

**Deloitte.**



Ministerie van Volksgezondheid,  
Welzijn en Sport

NOVEMBER, 2020

# Onderzoeksrapportage

Onderzoek naar de toepassing van toekomstgericht  
werken en informeel mentorschap

Herziene versie



# Beste lezer,

Bij de start van het Actieprogramma 'Zorg voor de Jeugd' hebben partijen afgesproken te zorgen dat: *"Vanaf 2020 iedere jongere die zorg krijgt, een instelling verlaat, dan wel in een pleeggezin woont merkbaar beter is voorbereid op de overgang naar volwassenheid, met afspraken op maat."*

Deze afspraken op maat hebben betrekking op de zogenaamde BIG 5 domeinen (Support, Wonen, Werk & School, Zorg en Inkomen) en worden omschreven als toekomstgericht werken. Bij de start van het Actieprogramma werd ook de ambitie neergelegd dat jongeren die de jeugdzorg verlaten, omdat ze 18 worden, een Toekomstplan zouden hebben; het plan waarin de afspraken op maat zijn opgeschreven.

Uit de 'Pilot Toekomstgericht Werken' werd duidelijk dat het belangrijk is dat de jongere goed wordt ondersteund bij zijn of haar doelen en dromen om een realistische toekomst te kunnen opbouwen. Uit de pilot kwam naar voren dat ondersteuning bij de BIG 5 (support, wonen, werk & school, zorg en inkomen) in ieder geval nodig is. Het opstellen van een plan daartoe lijkt daarbij vooral een middel, geen uitgangspunt. In de praktijk krijgen verschillende manieren van toekomst gericht werken concreet vorm, een deel daarvan ook zonder toekomstplan.

Deloitte heeft een onderzoek uitgevoerd onder instellingen en gemeenten naar de toepassing van toekomstgericht werken, waarin specifiek is ingezoomd op de inzet van informele mentoren.

Het onderzoek schetst een beeld van de mate waarin en wijze waarop toekomstgericht werken en informeel mentorschap worden toegepast en is kwantitatief ingestoken. Wel was er de mogelijkheid voor respondenten om een beknopte kwalitatieve toelichting te geven. Er hebben geen verdiepende interviews plaatsgevonden.

Het deel over toekomstgericht werken kent vier dimensies: de intentie en inhoud van toekomstgericht werken, de samenwerking en regie bij het werken met een (toekomst)plan, de organisatie van de overgang naar 18 jaar en de sturing op toekomstgericht werken vanuit gemeenten.

De informele mentor komt uit het informele netwerk van de jongere. Informele mentoren kunnen op verschillende momenten, met verschillende doelstellingen en rollen worden ingezet. Voor het thema 'informeel mentorschap' is gekeken naar de praktijk en sturing, lees: de mate waarin en wijze waarop informeel mentorschap wordt toegepast door instellingen en de mate waarin en wijze waarop gemeenten sturen op de toepassing van informeel mentorschap.

In dit document worden de onderzoeksresultaten van het onderzoek naar toekomstgericht werken en informeel mentorschap gepresenteerd. Deze zijn gebaseerd op vragenlijsten aan gemeenten en instellingen. Na een samenvatting worden de cijfers per onderwerp toegelicht. Deze worden geïllustreerd met quotes van respondenten. Als wordt gesproken over 'gemeenten en instellingen' worden hiermee de gemeenten en instellingen bedoeld die hebben bijgedragen aan het onderzoek. Onze dank gaat uit naar de respondenten. Deze hebben het mogelijk gemaakt meer zicht te krijgen op de toepassing van toekomstgericht werken en informeel mentorschap.

