

**Tweede voortgangsrapportage experiment Woodrose
(juli + december 1996)**

Amsterdam, februari 1997

**Nelleke Hilhorst
met medewerking van:
Myrte van Lonkhuijsen**

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Algemene schets	4
2.1	Inleiding	4
2.2	Organisatorische ontwikkelingen	4
2.3	Bezetting	5
2.4	Communicatie	7
2.5	Inhoudelijke ontwikkelingen	7
3	Stand van zaken ten aanzien van ontwikkelpunten	10
3.1	Inleiding	10
3.2	Organisatorische ontwikkelpunten	10
3.3	Inhoudelijke ontwikkelpunten	11
3.4	Communicatief	16
3.5	Monitoring	16
3.6	Samenvattend schematisch overzicht	17
4	Conclusies en aanbevelingen	20
4.1	Conclusies	20
4.2	Aandachtspunten voor de komende periode	20
Bijlage	Evaluatiecriteria per individuele jongere	25

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 ervarings-leren. 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.

In januari 1996 is in een 'Startnotitie'¹, de stand van zaken bij de start van het experiment beschreven en geanalyseerd. De startnotitie eindigt met een groot aantal ontwikkelpunten.

Over het verloop van het experiment gedurende het eerste half jaar is gerapporteerd in de 'Eerste voortgangsrapportage (februari - juni 1996)'. In deze eerste fase van het experiment ging veel tijd zitten in het oplossen van praktische en organisatorische zaken, zoals planningen. Er restte weinig tijd om de ontwikkelingen verder vorm te geven. Een belangrijke oorzaak daarvan was dat de vacature van trajectleider, de inhoudelijke motor, nog niet ingevuld was. Een belangrijke les hieruit is dat alle cruciale functies opgevuld dienen te zijn, alvorens met een dergelijke ingrijpende ombouw gestart kan worden. De tweede conclusie die getrokken is, is dat de verwachtingen bij de start (te) hoog gespannen waren. Er dient rekening mee gehouden te worden dat in een eerste fase altijd enkele onvolkomenheden uit het plan aan het licht komen. Pas als het aanbod in praktische zin goed op de rails staat kan de inhoudelijke uitwerking voldoende aandacht krijgen.

Gedurende het eerste half jaar is de belangrijkste vooruitgang geboekt ten aanzien van het vormgeven van de grote lijnen. Ook is er meer zicht ontstaan op welke terreinen behoefte is aan verdere ondersteuning of deskundigheidsbevordering.

In deze rapportage wordt een beschrijving gegeven van de voortgang van het experiment binnen Woodrose, van juli tot en met december 1996. De gegevens zijn gebaseerd op gesprekken met de coördinator, de unit-coördinator, de trajectleider, de adviseur oudere jeugd en de begeleiders van Woodrose. De meeste gesprekken hebben in december plaatsgevonden.

Na een algemene schets van de gang van zaken wordt vervolgens per ontwikkelpunt beschreven wat de bedoeling was en wat er feitelijk gebeurd is. Het belangrijkste commentaar van de methodiekontwikkelaar wordt cursief weergegeven. 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

Van de periode, waarover we in deze tweede tussenrapportage rapporteren (juli - december 1996) is de algemene indruk dat binnen Woodrose duidelijk voortgang is geboekt, maar minder snel als gehoopt. Er wordt de laatste maanden binnen het team een duidelijke ontwikkeling gesignaleerd. Zo is er minder sprake van onrust, vragen en onzekerheid. Daarentegen is er meer sprake van creativiteit ten aanzien van het hulpverleningsaanbod, het leveren van maatwerk en het rekening houden met de fase waarin een jongere zit.

De komst van de trajectleider heeft zeker op inhoudelijk gebied een positieve impuls gegeven. Een ander effect is dat de unitcoördinator, die voorheen veel taken van de trajectleider waarnam, meer toekomt aan haar kerntaken. Ook de adviseur oudere jeugd heeft een tweetal notities opgesteld die de gehanteerde methodiek en te volgen procedures verduidelijken. Daarnaast is een aantal notities nog in ontwikkeling. Het daadwerkelijk invoeren van (methodische) veranderingen blijkt echter veel tijd te kosten. Dat komt mede doordat er vaak enige tijd overheen gaat alvorens een notitie binnen het team besproken wordt en/of notities met vertraging gereed komen. Door een efficiëntere werkwijze kan de daadkracht verbeterd worden.

Dit betekent dat in de afgelopen periode de medewerkers al meer concrete handvatten aangereikt hebben gekregen en er de nodige voorwaarden zijn geschapen op basis waarvan het team de komende periode nog gericht aan de gang zou moeten kunnen gaan met de methodiek. Dan zal ook moeten blijken of de ontwikkelde instrumenten in de praktijk bruikbaar zijn. Het enthousiasme van het team en de recente ontwikkelingen bieden vertrouwen voor de komende periode. Duidelijk is in ieder geval dat de ontwikkelingen in het eerste jaar trager dan gepland zijn verlopen, waardoor er een extra druk op het tweede jaar ontstaat.

Begin februari dienen duidelijke eindtermen (evaluatie-criteria) voor het totale experiment en doelen voor het tweede en laatste experimentsjaar te worden vastgelegd. Op basis hiervan dient een werkplan gemaakt te worden voor het tweede experimentsjaar. Deze rapportage kan daarbij als leidraad dienen.

2.2 Organisatorische ontwikkelingen

- De trajectleider is per 15 augustus 1996 in dienst getreden. In deze periode heeft ze zich met name beziggehouden met het zich inwerken, het stroomlijnen van de overdracht, het vormgeven aan de teamvergaderingen en het opstarten van intervisiegroepen. De begeleiders zijn zeer tevreden over haar bijdrage aan het hulpverleningsproces en hebben duidelijke verwachtingen naar de toekomst. Door ziekte, vakantie en werkbezoek is ze aan het einde van het jaar bijna twee maanden afwezig geweest.
- In deze periode is aandacht besteed aan de afbakening van taken tussen de trajectleider en de unitcoördinator. De laatste draagt zorg en is eindverantwoordelijk voor het totale proces van het team. Zij heeft onder andere als taken: bevelen en controleren van het dagelijks proces,

budgetbewaking, personele zaken, hulpverleningscontacten en samenwerking met derden.

De trajectleider draagt zorg voor trajectplannen van cliënten en het daaraan gerelateerde professionele handelen van teamleden. Zij heeft onder andere als taak om werkbegeleiding te geven aan teamleden met betrekking tot de optimalisering van de uitvoering van de trajectplannen. De trajectleider werkt in nauwe samenwerking met en onder verantwoordelijkheid van de unitcoördinator.

2.3 Bezetting

De bezetting was de afgelopen periode laag. Met name de bezetting van de derde fase (CH) is ver beneden de target. Er blijken veel minder jongeren dan bij de start verwacht werd kunnen doorstromen naar de derde fase en vandaaruit zelfstandig gaan wonen. Een positieve ontwikkeling is de recent gestarte samenwerking met Lucifer. Op dit moment zijn 2 van de 3 plaatsen door oud Lucifer jongeren bezet. De procedure dient echter nog verbeterd te worden.

Bij de start van de nieuwe groep begin januari is de bezetting:

Onderdeel	Bezetting: aantal jongeren	Target
Tejechië	4	5
Sarphatipark	6	8
Const. Huygensstraat	3	8 en 3 van de Vasco da Gammastraat

In de maanden juni - december zijn 38 jongeren bij Woodrose aangemeld. Het verwerken van deze grote hoeveelheid aanmeldingen legt veel druk bij de medewerkers. Veel aanmeldingen leiden uiteindelijk, vanwege zeer uiteenlopende redenen echter niet tot een plaatsing². De unitcoördinator wil nog nauwkeuriger de vinger aan de pols houden ten aanzien van de aanmeldingen en bekijken op grond waarvan een aanmelding niet tot een opname leidt.

Verder blijkt in de praktijk dat het traject regelmatig anders verloopt dan bij de start van het experiment werd ingeschat. Mede door de relatief jonge leeftijd van de jongeren wordt na de tweede fase (SP) niet de overstap gemaakt naar de derde fase (CH), maar wordt gekozen voor een andere vorm, bijvoorbeeld terug naar huis met ondersteuning door middel van videohometraining of een andere vorm van ambulante hulp.

