

**Eerste voortgangsrapportage experiment Woodrose  
(februari - juni 1996)**

Amsterdam, augustus 1996

Nelleke Hilhorst  
met medewerking van:  
Myrte van Lonkhuijsen

**Eerste voortgangsrapportage experiment Woodrose  
(februari - juni 1996)**

Amsterdam, augustus 1996

Nelleke Hilhorst  
met medewerking van:  
Myrte van Lonkhuijsen

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Algemene schets</b>	<b>4</b>
2.1	Inleiding	4
2.2	Organisatorische ontwikkelingen	4
2.3	Bezetting	5
2.4	Communicatie	5
2.5	Inhoudelijke ontwikkelingen	6
<b>3</b>	<b>Stand van zaken ten aanzien van ontwikkelpunten</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>19</b>
4.1	Conclusies	19
4.2	Aanbevelingen	19
4.2.1	Op organisatorisch niveau	20
4.2.2	Op inhoudelijk niveau	21
4.2.3	Op communicatief niveau	24
4.2.4	Op het gebied van monitoring	24
4.3	Samenvatting	25
	<b>Bijlage</b>	
	Aanmeldingsformulier Woodrose	

# 1 Inleiding

Vanaf 1 februari 1996 wordt binnen Woodrose gewerkt met een nieuwe opzet van de hulpverlening, die meer geprogrammeerd (planmatig) en fase-gewijs verloopt. De beoogde veranderingen in Woodrose zijn zowel wat betreft opzet als invulling dermate groot dat de verandering gedurende de eerste twee jaar het karakter van een experiment heeft gekregen. Dit betekent dat er geen kant en klaar product voorhanden is dat uitgevoerd kan worden, maar er een programma is dat gedurende de experimentele periode verder ontwikkeld en getoetst dient te worden.

In de hernieuwde opzet is de aanpak gebaseerd op de methode ervaringsleren. Structurering, directiviteit, activering en aansluiten bij de eigen mogelijkheden zijn belangrijke kernbegrippen. Het laatste betekent overigens heel uitdrukkelijk niet dat jongeren niet geconfronteerd worden met ongewenst gedrag. Daarnaast is het betrekken van het sociale netwerk een belangrijk onderdeel van het hulpaanbod.

Het programmatisch aanbod is vanaf de eerste fase erop gericht dat een jongere zicht krijgt op zijn eigen mogelijkheden en beperkingen en het vergroten van het probleemoplossend vermogen van de jongeren.

De hulpverlening is toekomstgericht. Er wordt met name individueel en 'op maat' gewerkt. Jongeren hebben een eigen rol in het hulpaanbod en er wordt overleg met hen gevoerd over de invulling van het hulpaanbod. Jongeren worden voor hun eigen proces verantwoordelijk gemaakt binnen de grenzen van hun mogelijkheden.

In januari is in een 'Startnotitie'<sup>1</sup>, de stand van zaken bij de start van het experiment beschreven en geanalyseerd. De startnotitie eindigt met een groot aantal ontwikkelpunten.

In deze rapportage wordt een beschrijving gegeven van de voortgang van het experiment binnen Woodrose, van februari tot juni 1996.

De gegevens zijn gebaseerd op gesprekken met de unitcoördinator, de adviseur oudere jeugd en de begeleiders van Woodrose en op eigen indrukken.

Na een algemene schets van de gang van zaken wordt vervolgens per ontwikkelpunt beschreven wat de bedoeling was en wat er feitelijk gebeurd is. In hoofdstuk 4 staan de conclusies en ontwikkelpunten voor de komende periode vermeld.

Noot 1 Projectbeschrijving en analyse Woodrose - Startnotitie, DSP 5 januari 1996

## 2 Algemene schets

### 2.1 Inleiding

In het algemeen kan gesteld worden dat er gedurende de afgelopen fase zeker ontwikkelingen binnen Woodrose hebben plaatsgevonden, maar dat de verwachting bij de start van het experiment was dat de veranderingen sneller zouden plaatsvinden. Met name doordat de trajectleider nog niet begonnen is zijn de inhoudelijke ontwikkelingen vertraagd.

In deze eerste fase van het experiment is veel tijd gaan zitten in het oplossen van praktische en organisatorische zaken, zoals planningen. Het blijkt niet mogelijk om in de voorbereidingsfase overal rekening mee te houden. Bovendien is het noodzakelijk om eerst praktische ervaring op te doen om knelpunten of verdere ontwikkelingspunten te (kunnen) signaleren. Het is in deze fase dan ook van groot belang om nauwkeurig in de gaten te houden wat er gebeurt.

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste organisatorische en inhoudelijke ontwikkelingen geschetst.

### 2.2 Organisatorische ontwikkelingen

- De invulling van de vacature van trajectleider (28 uur) had eerste prioriteit. De trajectleider speelt namelijk een cruciale rol in het experimentele model, met name ten aanzien van de intake, het inhoudelijk aansturen van de medewerkers en het leggen van verbindingen tussen de drie fasen. De advertenties en de interne werving hadden echter lange tijd geen geschikte kandidaat opgeleverd. Pas eind mei is een trajectleider gevonden, die per 15 augustus 1996 zal beginnen. Inmiddels is zij wel gestart met zich in te werken. In de tussentijd heeft de unitcoördinator tijdelijk 8 uur extra gekregen en is binnen het SaC een medewerker gevonden die eveneens tijdelijk voor 8 uur per week, een deel van de werkzaamheden voor zijn rekening neemt. Door de afwezigheid van de trajectleider was de unitcoördinator in deze fase met name intern gericht en bezig om zaken inhoudelijk en organisatorisch aan te sturen.
- De coördinator had een dubbele taak, namelijk de coördinatie van Woodrose en als directeur van TRAP is hij verantwoordelijk voor de invulling van de eerste fase in Tsjechië. De coördinator heeft dan ook per 1 februari zijn taken als coördinator van Woodrose neergelegd. Vervolgens is hij binnen het SaC aangesteld als adviseur oudere jeugd. Ten tijde van het experiment zal hij onder andere gevraagd en ongevraagd adviezen geven over de voortgang van het experiment. De unitcoördinator heeft vanaf 1 februari de centrale rol overgenomen en heeft zich in de afgelopen periode ook moeten inwerken. In de praktijk blijkt de overgang van coördinator naar extern adviseur niet simpel. De adviseur oudere jeugd heeft zich terecht teruggetrokken uit het dagelijks reilen en zeilen. Wel moet hij voldoende aansluiting behouden om zijn taken ten aanzien van advisering en verdere programma-ontwikkeling uit te kunnen voeren. De unitcoördinator is verantwoordelijk voor de aansturing hiervan. De coördinator van de crisiscentra heeft voor 0.3 fte de coördinatie van Woodrose aan zijn takenpakket toegevoegd.

- Door de directie is besloten dat - gedurende de gehele tweede fase - er 's nachts een medewerker aanwezig dient te zijn. Volgens de opzet van het experiment zou aan het einde van de tweede fase de toezichtsfunctie worden afgebouwd en zouden er niet meer alle nachten slaapdiensten gedraaid worden. Hiervoor was gekozen om de overgang naar de derde fase, waar 's nachts geen medewerker aanwezig is geleidelijk te laten verlopen. De directie vindt het echter vanuit haar instellingsverantwoordelijkheid voor minderjarigen niet verantwoord om de jongeren 's nachts alleen te laten.  
Bekeken dient te worden welke opties er zijn om de overgang naar de derde fase wel geleidelijk te laten verlopen, terwijl er toch alle nachten iemand aanwezig is. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld het geven van een nachtsleutel aan een aantal jongeren. Een aandachtspunt daarbij is dat het zorgpatroon niet te veel mag terugkeren.
- De unitcoördinator is bezig proefplanningen te maken om te bekijken of de huidige invulling (het volledig draaien van slaapdiensten in de tweede fase, de overdrachtstocht, vakanties van medewerkers en de ontwikkelbesprekingen op de dinsdagochtend) wel mogelijk is met de huidige bezetting. De formatie blijkt erg krap te zijn.
- De planning is duidelijk verbeterd. Intakes vinden niet meer op het laatste moment plaats maar worden ruim van te voren ingepland, maar het kan en moet nog beter.

### 2.3 Bezetting

Op dit moment (begin juni 1996) is de bezetting als volgt:

- 1e fase: 4 jongeren;
- 2e fase: 6 jongeren;
- 3e fase: 5 jongeren.

Dit betekent dat er in iedere fase nu nog minder jongeren zitten dan beoogd. Wat betreft de instroom valt op dat de meeste jongeren starten in de eerste fase. De laatste twee keer is er slechts één jongere rechtstreeks in de tweede fase ingestroomd. De inschatting om een jongere in de eerste fase te plaatsen blijkt meestal juist. Een gevolg hiervan is dat er in de tweede fase (te) weinig jongeren zijn.

De unitcoördinator verwacht niet dat dit een structureel knelpunt wordt. Er zijn voldoende aanmeldingen. De verwerking daarvan dient wel nog beter georganiseerd te worden.

### 2.4 Communicatie

De communicatie is in deze fase zeker niet vlekkeloos verlopen. Zo is bijvoorbeeld de adviseur oudere jeugd niet betrokken bij de beslissing om gedurende de tweede fase volledig te werken met slaapdiensten. Daardoor kon hij niet toelichten op grond van welke inhoudelijke motieven destijds gekozen is voor afbouw van deze diensten. Duidelijk is dat de directie uiteindelijk de beslissing neemt, maar dat het wenselijk is om de betrokken inhoudelijk adviseurs ook daadwerkelijk te laten toelichten op grond van welke motieven gekozen is voor een bepaalde invulling.

Medewerkers uit de tweede fase wisselen op dit moment met name hun ervaringen uit tijdens de teamvergaderingen. Deze uitwisseling en samenwerking moet in de toekomst vaker gestalte krijgen, bijvoorbeeld tijdens de overdracht (van dienst). Op dit moment wordt de unitcoördinator als een tussenschakel gebruikt: als een medewerker 's ochtends zijn dienst er op heeft zitten worden de belangrijkste gebeurtenissen gemeld aan de unitcoördinator, die op haar beurt als de volgende medewerker in dienst



komt de belangrijkste ontwikkelingen meldt. Het is noodzakelijk om de overdracht op een andere wijze te laten plaatsvinden, zoals bijvoorbeeld direct tussen de uitvoerend medewerkers, indien mogelijk in bijzijn van de trajectleider.