**Maurice Fransen**  
Partner  
Deloitte  
[MFransen@deloitte.nl](mailto:MFransen@deloitte.nl)

**Menno ter Wal**  
Senior Manager  
Deloitte  
[MterWal@deloitte.com](mailto:MterWal@deloitte.com)

**Kim Broeders**  
Manager  
Deloitte  
[KBroeders@deloitte.com](mailto:KBroeders@deloitte.com)

**Denise Kroon**  
Consultant  
Deloitte  
[DKroon@deloitte.com](mailto:DKroon@deloitte.com)

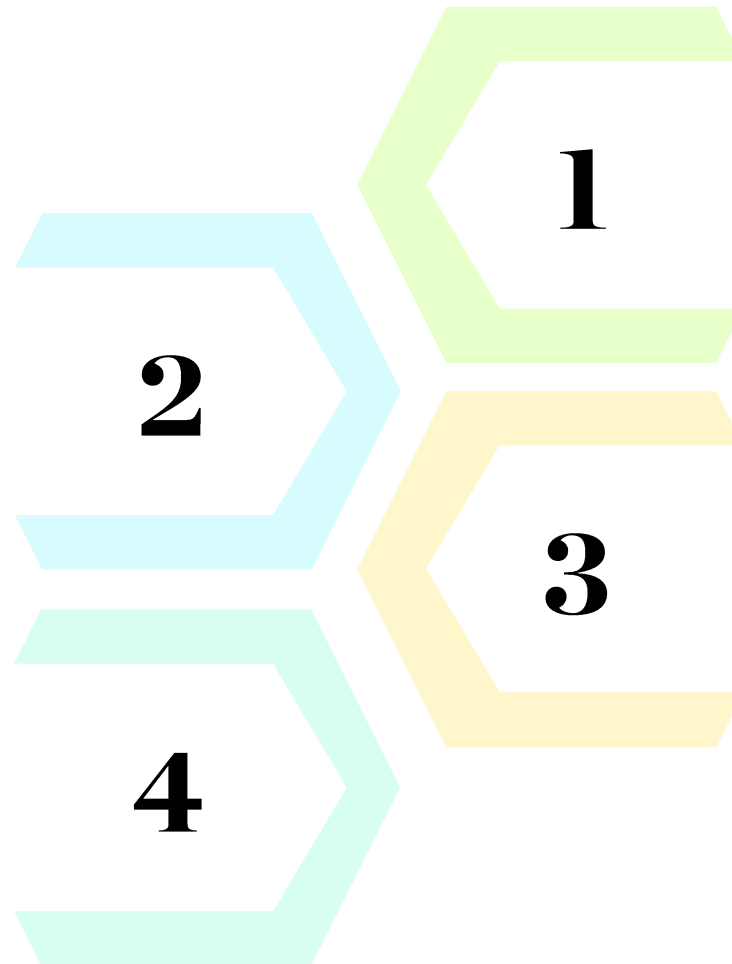
# Inhoud

## Toekomstgericht werken

Intentie en inhoud  
Regie en samenwerking  
Overgang 18 jaar  
Sturing

## Bijlagen

Kenmerken respondenten  
Toekomstgericht werken  
Toekomstgericht werken instellingen  
Toekomstgericht werken gemeenten  
Informele mentoren instellingen  
Informele mentoren gemeenten




## Samenvatting

Toekomstgericht werken  
Informeel mentorschap

## Informeel Mentorschap

Praktijk  
Sturing



1.

---

# Samenvatting

# Verskil plan en praktijk toekomstgericht werken

## In welke mate en op welke wijze wordt toekomstgericht werken toegepast?

De meeste instellingen die hebben deelgenomen aan het onderzoek geven aan toekomst gericht te werken. In de uitvoering lopen instellingen en gemeenten echter tegen belemmeringen aan. De samenwerking die nodig is om aan alle Big 5 domeinen te werken wordt soms belemmerd doordat organisaties aan eigen werkwijzen en protocollen vasthouden. Er bestaan onder respondenten twijfels over invulling van toekomstgericht werken, wanneer er te veel gekeken wordt naar het 'toekomst klaar' maken van de jongeren, terwijl de basis (o.a. relatie met eigen gezin / netwerk) nog niet op orde is. Bij gemeenten zijn er verbetermogelijkheden ten aanzien van het in te praktijk toetsen van de toepassing van toekomstgericht werken. Dit gebeurt nu vooral aan de voorkant bij de inkoop. Uit de reacties van respondenten blijkt dat er zorgen bestaan over de overgang van jeugd- naar volwassenenzorg. Terwijl instellingen aangeven zich vooral te richten op School & Werk, Zorg en Support geven deze ook aan dat er een grote hulpvraag bestaat ten aanzien van het vinden van geschikte woningen voor jongvolwassenen.