Doordat er in het huidige model door jongeren slechts een keer in de drie maanden ingestroomd kan worden valt een aantal jongeren uit. In die overbruggingsperiode haakt een aantal jongere af en is vaak (letterlijk) niet meer bereikbaar.

Verder dient de informatieverschaffing aan plaatsers over de mogelijkheden en onmogelijkheden van het aanbod verbeterd te worden.

Een ander aandachtspunt voor de unitcoördinator is de tussentijdse uitval. Ook ten aanzien van de jongeren, die voortijdig uit het traject stappen of gesommeerd worden om op te stappen dient geanalyseerd te worden wat

Noot 2 Enkele van deze redenen zijn: Woodrose was niet eerste keuze, jongere heeft strafbaar feit gepleegd en moet een straf uitzitten, jongere is niet meer bereikbaar, na eerste gesprek trekt jongere zich terug, jongere is niet geschikt.

hiervan de redenen zijn. Bij een dergelijke afgebroken plaatsing dient - waar het zinvol wordt geacht - met de plaatser besproken te worden of een dit van tevoren niet te voorzien zou zijn geweest. Het belangrijkste doel hiervan is de plaatser een beter zicht te verschaffen over de mogelijkheden en beperkingen van het Woodrose aanbod.

In de intakefase dient nog meer gedifferentieerd te worden welke jongere wel en niet kunnen profiteren van het aanbod. In de afgelopen periode is de intake duidelijk verbeterd. Tijdens de intake wordt bekeken of de gehanteerde directieve werkwijze en het ervaringsleren al dan niet past bij een aangeelde jongere. Deze ontwikkeling dient nog verder doorgezet te worden. Om te kunnen profiteren van het aanbod van Woodrose is het van belang dat een jongere minimaal in staat is te abstraheren en de mogelijkheid heeft om te leren op zijn eigen gedrag te reflecteren.

Gezocht moet worden naar manieren om al in de intakefase scherper te beoordelen of jongeren geschikt zijn voor Woodrose. Probleem hierbij is het maken van het onderscheid tussen wat jongeren zeggen dat ze aankunnen versus wat ze daadwerkelijk aankunnen. In de intakefase kan hierop mogelijk meer zicht verkregen worden door gedragsobservaties tijdens concrete oefeningen of opdrachten.

Al eerder is de suggestie gedaan om bij iedere opname schriftelijk met redenen vast te leggen waarom gekozen is voor de eerste of de tweede fase. Tevens kan er een succesverwachting aangegeven worden in een rapportcijfer. Dat wil zeggen dat de betrokken medewerkers aangeven hoeveel kans een jongere volgens hen maakt om de komende fase succesvol te doorlopen. Een vijf is dan zeer twijfelachtig, een acht duidt op een grote succesverwachting. Om eventueel de opgestelde selectie-criteria bij te kunnen stellen is het noodzakelijk dat de keuzes, met argumenten omkleed schriftelijk worden vastgelegd. Ook eventuele twijfels moeten worden vastgelegd. Na drie maanden dient bekeken te worden of dit een juiste keuze is geweest. Eventueel dienen op basis hiervan door Woodrose de criteria en/of het aanbod te worden bijgesteld.

2.4 Communicatie

De communicatie binnen Woodrose is de afgelopen periode duidelijk verbeterd. Dat geldt zowel binnen het team als tussen de teams van de verschillende fasen. Ook tussen de coördinator, unitcoördinator, trajectleider, adviseur oudere jeugd en methodiekontwikkelaar zijn duidelijke afspraken gemaakt over informatie overdracht.

Het overleg tussen de medewerkers uit Tsjechië en Amsterdam zijn verbeterd. De communicatie over de voortgang van de 1e fase is gestructureerd door vaste dagen voor informatie-uitwisseling af te spreken. Het fax en telefoonverkeer functioneert bevredigend.

De communicatie binnen Woodrose is ook verbeterd. Er zijn een aantal factoren die hiertoe hebben geleid:

- door de inbreng van de trajectleider zijn er meer overlegmomenten, waardoor ervaringen uitgewisseld worden en men beter op de hoogte raakt van de verschillende meningen binnen het team en men elkaar beter leert kennen;
- de (tijdelijke) dubbele inroosting bij de intakes heeft een vergelijkbaar effect.

Voor de medewerkers van de derde fase is het belangrijk dat er uitwisseling is met de medewerkers van de tweede fase. Die uitwisseling bestond al enigszins doordat de medewerkers uit de derde fase meewerken binnen de tweede fase en een medewerker van de tweede fase ingewerkt was in de derde fase. De afgelopen periode is ook een tweede medewerker ingewerkt in de derde fase en hebben medewerkers uit de tweede fase, tijdens vakanties, waargenomen in de derde fase.

2.5 Inhoudelijke ontwikkelingen

Deskundigheidsbevordering

De unitcoördinator heeft de afgelopen periode functioneringsgesprekken gehouden met alle medewerkers. Met ieder teamlid zijn punten geformuleerd, waaraan in de werkbegeleiding door de trajectleider aandacht zal worden besteed.

Begin januari zal de unitcoördinator in samenspraak met de trajectleider een scholingsplan opstellen, waarin de meer algemene, overkoepelende vragen zijn opgenomen.

Intervisiegroepen

De intervisiegroepen bestaan uit 3 respectievelijk 4 begeleiders en de trajectleider die ongeveer 1 x per 3 weken bijeen komen. Doelen van de intervisiegroepen zijn het verbeteren van de kwaliteit van de hulpverlening, meer variatie in de aanpak krijgen, onderlinge collegiale uitwisseling en meer zicht krijgen op de werkwijze van de begeleiders.

Per keer wordt de groep voorbereid door één begeleider, die een casus op schrift stelt. De bespreking wordt voorbereid door de trajectleider en indien nodig de adviseur oudere jeugd. De thema's hebben op dit moment betrekking op basale aspecten van het werk. Bijvoorbeeld: hoe te voorkomen dat de hulpverlener in netwerkgesprekken partijdig wordt voor jongere of ouders. Of hoe er omgegaan dient te worden met blowen of hoe doorbreek je de apathische houding van een jongere. Gesproken is over hoe je directief met een jongere om kan gaan zonder een conflict uit te lokken. Ook worden meer algemene thema's besproken, zoals het maken van genogrammen (sociale kaart) en het oefenen met het scoreformulier.

Inhoudelijke teamvergaderingen

Binnen de inhoudelijke teamvergaderingen wordt de meeste aandacht besteed aan de individuele casuïstiek bespreking. De trajectleider zet voor iedere vergadering per jongere het verloop van de opname kort op papier. In een aantal concrete aandachtspunten wordt individueel maatwerk geleverd door het actieplan voor de volgende week vast te stellen. Daarbij wordt duidelijk benoemd en rekening gehouden in welke week van het traject men zit: in de tweede helft worden andere aandachtspunten geformuleerd dan in de eerste weken. Omdat het aantal jongeren nog gering is lukt het tot nu toe om alle jongeren te bespreken. Bij een volledige bezetting zal gekeken moeten worden naar een andere vorm van bespreking. Daarnaast wordt aan de hand van de fax uit Tsjechië de voortgang aldaar besproken en worden de belangrijkste ontwikkelingen binnen de CH en de SP aan de orde gesteld.

Individueel maatwerk: gedragskaarten/video-begeleiding/weekplanning

Het individueel maatwerk, waarvan in bovenstaand kopje wordt gesproken komt onder andere tot uiting in de volgende voorbeelden.

Bij jongeren die een beperkt zelfinzicht en bepaalde leerdoelen niet herkennen wordt gewerkt met video-opnamen om hem/haar te laten zien welk gedrag hij/zij vertoont. Bij jongeren die niet kunnen plannen wordt gewerkt met een weekkaart, waarin voor iedere dag de activiteiten zijn ingevuld.

Bij jongeren die wel inzicht in hun gedrag hebben, maar nog moeten oefenen is (in de eerste helft van de tweede fase) de zogenaamde gedragskaart geïntroduceerd. (Deze kaarten lijken veel op het stickersysteem dat in Tsjechië gehanteerd wordt). Op een gedragskaart wordt het leerdoel (bijvoorbeeld leren adequaat te communiceren en te reageren) geoperationaaliseerd in een achttal praktische onderdelen (zoals geen grof taalgebruik, normaal volume, niet weglopen uit een gesprek). Iedere dag wordt hierop gescoord en de wekelijkse score bepaalt of een jongere positief dan wel negatief bekrachtigd wordt (half uur later, respectievelijk eerder 'thuis' komen). Er is voor deze werkwijze gekozen om minder te praten en directiever te handelen en feedback te geven.

