Plan van aanpak doorontwikkeling Centrum voor Jeugd en Gezin Wassenaar

Inleiding

Op 16 december 2013 heeft de Wassenaarse gemeenteraad de 9 uitgangspunten van de visie "Opgroeien in Voorschoten en Wassenaar" vastgesteld. Daarmee is het licht op groen gezet voor het concretiseren van een plan van aanpak voor de doorontwikkeling CJG. Alhoewel de startnotitie de beide gemeenten Wassenaar en Voorschoten betreft is voor het plan van aanpak nadrukkelijk de keus gemaakt om dit per gemeente te formuleren. Dit document betreft het plan van aanpak doorontwikkeling CJG Wassenaar.

Doorontwikkeling van het CJG geeft aan dat er een basis is waarop verder gebouwd kan worden. Gebaseerd op de public health benadering heeft Wassenaar, bij de start van de CJG's, er voor gekozen om geen zichtbaar fysiek CJG te realiseren, maar vooral in te zetten op voortzetting van wat er al gedaan werd door de verschillende kernpartners en het accent te leggen op websites. Daarnaast is er geïnvesteerd in de lokale zorgstructuur en zijn er verschillende zorgoverleggen waar professionals met elkaar, en in een enkele situatie met ouders, zorgen delen en afspraken maken voor hulp en begeleiding. Naast deze zorgoverleggen is er geïnvesteerd in de samenwerking tussen de medewerkers van verschillende organisaties.

Zoals beschreven in de startnotitie is er noodzaak om de doorontwikkeling CJG Wassenaar nadrukkelijk vorm te geven. De belangrijkste reden hiervoor is de decentralisatie jeugdzorg per 1 januari 2015, waarbij gemeenten de verantwoordelijkheid krijgen voor alle zorg voor jeugd. Naast de transitie van de jeugdzorg (het goed regelen van de overheveling van de financiële middelen), dient er ook een transformatie van de jeugdzorg (het goede regelen) plaats te vinden.
Het één gaat over reorganisatie, het andere over cultuurverandering. Het laatste zien we terug in maatschappelijke doelen, vergelijk ook het denken achter de nieuwe WMO (participatie maatschappij, eigen verantwoordelijkheid en dergelijke).
Om richting te geven aan deze doorontwikkeling CJG Wassenaar is al eerder vanuit de werkorganisatie Duivenvoorde de Startnotitie 'visie op de Jeugdhulp en doorontwikkeling CJG' geschreven.

Voor wie is CJG Wassenaar?

Het CJG is voor ALLE kinderen, jongeren, opvoeders en gezinnen in Wassenaar de plek voor alle vragen over opvoeden en opgroeien. Het gaat hierbij om alle ouders, kinderen en jeugdigen van -9 maanden tot 23 jaar en voor allen die betrokken zijn bij kinderen en jeugdigen, zowel vrijwillig als professioneel.

De visie op opgroeien in Wassenaar[1]

"De jeugd[2] in Wassenaar krijgt de kans in een gezonde en veilige omgeving op te groeien. Daarbij worden ze gestimuleerd hun talenten en vaardigheden te ontwikkelen, zodat ze als volwassenen zelfredzaam zijn en naar vermogen kunnen deelnemen aan de maatschappij. Hierbij worden ouders/verzorgers gestimuleerd in hun eigen verantwoordelijkheid en kracht." Op lokaal niveau vormt het CJG de spil voor zorg voor jeugd, ook gezien de transitie van de jeugdzorg per 1 januari 2015. De doorontwikkeling CJG is in dit kader belangrijk.

---

[1] De visie beschrijft waarvoor het CJG in Wassenaar gaat en staat.
[2] Globaal wordt er in deze visie uitgegaan van min 9 maanden tot 23 jaar, in de nieuwe concept jeugd wet wordt echter 0 tot 18 jaar aangehouden.

Om uitvoering te geven aan deze doorontwikkeling CJG zijn er vanuit Wassenaar en Voorschoten uitgangspunten geformuleerd, gerangschikt naar de uitgangspuntennota 3D. Vanzelfsprekend zal bij de uitvoering en realisaties van de 3D zoveel mogelijk geprobeerd worden dit in verbondenheid te organiseren.