### Intentie en inhoud

#### Instellingen willen toekomstgericht werken

De meeste instellingen uit het onderzoek geven aan dat zij toekomstgericht werken. Hierbij wordt voornamelijk stilgestaan bij de domeinen School & Werk, Zorg en Support. Indien de ontwikkelleeftijd van de jongere het toelaat, wordt er bij binnenkomst gestart met toekomstgericht werken of zodra de jongere 16 wordt.

### Regie en samenwerking

#### Verschillende beelden over regierol jongeren

De instellingen en gemeenten uit het onderzoek hebben verschillende opvattingen over wie een regierol heeft bij het opstellen van een toekomstplan. Wel hebben de instellingen en gemeenten een eenduidig beeld over wie de samenwerkingspartners zijn bij de uitvoering van het plan. De samenwerking die nodig is om aan alle Big 5 domeinen te werken wordt in de praktijk belemmerd doordat organisaties vasthouden aan eigen protocollen en werkwijzen.

### Overgang 18 jaar

#### Jeugdzorgaanbieder blijft in beeld na 18<sup>e</sup> jaar

Gemeenten voelen verantwoordelijkheid voor het ondersteunen van jongeren op de Big 5 domeinen. Respondenten geven aan dat de overgang van jeugd- naar volwassenenzorg een grote stap is en dat Wmo en Wlz niet altijd goed aansluiten. De jeugdzorg-aanbieder blijft doorgaans wel in beeld. De wijze waarop de overdracht wordt vormgegeven vraagt om nader onderzoek. Aanvullend wordt het vinden van huisvesting door respondenten als uitdaging genoemd.

### Sturing

#### Sturen via de inkoop, maar niet in de praktijk

De meeste gemeenten uit het onderzoek proberen via de inkoop te sturen op de toepassing van toekomstgericht werken. Dit geeft nog geen garantie op doorlopende ondersteuning van jongeren die 18 jaar worden. Daarnaast wordt de feitelijke toepassing van toekomst gericht werken door gemeenten in de praktijk niet altijd getoetst.

# Informele mentoren worden nog weinig ingezet

## In welke mate en op welke wijze worden informele mentoren ingezet en wordt hierop gestuurd?

Het grootste deel van de instellingen die hebben deelgenomen aan het onderzoek maken geen gebruik van informele mentoren. Dit terwijl de meeste gemeenten wel aangeven hier afspraken over te maken. Instellingen stellen dat jongeren vaak zelf geen behoefte hebben aan een informele mentor, dat het instrument de instellingen onbekend is of dat instellingen nog bezig zijn met de implementatie hiervan. Daarnaast is het voor veel hulpverleners niet vanzelfsprekend om 'niet-professionals' bij de trajecten te betrekken. Echter, als er een informele mentor in beeld is, wordt deze door de meeste hulpverleners ook ingezet. Informele mentoren worden o.a. ingezet om het informele netwerk te versterken, jongeren te begeleiden naar volwassenheid en als vertrouwenspersoon voor de jongeren.

### Praktijk

#### Informele mentoren worden weinig ingezet

Het grootste deel van de instellingen uit het onderzoek geeft aan geen informele mentoren in te zetten. Dit komt omdat het instrument ze niet bekend is, het niet passend is voor de doelgroep (L)VB of omdat jongeren er geen behoefte aan hebben. Als er een informele mentor is, wordt deze wel actief ingezet.

### Sturing

#### Veel gemeenten maken afspraken over informele mentoren

De meeste gemeenten maken in contracten afspraken over de inzet van informele mentoren bij uithuisgeplaatste jongeren. Afwijkingen van deze contractafspraken, of de gevallen waarin deze afspraken niet worden gemaakt, hebben voornamelijk te maken met een tekort aan mentoren.



2.

---

# Toekomstgericht werken

# Instellingen willen toekomstgericht werken

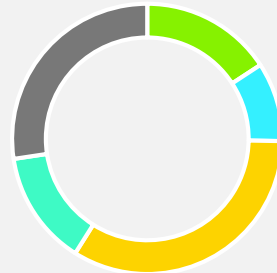
De meeste instellingen uit het onderzoek geven aan dat zij toekomstgericht werken. Hierbij wordt voornamelijk stilgestaan bij de domeinen School & Werk, Zorg en Support. Indien de ontwikkelleeftijd van de jongere het toelaat, wordt er bij binnenkomst gestart met toekomstgericht werken of zodra de jongere 16 wordt.