Het doel van de behandeling is dat een jongere zelf verantwoordelijkheid neemt en gemotiveerd wordt om aan zijn eigen leerdoelen te werken. Dit betekent dat er niet te lang gewerkt moet worden met externe motivatie (beloning).

Dagelijkse overdracht

Er is 2 x per dag overdracht waarbij 3 tot 4 x per week de trajectleider aanwezig is. De medewerkers krijgen hierdoor een zeer gerichte begeleiding en de trajectleider krijgt meer zicht in de gehanteerde werkwijze en de punten die nog verder ontwikkeld dienen te worden.

Studiedag

In december is een studiedag georganiseerd, waarin het thema structurering besproken is en de regels en afspraken onder de loep zijn genomen. Het doel was duidelijkheid creëren en dat de medewerkers meer op een lijn komen te staan. Zo is bijvoorbeeld het alcohol- en drugsbeleid vastgesteld. En is besproken of jongeren al dan niet 's ochtends gewekt dienen te worden. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt, waarbij gesteld is dat in individuele gevallen over uitzonderingen gesproken kan worden. In de inhoudelijke teamvergaderingen kan een dergelijke afwijking van de regel met bijbehorende argumentatie met de trajectleider en/of de unitcoördinator besproken worden. De opbrengst is dat individuele begeleiders geen individuele routes meer kunnen volgen.

Stappenplan tweede fase

De trajectleider heeft op zich genomen om voor de tweede fase een week-

planning te maken, dat wil zeggen dat er per week duidelijke doelstellingen en actiepunten geformuleerd worden. Door de adviseur oudere jeugd is hier een aanzet toe gegeven door de opstelling van een duidelijke fasering van het aanbod in weken, waarin de te ondernemen praktische en meer evaluatieve zaken zijn ingepland.

Het lag in de bedoeling om vanaf begin december, bij de start van een nieuwe groep met deze planning te gaan werken. De uitgewerkte weekplanning is echter nog niet gereed. De trajectleider zal dit in januari afronden, en er met de nieuwe groep tweede fasers mee gaan werken. Nu is ze al bezig om elementen uit te testen in de praktijk.

Binnen het stappenplan zullen vijf aandachtsgebieden geformuleerd worden, namelijk zorg voor zichzelf en de omgeving; familie en netwerk; dagritme; dagbesteding en regels; sociale vaardigheden en financiën en instanties. Per week zullen in algemene bewoordingen de actiepunten vastgelegd worden. Daarnaast zal bij de start per jongere en per aandachtsgebied een einddoel geformuleerd worden. Dit einddoel moet aan het einde van de tweede fase gehaald zijn. Naast het einddoel wordt een 'tussendoel' voor na zes weken geformuleerd, dat weer uitgesplitst wordt in weekdoelen. De doelen dienen zo concreet mogelijk geformuleerd te worden in termen van praktisch handelen. Verder is het belangrijk om de realiteit duidelijk voor ogen te houden: wat is reëel ten aanzien van de capaciteiten van de jongere, ten aanzien van de tijd én de mogelijkheden van Woodrose.

Mijns inziens is het wenselijk om deze weekplanning veel meer te gaan zien als een stappenplan, met individuele doelen en algemene meer praktische zaken. De tijdsduur waarin het traject door een jongere wordt afgelegd kan namelijk variëren.

Flexibele instroom/doorstroom

Er is in deze periode gesproken over mogelijkheden om het aanbod flexibeler in te vullen en ook al gewerkt met het flexibeler invullen van het aanbod, bijvoorbeeld wat betreft opname duur (zowel korter als langer). Het idee achter flexibilisering is dat niet iedere jongere dezelfde hulpvraag heeft en dat niet iedere jongere in hetzelfde tempo dezelfde vaardigheden aan kan leren. Het doel is meer maatwerk te leveren en een verdergaande individualisering te realiseren ten aanzien van het hulpverleningsaanbod en de -doelen. Het aanbod, zoals op dit moment gerealiseerd wordt, wordt als te statisch ervaren. Het uitgangspunt is dat het programma kort en intensief dient te zijn en dat het tempo niet omwille van de gezamenlijkheid bepaald wordt.

De lijn is dat maatwerk mogelijk is en dat in individuele gevallen begeleiders met beargumenteerde voorstellen kunnen komen. Het vooraf keuzes maken is dan niet/minder nodig.

Deze lijn dient ook duidelijk overgedragen te worden aan het hele team. Op dit moment is voor de teamleden nog onvoldoende duidelijk in welke richting de plannen voor de flexibeler hantering van de fasen gaan en bestaat het gevaar dat er een onjuiste beeldvorming ontstaat. Het is van belang om de ervaringen met het afwijken van de standaard nauwkeurig te bespreken en vast te leggen.

3 Stand van zaken rond ontwikkelpunten

3.1 Inleiding

In de voorgaande rapportage is een aantal ontwikkelpunten genoemd die van belang waren voor de voortgang van het experiment. In dit hoofdstuk wordt de stand van zaken ten aanzien van deze ontwikkelpunten besproken. Waar mogelijk wordt aangegeven in hoeverre aan deze punten aandacht is besteed, wat de ervaringen er mee zijn en of meer aandacht nodig is. In de laatste paragraaf is een en ander samenvattend in een schema weergegeven.

3.2 Organisatorische ontwikkelpunten

1 *Inwerken trajectleider*

Per half augustus 1996 is de nieuwe trajectleider binnen Woodrose gestart. Voor Woodrose is de komst van de trajectleider een duidelijke verbetering. Het team had in de vorige evaluatie aangegeven dat men met name ondersteuning nodig had bij het hanteren van de methodiek in de dagelijkse praktijk (het 'vasthouden van de rode draad'), en bij het inhoudelijk aanscherpen van het teamoverleg. Op beide punten heeft de trajectleider een positieve bijdrage geleverd, met name doordat zij de overlegmomenten geïntensiveerd heeft (zie ook 2.3.1).

2 *Continuering deelname programma PPI - Lucifer*

Afgesproken is dat er begin januari door de verschillende partners teruggekeken wordt op de opgedane ervaringen en afspraken voor de toekomst gemaakt worden. De unitcoördinator is tevreden over het aanbod. Wel acht zij het van belang dat er meer aandacht besteed wordt aan de signalering van eventuele leerachterstanden en iets minder aan het gedrag van een jongere.

3 *Contacten met plaatsers intensiveren*

De bekendheid van het hulpaanbod bij plaatsende instanties is onvoldoende, met name het specifieke van het hulpaanbod is ze onduidelijk. Met als gevolg dat veel aanmeldingen afvallen en sommige plaatsers niet aan Woodrose gedacht hebben bij het zoeken naar een plaats voor een jongere. Er is betere informatie aan plaatsers over de eisen die aan jongeren worden gesteld en over de eisen die aan (de informatie van) plaatsers worden gesteld nodig.

De folder voor plaatsende instanties, die inmiddels - met vertraging - in conceptvorm gereed is, komt tegemoet aan deze wens. De unitcoördinator heeft gewacht met het meer naar buiten treden tot deze folder beschikbaar is.

Het primaire doel van de folder is het wegwerken van onduidelijkheden bij plaatsende instanties door helder te formuleren wat het aanbod van Woodrose inhoudt en welke bijdrage van plaatsers verwacht wordt. Een secundair doel is om te bekijken of er mogelijke samenwerkingsrelaties zijn.

4 *Toetsing formatie*

De formatie is inmiddels uitgebreid; een medewerker is niet meer boventalig, maar in dienst getreden als werknemer bij Woodrose.

Verder heeft de unitcoördinator een tijdschrijfsysteem geïntroduceerd om meer inzicht te krijgen op de besteedde uren.

Bij de toetsing van de formatie zal tevens rekening gehouden moeten wor-

den met de inwerkingtreding van de Arbeidstijdenwet. De unitcoördinator verwacht in februari meer zicht te hebben op de formatie.