De missie en visie zijn vertaald in 9 uitgangspunten bij opgroeien in Wassenaar en zijn door de raad als volgt vastgesteld:

1. De cliënt staat centraal
2. Voor de jeugd, hun ouders en andere betrokkenen dient het helder en eenduidig te zijn waar ze met hun ondersteuningsvragen terecht kunnen
3. Er wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de zorgvraag van de cliënt bij de organisatie en inkoop van zorg
4. Lokaal waar het kan en bovenlokaal of regionaal daar waar het moet, of waar dat beter is
5. Aansluiting bij de bestaande lokale ondersteuningsstructuur
6. Het gemeentebestuur ontwikkelt een model voor de toegang tot het ondersteuningsaanbod, op basis van een integrale vraaganalyse, in samenspraak met de partners van het CJG
7. Onder regie van het gemeentebestuur worden de grenzen van de eigen verantwoordelijkheid, in samenspraak met cliënt, door de betrokken zorgaanbieders (waaronder de CJG partners) vastgesteld
8. Efficiënte en effectieve besteding van het beschikbare budget aan ondersteuning en zorg
9. Inzet van vrijwilligers waar het kan en van professionals daar waar het moet, of waar dat beter is

Deze 9 punten zijn de agenda voor het plan van aanpak. Daarnaast is uit gesprekken met de kernpartners en andere betrokkenen (zoals scholen, verenigen en dergelijke) gebleken dat de bekendheid en toegankelijkheid CJG Wassenaar vergroot dient te worden. Dit is als actiepunt 4 opgenomen in het plan van aanpak.

Uitwerking plan van aanpak Doorontwikkeling CJG Wassenaar

Het plan van aanpak wordt opgebouwd aan de hand van 3 actielijnen en een 4e overstijgende actielijn gericht op het vergroten van de bekendheid CJG. Hierbij wordt waar mogelijk voortgebouwd op dat wat er al ligt of wat er in ontwikkeling is. Geduid wordt dan bijvoorbeeld op de ontwikkelingen van de sociale teams en/of jeugd en gezinsteams. Een ontwikkeling die in de komende periode binnen de gemeente haar beslag gaat krijgen en direct zal raken aan de doorontwikkeling CJG. De verwachting is dat de opgedane ervaring en kennis vanuit het CJG ingebracht kan worden in deze grotere ontwikkeling. Immers de beschreven uitgangspunten voor de doorontwikkeling CJG zijn gebaseerd op de kadernota 3D.

Per actie worden er ook aanbevelingen benoemd. De hieronder beschreven acties voor 2014 moeten bezien worden in het licht van alle ontwikkelingen in het bredere sociale domein. De *vraag 'Is het ondersteunend aan de transformatie?'* is een goede toets vraag om te komen tot de juiste inhoud.

De 4 actielijnen:

A. *Van idee naar plan*
B. *Sturing op de doorontwikkeling*
C. *Uitvoering*
D. *Vergroten bekendheid en toegankelijkheid*

A. Van idee naar plan, herijken en doorleven CJG visie en uitgangspunten

Voor de doorontwikkeling CJG Wassenaar is het noodzakelijk om met alle functionarissen die betrokken zijn bij / deel uitmaken van het CJG aan de slag te gaan met de visie en uitgangspunten CJG. Waar staan we voor en waar zijn we van? En wat vraagt dit van een ieder? Als er eensgezindheid is over de visie is de vervolgvraag: hoe gaan we dat dan implementeren en wat zijn de randvoorwaarden voor de transformatie? En als je een gezamenlijke en doorleefde visie op het CJG hebt, wat betekent dit dan voor de gezamenlijkheid in competenties op uitvoerings- en managementniveau?

Onderdeel hiervan is ook de vertaling naar de **pedagogische civil society**. In de eerste maanden van 2014 vinden er gesprekken plaats met sleutelfiguren van vrijwilligers organisaties. Doel van deze gesprekken is om zicht te krijgen op de ideeën en mogelijkheden voor versterking van de pedagogische civil society in Wassenaar. Doel is ook het realiseren van een nauwere verbinding tussen vrijwilligersorganisaties en het CJG. De uitkomsten van deze gesprekken worden meegenomen in de herijking en doorleving van de CJG visie en uitgangspunten.