Ook de communicatie tussen de medewerkers in Tsjechië en de medewerkers in Amsterdam is niet altijd goed verlopen. Er is sprake van enige irritatie over en weer en zeker geen sprake van nauwe samenwerking. Er zijn nu wel duidelijke afspraken gemaakt over de informatiestromen. Zo is afgesproken dat er met name via de fax (op vaste momenten) gecommuniceerd zal worden. Probleem is hierbij wel dat met name de technische communicatiemogelijkheden vanuit Tsjechië beperkt zijn. Het sturen van faxen verloopt daardoor niet altijd vlekkeloos.

Ook de communicatie tussen de 2e en 3e fase blijkt in de praktijk niet optimaal. Tijdens de teamvergaderingen is alle beschikbare tijd nodig voor het bespreken van de gang van zaken in de 2e fase zodat er geen uitwisseling over de jongeren in de 3e fase plaatsvindt. Dat betekent dat werkers het zicht op jongeren verliezen op het moment dat zij verhuizen naar de 3e fase. Dit wordt als een gemis ervaren. In de huidige opzet zijn de medewerkers uit de derde fase ook een aantal uren per week betrokken bij de begeleiding in de tweede fase. Dit leidt echter wel tot versnipperde diensten. Het aantal uren dat (na aftrek van het werken in de derde fase en de vergaderingen) overblijft voor begeleiding van jongeren in de tweede fase is te beperkt om echt een inhoudelijke bijdrage te leveren. Anderzijds is het wel belangrijk dat de medewerkers uit de derde fase de jongeren al enigszins kennen als zij starten in de derde fase. Strikte scheiding van de twee teams is dan ook niet gewenst. Wel moet een duidelijke keuze gemaakt worden: begeleiders werken of in de tweede of in de derde fase, maar niet in beide.

## **2.5 Inhoudelijke ontwikkelingen**

De ingezette nieuwe aanpak betekent voor de begeleiders een aanzienlijke verandering. De relatie tussen jongeren en begeleiders is in de nieuwe opzet veranderd. Er is sprake van minder afhankelijkheid en de jongeren worden meer gestimuleerd en geactiveerd. Er moet nu in korte tijd (3 maanden vergeleken met 1,5 jaar) activerend in plaats van begeleidend gewerkt worden met de jongeren (en hun netwerk). Deze nieuwe werkwijze wordt door het team positief ervaren, maar vergt een grote inzet van zowel het team als van de jongeren. Kon een jongere het zich in de oude opzet nog permitteren om een week of langer een afspraak uit te stellen, nu wordt na een paar dagen aan de bel getrokken door de begeleiding. Jongeren moeten in deze nieuwe werkwijze directer aangesproken worden op hun gedrag. Dat vereist grote alertheid bij de werkers. Aandacht voor manieren om direct en activerend in te spelen op gedrag van jongeren is belangrijk. Ook aan de overdracht tussen begeleiders worden hogere eisen gesteld doordat sneller moet worden ingespeeld op ontwikkelingen bij de jongeren. Bovendien vergt het werken met concrete leerdoelen een andere aanpak van de werkers, omdat zij jongeren veel gerichter aan moeten spreken. Als de leerdoelen in samenspraak met de jongeren zo concreet mogelijk zijn geformuleerd (in de intakefase) is de nieuwe werkwijze voor het team en de jongeren hanteerbaarder. Men kan dan gerichter inspelen op het gedrag van de jongeren, en men kan de jongere heel direct aanspreken op de gemaakte afspraken. Als de leerdoelen niet voldoende concreet geformuleerd zijn gaat relatief veel tijd 'verloren' met het zoeken naar aanknopingspunten en discussies met jongeren over afspraken. Door het kortere tijdsbestek moeten keuzes gemaakt worden in de leerdoelen. Dat betekent dat te vage

leerdoelen al snel kunnen leiden tot het bewandelen van 'zijwegen' in de begeleiding.

In de afgelopen maanden hebben de interim trajectleider (met beperkt takenpakket) en de unitcoördinator de begeleiders onder andere tijdens de overdracht aan de hand van concrete voorbeelden een aantal malen aangestuurd in hoe het methodisch handelen in de individuele begeleiding van jongeren en hun sociale netwerk vorm gegeven kan worden. De duidelijke aansturing werkt positief maar door het team wordt aangegeven dat meer en specifiekere aansturing en uitwisseling welkom zou zijn. Er is met name behoefte aan begeleiding bij het structureel terug(leren) grijpen op de geformuleerde leerdoelen, en het vasthouden van de rode draad hierbij. Ook bij het vertalen van de leerdoelen in concrete stappen heeft het team behoefte aan structurele ondersteuning.

Hoewel het team overwegend positief is over de nieuwe werkwijze, zijn er ook een aantal twijfels. De voornaamste is wel of de gestelde termijn van 3 x 3 maanden wel voldoende is om de gewenste veranderingen bij jongeren echt te ontwikkelen. Daarmee samenhangend werd de vraag uitgesproken of er in het huidige schema nog tijd is om voldoende aandacht te schenken aan een prettige sfeer, om bijvoorbeeld af en toe samen een kopje thee te drinken en meer algemeenheden uit te wisselen. Het creëren van voldoende veiligheid en een goede sfeer is noodzakelijk om jongeren te motiveren voor de hulpverlening.

Tenslotte zijn de gestelde doelen voor een deel van de jongeren erg hoog gesteld. Voor jongeren van 16/17 jaar is het leren zelfstandig functioneren geen reële doelstelling. Voor hen dient het aanbod in de tweede fase een ander vervolg te krijgen, dan tot nu toe geboden wordt in de derde fase. Dit dient op korte termijn uitgewerkt te worden.

In de startnotitie staat verder dat het de bedoeling is dat het team een centrale rol behoudt bij de (verdere) ontwikkeling van de opzet. Deze werkwijze sluit aan bij de uitgangspunten van de methode: het potentieel van medewerkers dient optimaal benut te worden. Door de krappe formatie en de werkdruk is het echter heel lastig voor de begeleiders om onderdelen zelf uit te werken.

In deze periode heeft de methodiekontwikkelaar in samenspraak met de unitcoördinator, de adviseur oudere jeugd en de coördinator onderdelen (zoals een nieuw aanmeldingsformulier) ontwikkeld. Met het team is pas overlegd op het moment dat stukken al in concept-vorm gereed waren. In een volgende fase kunnen de medewerkers beter eerder betrokken worden in het ontwikkelproces. Ook is belangrijk dat medewerkers op de hoogte gehouden worden van de stand van zaken. Nu was het voor het team niet altijd duidelijk wie waarmee aan het werk was, en of er aan bepaalde aspecten gewerkt werd.



### 3 Stand van zaken ten aanzien van ontwikkelpunten

#### *Inleiding*

In de startnotitie wordt in het laatste hoofdstuk een opsomming gemaakt van onderdelen die op korte termijn ontwikkeld dienen te worden. In dit hoofdstuk wordt bekeken in hoeverre deze punten uit de prioriteitenlijst ook daadwerkelijk ontwikkeld zijn. Als de opbrengst in deze fase ten aanzien van een bepaald punt een verdere ontwikkeling van de visie is zal deze kort uiteen worden gezet.

#### 1 *Vacature trajectleider*

De vacature van trajectleider zal per 15 augustus ingevuld worden. Het heeft lang geduurd voordat men een geschikte kandidaat had gevonden. De afwezigheid van deze inhoudelijke figuur heeft gezorgd voor een duidelijke vertraging. Bij de verdere ontwikkeling van de experimentele werkwijze zal zij een belangrijke rol (dienen te) spelen.

Door de begeleiders wordt veel verwacht van de trajectleider. Zeker wat betreft aandacht voor het vasthouden van de rode draad in de begeleiding van jongeren, en het vasthouden van aandacht voor de nieuwe manier van werken bij de medewerkers.

#### 2 *Intake*

De unitcoördinator heeft samen met de methodiekontwikkelaar en de adviseur oudere jeugd ruime aandacht besteed aan de aanpassing van de intake-procedure. Uitgebreid is stilgestaan bij de vraag over welke informatie je moet beschikken om te kunnen beoordelen welke jongeren je al dan niet moet opnemen en welke procedure gevolgd dient te worden. De methodiekontwikkelaar heeft een notitie over de intake geschreven, met onder andere een uitgebreide beschrijving van de te volgen procedure en op basis hiervan een nieuw aanmeldingsformulier ontwikkeld (zie bijlage 1). Hiervoor is onder andere gebruik gemaakt van het concept-taxatieformulier dat door het SiJA is ontwikkeld.

De intake werd ervaren als zeer tijdrovend, terwijl tegelijk ook geconstateerd werd dat de intake slechts in beperkte mate informatie verschaftte. Er werd gewerkt met een zeer uitgebreid aanmeldingsformulier dat door de plaatsers onvolledig werd ingevuld.

Ook de afbakening van de doelgroep was onvoldoende helder, met als gevolg dat er geen heldere criteria vastgelegd konden worden wanneer een jongere wel of niet voor plaatsing in aanmerking komt en in welke fase hij/zij geplaatst diende te worden.

Op basis hiervan is besloten om de intake eens goed onder de loep te nemen en de betreffende onderdelen verder uit te werken.

Bij deze analyse bleek al snel dat, vanuit de wens om een goede beslissing te nemen, de intake steeds complexer en onoverzichtelijker was geworden. Uitgangspunten bij de bijstelling van de intake waren dan ook *vereenvoudigen* en *verhelderen*. Duidelijk is dat je in de intake fase niet een compleet beeld krijgt en ook niet hoeft te krijgen van een jongere! In de intake moet wel een duidelijke keuze gemaakt kunnen worden of een jongere (waarschijnlijk) al dan niet kan profiteren van het aanbod van Woodrose.