5 *Planning intakes verbeteren*

De planning van de intakes zou aandacht krijgen omdat met een betere planning de werkbelasting en de instroom gespreid zouden kunnen worden. De planning is inderdaad verbeterd, maar door tal van slecht beïnvloedbare zaken moet er toch nog veel op het laatste moment gebeuren, dat wil zeggen vlak voor het vertrek naar Tsjechië. Door de grote hoeveelheid aanmeldingen kan de piekbelasting slechts gedeeltelijk verminderd worden. Een meer flexibele instroom zou deze druk verder wegnemen.

De knelpunten liggen met name in de contacten met plaatsers. Plaatsers leveren niet altijd de gevraagde informatie zodat veel tijd besteed moet worden aan het achterhalen hiervan. Ook worden jongeren aangemeld die eigenlijk niet geschikt (b)lijken voor Woodrose of niet gemotiveerd zijn. Dat blijkt dan pas wanneer het intaketraject gestart is, wat veel extra tijd kost.

6 *Meer schriftelijk vastleggen*

Er was behoefte aan meer schriftelijke verslagen, zowel van ontwikkelpunten als van het hulpverleningstraject. In de afgelopen periode zijn notities geschreven over inhoudelijke zaken, zoals de intake en is meer inhoudelijke informatie over het hulpverleningstraject vastgelegd. Zo wordt bijvoorbeeld iedere week beknopt van alle jongeren de belangrijkste ontwikkelingen en aandachtspunten vastgelegd en besproken tijdens het inhoudelijk teamoverleg. Dit wordt vervolgens in de map van iedere jongere opgeborgen, waardoor een jongere ook zelf zicht heeft in de ontwikkelingen en er een betere dossiervorming plaatsvindt.

3.3 Inhoudelijke ontwikkelpunten

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

Ten aanzien van dit element is sprake van een continue proces. Zo wordt bijvoorbeeld tijdens de meer thematisch ingerichte intervisie werkgroepen gediscussieerd aan de hand van door de trajectleider uitgezochte en voorbereide systeem-theoretische literatuur.

Verder zijn in deze periode de begeleiders betrokken bij de verdere invulling van de tweede fase. Ook is gesproken over de knelpunten die zich in de derde fase voordoen. Enkele medewerkers hebben zich verder beziggehouden met het ontwikkelen van het cursorisch aanbod.

Tijdens de studiedag in december is stilgestaan bij de te hanteren regels en afspraken.

2 *Omzetten van methode in praktisch handelen*

Het team heeft bij de eerste voortgangsrapportage aangegeven een grote behoefte aan ondersteuning te hebben in de vorm van concrete handvatten. Dit had tot gevolg dat er individuele verschillen optraden in reacties op bepaalde situaties.

De afgelopen periode is met de komst van de trajectleider de werkbegeleiding gestructureerd met als doel specifiekere aandacht te kunnen besteden aan de methodiek. (Zie hoofdstuk 2.5 Inhoudelijke ontwikkelingen).

Concluderend kan gesteld worden dat het werken met intervisiegroepen een belangrijk middel in dit experiment is en zeker ook voor andere experimenten aan te bevelen. Door middel van concrete voorbeelden, die direct betrekking hebben op de actualiteit in huis, wordt besproken hoe de gehanteerde visie uitgewerkt kan worden in praktisch handelen. Na een aantal (bijvoorbeeld zes) intervisiebijeenkomsten is het zinvol om de thema's in iets meer geabstraheerde vorm met het hele team te bespreken.

3 *Intake verder uitwerken*

Er is voortuitgang geboekt ten aanzien van de intake. Zo is er een draaiboek ontwikkeld, de structuur is verhelderd en de verslaglegging is verbeterd. Een goede aansturing bij de hantering van het draaiboek is nog wel van belang. Het voornemen is om de komende periode 4 of 5 informatiegesprekken door 2 teamleden te laten voeren en de video-opnames terug te kijken met de trajectleider.

In december is tijdens een teamvergadering aandacht besteed aan het voeren van intakegesprekken. Er is met name gekeken naar compenserende versus activerende opmerkingen.

Doordat gewerkt wordt met een intake team dat intakes voorbereidt en begeleidt en individuele teamleden die de daadwerkelijke informatiegesprekken voeren is er veel onderlinge communicatie over de intakes.

Gedurende de intake worden duidelijke einddoelen geformuleerd, dat wil zeggen of toegewerkt wordt dat een jongere na het verblijf in Woodrose zelfstandig gaat wonen of de betreffende jongere terug naar zijn/haar netwerk gaat.

Het formuleren van leerdoelen was een van de knelpunten in de intakefase met duidelijke gevolgen voor de volgende fasen. Ook nu wordt aangegeven dat het concreet laten formuleren van leerpunten door de jongeren zelf nog aandacht vraagt.

De veranderde procedure dient - na oefening - in de praktijk uitgevoerd te worden. Daarbij dient bekeken te worden of de veranderde intake procedure ook het gewenste resultaat oplevert. Indien dit niet het geval is dient gezocht te worden naar een andere vorm om de intake uit te voeren. Een optie is om na een korte voorfase (bijvoorbeeld het PPI programma) tot een definitieve keuze voor al dan niet opname te komen.

4 *Activering van het sociale netwerk verder ontwikkelen*

Een van de pijlers van het aanbod is het sociale netwerk van een jongere. Zij dienen een duidelijke taak te krijgen tijdens én na het hulpverleningsproces.

In deze fase is het contact met het netwerk (met name de ouders) meer gestructureerd. De ouders van de jongeren die in Tsjechië verblijven kunnen elke maandagavond naar Woodrose bellen om de voortgang te vernemen. Als de ouders niet zelf bellen worden ze later in de week door een begeleider van Woodrose op de hoogte gesteld van de belangrijkste ontwikkelingen. Aan de hand van de tussenevaluatie na zes weken wordt uitgebreid in een face-to-face gesprek de stand van zaken besproken en daarnaast wordt ingegaan op de bijdrage die de ouders kunnen leveren bij terugkeer van de jongere uit Tsjechië. Op deze wijze wordt er alvast een basis gelegd voor de tweede fase.

In de tweede en derde fase worden iedere zes weken voortgangsbesprekingen gehouden, waarvoor het netwerk, de plaatsende instantie en de jongere uitgenodigd worden.

De trajectleider is begonnen om in de (totale) begeleiding (overdracht, werkbegeleiding, intervisie, teamvergaderingen) veel aandacht aan het netwerk te geven.

De teamleden stellen dat activering van het sociale netwerk een punt van aandacht blijft. De begeleiders geven aan hier gaande weg wel meer ervaring mee op te doen, maar nog wel behoefte te hebben aan deskundigheidsbevordering op dit gebied. Dit dient in het scholingsplan te worden opgenomen.

5 *Invulling eerste fase verder uitwerken*

Centraal in het programma in Tsjechië staat het aanleren van een dagritme,

het verbeteren van sociale vaardigheden, waaronder met name omgangsvormen en het helder krijgen van het toekomstperspectief, waaraan gewerkt gaat worden.

De kwaliteit van het aanbod is duidelijk toegenomen. Er is de afgelopen periode gewerkt aan het leveren van meer individueel maatwerk en het methodisch werken. Na de eerste zes weken is er de mogelijkheid dat jongeren 'op kamers wonen', dat wil zeggen - analoog aan de tweede fase - zelf opstaan, zelf boodschappen doen en hun eten verzorgen en individueel hun werk doen.

Per 1 april 1997 betrekken ze het definitieve pand, waarbij de variëteit aan werkprojecten vergroot wordt, waardoor er een betere aansluiting bij het toekomstperspectief geregeld kan worden.

Bij de medewerkers in Amsterdam bestaat de indruk dat de eerste fase nu een betere voorbereiding biedt op de tweede fase, met name doordat duidelijk toegewerkt wordt naar de grotere zelfstandigheid die in Amsterdam van de jongeren verwacht wordt. Onder andere door de duidelijk gestructureerde verslagen over de individuele jongeren die de medewerkers van de eerste fase wekelijks naar Woodrose faxen, is de communicatie verbeterd.

Zoals al eerder beschreven staat, bestaat de behoefte om meer flexibel in deze fase in te kunnen stromen. De Stichting Trap stelt dat het zeker mogelijk is om in deze fase flexibeler te werken.