Een ander punt wat aan de orde dient te komen is de **huidige zorgstructuur** bestaande uit de zorgregisseur, 2 gemeente brede zorgnetwerken en schoolgebonden zorgoverleggen en Zorg Advies Teams (ZAT's) waar een groot aantal organisaties in vertegenwoordigd zijn.
Past deze structuur nog bij de visie en uitgangspunten van het CJG Wassenaar, wordt er gewerkt volgens de nieuwe uitgangspunten, in hoeverre wordt er over ouders en jeugdigen gesproken in plaats van met, of zijn er ook hier veranderingen noodzakelijk?

De samenstelling van de huidige kernpartners van het CJG Wassenaar[3] zal mogelijk ook onderwerp van gesprek zijn. Als je kijkt naar wat we voor ogen hebben met elkaar, hebben we dan nu de juiste kernpartners benoemd of zijn er andere partijen nodig? Wat betekent het om kernpartner te zijn, wat verwachten we van elkaar en waar kunnen we elkaar op aanspreken. Daarnaast zijn er verschillende ketenpartners te benoemen. Wat verwachten wij van ketenpartners en andersom wat kunnen zij van het CJG verwachten? Ook is er aandacht nodig voor de verbinding met het onderwijs en bijvoorbeeld met de schuldhulpverlening.

Aanbevelingen hierop zijn:

- Stel met elkaar vast wie er betrokken zou moeten zijn bij het herijken en doorleven CJG visie en uitgangspunten. Denk hierbij aan een bredere samenstelling dan de huidige kernpartners.
- Betrek ook vrijwilligersorganisaties hierbij. De wijze waarop volgt uit de gesprekken die met vrijwilligersorganisaties gevoerd gaan worden over de versterking van de pedagogische civil society. Geef hun ook een stem. Te denken valt hierbij aan sportverenigingen, scouting, en vluchtelingenwerk.
- Verbeter daar waar nodig en in overleg met de kernpartners de huidige zorgstructuur. Behoud dat wat goed werkt, maar kijk ook wat er versterkt kan worden.

Tijdsplanning: 1e kwartaal 2014

[3] De huidige CJG kernpartners zijn de Schooladviesdienst (SAD), het Maatschappelijk Werk (Kwadraad), de (Stichting) Jeugdgezondheidszorg (JGZ-ZHW) en de Stichting Jeugd en Jongerenwerk Wassenaar (SJW).
Bij de doorontwikkeling van het CJG zouden hier verschuivingen/accentverschillen in kunnen plaatshebben.

B. Sturing op de doorontwikkeling CJG Wassenaar, inzetten op een duidelijke aansturing CJG in de vorm van een CJG manager[4], een stevig MT team en een duidelijke gemeentelijke regie rol

Wassenaar komt vanuit een situatie waarin de aansturing CJG plaatsvond vanuit een stuurgroep CJG en het triangel overleg, waarin vertegenwoordigd waren een beleidsadviseur vanuit de gemeente, een medewerker van de SAD die de frontoffice CJG vertegenwoordigde en een medewerker van Kwadraad die als zorgregisseur de backoffice vertegenwoordigde. Uit gesprekken met betrokken deelnemers is naar voren gekomen dat deze situatie niet optimaal was. In deze gesprekken over de doorontwikkeling CJG is nadrukkelijk het verzoek neergelegd voor een betere aansturing van het CJG, vertaald in:

- Een CJG coördinator / manager / ontwikkelaar.
- Een CJG MT, waarin vertegenwoordigd zijn de gemeente en de managers van de verschillende kernpartners CJG.
- Een duidelijke gemeentelijke regie.

CJG manager
De inhoud van deze nieuwe functie in Wassenaar zal bestaan uit een mix van werkzaamheden waarbij het gaat om aansturing, coördinatie en regie op het CJG als totaal en op het inhoudelijke zorgproces[5]. Daarbij zijn vaardigheden en competenties om een veranderingsproces te managen cruciaal, onder andere op het gebied van het stimuleren van eigen kracht van ouders en hun sociale netwerken, vraaggericht werken, werken volgens 1 Gezin – 1 plan, snel ingrijpen bij (risico op) zware problematiek.