De intake dient zoveel mogelijk op een activerende wijze ingevuld te worden. Dit betekent onder andere dat in de intake de jongere zo veel mogelijk zelf aan het woord wordt gelaten, dat het initiatief bij de jongere gelaten wordt en dat gekeken wordt naar positieve mogelijkheden van een jongere, waarbij aangesloten kan worden. In de afgelopen periode is ervaring opgedaan met de organisatie van een aantal korte samenwerkings-oefeningen met de jongeren die voor instroom in aanmerking komen. Zoals een kompasdoorsteek, eifeltoren bouwen met behulp van 16 balkjes) en een tekening overseinen. Door de organisatie van deze activiteit kregen de medewerkers een duidelijker beeld van de jongeren. Dit laatste punt zal steeds verder ingevuld moeten worden. Ook wordt het sociale netwerk al in de intake nadrukkelijk betrokken, zowel voor het geven van informatie als rond het maken van afspraken met de jongeren. Dit betekent in de praktijk dat met name ouders in de intakefase gevraagd wordt naar hun ervaringen tot dan toe, en dat zij op de hoogte zijn van de geformuleerde leerdoelen. Door het team wordt nog gezocht naar manieren om al in deze fase het netwerk te betrekken bij de ontwikkelingen op langere termijn. Bijvoorbeeld door al in de intake aan de orde te stellen waar de jongere na afloop van Woodrose naar toe zou kunnen en welke taken het netwerk voor zijn rekening zou kunnen (of beter nog: gaat) nemen.

Twee begeleiders zorgen - onder verantwoordelijkheid van de unit-coördinator - op dit moment voor de bewaking en aansturing van de intake. De uitvoering ligt bij het hele team. Dit blijkt in de praktijk erg tijdrovend te zijn. Doordat de intake door alle medewerkers uitgevoerd kan worden is er behoefte aan afstemming. Gedacht wordt aan een 'draaiboek' waarin voor elke fase in de intake en elk gesprek de gesprekspunten zijn vastgelegd. Bij alle jongeren wordt de vraag gesteld of opname in een residentiële setting wel noodzakelijk is.

Van de gesprekken, die in het kader van de intake gehouden worden, worden nu ook verslagen gemaakt. De stand van zaken ten aanzien van de intake wordt wekelijks met de unitcoördinator doorgesproken.

In de gemaakte opnamecontracten valt op dat er meer concrete leerdoelen worden geformuleerd, in vergelijking tot een half jaar geleden. De unit-coördinator tracht in individuele gesprekken met jongere en begeleider de leerdoelen zo helder mogelijk te krijgen. Binnen het team bestaat behoefte aan deskundigheidsbevordering of tenminste uitwisseling binnen het team ten aanzien van het formuleren van concrete leerdoelen. Zeker omdat deze leerdoelen een belangrijk aspect zijn van de nieuwe manier van werken.

Het maken van een inschatting of een jongere al dan niet opgenomen dient te worden is nog lastig. Onder andere vanwege het ontbreken van een heldere definiëring van de doelgroep en de criteria die nog niet helder geformuleerd waren was dit ook niet eenvoudig. Aan de andere kant moeten de begeleiders leren om datgene dat ze zien te vertalen in concrete beslissingen.

### 3 *Sociaal netwerk en omgevingsdiagnose*

Een belangrijk onderdeel van de gehanteerde werkwijze is het activeren van het sociale netwerk.

In de prioriteitenlijst staat dat er in deze fase geïnventariseerd zou worden welke stappen ondernomen zouden moeten worden om de begeleiders te trainen in het betrekken van het sociale netwerk bij de hulpverlening. In eerste instantie is de achterliggende visie verder uitgewerkt. In gesprekken met de inhoudelijk directeur, de methodiekontwikkelaar en de adviseur oudere jeugd is stilgestaan bij het doel van het betrekken van het sociale

netwerk bij de hulpverlening aan een jongere.

Gesteld is dat het waardevol is om de sociale omgeving vanaf het begin intensief bij de hulpverlening te betrekken. Aldoende kun je een beter zicht op de jongere krijgen en de ondersteunende elementen van de sociale omgeving inzetten bij het hulpverleningsproces.

Gedurende het verblijf wordt getracht de jongere niet afhankelijk te maken van de geboden hulp. De hulpverleners van Woodrose zijn 'passanten' en dienen niet alle verantwoordelijkheden naar zich toe te trekken, maar zich zo snel mogelijk overbodig te maken. De jongere moet zichzelf leren redden met behulp van zijn sociale context. De hulpverleners vervullen hierbij een ondersteunende rol. Bij het vertrek uit Woodrose zal de ondersteuning overgenomen worden door leden uit het sociaal netwerk. Zij kunnen zorgen voor continuïteit, hetgeen Woodrose niet kan.

Leerpunten ten aanzien van het betrekken van de sociale omgeving zijn:

- het maken van een inschatting van de draagkracht van de individuen binnen het sociale netwerk;
- het doelgericht betrekken van ouders bij de behandeling;
- de mogelijkheden om leden van het sociaal netwerk te beïnvloeden;
- de rol die de plaatsende instantie kan spelen (het formuleren van een duidelijke concrete hulpvraag van een jongere en informatie aanleveren over het netwerk).

De eerste stap is dat door middel van een omgevingsdiagnose gedurende de intake fase duidelijk wordt wie ondersteunend is naar een jongere en wie niet. In het team wordt gekozen met wie de contacten gelegd worden tijdens de intake. In een eerste gesprek dient besproken te worden welk beeld ze van een jongere hebben (sterke en zwakke kanten) en wat ze in de toekomst voor een jongere kunnen betekenen om de aanwezige krachten van een jongere verder te mobiliseren.

Ouders worden gezien als een 'partner in de hulpverlening'. Dit betekent een verschuiving in denken en in werken. In het verleden had Woodrose een maatschappelijk werkster in dienst, die met name de oudercontacten voor haar rekening nam. In deze hernieuwde opzet nemen de begeleiders en de trajectleider ook de contacten met het netwerk voor hun rekening.

Gezien de leeftijd van de doelgroep van Woodrose gaat het bij het netwerk van een jongere in principe niet alleen om de ouders. Jongeren worden in deze leeftijdsfase zelfstandiger en komen los van hun gezin. Wel blijft er sprake van een duidelijke invloed van de ouders. Het gezin van herkomst (ouders en stiefouders) vormt dan ook een wezenlijk onderdeel van zijn/haar netwerk. Daarnaast maken regelmatig familieleden (ooms, tantes, neven en nichten), vrienden en een eventuele partner deel uit van het netwerk van een jongere. In de praktijk blijken de jongeren echter te beschikken over een heel beperkt netwerk (en soms zelfs helemaal geen netwerk!). Dat betekent dat tot nu toe voornamelijk ervaringen zijn opgedaan met ouders. Het uitbreiden of opbouwen van het netwerk blijkt in de praktijk nog nauwelijks van de grond te komen. Deels omdat 3 maanden (de meeste ervaringen zijn tot nu toe opgedaan in de 2e fase) erg kort is, zeker als het netwerk heel klein is. Deels ook omdat er nog weinig ervaring en kennis is over mogelijkheden om netwerken te activeren.

Het betrekken van het netwerk in de hulpverlening vergt van de begeleiders specifieke kennis in het werken met gezinnen. Deze kennis is in de basis aanwezig, maar het team heeft behoefte aan werkbegeleiding en eventueel deskundigheidsbevordering op dit gebied.

De interim trajectleider besteedt aandacht aan de wijze waarop het sociaal netwerk op een positieve wijze bij de hulpverlening betrokken kan worden.



Aan de hand van concrete voorbeelden wordt besproken hoe de krachten binnen het netwerk het beste gemobiliseerd kunnen worden. Met andere woorden: hoe de visie omgezet kan worden in concreet handelen.

De plaatser wordt in het nieuwe aanmeldingsformulier gevraagd naar het sociale netwerk van een jongere.

Gekozen is bij de verdere ontwikkeling van dit onderdeel zo veel mogelijk aan te sluiten bij ervaringen van anderen. Op dit moment wordt geïnventariseerd welke kennis waar te halen is. In overleg met de nieuwe trajectleider zullen de te volgen stappen uitgewerkt worden.

Met de coördinator van Nieuwe Perspectieven heeft een eerste uitwisseling plaatsgevonden. In een vervolggesprek zal bekeken worden of dit project een bijdrage kan leveren aan de ontwikkelingen binnen Woodrose, bijvoorbeeld door middel van concrete trainingen (over het in kaart brengen van de positieve en negatieve contacten door middel van het maken van een omgevingsdiagnose).

Woodrose heeft beperkte capaciteit en vaardigheden om de sociale omgeving zelf intensief te begeleiden. Uitgezocht dient te worden of de begeleiding van het sociale netwerk door iemand anders kan geschieden. Tot nu toe is hieraan echter geen aandacht besteed.

#### 4 *Afbakening doelgroep*

Met de directie (en het bestuur) is afgesproken dat in ieder geval gedurende het eerste experimentele jaar niet te hoge risico's bij de keuze van jongeren genomen worden. Eerst zal het programma goed moeten worden ontwikkeld en bekeken worden waar de grenzen van de mogelijkheden van deze aanpak liggen alvorens de doelgroep eventueel verzwaaard zal worden. De volgende concept-definiëring wordt gehanteerd.

Woodrose richt zich op jongeren van 16-18 jaar en zogenaamde 18+ jongeren, die door (ernstige) belemmeringen of blokkades, in hun psycho-sociale ontwikkeling zijn vastgelopen e/of daarin een (grote) achterstand hebben opgelopen. Hierdoor functioneren zij niet leeftijdsadequaat.

De situatie van het systeem is zodanig dat de jongere (op dit moment), zelfs met ambulante hulp, niet (meer) thuis kan wonen.

De hulpverlening is gericht op het (in) samen(werking) met de jongere en het sociale netwerk wegwerken van genoemde achterstanden. Dit geschiedt door de jongere (en het netwerk) vaardigheden aan te leren die het hen mogelijk maken zich zelfstandig, zonder professionele hulp, staande te houden in hun leefsituatie en in de maatschappij.

Om dit te kunnen realiseren is het nodig dat de jongere beschikt over de wil tot enig inzicht in de consequenties van het eigen handelen en gedrag. Tevens moet de jongere de wil en/of de wens hebben iets te veranderen in/aan zijn/haar situatie.