6 *Overdrachtstocht evalueren*

De overdrachtstocht in Tsjechië bleek een aantal duidelijke nadelen te hebben. Voor de jongeren uit de 1e fase was de tocht 'mosterd na de maaltijd'; zij wilden vooral terug naar Amsterdam. Bovendien waren er nauwelijks jongeren die direct in de tweede fase instroomden zodat de intentie van de overdrachtstocht om een nieuwe groep te laten ontstaan overbodig was. Daarbij kwam ook nog dat door de deelname van 2 medewerkers uit Amsterdam de werkbelasting van de achterblijvers sterk toenam, zeker in de periode dat er ook verhuisd moest worden van de tweede naar de derde fase.

Gekozen is voor een nieuwe experimentele opzet waarbij een 'startweek' in Amsterdam is gehouden. De eerste twee keer dat een dergelijke startweek is georganiseerd is dit goed bevallen. Er kon snel en intensief contact gelegd worden tussen jongeren en teamleden en de 'toon van Woodrose' kon snel worden neergezet. Tijdens de startweek zijn ook gesprekken met het netwerk gevoerd, veelal in de vorm van plaatsingsgesprekken.

Door de directe confrontatie met Amsterdam werden de sterke en zwakke plekken van jongeren snel duidelijk. Ook kon er direct worden aangesloten bij het verblijf op het SP door de buurt te verkennen en bezoeken te brengen aan arbeidsbureau, sporthallen en dergelijke. Een duidelijk voordeel van de overdrachtstocht in Tsjechië is dat er daar minder

vluchtmogelijkheden zijn en dat de consequenties van handelen veel directer zijn. Als je daar bijvoorbeeld niet voor je eten gezorgd hebt, is er niets. In tegenstelling tot Amsterdam: daar is nog altijd de snackbar.

Bij de tweede startweek is rekening gehouden met de ervaringen uit de eerste startweek, die uitgebreid zijn besproken en vastgelegd.

Het ligt in de bedoeling om de volgende keer, als er genoeg instromers zijn, een overdrachtstocht in Tsjechië te organiseren en daarna te kiezen uit een van beide varianten.

Duidelijk is dat een intensieve start van de tweede fase een duidelijke meerwaarde heeft. De mogelijke vormen, namelijk een zogenaamde overdrachtstocht in Tsjechië of een startweek in Amsterdam bieden beide goede moge-

lijkheden. Naar mijn mening wegen de voordelen van een startweek in Amsterdam toch het zwaarst, namelijk een goede introductie van de Woodrose methode, intensieve manier van kennismaken van alle teamleden met de jongeren, en de meer pragmatische reden dat het minder arbeidsintensief is. Bekeken dient te worden of het praktisch haalbaar is om de begeleiders uit Tsjechië een rol te laten vervullen om de overdracht nog beter te laten verlopen.

7 Invulling tweede fase verder uitwerken

In paragraaf 2.5 staat beschreven dat er gewerkt wordt aan een stappenplan voor de tweede fase. Dit voorziet in een duidelijke behoefte van de begeleiders. De verwachting is dat een dergelijke fasering het hanteren van de methodiek zou vergemakkelijken omdat daarmee de directe doelen voor zowel jongeren als teamleden duidelijk komen te liggen. Bovendien zou door middel van een duidelijke fasering de voorbereiding op de derde fase beter kunnen verlopen. Nu moeten vaak vlak voor de jongeren over zouden gaan naar de CH vaak nog allerlei zaken in gang gezet worden.

Inmiddels wordt wel in teamvergaderingen uitgebreid bij iedere individuele jongere stilgestaan. Op basis hiervan wordt het aanbod al wel degelijk uitgewerkt.

Een structurele oplossing voor het cursorisch aanbod ontbreekt nog. De afgelopen periode is twee maal een sociale vaardigheidstraining bij een externe ingehuurd en zijn twee cursussen budgettering intern verzorgd. Zeker over de onderdelen huisvergadering en budgetteren is men zeer tevreden.

Over de optimale invulling van het cursorisch aanbod verschillen de meningen.

Het in eigen hand houden van het cursorisch aanbod heeft als voordeel dat het mogelijk is een verbinding te leggen tussen de dagelijkse contacten met jongeren en de onderwerpen die in de cursussen aan bod komen. Dit kan een meerwaarde geven aan de cursussen. De teamleden die de cursussen geven hebben dan wel behoefte aan deskundigheidsbevordering op dit gebied.

Er heeft een oriëntatie op mogelijkheden plaatsgevonden om cursussen extern in te huren. Voordeel van een extern aanbod is dat het de jongeren in een 'normale' situatie brengt. Nadeel zou wel zijn dat het moeilijker wordt de inhoud van de cursussen af te stemmen op de situatie van de jongeren. De invulling van het cursorisch aanbod dient snel extra aandacht te krijgen.

Het ontbreken van structurele oplossingen voor dagbesteding van de jongeren is een ander knelpunt.

Wel zijn nu met het PPI/Lucifer afspraken gemaakt, maar dit is waarschijnlijk niet voldoende om het probleem op te lossen. Daarnaast wordt gezocht naar andere mogelijkheden.

In 1997 dient met eerste prioriteit aandacht besteed te worden aan dit punt. Er dient gezocht te worden naar structurele samenwerkingspartners op dit terrein. Getracht zal worden om met het PPI/Lucifer sluitende afspraken te maken.

8 Invulling derde fase verder uitwerken

In de oorspronkelijke opzet staat dat in de derde fase jongeren worden getraind in het zelfstandig wonen. Ze dienen hierbij leden uit hun netwerk te gebruiken voor ondersteuning.

In twee gehouden besprekingen met de begeleiders uit de derde fase worden onder andere de volgende knelpunten gesignaleerd:

- In de intake worden nog te weinig duidelijke afspraken met het sociale netwerk gemaakt over hun bijdrage in de begeleiding van een jongere gedurende en na het verblijf in Woodrose.
- Verder dient al tijdens de intake een inschatting gemaakt te worden over wat het perspectief van een jongere is na het verblijf op Woodrose, met als opties terugkeer in het sociale netwerk of zelfstandig gaan wonen. Als het reëel lijkt dat een jongere zelfstandig gaat wonen dienen daar in de eerste fase al regelingen voor getroffen te worden, zoals inschrijving bij een woningbouwvereniging.
- De tweede en derde fase sluiten niet optimaal aan.

Op dit moment is er minder vraag naar begeleiding naar zelfstandig wonen dan van tevoren ingeschat werd. Wel is er behoefte aan een derde fase in de vorm van een begeleide terugkeer in het netwerk. Jongeren kunnen in deze fase getraind worden om naar huis terug te gaan en meer geleidelijk de overgang - onder begeleiding - te realiseren. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld dat een jongere die terugkeert naar zijn netwerk toch eerst nog 1 maand in de CH verblijft (en ingeschreven staat) en in de weekenden op zijn toekomstig adres verblijft.

Hierdoor neemt de druk op de tweede fase af. De afbouw in intensiteit van de begeleiding zou dan in de derde fase plaats kunnen vinden en niet in de tweede.

In de komende periode dient uitgebreid stilgestaan te worden bij de invulling van de derde fase. Pas als er duidelijke keuzes gemaakt zijn kan het inhoudelijk programma meer vorm krijgen. Daarmee hoeft niet gewacht te worden totdat het aanbod van de tweede fase helemaal op de rails staat. Ook los daarvan kan het aanbod in de derde fase verder ontwikkeld worden.

9 *Structureel zoeken naar mogelijkheden voor uitstroom na derde fase*

Er is nog niet veel ervaring opgedaan op dit gebied. Het blijft een knelpunt, zeker voor de groep 16/17-jarigen. Wel bestaan er ideeën om bijvoorbeeld contacten te leggen met woningbouwverenigingen.

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

In de aansluiting tussen de eerste en tweede fase lijkt veel verbeterd. In Tsjechië is met de laatste groep duidelijk toegewerkt naar de grotere zelfstandigheid die in de tweede fase van de jongeren geëist wordt. De praktijk moet uitwijzen of dit ook leidt tot een betere start in de tweede fase.

De aansluiting tussen de tweede en derde fase is nog wel een knelpunt. In de afgelopen periode bleek dat slechts weinig jongeren vanuit de tweede fase door kunnen stromen. Aan veel van de voorwaarden voor de derde fase wordt door de jongeren aan het eind van de tweede fase niet voldaan. Het gaat dan om voorwaarden als het hebben van een actief netwerk, het wanneer nodig zelfstandig contacten kunnen leggen met de begeleiding en het hebben van een dag- en vrijetijdsbesteding.