Het CJG MT en de gemeentelijke regie rol
Van de managers van de CJG kernpartners en de gemeente wordt verwacht dat ze een duidelijke ondersteunende, faciliterende en regisserende rol vervullen. Concreet zal er 4 keer per jaar - of zoveel vaker als nodig- overleg plaatsvinden van de managers met de CJG manager en de beleidsmedewerker van de gemeente (het CJG Management Team).

Aanbevelingen hierop zijn:
- Stel een functieprofiel op voor de nieuw aan te stellen CJG manager en stel op basis hiervan ook de functie omvang vast. Om enige betekenis te geven aan deze functie is een aanstelling voor minimaal 16 – 20 uur (verdeeld over 3 dagen) wenselijk.
- Start zo snel als mogelijk de sollicitatieprocedure. Wenselijk is dat deze persoon nauw betrokken wordt bij de start van de gezamenlijke locatie van het CJG in Wassenaar.

Tijdslijn: zo spoedig mogelijk in 2014.

[4] Voor de leesbaarheid hanteren we hier de functie van CJG manager. Even zo goed zou het ook CJG coördinator of CJG ontwikkelaar kunnen zijn.
[5] Uitwerking hierop zal in nauwe samenspraak met de kernpartners plaatsvinden.

C. Uitvoering, het versterken en uitbouwen van het CJG

Om het CJG en de samenwerking van de verschillende CJG kern – en ketenpartners uit te bouwen en te versterken is het advies om dit vorm te geven aan de hand van een ontwikkel – en scholingsplan opgebouwd aan de hand van modules. De inhoud hiervan moet in dialoog met betrokkenen en in co-creatie met de praktijk tot stand komen. Het ontwikkel – en scholingsplan betreft verschillende professionals (van managers tot uitvoerende medewerkers).

Wenselijk is om de CJG manager / coördinator , met indien gewenst ondersteuning van een externe adviseur / trainer de trekker te laten zijn van de totstandkoming van dit ontwikkel- en scholingsplan. Het ontwikkel- en scholingsplan wordt in co-creatie met de betrokken organisaties.

Onderdelen van dit ontwikkel – en scholingsplan zijn bijvoorbeeld:

- Ouders en jeugd betrekken bij de ondersteuningsplannen
- Werken volgens ‘één gezin / huishouden, één plan/ één zorgcoördinator[6]
- Generalistisch werken
- Niet meer volgordelijk werken, maar via parallelle inzet ondersteuning bieden.
- Outreachend werken in Wassenaar
- Betrekken/versterken sociaal netwerk en meer gebruik maken van de eigen kracht en het sociaal netwerk van het gezin
- Oplossingsgericht werken/ versterken eigen kracht
- Intervisie bij oplossingsgericht werken/ versterken eigen kracht
- De huidige producten jeugdhulp *(aanbodgericht)* ombouwen naar doen wat nodig is *(vraaggericht – ontschotten)*

Aanbevelingen hierop zijn:

- Bepaal met elkaar de inhoud, de vorm en de planning van het ontwikkel- en scholingsplan.
- Maak afspraken over tijdstippen en tijdsinzet.

Tijdslijn: start begin 2014 en uitwerken in samenspraak met betrokkenen.

[6] Vanuit het CJG wordt gewerkt volgens de methode “één gezin, één plan (1G1P). Deze methode is bedoeld om de hulp aan gezinnen die met verschillende hulpverleners te maken hebben te verbeteren. In 1G1P werken hulpverleners samen met het gezin als team, onder leiding van één zorgcoördinator. In een gezinsplan worden doelen gesteld en afspraken gemaakt, waarbij de wensen en mogelijkheden van het gezin het belangrijkste onderdeel zijn. Het gezinsplan biedt houvast en overzicht aan gezinsleden, de mensen uit hun netwerk en de betrokken hulp- en dienstverleners.