#### 5 *Invulling eerste fase*

In Tsjechië is in deze periode veel aandacht besteed aan structurering, dagritme en directiviteit. De jongeren nemen deel aan een concreet leerwerkproject en daarnaast worden veel concrete activiteiten georganiseerd. De communicatie met jongeren en het duidelijk stellen van grenzen en het

formuleren van waarden en normen dient nog verder ontwikkeld te worden. De werkers zouden, door middel van reflectie nog beter moeten leren om voor jongeren van een 'Erlebnis' een 'Erfahrung' te maken.

Om de vooruitgang van een jongere ten opzichte van zijn/haar leerdoelen te stimuleren is in deze fase het sticker-systeem geïntroduceerd. Op een flap staan de leerdoelen van een jongere. Aan het einde van een dag worden er stickers geplakt. Groen betekent dat een jongere het ten aanzien van dat leerdoel (bijvoorbeeld op tijd opstaan) goed heeft gedaan; rood betekent dat een jongere dat betreffende doel die dag niet heeft gehaald. Als een jongere een hele week groene stickers achter een bepaald doel geplaatst heeft gekregen, wordt het leerdoel geschrapd: de jongere kan het. Het effect naar jongeren van dit systeem is heel groot.

Het is de bedoeling om de eerste zes weken te werken met algemene leerdoelen die voor alle jongeren gelden en dan met de specifieke individuele leerdoelen. Tot nu toe is er echter nog weinig maatwerk geleverd. In de komende fase moet dit veel aandacht krijgen.

De hospitalisatie van jongeren blijkt een groot probleem. De jongeren zijn gewend dat alles voor hen geregeld wordt. Als een jongere bijvoorbeeld een nieuwe broek nodig heeft, verwacht hij/zij dat het ook meteen gekocht wordt. 'Verwenning' is 'gewenning' geworden. De jongeren hebben het idee dat de werkers er zijn om het hen naar de zin te maken. Ze begrijpen het niet als de begeleiders een keer 'nee' zeggen. Ze hebben grote moeite met het omgaan met regels en eisen.

Als gevolg hiervan is gekozen om jongeren geen zakgeld meer te geven, maar een vergoeding voor de verrichte werkzaamheden. Niet werken betekent dan ook geen geld hebben. Getracht wordt de mentaliteit van 'overal moe van worden' om te buigen in trots omdat ze zelf iets verdiend hebben.

In de tijd dat een jongere in Tsjechië is dienen er vaste contactmomenten te zijn tussen het sociale netwerk en Woodrose over de ontwikkelingen die een jongere doormaakt. Verder worden jongeren gestimuleerd om hun netwerk te schrijven. In de praktijk begint dit meer in te burgeren. In principe sturen de begeleiders uit Tsjechië iedere week een kort verslagje per jongere. De leden van het netwerk kunnen iedere week naar Woodrose bellen om de voortgang te vernemen. In verband hiermee is goede communicatie tussen Amsterdam en Tsjechië extra belangrijk. De teamleden in Amsterdam moeten wel op de hoogte zijn van de gang van zaken. Tot nog toe was dat niet altijd het geval.

De aansluiting van Tsjechië met de tweede fase in de SP moet nog verbeterd worden. Bij de eerste groepen viel op dat de overgang van de eerste naar de tweede fase groot was. Er moet meer naar elkaar toegewerkt worden. Afsproken is dat bij de volgende groep eerder gewerkt wordt aan het vergroten van de eigen verantwoordelijkheid en het gezamenlijk werken al langzaam afgebouwd wordt.

## 6 *Overdrachtstocht ontwikkelen*

In de startnotitie staat dat in deze fase de overdrachtstocht ontwikkeld zou moeten worden. Dit is - in aanzet - inderdaad gebeurd.

In de afgelopen periode zijn twee overdrachtstochten van een week in Tsjechië gehouden. Deze tocht vindt plaats bij de start van de tweede fase (en is tevens voor de jongeren die aan de eerste fase hebben deelgenomen een overgang van de eerste naar de tweede fase). De tochten zijn georganiseerd en uitgevoerd door twee medewerkers van Woodrose, onder supervisie van een zeer ervaren medewerker van Woodrose. Naar aanleiding van de ervaringen met de eerste tocht zijn er de tweede keer enkele



aanpassingen aangebracht.

De overdrachtstocht heeft meerdere doelen, namelijk:

- beter zicht te krijgen op de jongeren, die in de tweede fase instromen;
- van de groep, die aan de eerste fase heeft deelgenomen en de nieuwe jongeren één groep te maken;
- afbouw realiseren voor de jongeren, die 3 maanden in Tsjechië hebben gezeten;
- overdracht van de begeleider uit Tsjechië naar de medewerkers van Woodrose;
- jongeren kennis laten maken met de stijl van Woodrose.

Het programma bestaat bijvoorbeeld uit kompaslopen, samenwerkings-oefeningen en een solo-bivak. In principe wordt er veel gewerkt met tweetallen (een jongere uit de eerste fase en een nieuwe instromer). Door de begeleiders uit de 2e fase wordt een start gemaakt met vaardigheden die in de 2e fase aan bod zullen komen. Zo krijgt iedere jongere bijvoorbeeld een voedselpakket voor de hele tocht, met de bedoeling dat hiermee een aanzet gegeven wordt voor het beheer van een eigen budget.

De ervaringen tot nu toe zijn niet zonder meer positief. Voornaamste probleem was dat bij de twee overdrachtstochten tot nu toe nauwelijks nieuwe jongeren waren. Er stroomden weinig jongeren direct in de 2e fase in. Hierdoor vervielen de bovengenoemde eerste twee doelen vrijwel. Voor de jongeren uit Tsjechië bleek de tocht een belasting te zijn, omdat zij aan het eind van hun verblijf daar met name naar Amsterdam terug willen. Het nut van de tocht was hen niet duidelijk, waardoor zij niet bepaald gemotiveerd waren. Ook waren de tochten tot nu toe mogelijk te kort om een echte omslag in houding en gedrag te geven bij de jongeren. Uit eerdere ervaringen blijkt dat een dergelijke omslag pas na vier of vijf dagen te verwachten valt, terwijl de tochten nu slechts vier dagen duurden.

Voor de komende tochten zal vanuit Tsjechië het doel van de tocht beter of anders geïntroduceerd moeten worden bij de jongeren. Accent zal moeten liggen op individuele leerdoelen waar aan gewerkt kan gaan worden, en op de tocht als expliciete voorbereiding op de tweede fase. Alleen als afsluiting van het verblijf in Tsjechië is een dergelijke tocht niet geschikt.

Een duidelijk knelpunt is de zware wissel die de uitvoering van deze tocht trekt op de formatie binnen Woodrose. Zeker omdat de overdrachtstocht plaatsvindt in de periode dat de jongeren van de 2e fase verhuizen naar het pand van de 3e fase, de jongeren uit de 3e fase (idealiter) afscheid nemen van Woodrose en (toen nog) de intakes plaatsvonden. Dat betekent dat er voor de teamleden die in Amsterdam achterblijven veel extra werk is, en dat voor een deel van de jongeren hun begeleiders afwezig zijn in een belangrijke fase van hun verblijf in Woodrose.

## 7 *Invulling tweede fase*

Over het algemeen zijn de begeleiders van de tweede fase van mening dat een start gemaakt is met veranderingen in de werkwijze. Wel wordt aangegeven dat met name het structureel werken op basis van de nieuwe uitgangspunten nog niet altijd lukt. Eén begeleider, die enige tijd afwezig is geweest, is op grond hiervan van mening dat de werkwijze nauwelijks anders is dan vóór het experiment zeker omdat een aantal ontwikkelingen een lange aanlooptijd hebben gehad.

De start van de tweede fase is verduidelijkt. In een aannamesgesprek worden gezamenlijk duidelijke doelen geformuleerd, waarbij de in de intake-fase geformuleerde leerdoelen waar nodig aangepast of gewijzigd kunnen worden. Het exclusieve individuele contact wordt steeds minder. De begeleiding geschiedt door meerdere begeleiders. Hierdoor kunnen zaken sneller aangepakt worden. Dit werkt positief. Wel hangt veel af van goede

overdracht tussen de begeleiders. Door de hoge tijdsdruk moet snel doorgegeven worden als een jongere zich niet aan afspraken lijkt te houden of als bepaalde trajecten (zoeken naar scholing bijvoorbeeld) stagneren. In de praktijk blijkt het doorgeven van dit soort informatie soms vertraging op te lopen.

Tijdens de tweede fase dienen medewerkers de jongeren te helpen bij het bewerkstelligen van hun doelen. Ze moeten nog beter doordrongen zijn dat de jongeren het wel zelf moeten doen. De medewerkers moeten hierin nog duidelijk aangestuurd worden. Doordat er in deze periode nog geen traject-leider was heeft de unitcoördinator dit voor haar rekening genomen. Ook helder en concreet geformuleerde leerdoelen zijn een grote steun voor begeleiders hierin.

Bij de start van de 2e fase moet mogelijk beter aangesloten worden bij het eind van de 1e fase. Nu beheersen de jongeren een aantal basisvaardigheden nog niet (zoals kloppen op de deur voor je binnenkomt) terwijl dergelijke vaardigheden wel van hen verwacht worden. Door, wat betreft de verwachting lager in te zetten kan veel frustratie bij begeleiders en jongeren voorkomen worden. Daarnaast zal in Tsjechië zoals gezegd meer aandacht aan dit soort basisvaardigheden besteed moeten worden.

De voorgenomen fasering van de tweede fase komt nog onvoldoende uit de verf. Uitwerking van de fasering kan het werken met concrete leerdoelen vergemakkelijken, omdat de eisen die per week aan de jongeren gesteld worden dan duidelijker zijn. De verwachting is dat het dan ook makkelijker wordt jongeren te houden aan een planning. Nu is voor het team ook niet altijd duidelijk wat van de jongeren verwacht kan of moet worden.

Bovendien kan door de fasering duidelijker gewerkt worden aan opbouw na de 1e fase, en afbouw in de richting van de 3e fase, zodat de overgangen soepeler verlopen.