Een knelpunt is dat er onduidelijkheid bestaat over de toelatingseisen tot de derde fase en de mogelijkheden die er zijn om jongeren die niet voldoende toegerust zijn voor de derde fase toch op te nemen. Nu leidt de doorstroom naar de derde fase tot discussies tussen de twee teams. De medewerkers van de tweede fase geven aan de eisen van de derde fase te streng te vinden, de medewerkers van de derde fase zijn van mening dat onvoldoende structureel met de jongeren is toegewerkt naar de gestelde eisen.

11 *Beter gebruik maken van extern deskundigen*
In deze periode is de adviseur oudere jeugd op een goede wijze ingezet.

12 *Aandacht voor het werken met allochtone jongeren*
Er is de afgelopen periode weinig aandacht besteed aan de specifieke aspecten van het werken met allochtone jongeren en hun gezin.

3.4 Communicatief

1 *Verbeteren communicatie*
De communicatie is duidelijk verbeterd, zowel tussen Tsjechië en Amsterdam als binnen het team in Amsterdam. Met name het gestructureerde overleg en de toegenomen samenwerking (tijdens bijvoorbeeld de intakes) hebben hiertoe geleid (zie ook 2.4).

3.5 Monitoring

1 *Cliëntregistratie opstellen*
Binnen het SaC wordt op centraal niveau de wijze van cliëntregistratie ontwikkeld, die ook door Woodrose (secretariaat) wordt bijgehouden. Woodrose volgt in deze de ontwikkelingen die vanuit SaC-centraal worden aangestuurd.

2 *Evaluatiepunten inventariseren*
Een eerste inventarisatie levert de volgende punten op:

- *Doelbereik*

Getoetst dient te worden of de aanleiding van het experiment gehaald is. De reden om met het experiment te starten was dat Woodrose een hulpaanbod zocht om jongeren, die voorheen uit de boot vielen toch binnen te houden. Het betreft jongeren in een inactieve spiraal, zonder structuur en ritme, die zeer beïnvloedbaar zijn.

Bekeken dient te worden of uit de dossiers te halen valt of deze groep jongeren nu wel bereikt wordt. Een andere - meer subjectieve - manier is om de begeleiders hierop te bevragen.

- *Effect van het hulpaanbod*

Om het effect van het hulpaanbod te bepalen is een scoreformulier met evaluatiecriteria per individuele jongeren ontwikkeld (zie bijlage 1). Deze lijst bevat een aantal ijkpunten aan de hand waarvan bepaald kan worden of er al dan niet sprake is van een succesvolle opname. De ijkpunten kunnen opgevat worden als een uitwerking van de algemene doelstelling van Woodrose, namelijk jongeren leren leeftijdsadequaat te functioneren en hun zelfredzaamheid te vergroten.

Deze lijst wordt gedurende de experimentele periode gebruikt als feedback instrument voor de werkers. Op basis hiervan kan bekeken worden welke onderdelen van de behandeling al dan niet uitgewerkt zijn, cq. meer of minder succesvol verlopen.

Als procedure is afgesproken dat deze lijst na de intake, na de startweek (start tweede fase) en verder iedere zes weken ingevuld wordt door de begeleiders en besproken wordt in de netwerkgroepjes met de trajectleider. Deze planning loopt synchroon met de momenten waarop de begeleiders verslagen moeten maken en trajectplannen opstellen.

In conceptvorm is ook een aparte variant van deze lijst voor jongeren beschikbaar. Daarnaast dient er nog een lijst gemaakt te worden die in de eerste fase ingevuld wordt.

- *Vraaggericht werken*

Nagegaan dient te worden of het aanbod voorziet in een vraag van de plaatsende instanties. Aan het einde van de experimentele periode kunnen de plaatsers hieromtrent een korte vragenlijst toegestuurd krijgen.

3.6 Samenvattend schematisch overzicht

De ontwikkelpunten voor de periode juli tot en met december 1996 en de stand van zaken aan het eind van deze periode zijn samenvattend weer-gegeven in onderstaand schema.

Schema 3.1 Ontwikkelpunten voor de periode juli tot en met december 1996

Niveau		Ontwikkelpunten juli-december 1996	Vorderingen
Organisatorisch	1	Trajectleider zo spoedig mogelijk inwerken	Trajectleider is ingewerkt.
	2	Continuering deelname programma PPI - Lucifer	In januari worden meer structurele afspraken gemaakt.
	3	Contacten met plaatsers intensiveren	De folder is in concept vorm gereed. Contacten eerste prioriteit in komende periode, aangezien aanbod onvoldoende bekend is.
	4	Toetsing formatie	Formatie is uitgebreid; tijdschrijfsysteem is geïntroduceerd om een beter zicht te krijgen.
	5	Planning intakes verbeteren	Planning is duidelijk verbeterd. Door de grote hoeveelheid aanmeldingen blijft er sprake van een piekbelasting.
	6	Meer schriftelijk vastleggen	Er wordt meer informatie over het hulpaanbod en het hulpverleningsproces schriftelijk vastgelegd.
Inhoudelijk	1	Medewerkers betrekken bij het verder ontwikkelen van de werkwijze	Is een continu proces, met name tijdens studiedag en bij invulling tweede fase is hier aandacht aan besteed.
	2	Omzetten van methode in praktisch handelen	Trajectleider heeft hier veel aandacht aan besteed (werkbegeleiding, intervisiegroepen, inhoudelijke teamvergaderingen, weekplanning tweede fase, overdracht, studiedag). Continue aandacht nodig.
	3	Intake verder uitwerken	De structuur is verbeterd. Er is een draaiboek ontwikkeld, dat in gebruik genomen gaat worden.
	4	Activering van het sociale netwerk verder ontwikkelen	In werkbegeleiding veel aandacht aan besteed. Blijft punt van aandacht in begeleiding.
	5	Invulling eerste fase verder uitwerken	Meer fasering aangebracht, meer aandacht voor individuele aanpak.
	6	Overdrachtstocht evalueren	Er is geëxperimenteerd met een alternatieve vorm, namelijk een startweek in Amsterdam.
	7	Invulling tweede fase verder uitwerken	Weekplanning is bijna rond, maar nog niet ingevoerd. Blijft punt van aandacht.
	8	Invulling derde fase verder uitwerken	Er dienen op korte termijn duidelijke keuzes gemaakt te worden. Derde fase kan ook gebruikt worden als begeleide uitstroom naar netwerk.
	9	Structureel zoeken naar mogelijkheden voor uitstroom na derde fase	Blijft punt van aandacht.
	10	Aansluiting van eerste, tweede en derde fase uitwerken	Aansluiting eerste en tweede fase verbeterd. Aansluiting tweede en derde fase punt van aandacht.
	11	Beter gebruik maken van extern deskundigen	Adequaat ingezet.
	12	Aandacht voor het werken met allochtone jongeren	In scholingsplan opnemen.

Niveau		Ontwikkelpunten juli-december 1996	Vorderingen
Communicatief	1	Verbeteren communicatie	Communicatie is verbeterd. Structurering overdracht en werkbegeleiding positief.
Monitoring	1	Cliëntregistratie opstellen	Centraal door het SaC
	2	Evaluatiepunten inventariseren	Voorzet gemaakt, die nog besproken en geoperationaliseerd dient te worden.

4 Conclusies en prioriteiten voor de komende periode

4.1 Conclusies

De afgelopen periode zijn ten aanzien van meerdere ontwikkelpunten duidelijke vorderingen geboekt, echter wel wat trager dan verwacht werd.

De trajectleider is ingewerkt. Zij heeft inhoudelijk werkoverleg over het hanteren van de methodiek gestimuleerd door onder andere intervisie-werkgroepen in te stellen, de dagelijkse overdracht te structureren en de inhoudelijke teamvergaderingen vorm te geven. Ook is een studiedag voor het gehele team georganiseerd, waarin de werkwijze is besproken en duidelijke afspraken zijn gemaakt. Hierdoor heeft het team van Woodrose meer handvatten gekregen om de methodiek in de praktijk te realiseren.

De intakeprocedure is verbeterd, de planning is aangepast en er is gewerkt aan een weekplanning voor de tweede fase.