## Toepassing

- 49** van de 53 instellingen die de enquête hebben ingevuld, geven aan dat zij toekomstgericht werken. Twee van deze instellingen hebben aangegeven dat zij niet bekend zijn met de term 'toekomst gericht werken', maar dat zij wel bezig zijn met de voorbereidingen op het 18<sup>e</sup> levensjaar.
- 4** van de 53 instellingen die de enquête hebben ingevuld, geven aan dat zij niet toekomstgericht werken. Dit komt o.a. doordat hier geen afspraken over zijn gemaakt met de gemeente.

## Leeftijd

**12** van de 44 instellingen starten met toekomstgericht werken vanaf het moment dat de jongere in zorg komt.



12 / 44 Bij binnenkomst

7 / 44 Vanaf 13 jaar

4 / 44 Vanaf 15 jaar

15 / 44 Vanaf 16 jaar

6 / 44 Vanaf 17 jaar

*"De ontwikkelleeftijd van jongeren in (L)VB is leidend t.o.v. de werkelijke leeftijd"*

*"Het perspectief moet altijd centraal staan, elke leeftijd vraagt om een ander perspectief"*

## Big 5 inhoud

**30** van de 47 instellingen betrekken de gehele Big 5 in het toekomstgericht werken.

**School & Werk** komt bij 43 van de 47 instellingen aan bod wanneer zij toekomstgericht werken

**Zorg** komt bij 41 van de 47 instellingen aan bod wanneer zij toekomstgericht werken

**Support** komt bij 39 van de 47 instellingen aan bod wanneer zij toekomstgericht werken

**Wonen** komt bij 36 van de 47 instellingen aan bod wanneer zij toekomstgericht werken

**Inkomen** komt bij 35 van de 47 instellingen aan bod wanneer zij toekomstgericht werken

*"Schulden, verslaving, straffen en seksualiteit zijn specifieke onderwerpen die aandacht krijgen"*

*"Relatieherstel met ouders en familie is cruciaal"*



# Verschillende beelden over regierol jongeren

De instellingen en gemeenten uit het onderzoek hebben verschillende opvattingen over wie een regierol heeft bij het opstellen van een toekomstplan. Wel hebben de instellingen en gemeenten een eenduidig beeld over wie de samenwerkingspartners zijn bij de uitvoering van het plan. De samenwerking die nodig is om aan alle Big 5 domeinen te werken wordt in de praktijk belemmerd doordat organisaties vasthouden aan eigen protocollen en werkwijzen.

## Regie opstellen

Op de vraag 'wie heeft de regie bij het opstellen van het plan omtrent toekomstgericht werken?' komt naar voren dat bij 41 van de 47 instellingen de jongere zelf een regierol heeft. Dit gaat vaak gepaard met een regierol voor de ouders (25/47) of vertegenwoordigers (19/47) en de jeugdzorgaanbieder (17/47).

De gemeenten laten deels een ander beeld zien. Zo stellen 15 van de 25 gemeenten dat de jongere zelf een regierol heeft (60% t.o.v. 87% bij instellingen). Echter, geven alle 25 de gemeenten aan dat ouders of vertegenwoordigers geen regierol hebben. Daarentegen stellen gemeenten wel dat jeugdzorgaanbieders (12/25), wijkteams (10/25) en jeugdteams (8/25) een regierol hebben bij het opstellen van het plan omtrent toekomstgericht werken.

Het verschil in visie tussen instellingen en gemeenten op het al dan niet hebben van een regierol is opvallend. Verklaringen komen uit dit onderzoek niet naar voren en vragen om vervolgonderzoek.