In de praktijk blijkt dat met name het eigen initiatief bij jongeren sterk gestimuleerd moet worden. Nog te vaak ligt het initiatief voor bijvoorbeeld een (mentor)gesprek bij de begeleiding, en niet bij de jongere zelf. Het op korte termijn vinden van dagbesteding (scholing, werk) blijkt lastig te zijn. Vanuit Tsjechië wordt wel doorgegeven als voor jongeren voorbereidende dagbesteding gezocht dient te worden, maar veel scholen en zeker werkgevers willen jongeren eerst zien voor ze toezeggingen doen. Dat betekent dat bij de start van de 2e fase veel jongeren nog geen dagbesteding hebben. Wel is nu met een scholengemeenschap de afspraak gemaakt dat een paar keer per jaar jongeren direct in kunnen stromen. Structurele oplossingen ten aanzien van andere vormen van dagbesteding als werk of leerlingwezen moeten nog ontwikkeld worden. Ook over de invulling van de vakantieperiode bestaat nog te veel onduidelijkheid.

Het was de bedoeling om te bekijken of andere instellingen een rol zouden kunnen spelen bij de invulling van het cursorisch aanbod (bijvoorbeeld sociale vaardigheidstraining, budgetteren, culturele activiteiten) daar is men echter nog niet aan toegekomen. De redenen hiervoor zijn ook bij het team niet helemaal bekend. Onduidelijk is wie verantwoordelijk is voor het opzetten van het cursorisch aanbod. De coördinator stelt dat er geld is om een dergelijk aanbod extern te laten verzorgen.

Daarnaast is er twijfel over de haalbaarheid van een extern aanbod omdat deze groep jongeren specifieke eisen stelt aan de docent. Het zelf verzorgen van het cursorisch aanbod levert het team momenteel extra informatie op. Op basis van de opgedane ervaringen kan op termijn wellicht een goed aansluitend extern aanbod gezocht worden. Nu blijkt in de praktijk bijvoorbeeld dat het kennis-niveau bij de jongeren erg laag ligt, en dat zij bovendien nauwelijks gewend zijn aan een actieve inbreng bij cursussen. Jongeren gaan zitten en verwachten een afgerond verhaal te gaan horen. Als eigen inbreng gevraagd wordt (opdrachten, vragen) is de verbazing groot.

Sport en culturele activiteiten worden al wel extern aangeboden. De ervaringen hiermee zijn tot nu toe redelijk positief.

Tenslotte blijkt het daadwerkelijk inschakelen van het netwerk van jongeren in de praktijk lastig, met name als het gaat om activeren van de jongeren of om ondersteunende activiteiten ten bate van de jongere. Voor het team is het onduidelijk hoe hierin door een andere werkwijze eventueel verandering kan worden gebracht. Gedacht wordt aan het al in de intakefase maken van afspraken over concrete taken die het netwerk op zich zal nemen. Ook kan door meer deskundigheid in het werken met gezinnen mogelijk meer bereikt worden met de bestaande netwerken.

## 8 *Invulling derde fase*

De bezetting in deze fase was laag, doordat meerdere jongeren vroegtijdig zijn uitgestroomd<sup>2</sup>, of terug gingen naar hun netwerk. Op dit moment verblijven er wel meerdere jongeren in deze fase. Er is sprake van een klein team van twee begeleiders. Een goede overdracht is daarbij van groot belang. Dit moet nog verbeterd worden. De invulling van deze fase heeft weinig aandacht gekregen. De begeleiders uit deze fase hebben zich de afgelopen periode beziggehouden met het ontwikkelen van allerhande onderdelen, zoals de intake en de overdrachtstocht. Wel blijkt de mogelijkheid zelfstandig te gaan wonen motiverend te werken voor jongeren in de eerste en tweede fase. Jongeren geven aan graag naar de derde fase over te willen, en kunnen daarop aangesproken worden als hun inzet te wensen overlaat.

De aansluiting van de tweede en derde fase is nu nog onvoldoende. De jongeren waarmee tot nu toe ervaring is opgedaan bleken bij de start van de derde fase onvoldoende zelfstandig te kunnen functioneren. Met name het maken van begeleidingsafspraken en het regelen van bijvoorbeeld huisvergaderingen is nog te veel afhankelijk van een initiatief van de begeleiders. Dat betekent dat in de tweede fase duidelijker toegewerkt moet worden naar de vaardigheden die nodig zijn voor de 3e fase. Bijvoorbeeld door jongeren meer te laten organiseren voor de huisvergaderingen aan het eind van de tweede fase.

Daarnaast wordt ook enige twijfel uitgesproken over de haalbaarheid van de nu gestelde doelen. Drie maanden in de 2e fase is mogelijk voor ten minste een deel van de jongeren een te kort tijdsbestek om de vereiste vaardigheden op te doen, en zeker om ze te internaliseren. Nagedacht dient te worden over de mogelijkheden van verlenging.

In de komende periode dient verder nagedacht te worden over de invulling van deze fase. In het oorspronkelijke plan werd er van uit gegaan dat de jongeren alle fasen zouden doorlopen. Gezien de vele 16 jarigen die in het project instromen is het niet reëel en ook niet wenselijk om te verwachten dat alle jongeren na hun verblijf in Woodrose ook daadwerkelijk zelfstandig gaan wonen. Als een jongere weer terug gaat naar zijn/haar netwerk (ouders, familie) is het echter niet zinvol om in een derde fase jongeren te trainen in het zelfstandig wonen.

Wel zouden jongeren uit andere onderdelen van het SaC, zoals bijvoorbeeld Lucifer kunnen profiteren van het aanbod dat in deze fase gerealiseerd wordt. Dit idee dient verder bekeken en ontwikkeld te worden.

Daarnaast is meer aandacht nodig voor de structurele problemen rond de uitstroom van jongeren na de 3e fase als jongeren niet terug (kunnen) gaan naar hun netwerk. Zeker voor jongeren onder de 18 is financiering en

Noot 2 Bij een aantal jongeren, die vroegtijdig is uitgestroomd had dit een positieve oorzaak: een jongere kon weer terug naar huis; een andere jongere kon zijn droomwens in vervulling laten gaan, namelijk meevaren op een boot.



huisvesting bijzonder moeilijk te regelen. Maar ook voor 18-jarigen blijkt dit langdurige problemen op te leveren. Zo krijgen jongeren na aanvraag van een uitkering meestal de eerste keer geld na enkele maanden, maar wordt de aanvraag pas gehonoreerd als zij Woodrose verlaten hebben. Dat betekent in de praktijk dat jongeren dan enige tijd geen inkomsten hebben.

## 9 *Experimentele invulling zomerperiode*

Schoolgaande jongeren worden geacht in de zomervakantie voor een deel te gaan werken. Als ze zelf geen werk kunnen vinden regelt Woodrose vrijwilligerswerk. De zomer is echter duidelijk geen motiverende periode voor de jongeren. Vakantiestemming en afbouw van het schooljaar bemoeilijken het vinden van een goede dagindeling.

Door teamleden wordt aangegeven dat behoefte is aan structurele oplossingen. Nog te veel wordt ad hoc gewerkt, zodat men verwacht dat dezelfde problemen de volgende zomer weer zullen gaan spelen.

Oplossingen zouden moeten worden vastgelegd, zodat de extra werkbelasting waar mogelijk eenmalig is.

Afgesproken is dat Woodrose in de zomer twee weken op vakantie gaat. Jongeren kunnen als ze niet zelf een vakantiebestemming hebben twee weken deelnemen aan een aangepast programma in Tsjechië (in een andere locatie), onder leiding van TRAP.

## 10 *Opstellen succescriteria*

### *Inleiding*

In de startnotitie staat dat er vastgesteld en vastgelegd moet worden wanneer het experiment na 2 jaar als geslaagd kan worden beschouwd. De methodiekontwikkelaar heeft een voorzet hiervoor ontwikkeld. Het team heeft, tijdens de bespreking van deze voortgangsrapportage deze voorzet voor het eerst onder ogen gekregen. De methodiekontwikkelaar stelt voor om Woodrose zelf de cijfers in te laten vullen en deze door de directie te laten bekrachtigen of eventueel in overleg te laten bijstellen. De ervaring is dat eigenstandig geformuleerde doelstellingen nauwgezet nagestreefd worden, dan doelen die van bovenaf op worden gelegd. De te volgen procedure en de criteria zullen eerst verder uitgewerkt worden met de coördinator. Vervolgens worden met het team de doelstellingen eventueel verder geconcretiseerd en de targets bepaald.

Er is afgesproken dat de ombouw van Woodrose een experimenteel karakter krijgt. Dit betekent dat er gaande de rit de nodige zaken ontwikkeld en eventueel bijgesteld dienen te worden. In dat kader is het primair van belang dat de opgedane ervaringen inzichtelijk gemaakt en vastgelegd worden. En dat in gezamenlijk overleg afgesproken wordt welke aanpassingen gerealiseerd zullen worden. Vervolgens dient bekeken te worden of deze aanpassingen ook daadwerkelijk effectief blijken te zijn. Dit betekent dat het leerproces centraal staat en er maximaal geleerd dient te worden van de opgedane ervaringen door reflectie en overleg. 'Ervaring is niet wat je meemaakt, maar wat je doet met wat je meemaakt'. De methodiekontwikkelaar heeft naast dit kwalitatieve criterium ook enige kwantitatieve succescriteria geformuleerd. Het eerste jaar worden er alleen criteria gesteld ten aanzien van aantallen jongeren die in- en uitstromen. Aangezien er nog vele zaken in ontwikkeling zijn en er op dit moment nog geen duidelijke instrumenten ontwikkeld zijn om effecten bij jongeren te meten wordt er geen harde eis gesteld omtrent de mate van succes van het aanbod. Voor het tweede jaar zijn de criteria aangescherpt en wordt er ook

een norm gesteld ten aanzien van succes. Ook staan er normen opgenomen, waar Woodrose aan moet voldoen na afloop van de experimentele periode.

#### *Kwalitatieve criteria*

- Opgedane ervaringen dienen inzichtelijk te worden gemaakt en te worden vastgelegd.
- De ontwikkelpunten, zoals geformuleerd in de startnotitie dienen ook daadwerkelijk ontwikkeld te zijn, bijvoorbeeld ten aanzien van de intake en de sociale omgeving.
  - Zijn er heldere uitgangspunten geformuleerd?
  - Zijn deze uitgangspunten vertaald in planmatig handelen?
  - Zijn er hanteerbare instrumenten ontwikkeld?