D. Inzetten op vergroten bekendheid en toegankelijkheid CJG Wassenaar

Een groot succes was het recente CJG symposium op 12 december 2013 'Hoe zorgen we samen voor onze kinderen'. Het symposium is georganiseerd vanuit het CJG en de gemeente Wassenaar. Maar liefst meer dan 70 deelnemers hebben met elkaar een ochtend gesproken, geluisterd en gediscussieerd over het thema van de ochtend. Naast de inhoud was er volop de ruimte om elkaar beter te leren kennen en te netwerken. De reacties nadien zijn zeer positief en zoals sommige deelnemers verwoorden 'Smaakt naar veel meer!' Voortzetting hiervan is wenselijk.

In de eerste helft van 2014 verhuizen 3 van de kernpartners van CJG, namelijk de JGZ-ZHW, Kwadraad en de SAD, naar een gezamenlijke locatie, waarmee een fysiek CJG gerealiseerd wordt. Er wordt tevens voorzien in flex-ruimtes waardoor andere kern – en ketenpartners ook op deze fysieke locatie kunnen werken. Beoogd wordt dat hiermee het CJG voor de inwoners van Wassenaar meer zichtbaar wordt en een vanzelfsprekende plek waar zij terecht kunnen met vragen over opvoeden en opgroeien.
Beoogd wordt ook dat de contacten tussen de CJG kern – en ketenpartners versterkt worden (onder andere) doordat medewerkers elkaar meer vanzelfsprekend tegen komen en doordat het voor partners buiten het CJG meer zichtbaar wordt waar ze terecht kunnen.

Om de bekendheid van het CJG te vergroten is het noodzakelijk om een communicatieplan CJG te maken en uit te voeren.

Het doel van het communicatie offensief is het vergroten en het daarna behouden van de bekendheid van het CJG onder ouders, jeugdigen en professionals. Daarvoor zullen er verschillende communicatie vormen ingezet moeten worden. De nieuwe locatie en de opening hiervan is een uitstekende start van een nader op te stellen communicatie plan voor 2014.

CJG Wassenaar heeft er bij de oprichting voor gekozen om niet het landelijke logo te voeren. Nu we toch aan de slag gaan met het vergroten van de bekendheid en alle materialen moeten aanpassen op het nieuwe adres, lijkt dit een goed moment toch overstappen naar het landelijke logo.
Dit om verschillende redenen:

- het landelijke logo heeft veel meer bekendheid
- de gemeenten Voorschoten en Leidschendam-Voorburg waarmee we straks de meer gespecialiseerde zorg gaan uitvoeren voeren ook het landelijke regio, dit zorgt voor een meer eenduidig beeld en maakt het overzichtelijker voor de burgers
- bijna alle gemeenten in Haaglanden gebruiken ook dit logo. Wanneer onze burgers een afspraak hebben in een van de andere CJG's voor de specialistische zorg zullen ze het logo steeds weer terug zien komen
- het gebruiken van het zelfde logo maakt het ook makkelijker voor de 3 gemeenten om gezamenlijk promotie materiaal een dergelijke te maken hetgeen leidt tot een kostenbesparing

Aanbevelingen hierop zijn:

- Maak samen met de communicatie afdeling van de gemeente een communicatieplan.
- Maak gebruik van de positieve ervaringen vanuit het Symposium op 12 december 2013 en bouw daarop voort. Vanuit verschillende deelnemers is nadrukkelijk het verzoek gedaan voor een minimaal jaarlijkse herhaling hiervan.
- Maak gebruik van logische momenten in het jaar om publiciteit te zoeken; denk bijvoorbeeld aan de landelijke week van de opvoeding.
- Vervang het lokale logo van het CJG door het landelijke logo

Tijdslijn: start zo spoedig mogelijk in 2014 en voortzetting gedurende het hele jaar.