## Samenwerkingspartners

Instellingen en gemeenten geven een eenduidig beeld over de samenwerkingspartners bij het uitvoeren van het (toekomst)plan. De onderstaande partijen worden door de meeste instellingen als één van de samenwerkingspartners genoemd:

**Onderwijsinstellingen** 30 van de 47 instellingen

**Wijkteam** 28 van de 47 instellingen

**Jeugdzorgaanbieder** 23 van de 47 instellingen

**WMO-loket** 21 van de 47 instellingen

**Jeugdteam** 20 van de 47 instellingen

De onderstaande partijen worden door de meeste gemeenten genoemd als één van de samenwerkingspartners:

**Wijkteam** 16 van de 25 gemeenten

**Jeugdzorgaanbieder** 14 van de 25 gemeenten

**Sociale dienst** 12 van de 25 gemeenten

**WMO-loket** 12 van de 25 gemeenten

**Jeugdteam** 11 van de 25 gemeenten

## Uitvoering in de praktijk

Uit de kwalitatieve toelichtingen komen de onderstaande beelden naar boven over de praktijk.

*"Leeftijd van de jongere bepaalt de mate van regie die de jongere heeft. Het is aan de hulpverlener om de zelfregie te faciliteren."*

*"In diverse contracten/samenwerkingsovereenkomsten is dit afgesproken, maar in de praktijk gebeurt het niet altijd en wordt er ook onvoldoende op gestuurd."*

*"Iedere instantie reageert vanuit eigen protocollen en regels. Als de jongere het toekomstplan heeft opgesteld is er maatwerk nodig. De verschillende instanties leveren geen maatwerk, want er wordt niet of onvoldoende samengewerkt"*

*"Ouders leveren een belangrijke bijdrage. Daarnaast werken we veel samen met het bedrijfsleven. Het lukt ons namelijk niet om geld te krijgen vanuit Wmo en Participatie."*

*"In samenwerking volgen wij de richtlijnen van het NJI"*

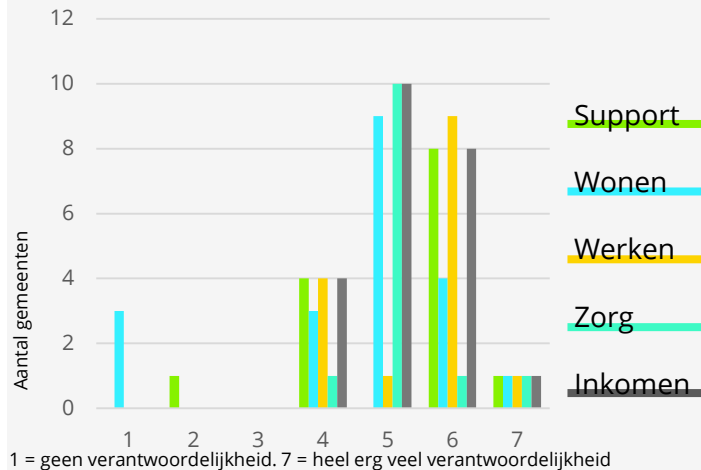
# Jeugdzorgaanbieder blijft in beeld na 18e jaar

Gemeenten voelen verantwoordelijkheid voor het ondersteunen van jongeren op de Big 5 domeinen. Respondenten geven aan dat de overgang van jeugd- naar volwassenenzorg een grote stap is en dat Wmo en Wlz niet altijd goed aansluiten. De jeugdzorgaanbieder blijft doorgaans wel in beeld. De wijze waarop de overdracht wordt vormgegeven vraagt om nader onderzoek. Aanvullend wordt het vinden van huisvesting door respondenten als uitdaging genoemd.

## Verantwoordelijkheid gemeente na 18 jaar

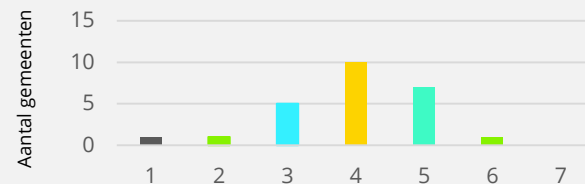
21

van de 25 gemeenten geven aan dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het ondersteunen van jongeren na hun 18<sup>e</sup> levensjaar op alle Big 5 domeinen. 3 van de andere 4 gemeenten geven aan zich met name op het domein Wonen te richten vanwege de beperkte beschikbaarheid van geschikte woningen voor jongeren en jongvolwassenen.