#### *Financieel criterium*

Het is goed om ook een financieel criterium vast te leggen. Op dit moment is het echter niet duidelijk wat de financiële randvoorwaarden zijn, waarmee Woodrose te maken heeft.

#### *Kwantitatieve criteria*

##### *Het eerste jaar (febr. 1996 - febr. 1997)*

- Minstens 20? jongeren op jaarbasis instromen.  
NB: maximaal 32 jongeren: 16 jongeren in eerste fase en 16 direct in tweede fase.
- Minstens 12? jongeren het hele traject doorlopen.

##### *Het tweede jaar (febr. 1997 - febr. 1998)*

- Minstens 25? jongeren op jaarbasis instromen.
- Minstens 20? jongeren het hele traject doorlopen.
- 50%? jongeren de behandeling succesvol afronden. Dat wil zeggen dat een jongere:
  - zijn individuele leerdoelen gerealiseerd heeft;
  - een sociaal netwerk heeft opgebouwd waar hij/zij op kan terugvallen;
  - een dagbesteding heeft (werk of school);
  - een vrije tijdsbesteding heeft.

Deze achterliggende criteria moeten nog verder uitgewerkt worden.

##### *Structureel (na einde experimentele periode)*

- 30 jongeren op jaarbasis instromen.
- Minstens 25? jongeren het hele traject doorlopen.
- 60%? jongeren de behandeling succesvol afronden, dat wil zeggen dat een jongere:
  - zijn individuele leerdoelen gerealiseerd heeft;
  - een sociaal netwerk heeft opgebouwd waar hij/zij op kan terugvallen;
  - een dagbesteding heeft (werk of school);
  - een vrije tijdsbesteding heeft.

## **11** *Schriftelijke informatie voor plaatsende instanties*

Direct na de zomer zal op basis van deze rapportage en de startnotitie een informatie folder voor plaatsende instanties worden geschreven. Tot nu werd het niet zinvol geacht om een dergelijke folder te maken. Eerst moest de definiëring van de doelgroep en invulling van de verschillende fasen verder uitgekristalliseerd zijn.



## 12 *Rondje langs plaatsers*

De unitcoördinator heeft in de afgelopen periode veel telefonisch contact gehad met plaatsende instanties om het huidige aanbod van Woodrose te verhelderen en om een gezamenlijk een lijn uit te zetten ten aanzien van individuele jongeren. Uitgangspunt is samenwerken: samen de klus klaren. Doordat de trajectleider er nog niet was, was de unitcoördinator meer intern gericht en had zij weinig tijd om meer naar buiten te treden.

## 13 *Klankbordgroep instellen*

Het doel van een dergelijk overleg met een groep van extern deskundigen is het verkrijgen en behouden van draagvlak. De inhoudelijk directeur is van mening dat een aantal zaken eerst beter uitgekristalliseerd moeten zijn alvorens een dergelijke groep in te stellen. Regelmatig moet bekeken worden of een dergelijk overleg een bepaalde meerwaarde kan hebben ten opzichte van de huidige situatie. Op dit moment is dit niet het geval.

## 14 *Start eerste fase aanvullen*

De unitcoördinator, de methodiekontwikkelaar en de adviseur oudere jeugd hebben gebrainstormd over de mogelijkheden om een jongere twee weken voor vertrek naar Tsjechië op te nemen en in deze periode zijn/haar netwerk in kaart te brengen, heldere leerdoelstellingen te formuleren en de jongere voor te bereiden op Tsjechië.

Het eerder opnemen van jongeren blijkt om logistieke redenen niet mogelijk: er zijn niet genoeg 'bedden' en onvoldoende begeleidingsuren en inhoudelijk ook niet noodzakelijk.

Er is gekozen om jongeren twee weken te laten meedraaien in een samenwerkingsprogramma van Lucifer en het PPI. Tijdens deze periode wordt gekeken naar het onderwijsniveau, eventuele onderwijsachterstanden, interesse-gebieden en naar gedragingen van jongeren (bijvoorbeeld op tijd komen). Inmiddels hebben drie jongeren experimenteel meegedraaid. Deze jongeren zijn op dit moment in Tsjechië, zodat nog geen zicht is op het effect van deze specifieke startfase. Wel leek het verslag van Lucifer en het PPI goede aanknopingspunten te bieden voor de eerste fase en goed aan te sluiten bij het beeld van de Woodrose. In de komende periode dient gekeken te worden of er nog verdere differentiatie mogelijkheden zijn.

## 15 *Evaluatiepunten inventariseren*

De methodiekontwikkelaar is in deze periode hier niet aan toegekomen.

## 16 *Externe samenwerking vorm geven*

Woodrose heeft een tweetal bijeenkomsten georganiseerd, één voor medewerkers van het JOC en één voor het JCT-Zaanstreek/Waterland om uiteen te zetten welk aanbod Woodrose heeft.

De unitcoördinator is er niet aan toegekomen om dit punt veel aandacht te schenken. Er dient in een komende fase aandacht besteed te worden aan informatie-overdracht met de andere onderdelen (zoals Lucifer en Nieuwe Perspectieven) en andere instellingen (zoals Amstelslad).

## 4 Conclusies en aanbevelingen

### 4.1 Conclusies

In de afgelopen vier maanden hebben zich op alle fronten binnen Woodrose zeker ontwikkelingen voorgedaan. Wel zijn een aantal onderdelen minder ver in de ontwikkeling dan gepland.

Bijna alle tijd van de begeleiders en de unitcoördinator is in deze fase gaan zitten in de dagelijkse gang van zaken. Er was weinig tijd en energie meer over om de ontwikkelingen verder vorm te geven. Een belangrijke oorzaak hiervan is dat de vacature van trajectleider, ondanks meerdere pogingen niet is ingevuld. Het is dan ook zeer verheugend dat er uiteindelijk wel een trajectleider is gevonden, die per 15 augustus zal starten.

Een andere reden is dat de adviseur oudere jeugd in deze fase onvoldoende is ingezet. De belangrijkste reden is echter dat bij de start van een experiment betrokkenen meestal veel te optimistisch zijn over het verloop van de startfase.

Ook bij dit experiment waren de verwachtingen bij de start dus (te) hoog gespannen. In een eerste fase zal je altijd geconfronteerd worden met onjuistheden of onduidelijkheden in het plan. Veel van de tijd en energie zal in dit soort veelal praktische zaken gaan zitten. Pas als het aanbod goed op de rails staat kunnen de inhoudelijke uitwerkingen voldoende aandacht krijgen. De keuze om de ombouw van het aanbod de status van een experiment te geven is dan ook positief. Gekozen is om het plan in de praktijk verder te ontwikkelen. Het is dan ook van belang om zorgvuldig afgewogen stappen te zetten, met bewaking van de kwaliteit.

Een andere les is dat cruciale functies, in dit geval de trajectleider ingevuld dienen te zijn alvorens te starten. Indien dit niet het geval is wordt gestart met een duidelijke handicap.

De vooruitgang is met name geboekt ten aanzien van de invulling van de intake, het verder concretiseren van het methodisch handelen, en het vormgeven van de grote lijnen. Duidelijk is bovendien dat de medewerkers na de eerste maanden overwegend (zeer) positief staan ten opzichte van de nieuwe werkwijze. In deze fase zijn ze slechts beperkt betrokken geweest bij de verschillende ontwikkelingen. Dit was ook een duidelijke wens na een voor hen zeer intensieve periode. Op dit moment zijn ze weer gemotiveerd om zelf een wezenlijke bijdrage te leveren aan de ontwikkelingen.

Op basis van de ervaringen van deze eerste maanden kan nu gericht nader invulling gegeven worden aan de verschillende fasen. Ook is er meer zicht ontstaan op welke terreinen behoefte is aan verdere ondersteuning of deskundigheidsbevordering.

### 4.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf worden de ontwikkelpunten voor de komende periode (tot november 1996) beschreven.

#### 4.2.1 Op organisatorisch niveau

##### 1 *Trajectleider zo spoedig mogelijk inwerken*

Met de inwerking is nu al gestart. De trajectleider heeft de beschikbare stukken gekregen om zich in te lezen en verder wordt ze ingepraat door de unitcoördinator over de geschiedenis, cultuur, sfeer en de medewerkers. De adviseur oudere jeugd dient een belangrijke rol te spelen bij het inwerken van de trajectleider ten aanzien van de activerende wijze van hulpverlening die wordt toegepast.

Haar belangrijkste taak zal in eerste instantie coaching van medewerkers zijn. Het team geeft ook aan behoefte te hebben aan meer en specifiekere aansturing en uitwisseling, onder andere ten aanzien van het formuleren van concrete leerdoelen.

Het gaat daarbij met name om een coaching in het realiseren van doelen in korte tijd. Dit betekent dagelijks doelen stellen en continue terugkoppeling naar de geformuleerde leerdoelen.

Een aandachtspunt hierbij is dat de verwachtingen ten aanzien van de trajectleider hooggespannen zijn. Duidelijk is dat zij een duidelijke rol kan en moet gaan leveren, maar zij zelf niet de gehele ontwikkeling kan dragen. Dat hoeft echter ook niet.

De adviseur oudere jeugd heeft met name een taak in het uitwerken van de algemene inhoudelijke lijn. De trajectleider heeft als taak begeleiders te coachen in het zich eigen maken van de gekozen methodiek, onder andere ten aanzien van het betrekken van het sociale netwerk.

##### 2 *Continuering deelname programma PPI - Lucifer*

Er is besloten dit voortraject structureel in te bouwen. De financiële voorwaarden zullen op korte termijn geregeld moeten worden. De coördinator zal dit voor zijn rekening nemen.