Bijlage I Begroting 2014 doorontwikkeling CJG Wassenaar

Kosten CJG manager[7], 16 uur op detacheringsbasis	€ 33.750,-[8]
Kosten ontwikkel – scholingsplan[9], uitgaande van: - In overleg met betrokkenen in inventariseren van behoefte aan deskundigheidsbevordering en schrijven - Schrijven van professionaliseringsplan - Uitvoeren van scholing, bestaande uit 14 dagdelen[10]	€ 15.000,-
Kosten uitvoering communicatieplan waaronder: - Opening nieuwe locatie - Organiseren van netwerkbijeenkomsten - Kranten, folders - Bijdragen aan week van de opvoeding	€ 10.000,-

Vooruitkijk naar 2015 en verder:
Bij eventuele continuering van de CJG manager kan worden bezien of deze vanaf 2015 uit het budget dat de gemeente gaat krijgen voor de jeugdhulp betaald kan worden. De kosten voor de communicatie en scholing zijn in 2014 op zijn hoogst maar zijn vanaf 2015 fors minder.

[7] Functiebeschrijving is bijgevoegd als bijlage II.
[8] Dit bedrag is gebaseerd op een detacheringsperiode van 9 maanden, ingaande op 1 april 2014, waarbij de kosten voor de detachering per jaar geschat zijn op €45.000
[9] De vorm en inhoud zal later definitief worden gemaakt aan de hand van het professionaliseringsplan.
[10] De genoemde kosten betreffen de inzet van een adviseur / trainer en indien gewenst een acteur. De definitieve berekening van deze kosten kan plaatsvinden na overleg met de organisaties. Uitgangspunt is dat organisaties ook zelf een bijdrage leveren (in geld en/of in inzet uren).

Bijlage II Taak en functieomschrijving CJG manager Wassenaar

Functieprofiel CJG-manager

Taken en verantwoordelijkheden
Algemeen: de CJG manager werkt in opdracht van de gemeente en draagt de gemeentelijke visie en doelstellingen uit. Vanuit deze visie worden de medewerkers van het CJG inhoudelijk gecoacht en aangestuurd. Tevens denkt de CJG manager actief mee met de gemeente in het opstellen en uitvoeren van beleid.

Interne aansturing CJG

- Bewaakt, stimuleert, motiveert en coacht professionals om de doelstellingen, prestatie- en werkafspraken en kernwaarden van het CJG in de praktijk uitdragen.
- Coördineert de CJG-werkzaamheden van het team van CJG-medewerkers en lost stagnatie in de voortgang (samen met de leidinggevende van) de professionals op. Zorgt voor een 'teamgevoel'. Is aanspreekpunt voor medewerkers m.b.t. werkzaamheden voor het CJG.
- Stimuleert en motiveert de medewerkers in het CJG om de doelstellingen van het CJG in onderlinge samenwerking vorm te geven.
- Voorzitter van het CJG MT, met teammanagers van de partners en gemeente.
- Vertaalt voor het CJG relevante landelijke ontwikkelingen naar de praktijk en draagt deze uit naar de medewerker: o.a. op het gebied van het stimuleren van eigen krachten van ouders en hun sociale netwerken, vraaggericht werken, snel ingrijpen bij (risico op) zware problematiek. Bij alle ontwikkelingen is het uitgangspunt de komende transitie jeugdzorg.
- Is de spin in het web van alle partnerorganisaties; kernpartners, lokale voorzieningen, onderwijs, jeugdzorg, veiligheidshuis etc. Stimuleert samenwerking. Weet in het web de nodige verbindingen te leggen en te verknopen. Legt afspraken vast in o.a. protocollen. Spreekt organisaties aan op gemaakte afspraken.
- Draagt bij aan de verdere ontwikkeling en implementatie van een adequate manier van zorgcoördinatie (middels 1 gezin, 1 plan). Draagt bij aan de (door)ontwikkeling van afspraken en protocollen en ziet toe op naleving.
- Monitort de processen rond coördinatie van zorg. Bewaakt dat er een aanspreekpunt is voor het gezin, een zorgcoördinator op het juiste niveau en het integraal gezinsplan.

Rolverdeling CJG manager en beleidsmedewerker

- Werkt in een tandem samen met de beleidsmedewerker; geeft input voor beleid en vertaalt beleid naar uitvoering.
- Rapporteert schriftelijk per half jaar aan de beleidsmedewerker over uitgevoerde activiteiten.
- Stelt een jaarplan op.
- Denkt actief mee in de ontwikkeling van tools naar de transitie van de jeugdzorg; zoals de verwijsindex, het werken met gebiedsgebonden en / of jeugdteams en het uitvoeren van pilots.