## Jeugdzorgaanbieder in beeld na 18 jaar

De jeugdzorgaanbieder is volgens 18 van de 25 gemeenten betrokken na de overdracht van een jongere die 18 geworden is. Of dit komt door dat jeugdzorgaanbieders ook de volwassenenzorg leveren is niet bekend. Het onderzoek geeft geen uitsluitsel over de duur en omstandigheden van de betrokkenheid en de wijze waarop de overdracht naar vervolgaanbod wordt vormgegeven. Hiervoor is aanvullend onderzoek nodig. 7 van de 25 gemeenten geven aan dat na de overdracht de jeugdzorgaanbieder niet meer in beeld is.



*"Zorgwekkend, meerdere gevallen van 20 jarige alleenstaande moeders met 20.000 euro schuld, geen woning en geen startkwalificatie. Zij geven aan een gebrek aan begeleiding te hebben gehad nadat ze 18 werden"*

*"Afhankelijk van contractering en persoonlijke situatie"*

## Awareness overgang 18 jaar

Gemeenten gebruiken doorgaans vier middelen om extra in te zetten op het ondersteunen van jongeren met residentiële jeugdzorg die 18 jaar worden:

- Samenwerkingsafspraken** 14/25 gemeenten
- Project opgestart** 11/25 gemeenten
- Politieke aandacht** 7/25 gemeenten
- Langer in jeugdzorg voorziening** 7/25 gemeenten

*"Een speciale overlegstructuur met o.a. Wmo aanbieders is opgestart. Ook in gesprek met woningcorporaties"*

*"Mogelijkheden voor arrangementen worden verkend"*

*"Consulent 16-27 kijkt tijdig mee en adviseert zowel aanbieders als jeugdigen"*

*"18- 18+ convenant met veel partijen"*

# Sturen op inkoop, maar niet in de praktijk

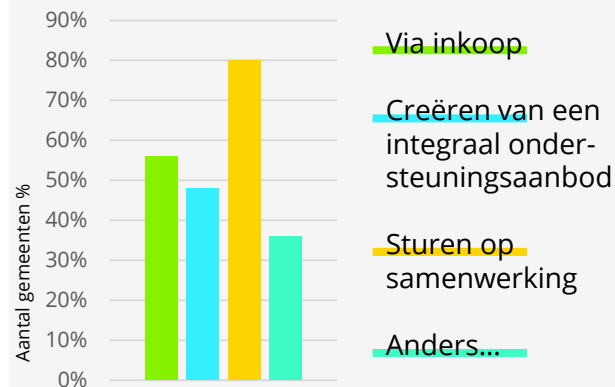
De meeste gemeenten uit het onderzoek proberen via de inkoop te sturen op de toepassing van toekomstgericht werken. Dit geeft nog geen garantie op doorlopende ondersteuning van jongeren die 18 worden. Daarnaast wordt de feitelijke toepassing van toekomst gericht werken door gemeenten in de praktijk niet altijd getoetst.

## Sturing door gemeenten

20

van de 25 gemeenten geven aan dat zij sturen op het toepassen van toekomstgericht werken door o.a. te sturen op samenwerking (meerdere mogelijkheden zijn mogelijk).

Gemeenten die aangeven dit nog niet specifiek te doen (2 van de 25) geven aan dat ze wel bezig zijn met het opzetten hiervan.



*"Initiëren van het project toekomstplannen voor jongvolwassenen"*

*"Nog in ontwikkeling"*

*"Praktijk is weerbarstig"*

*"Maken van toekomstplannen onderdeel van contract, wordt verder niet direct op gestuurd"*

*"Inkoop jeugd is provinciaal geregeld"*

## Controle inzet toekomstplannen

14 van de 25 gemeenten controleren of er toekomstgericht wordt gewerkt.

Gebruikte controle methodieken (N=5):

**Contractmanagement** 11 van de 14 gemeenten

**Plannen worden gedeeld met de gemeenten** 5 van de 14 gemeenten

**Middels verantwoordingsrapportages** 1 van de 14 gemeenten

**Registratie in systemen** 1 van de 14 gemeenten



3.