##### 3 *Contacten met plaatsers intensiveren*

Op basis van het beschikbare materiaal kan door de methodiekontwikkelaar in augustus een folder voor plaatsers ontwikkeld worden. De unitcoördinator is voornemens om in de komende fase meer aandacht te besteden aan haar contacten met plaatsende instanties. Als de folder er is kan zij gericht afspraken gaan maken. In die gesprekken moeten ook de mogelijkheden van de tweede fase verduidelijkt worden. Ze kunnen dan ook andere jongeren aanmelden, naast de jongere waarvoor een verblijf in Tsjechië geïndiceerd is. Positief is dat het aanbod in Tsjechië plaatsende instanties duidelijk aanspreekt.

##### 4 *Toetsing formatie*

De indruk bestaat dat de beschikbare formatie erg krap is. De unitcoördinator wil in de komende periode duidelijk krijgen of het huidige plan met de beschikbare capaciteit wel gerealiseerd kan worden. Als dit niet mogelijk is dient dit besproken te worden met de directie van het SaC.

#### 5 *Planning intakes verbeteren*

De planning van de intakes kan wellicht nog beter gespreid worden, zowel om de werkbelasting te verminderen als om continuïteit in de instroom te garanderen.

#### 6 *Meer schriftelijk vastleggen*

Op dit moment wordt er nog weinig schriftelijk vastgelegd. Al constateert de unitcoördinator wel een verbetering. De trajectleider moet het team motiveren om bijvoorbeeld korte gespreksverslagen te maken, argumenten vast te leggen en schriftelijk over te dragen wat ze wel en niet in een dienst gerealiseerd hebben.

### 4.2.2 **Op inhoudelijk niveau**

#### 1 *Medewerkers betrekken bij het verder ontwikkelen van de werkwijze*

Een van de mogelijkheden hiertoe is het ontwikkelingsgerichte teamoverleg op de dinsdagochtenden weer nieuw leven in te blazen. Door de grote werkdruk heeft dit overleg de afgelopen periode nauwelijks plaatsgevonden. Ook door het team is aangegeven dat er nu weer duidelijk behoefte bestaat aan dit overleg.

Daarnaast kunnen teamleden ook bepaalde onderdelen uitwerken. Zoals in de afgelopen periode gebeurd is ten aanzien van de overdrachtstocht. Zelf noemen ze het zoeken naar externe aanbieders van cursorische onderdelen als mogelijkheid.

#### 2 *Omzetten van methode in praktisch handelen*

Dit geldt zowel voor de begeleiders uit de eerste, als de begeleiders uit de tweede en derde fase. Het trainen van de medewerkers in Tsjechië valt onder de verantwoordelijkheid van Trap. Het individueel coachen van de overige begeleiders zal de trajectleider voor haar rekening nemen. Dit betekent dat de werkbegeleiding door twee organisaties gegeven wordt. Meer afstemming hierin is noodzakelijk om de twee teams meer op een lijn te krijgen.

Naast individuele werkbegeleiding kan hier ook gedacht worden aan trainingen op team-niveau. Deze zouden georganiseerd kunnen worden door de trajectleider in samenwerking met de adviseur oudere jeugd.

#### 3 *Intake verder uitwerken*

Het ontwikkelde aanmeldingsformulier dient op korte termijn gebruikt te worden. Na vier maanden dient bekeken te worden of het formulier nog bijstelling behoeft.

Verder is afgesproken dat de adviseur oudere jeugd - op basis van de vastgelegde procedure - een draaiboek gaat maken, waarin voor elke fase in de intake en elk gesprek gesprekspunten zijn vastgelegd.

Tenslotte is het belangrijk om vroeg met de nieuwe intakes te starten. Alsmede aandacht te besteden aan het formuleren van concrete leerdoelen.



#### 4 *Activering van het sociale netwerk verder ontwikkelen*

In eerste instantie dient de in hoofdstuk 3 geschetste visie met het team besproken en verder ontwikkeld te worden. Hierbij zal de trajectleider een duidelijke rol dienen te spelen. Rond het betrekken van het sociaal netwerk bij de hulpverlening is bij de medewerkers behoefte aan ondersteuning en eventueel deskundigheidsbevordering. De unitcoördinator denkt aan het organiseren van een of twee studiedagen rond dit thema eind 1996. Bij de invulling daarvan zullen zeker externe deskundigen ingeschakeld dienen te worden. Naast de coördinator van Nieuwe Perspectieven (ambulant) dienen ook ervaringen uit residentiële settings gebruikt te worden.

Het team heeft de indruk dat het nadrukkelijker inschakelen van het netwerk de werkdruk kan verminderen en de jongeren weerbaarder kan maken. Zij hebben behoefte om snel te beginnen met het uitwerken en uitproberen van strategieën om het netwerk een duidelijke taak in de hulpverlening te geven.

Binnen de opzet wordt een belangrijke taak toebedeeld aan het sociale netwerk. De mogelijkheden van het beschikbare netwerk moeten snel duidelijk worden. Ook moet eind van het jaar bestudeerd worden of de gedachte om het sociale netwerk een belangrijke rol in de hulpverlening te geven in de praktijk wel realiseerbaar is.

#### 5 *Invulling eerste fase verder uitwerken*

Er dient meer individueel maatwerk geleverd te worden, duidelijker grenzen gesteld te worden en meer gereflecteerd te worden. De werkers moeten ook vaker zelf even afstand nemen en de voortgang evalueren. Doordat ze drie maanden lang, zeven dagen per week, 24 uur per dag met de jongeren samen zijn, is het voor hen heel lastig om tussendoor even afstand te nemen. Het voornemen van de directeur van Trap om één week per maand voor supervisie naar Tsjechië te gaan en zelf enkele dagen de werkzaamheden over te nemen is dan ook een goede ontwikkeling. Wellicht is het daarnaast zinvol voor de begeleiders van de eerste fase om de cursus basiscommunicatie van het SaC te gaan volgen.

#### 6 *Overdrachtstocht evalueren*

Na de volgende tocht dient geëvalueerd te worden of de meerwaarde opweegt tegen de extra belasting.

#### 7 *Invulling tweede fase verder uitwerken*

De tweede fase dient in de komende periode uitgewerkt te worden. De adviseur oudere jeugd dient samen met de trajectleider en het team deze uitwerking voor zijn rekening te nemen. Aandachtspunten zijn de dagbesteding van jongeren, het activeren van jongeren, ondersteuning van het netwerk, (extern laten) verzorgen van het cursorsch aanbod en het werken aan de hand van concrete leerdoelen.

#### 8 *Invulling derde fase verder uitwerken*

Ook het aanbod in de derde fase dient de komende tijd voldoende aandacht te krijgen. Zeker niet alle jongeren zullen deze fase doorlopen. Bestudeerd dient te worden op welke wijze de bezetting toch gerealiseerd kan worden. Naast de bezetting zijn de overdracht, het betrekken van het sociaal



netwerk en het vinden van oplossingen voor jongeren die niet bij hun netwerk kunnen gaan wonen belangrijke aandachtspunten.

9 *Structureel zoeken naar mogelijkheden voor uitstroom na 3e fase*

Financiering en huisvesting van jongeren na Woodrose vormen nu nog elke keer een knelpunt, dat te structureel is om het de jongeren geheel zelfstandig uit te laten zoeken. Gedacht kan worden aan overleg met instanties als de GSD en herhuisvesting om de mogelijkheid van structurele oplossingen te onderzoeken. Ad hoc oplossingen vormen een te grote belasting voor zowel jongeren als begeleiders. De coördinator zoekt uit wat de mogelijkheden zijn voor 16/17 jarigen.

10 *Aansluiting van eerste, tweede en derde fase uitwerken*

Binnen elke fase moet een op- en afbouw aangebracht worden, zodat structureler dan nu toegewerkt wordt naar de volgende fase. Bij de overgang tussen eerste en tweede fase gaat het met name om toewerken naar het nemen van eigen initiatieven en het omgaan met sociale grenzen. Bij de overgang naar de derde fase moet toegewerkt worden naar eigen verantwoordelijkheid voor afspraken en grotere zelfstandigheid.

11 *Beter gebruik maken van extern deskundigen*

In de verdere ontwikkeling en concretisering van het aanbod dient in de komende fase meer gebruik gemaakt te worden van de kennis en vaardigheden van de adviseur oudere jeugd. Hij dient een duidelijke rol te spelen bij het inwerken van de trajectleider, de invulling van de tweede en derde fase en de aansluiting van de eerste op de tweede fase. Verder dient hij zijn algemene meedenkfunctie te behouden. Inmiddels zijn hier duidelijke afspraken over gemaakt. De unitcoördinator is verantwoordelijk voor de aansturing. Gedurende deze fase is duidelijk geworden dat de methodiek-ontwikkelaar met name een functie heeft in de verslaglegging van de voortgang van het experiment. Daarnaast heeft zij beperkte tijd om een aantal concrete zaken te ontwikkelen. Ook hiervoor zijn duidelijke afspraken gemaakt.

Voor het team dient het duidelijk te zijn wie wat aan het ontwikkelen is.

12 *Aandacht voor het werken met allochtone jongeren*

Net als in andere onderdelen van het SaC is een relatief groot deel van de jongeren van allochtone afkomst. Een van de aanleidingen voor de nieuwe werkwijze was dat met name de uitval onder Marokkaanse cliënten erg hoog lag. Ook binnen de nieuwe aanpak blijkt echter dat juist Marokkaanse jongeren uitvallen. Specifieke aandacht voor werken met allochtone (Marokkaanse) jongeren in het team lijkt nodig. In het SaC dient voldoende aandacht besteed te worden aan deze problematiek.

Daarnaast is het voor het herstel van het netwerk belangrijk dat niet alleen aan de christelijke feestdagen aandacht wordt besteed. Zo worden jongeren in Tsjechië gestimuleerd om rond kerst een kaart naar hun familie te sturen. Het is echter onduidelijk in hoeverre dezelfde aandacht wordt besteed aan bijvoorbeeld het suikerfeest voor islamitische jongeren.

#### 4.2.3 Op communicatief niveau

De communicatie is een belangrijk aandachtspunt voor de komende periode. Het gaat hierbij om het verbeteren aan de communicatie tussen:

- De externe adviseurs en het management van Woodrose.
- De externe adviseurs en de begeleiders.
- De teamleden uit de tweede fase (overdracht van dienst).
- De medewerkers in Tsjechië en de medewerkers van de tweede en derde fase.

