig en zo kort als kan. We proberen daarin zo goed mogelijk aan te sluiten bij de eigen situatie. We werken vaak samen met school, werk, de buurt of andere maatschappelijke organisaties en instellingen.

[Visite kaart](#)

Wat: Buddyzorg, MEE Drechtsteden

Site: <http://www.meedrechtsteden.nl/diensten/buddyzorg>

Contactpersoon: Corrie van der Kraam corrie.vanderkraan@meedrechtsteden.nl

Telefoonnummer: M 06 14 33 37 90

Informatie:

Wat is buddyzorg?

Vanuit de overtuiging dat ieder mens de moeite waard is, zet buddyzorg Drechtsteden zich in voor mensen met sociale problemen, voor dak- en thuislozen en verslaafden met psychiatrische klachten. Mensen die leven in een complexe situatie of schulden. Maar ook mensen met een levensbedreigende ziekte of aandoening kunnen buddyzorg krijgen. Menselijkheid is wat onze buddy's bindt.

Wat is een buddy?

Een buddy is een vrijwilliger die, met een gedegen training, mensen ondersteunt die de weg even kwijt zijn. Zo kan de buddy bijvoorbeeld meegaan naar de sociale dienst en het UWV en meehelpen bij het opbouwen van een sociaal netwerk. Ook helpt de buddy bij het maken van betere keuzes, zodat problemen in de toekomst worden voorkomen. De buddy sluit aan bij de vragen van de cliënt gedurende een afgebakende periode. Buddyzorg is geen vervanging van professionele zorg.

[Visite kaart](#)

Wat: Praktische ondersteuning

Site: www.opmaat.org/ sociaal.raadslieden@opmaat.org

Telefoonnummer: 078-6327300

Informatie: Wat doen sociaal raadslieden?

Onze samenleving zit ingewikkeld in elkaar, overal zijn regels voor: uitkeringen, subsidies, belastingen, kwijtschelding, onderwijs, ga maar door. Het kan zijn dat u er niet meer uitkomt. De sociaal raadslieden kunnen u dan helpen met vragen en problemen op het gebied van:

Uitkeringen en sociale voorzieningen

Studiefinanciering

Belastingen

Wonen

Echtscheiding en andere zaken op gebied van familierecht

Arbeidszaken

Consumentenzaken

Vreemdelingenzaken

Maatschappelijke en andere problemen.

Informatie en advies

Visite kaart

Wat: Jongeren Informatiepunt Stichting Open [Jeugdwerk](#)

Site:

Telefoonnummer: 0184-415957

Informatie: Sliedrecht

Visite kaart

Wat: Werkmakelaar Ivan Smitter

Site:

Telefoonnummer/ e-mailadres

: I.Smitter@dordrecht.nl=

Informatie:

Wat: SMARTPLUS4U, jobcoaching/ re-integratie voor jongeren met een WAJONG

Site: <http://smartplus4u.nl/>

Contactpersoon: Marty Picauly

Telefoonnummer: 0652312472

Informatie: SmartPLUS Resources is een professionele leverancier van HR-diensten in Nederland en zich kenmerkt als dé specialist op het gebied van instroom, doorstroom, uitstroom en strategisch recruitment.

Onze aanpak is kandidaat gestuurd, wat inhoudt dat wij vanuit de kandidaat naar passende vacatures zoeken.

Visite kaart

Wat: Stichting Leergeld/ Jeugd Sport Fonds

Site: <http://www.leergeld.nl/locaties/drechtsteden>

www.leergelddrechtsteden.nl

info@leergelddrechtsteden.nl

<http://www.jeugdsportfonds.nl/>

Visite kaart

Wat: Flexus Jeugdplein, Thuislozenteam (T-team)

Site: www.flexusjeugdplein.nl

Contactpersoon:

Telefoonnummer: 078-6392680

Informatie:

Visite kaart

Wat: Kledingbank Dordrecht

Site: www.kledingbank-dordrecht.nl/pagina/heeft-u-kleding-nodig

Telefoonnummer: 078-6167370424

Informatie: Als medewerker BJZ formulier invullen en meegeven aan cliënt.

Site: <http://www.andyoumeidenproject.nl/pagina/voor-verwijzers-0>

Projectleider: Sophie Bastianen s.bastianen@dwo.nl

Telefoonnummer: 06 28 62 09 02

Informatie: Als docent, schoolmaatschappelijk werker, schoolarts of jongerenwerker komt u in aanraking met meiden die lastig meekomen op school, alledaagse problemen ervaren of simpelweg niet goed weten wat ze met hun vrije tijd moeten doen. Wij willen u vragen om vanuit uw signalerende functie deze doelgroep te verwijzen naar het &U Meidenproject.

Het &U Meidenproject is gebaseerd op drie pijlers: rolmodelconcept, interculturele betrokkenheid en de inzet van jonge vrijwilligers.

Bij &U snijdt het mes aan twee kanten: de meiden krijgen een maatje dat hen ondersteunt en leuke dingen met hen onderneemt.

Anderzijds leren de coaches van en over het leven van de meiden en hoe een, één op één, contact te onderhouden. In de actuele maatschappelijke context waarin tegenstellingen en verschillen centraal staan, draagt dit project bij aan gezamenlijkheid en betrokkenheid.

U heeft vanuit uw contact met de doelgroep een belangrijke rol in de verwijzing naar dit project.

Criteria voor deelname aan dit project zijn:

- meiden zijn 12 tot en met 18 jaar oud;
- afkomstig uit etnische minderheidsgroep;
- komen niet in aanmerking voor regulier hulpverlening;
- vertonen lichte vorm van gedragsproblematiek.

Handige sites transitie:

<http://www.onszorg.nl/dordt?waxtrapp=fhtkqrBsHaKlPtBcC>

Online hulpverlening:

<http://www.gripopjedip.nl/>

www.chris.nl

www.survivalkidxl.nl

<http://www.jipsite.nl/>

Sociale kaarten:

www.hulpwijzerrechtsteden.nl

www.GGDZuidHolland.nl