Verder is binnen de 1e fase in Tsjechië een duidelijker fasering aangebracht, zodat de jongeren beter worden voorbereid op de eisen die in de tweede fase aan hen gesteld worden. Ook de communicatie tussen de teams in Tsjechië en Amsterdam is verbeterd. Tevens is nagedacht over een meer flexibele invulling van het aanbod, waardoor er meer maatwerk geleverd kan worden.

Toch zijn ook een aantal ontwikkelpunten blijven liggen. Met name wat betreft de informatie naar plaatsers (waaronder de folder), de invulling van de derde fase en de uitstroom na de derde fase zijn weinig concrete stappen gezet. Ook de activering van het sociale netwerk behoeft nog meer aandacht.

In februari 1997 loopt het eerste experimentsjaar af. Gedurende dit eerste jaar heeft de werkwijze van Woodrose zich zeker ontwikkeld, maar trager dan beoogd.

Het tempo, waarin veranderingen gerealiseerd worden dient verhoogd te worden. Een aantal belangrijke voorwaarden hiervoor is gerealiseerd:

- alle vacatures zijn ingevuld.
- Twee notities over de invulling van het aanbod zijn (nagenoeg) gereed.
- De folder is in conceptvorm gereed. Deze kan gebruikt worden om de plaatsende instanties beter te informeren over het aanbod.
- De teamleden zijn enthousiast en gemotiveerd om de veranderingen in de praktijk te realiseren.

4.2 Aandachtspunten voor de komende periode

Voor de komende periode (januari - augustus 1997) is een aantal aandachtspunten geformuleerd die prioriteit zouden moeten krijgen. Hierbij zijn punten die al de vorige periode geformuleerd zijn, maar die ook nu nog aandacht vragen. Tevens zijn er nieuwe punten aan toegevoegd.

De belangrijkste punten zijn de invulling van de derde fase, het definitief maken van de folder, een scholingsplan voor medewerkers opstellen, de weekplanning/stappenplan voor de tweede fase afronden en implementeren en de flexibilisering van het aanbod.

Organisatorisch niveau

- 1 *Aanbod expliciteren aan plaatsende instanties***
De folder dient begin februari gereed te zijn. De volgende stap is dan dat de unitcoördinator in een persoonlijk gesprek met plaatsers het aanbod toelicht en eventuele vragen beantwoordt.
In de folder wordt aandacht besteed aan het aanbod van Woodrose zodat gericht aangemeld kan worden. Nu blijkt tijdens de intakefase dat veel aangemelde jongeren niet op hun plaats zijn bij Woodrose. (NB Ook in de komende periode dient geanalyseerd te worden waarom bepaalde jongeren uiteindelijk tijdens de intake procedure afvallen.)
Daarnaast wordt in de folder aandacht besteed aan de eisen die door Woodrose aan plaatsers gesteld worden. Van plaatsers wordt een actievere rol geëist, zowel wat betreft het verstrekken van informatie als het meedenken over vervolgtrajecten en dergelijke. Nu blijken veel plaatsers hier niet op voorbereid wat tot vertraging en wederzijdse irritaties leidt.
- 2 *Consequenties flexibele instroom bekijken***
Naast een inhoudelijke discussie over de meerwaarde van een meer flexibele instroom dient gekeken te worden naar de organisatorische consequenties van een meer flexibele instroom.
- 3 *Bezetting in de gaten houden***
De lage bezetting is een punt van zorg. Overigens wordt dit niet veroorzaakt doordat er te weinig vraag is, maar door de problemen met het verwerken van de stroom intakes. Bij een meer flexibele instroom is het eenvoudiger om de intakes te verwerken.
- 4 *Continuering deelname programma PPI - Lucifer***
Bekeken dient te worden of het aanbod structureel gecontinueerd kan worden, waarbij als aandachtspunt geldt dat met name aandacht besteed dient te worden aan de signalering van eventuele leerachterstanden en daarnaast ook aan de gedragsobservatie.
- 5 *Toetsing formatie***
In februari moet duidelijk worden of de beschikbare formatie toereikend is.
- 6 *Dossiervorming standaardiseren***
De trajectleider wil een standaard stramien maken voor bijvoorbeeld intake verslagen en gezinsgesprekken. Deze verslagen ondersteunen duidelijk het trajectplan en moeten dan ook makkelijk terug te vinden zijn.
- 7 *Afspraken maken over procesbeschrijving***
De methodiekontwikkelaar is vanaf 1 maart tot 1 augustus 1997 met zwangerschapsverlof. Er dienen afspraken gemaakt te worden over de voortgangsrapportages in 1997 en de eindrapportage in 1998. Het voorstel is om in september een derde voortgangsrapportage en de eindrapportage in februari/maart 1998 te schrijven. Afsproken is dat ze voor haar verlof nog een werkplan voor het tweede experimentele jaar maakt.

Inhoudelijk niveau

- 1 *Medewerkers betrekken bij het verder ontwikkelen van de werkwijze***
Dit is een continu proces, hetgeen betekent dat ook in de komende periode de begeleiders betrokken dienen te worden bij de verdere uitwerking van het aanbod, onder andere ten aanzien van het leveren van maatwerk en de flexibilisering van het aanbod.
In de functioneringsgesprekken zijn per medewerker aandachtspunten

opgesteld. In de werkbegeleiding zal aangehaakt worden op deze thema's. De meer algemene thema's worden in een scholingsplan vervat.

2 Omzetten van methode in praktisch handelen

In deze periode zullen medewerkers verder getraind worden door middel van individuele werkbegeleiding, de intervisiegesprekken, de inhoudelijk teamvergaderingen en de activiteiten die in het kader van het scholingsplan worden uitgevoerd. In het scholingsplan dient onder andere aandacht besteed te worden aan het werken met allochtone jongeren.

Over de gehele linie is behoefte aan verdere aandacht voor de invoering van de nieuwe methodiek. De huidige structuur lijkt hiervoor wel voldoende mogelijkheden te scheppen.

3 Intakemodel in de praktijk brengen

De begeleiders dienen ondersteund te worden bij het in de praktijk brengen van het ontwikkelde model. Een van de specifieke onderdelen die aandacht behoeft is het concreet laten formuleren van leerpunten door jongeren zelf.

4 Activering van het sociale netwerk verder ontwikkelen

In deze periode dient ruime aandacht besteed te worden aan de activering van het sociale netwerk, een van de peilers van het aanbod. Al in de intake fase dienen duidelijke afspraken met het netwerk gemaakt te worden over de mogelijke ondersteuning die zij kunnen bieden en dienen de verwachtingen geëxpliciteerd te worden. Naast aandacht in de werkbegeleiding en de intervisie werkgroepen dient ook op teamniveau aandacht te worden besteed aan deskundigheidsbevordering op dit terrein. Het is aan te bevelen om met behulp van externe deskundigen een studiedag te organiseren over dit onderwerp.

5 Eerste fase verder ontwikkelen

In deze periode zal de groep in Tsjechië verhuizen naar het definitieve pand. Er dient nagedacht en geëxperimenteerd te worden met een meer flexibele instroom en het aanbod dient meer geïndividualiseerd en op schrift geëxpliciteerd te worden.

6 Weekplanning tweede fase gebruiken

Met de volgende groep kan de weekplanning uitgetoetst worden. De ervaringen dienen duidelijk vastgelegd te worden.

7 Cursorisch aanbod verduidelijken

Het aanbod is nog onvoldoende uitgewerkt. Aandachtspunten zijn:

- duidelijke keuze maken tussen extern of intern aanbieden.
- Als het aanbod intern verzorgd blijft worden, moeten teamleden die dit doen de mogelijkheid krijgen hierin deskundigheid op te bouwen (cursus, begeleiding o.i.d.).
- Er moet een koppeling gelegd worden tussen de onderwerpen uit de cursussen en de directe praktijk voor jongeren. De begeleiding zou bijvoorbeeld jongeren moeten stimuleren aspecten uit de training sociale vaardigheden meteen in de praktijk te brengen.

8 Keuzes maken ten aanzien van de invulling van de derde fase

De invulling van de derde fase dient met grote prioriteit de nodige aandacht te krijgen. Bekeken dient te worden of de derde fase naast een voorbereiding op zelfstandig wonen (zoals in het oorspronkelijke plan als doel verwoord staat), ook een aanbod kan realiseren in de vorm van begeleide terugkeer in het netwerk. Dit zou betekenen dat de begeleiders intensiever betrokken worden bij het begeleiden van het netwerk.