Ten aanzien van het laatste aandachtspunt dient TRAP er samen met de unitcoördinator voor te zorgen dat er wat betreft het programmatisch aanbod meer eenheid ontstaat. Regelmatig inhoudelijk overleg tussen de twee teams is noodzakelijk voor een betere afstemming. Organisatorisch dient gezocht te worden naar mogelijkheden om een keer per 3 maanden een gezamenlijke werkbijeenkomst te organiseren, bijvoorbeeld in aansluiting op de overdrachtstocht.

#### 4.2.4 Op het gebied van monitoring

##### 1 *Cliëntregistratie opstellen*

Het is wenselijk om een beperkte cliëntregistratie op te stellen, waarin enkele feitelijke kerngegevens opgenomen worden, zoals leeftijd, sekse, etnische achtergrond, hulpvraag en prognose (gunstig/minder gunstig). Aangesloten dient te worden bij de landelijke registratie van het SRJV. Een keer in de drie maanden dienen de geregistreerde gegevens geanalyseerd te worden. Gedacht kan worden aan de volgende analyse items:

- welke jongeren wel en niet worden opgenomen;
- welke jongeren in de eerste danwel de tweede fase instromen;
- welke jongeren vroegtijdig uitstromen;
- wat de wensen van de verwijzers zijn;
- bij welke jongeren de meeste effecten worden behaald;
- of er veranderingen zijn ten aanzien van de aanmeldingen.

Met het team dient overlegd te worden welke informatie ze willen registreren.

##### 2 *Evaluatiepunten inventariseren*

Gedurende de experimentele fase dient een aantal aspecten geëvalueerd te worden.

Gedacht kan worden aan evaluatiepunten zoals doelgroep, de overgang van de ene fase naar de andere, het programma in Tsjechië, de effecten van de hulpverlening, inzet personeel, hoe de 6-7 jongeren die het programma in Tsjechië hebben gevolgd zich verhouden tot de jongeren die pas in de tweede fase in de WR instromen, ed.

### 4.3 Samenvatting

In het volgende schema staan de ontwikkelpunten tot november 1996 weergegeven met daarachter wie verantwoordelijk is voor de uitvoering.

Schema 4.1 Ontwikkelpunten tot november 1996

Niveau		Ontwikkelpunten	Verantwoordelijk voor uitvoering
Organisatorisch	1	Trajectleider zo spoedig mogelijk inwerken	Unitcoördinator, adviseur oudere jeugd en teamleden
	2	Continuering deelname programma PPI - Lucifer	Coördinator
	3	Contacten met plaatsers intensiveren	Folder: methodiekontwikkelaar Gesprekken: unitcoördinator
	4	Toetsing formatie	Unitcoördinator en coördinator
	5	Planning intakes verbeteren	Trajectleider
	6	Gevolgen van de flexibele hantering van de fasen expliciteren	Unitcoördinator en coördinator
	7	Meer schriftelijk vastleggen	Trajectleider en teamleden
Inhoudelijk	1	Medewerkers betrekken bij het verder ontwikkelen van de werkwijze	Trajectleider, externe adviseurs, teamleden
	2	Omzetten van methode in praktisch handelen	Trajectleider en Trap
	3	Intake verder uitwerken	Draaiboek: adviseur oudere jeugd Planning en leerdoelen: trajectleider
	4	Activering van het sociale netwerk verder ontwikkelen	Trajectleider, unitcoördinator, methodiekontwikkelaar
	5	Invulling eerste fase verder uitwerken	Trap
	6	Overdrachtstocht evalueren	Teamleden en unitcoördinator
	7	Invulling tweede fase verder uitwerken	Adviseur oudere jeugd en teamleden
	8	Invulling derde fase verder uitwerken	Adviseur oudere jeugd en teamleden
	9	Structureel zoeken naar mogelijkheden voor uitstroom na 3e fase	Unitcoördinator en teamleden
	10	Aansluiting van eerste, tweede en derde fase uitwerken	Adviseur oudere jeugd en trajectleider
	11	Beter gebruik maken van extern deskundigen	Unitcoördinator
	12	Aandacht voor het werken met allochtone jongeren	Trajectleider, methodiekontwikkelaar en teamleden
Communicatief	1	Verbeteren communicatie	Allen
Monitoring	1	Clïëntregistratie opstellen	Methodiekontwikkelaar in samenwerking met team
	2	Evaluatiepunten inventariseren	Methodiekontwikkelaar

## **Bijlage**



# Aanmeldingsformulier Woodrose

(gaarne op formulier zelf invullen)

## 1 Algemene gegevens

### *Gegevens met betrekking tot de aangemelde jongere*

Naam + voorvoegsel :  
Voornamen :  
Roepnaam :  
Geslacht : m / v  
Geboortedatum :  
Geboorteland :  
Nationaliteit :  
Migratiejaar :

Huidige woonlocatie  
Adres :  
Postcode/woonplaats :  
Telefoon :  
Huidige woonsituatie  bij ouders  tehuis  
 bij pleegouders  elders

Relatie/verkering  ja  nee

Dagbesteding  school  werk  anders, namelijk:  
Sinds wanneer :  
Naam school : schooltype:  
Adres : klas:  
Postcode/vestigingsplaats:  
Contactpersoon : Telefoon:  
Naam werkgever :  
Telefoon :

Naam huisarts : Telefoon:  
Naam tandarts : Telefoon:  
Ziektekostenverz. : Inschrijf/polisnummer:  
W.A. verzekeringsnummer:  
Gebruik van medicijnen :  
Bijz. fysieke gesteldheid :

Verblijfsvergunning??  ja  nee  aangevraagd  
Paspoort  ja  nee  
Nederlands paspoort  ja  nee

Heeft de jongere eigen inkomsten:  
sofi nummer :  
bank/giro nummer :

*Gegevens plaatser*

Plaatsende instelling :  
Adres :  
Postcode/vestigingsplaats:  
Telefoon : Fax:  
Contactpersoon : Bereikbaarheid:  
Kader hulpverlening  gezinsvoogdij  vrijwillig

*Gegevens verwijzer/ verwijzende instelling* (indien anders dan plaatsende instantie)

Naam instelling :  
Adres :  
Postcode/vestigingsplaats:  
Telefoon : Fax:  
Contactpersoon : Bereikbaarheid:

*Gegevens ouder(s)/verzorger(s)*

Naam + voorvoegsel vader :  
Voorletters :  
Adres :  
Postcode/woonplaats :  
Telefoon :  
Geboortedatum :  
Geboorteland :  
Nationaliteit :  
Migratiejaar :  
Beroep :

Naam + voorvoegsel moeder :  
Voorletters :  
Adres :  
Postcode/woonplaats :  
Telefoon :  
Geboortedatum :  
Geboorteland :  
Nationaliteit :  
Migratiejaar :  
Beroep :

*Relatie*

Gehuwd/samenwonend :  
Gescheiden :  
Andere partners  nee  ja, sinds wanneer:  
Relevante bijzonderheden :

Overige kinderen :

*Ouderlijk gezag*

Is er sprake van een ondertoezichtstelling  ja  nee  
Ouderlijk gezag bij :  
Toezienende voogdij bij :  
Radsonderzoek  ja  nee

*Sociaal netwerk*

Overige belangrijke personen in het gezinssysteem of sociaal netwerk

Naam :  
Adres :  
Postcode en woonplaats :  
Telefoonnummer :

Naam :  
Adres :  
Postcode en woonplaats :  
Telefoonnummer :

Naam :  
Adres :  
Postcode en woonplaats :  
Telefoonnummer :





*C Primair leefmilieu het gezin*

- 1 Hoe kenmerkt u de relatie tussen de ouder(s)/opvoeder(s)?
- 2 Hoe kenmerkt u de relatie tussen ouder(s)/opvoeder(s) en de jongere?
- 3 Welke ondersteuning kunnen de ouder(s)/opvoeder(s) bieden?
- 4 Wat zijn de positieve/sterke kanten van de ouder(s)/verzorger(s)?  
Graag aangeven hoe de ouder(s)/verzorger(s) hier zelf over denken, hoe de jongere hierover denkt en wat het beeld van de plaatser is!

*D Secundair leefmilieu: school/werk*

NB. Bij een schoolgaande jongere vraag 1 - 4 invullen;  
bij een werkende jongere vraag 5 - invullen en bij een jongere die niet naar school gaat en geen werk heeft door naar blok E.

- 1 In welke mate is de jongere gemotiveerd voor de schoolopleiding?
- 2 Op welk niveau presteert de jongere op school? Is er sprake van een leerachterstand?
- 3 Hoe is de relatie van de jongere met leerkrachten/medeleerlingen?
- 4 Zijn er eventuele problemen op school?
- 5 In welke mate is de jongere gemotiveerd voor zijn werk?
- 6 Hoe is de relatie met collega's/superieuren?
- 7 Zijn er eventuele problemen op het werk?
- 8 Wat zijn de verwachtingen ten aanzien van het toekomstperspectief?

*E Tertiair leefmilieu: (vrije) tijdsbesteding en vriendenkring*

- 1 Hoe besteed een jongere zijn (vrije) tijd?
- 2 Hoe verlopen de relaties met leeftijdsgenoten?
- 3 Heeft de jongere risicovolle vrienden?

4 Heeft de jongere ondersteunende vrienden, zo ja wie?

*F Veranderingsbereidheid*

1 Hoe beleeft de jongere zijn eigen situatie?  
 tevreden  ontevreden  neutraal

2 Wil de jongere zijn situatie veranderen?  
 ja  nee  onduidelijk

3 Heeft de jongere een duidelijke hulpvraag? Zo ja, welke?

*G Motivatie aanmelding*

1 Voor welke fase wordt de jongere aangemeld en waarom:  
 eerste fase: Tsjechië  tweede fase: Amsterdam

Reden:

2 Welke overwegingen hebben geleid tot keuze voor de Woodrose?

3 Waarom moet de jongere residentieel geplaatst worden?

4 Welke overwegingen hebben geleid tot de keuze van ervaringsleren?

*H Bijzonderheden*

1 Is de jongere eerder getest (niveau of persoonlijkheidsonderzoek)?

2 Is de jongere in aanraking geweest met politie/justitie?

3 Is er sprake van verslaving?

4 Zijn er nog verdere bijzonderheden?