9 *Aansluiting van de tweede op de derde fase*

Als het aanbod van de derde fase verhelderd is, dient de aansluiting van de laatste twee fasen bekeken te worden. De medewerkers van de derde fase krijgen een signalerings- en adviesfunctie ten aanzien van de tweede fase. Zij dienen aan te geven wanneer aan welke zaken meer aandacht besteed te worden. Na de tweede fase dient een overgangsgesprek gevoerd te worden met ouders, jongere, plaatser en begeleiders.

Monitoring

1 *Beter zicht krijgen op geslaagde en mislukte opnamen*

Een van de prioriteiten is om de lijst met evaluatiecriteria per individuele jongeren te gaan hanteren. In de intervisiewerkgroepen gaan begeleiders hiermee oefenen. Daarnaast dient als een jongere uitvalt grondig met alle betrokkenen geanalyseerd te worden wat de redenen hiervoor zijn.

2 *Evaluatiepunten bespreken*

De voorzet, die in hoofdstuk 3.5 gedaan wordt dient besproken te worden.

In het volgende schema staan de ontwikkelpunten voor de komende periode samengevat weergegeven.

Schema 4.1 Ontwikkelpunten tot augustus 1997

Niveau		Ontwikkelpunten januari - augustus? 1997	Verantwoordelijk voor uitvoering
Organisatorisch	1	Aanbod expliciteren aan plaatsende instanties	Folder definitief maken: trajectleider en unitcoördinator Gesprekken: unitcoördinator
	2	Consequenties flexibele instroom bekijken	Unitcoördinator, trajectleider en coördinator
	3	Bezetting in de gaten houden	Unitcoördinator
	4	Continuering deelname programma Lucifer	Unitcoördinator
	5	Toetsing formatie	Unitcoördinator
	6	Dossiervorming standaardiseren	Trajectleider
	7	Afspraken maken over procesbeschrijving	Coördinator (en methodiekontwikkelaar)
Inhoudelijk	1	Medewerkers betrekken bij het verder ontwikkelen van de werkwijze	Trajectleider (en adviseur oudere jeugd)
	2	Omzetten van methode in praktisch handelen	Trajectleider (en adviseur oudere jeugd)
	3	Intakemodel in de praktijk brengen	Trajectleider (en adviseur oudere jeugd)
	4	Activering van het sociale netwerk verder ontwikkelen	Trajectleider (en adviseur oudere jeugd), met behulp van externe deskundigen.
	5	Eerste fase verder ontwikkelen	Trap
	6	Weekplanning tweede fase gebruiken	Trajectleider en team
	7	Cursorisch aanbod verduidelijken	Trajectleider, unitcoördinator en team
	8	Keuzes maken ten aanzien van de invulling van de derde fase	Coördinator, unitcoördinator, trajectleider en (team)
	9	Aansluiting van de tweede op de derde fase	Trajectleider (en adviseur oudere jeugd)
Monitoring	1	Beter zicht krijgen op geslaagde en mislukte opnamen	Unitcoördinator
	2	Evaluatiepunten bespreken	Managementteam

Bijlage Evaluatiecriteria per individuele jongere voor de tweede en derde fase

Deze lijst bevat een aantal ijkpunten aan de hand waarvan bepaald kan worden of er al dan niet sprake is van een succesvolle opname. De ijkpunten kunnen opgevat worden als een uitwerking van de algemene doelstelling van Woodrose, namelijk jongeren leren leeftijdsadequaat te functioneren en hun zelfredzaamheid te vergroten.

Deze lijst wordt gedurende de experimentele periode gebruikt als feedback instrument voor de werkers. Op basis hiervan kan bekeken worden welke onderdelen van de behandeling al dan niet uitgewerkt zijn, cq. meer of minder succesvol verlopen.

Als procedure is afgesproken dat deze lijst na de intake, na de startweek (start tweede fase) en verder iedere zes weken ingevuld wordt door de begeleiders en besproken wordt in de netwerkgroepjes met de trajectleider. Deze planning loopt synchroon met de momenten waarop de begeleiders verslagen moeten maken en trajectplannen opstellen.

A Dagbesteding

- . heeft een dagbesteding 1.2.3.4.5
- . is met grote regelmaat aanwezig 1.2.3.4.5
- . neemt actief deel aan dagbesteding 1.2.3.4.5
- . staat op tijd op 1.2.3.4.5

B Zorg voor zichzelf en eigen omgeving

- . houdt eigen kamer schoon 1.2.3.4.5
- . houdt algemene ruimtes schoon 1.2.3.4.5
- . bereidt zelf regelmatig een voedzame maaltijd 1.2.3.4.5
- . heeft een goede lichaamsverzorging 1.2.3.4.5
- . misbruikt geen alcohol en/of drugs 1.2.3.4.5
- . houdt rekening met anderen 1.2.3.4.5
- . heeft een goed dag/nachtritme 1.2.3.4.5

C Sociaal netwerk

- sociaal netwerk is onderzocht 1.2.3.4.5
- . is een inventarisatie gemaakt van steunende en storende personen 1.2.3.4.5
- . verwachtingen en wensen zijn uitgesproken ten aanzien van netwerk 1.2.3.4.5
- . positieve elementen zijn verstevigd 1.2.3.4.5
- . storende elementen zijn hanteerbaar gemaakt 1.2.3.4.5
- . netwerk is uitgebreid 1.2.3.4.5
- . jongere kan zijn extern netwerk inzetten voor ondersteuning 1.2.3.4.5
- . kan conflicten hanteren met zijn/haar netwerk 1.2.3.4.5
- . kan onderhandelen met zijn/haar netwerk 1.2.3.4.5
- . kan overleggen met zijn/haar netwerk 1.2.3.4.5
- . kan omgaan met leeftijdsgenoten 1.2.3.4.5

D Sociale vaardigheden

- . heeft cursus sociale vaardigheden gevolgd 1.2.3.4.5
- . kan afspraken maken en zich daaraan houden 1.2.3.4.5
- . kan omgangsvormen hanteren 1.2.3.4.5
- . toont respect voor andere(n) (sekse, etniciteit, peergroep) 1.2.3.4.5
- . kan conflicten hanteren 1.2.3.4.5

. kan zijn eigen belangen behartigen	1.2.3.4.5
. kan onderhandelen	1.2.3.4.5
. kan overleggen	1.2.3.4.5
E Budgetteren	
. heeft cursus budgetteren gevolgd	1.2.3.4.5
. kan een begroting maken	1.2.3.4.5
. betaalt op tijd zijn rekeningen/huur	1.2.3.4.5
. heeft zicht op uitgaven	1.2.3.4.5
. kan omgaan met financiële instanties (bank, giro, bijvoorbeeld rekening openen, bedragen overmaken)	1.2.3.4.5
. komt uit met het beschikbare budget	1.2.3.4.5
F Maatschappelijke oriëntatie	
. weet de weg naar maatschappelijke instellingen (politie, woningbouwvereniging, winkels, sportclub, etc.)	1.2.3.4.5
. kan omgaan met de maatschappelijke instellingen	1.2.3.4.5
. handelt post/zaken op tijd af	1.2.3.4.5
G Huisvergadering	
. is structureel aanwezig	1.2.3.4.5
. kan zaken inbrengen en bespreken	1.2.3.4.5
. luistert naar anderen	1.2.3.4.5
. kan verschillende rollen (voorzitten, notuleren) vervullen	1.2.3.4.5
H Vrije tijdsbesteding	
. zit op een club	1.2.3.4.5
. weet zijn vrije tijd goed in te vullen	1.2.3.4.5
I Individuele leerpunten	
. heeft redelijke mate van zelfinzicht (kent zijn grenzen en kwaliteiten)	1.2.3.4.5
. heeft een positief zelfbeeld	1.2.3.4.5
. neemt eigen verantwoordelijkheid	1.2.3.4.5
. heeft redelijke mate van zelfcontrole (heeft controle over emoties)	1.2.3.4.5
. heeft zicht op zijn eigen leerdoelen	1.2.3.4.5
. leerdoelen:	
.....	1.2.3.4.5
.....	1.2.3.4.5
.....	1.2.3.4.5
.....	1.2.3.4.5