---

# Informe mentoren

# Informele mentoren worden weinig ingezet

Het grootste deel van de instellingen geeft aan dat zij geen gebruik maken van informele mentoren. Dit komt onder andere omdat het instrument ze niet bekend is, het niet passend is voor de doelgroep (L)VB of omdat jongeren er geen behoefte aan hebben. Als er een informele mentor is, wordt deze wel actief ingezet.

## Toepassing

**19** van de 55 instellingen geeft aan gebruik te maken van informele mentoren. De instellingen die hebben aangegeven hier geen gebruik van te maken, hebben hier meerdere redenen voor gegeven:

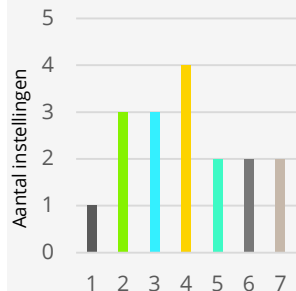
**Jongeren geen behoefte** 6 van de 36 instellingen

**Onvoldoende mentoren** 2 van de 36 instellingen

**Instrument niet bekend** 15 van de 36 instellingen

**Anders** 18 van de 36 Instellingen

- Hulpvraag komt niet voor
- Niet passend voor de doelgroep
- Nog in ontwikkelfase
- Geloven in een netwerk en niet in een mentor

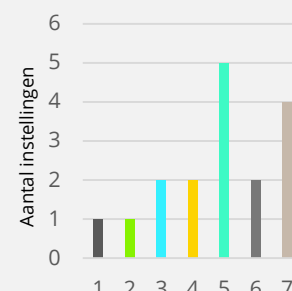


De diagram laat zien dat de mate waarin instellingen actief op zoek zijn naar informele mentoren wisselt  
1 = heel beperkt  
7 = heel erg actief

## Doel

Informele mentoren worden ingezet om:

- het informeel netwerk te versterken;
- jongeren te begeleiden naar volwassenheid;
- de pedagogische context van jongeren te versterken;
- de geïndiceerde zorg af te bouwen;
- een vertrouwenspersoon te hebben en
- informele kennis toe te voegen aan de formele kennis van professional.



De diagram laat zien dat de rol van de informele mentor duidelijk is voor meeste hulpverleners  
1 = heel beperkt  
7 = heel erg actief

## Uitdagingen

Uit de kwalitatieve toelichtingen komen de onderstaande uitdagingen naar voren:

*“Grootste uitdaging is de jongere overtuigen van meerwaarde informele mentor”*

*“Het blijft maatwerk, een standaard vorm werkt niet waardoor er niet altijd gezocht wordt naar een informele mentor”*

*“Bewustwording bij professional. Zit niet vanzelfsprekend in het DNA van hulpverleners om informele mentoren te betrekken”*

*“Informele mentoren zien zichzelf niet altijd als officiële informele mentor”*

*“Privacy en de wens van de jongeren zijn bepalend voor de mate en mogelijkheden om de informele mentor te betrekken”*

*“Doorzettingsvermogen en standvastigheid in het zoeken naar een geschikte mentor is noodzakelijk”*

# Gemeenten maken afspraken over mentorschap

De meeste gemeenten maken in contracten afspraken over de inzet van informele mentoren bij uithuisgeplaatste jongeren. Afwijkingen van deze contractafspraken, of de gevallen waarin deze afspraken niet worden gemaakt, hebben voornamelijk te maken met een tekort aan mentoren.

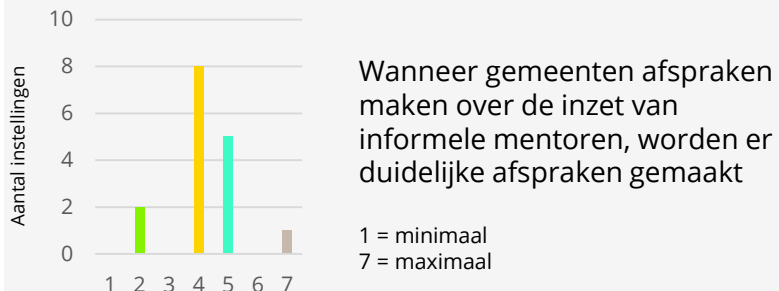
## Afspraken

**16** van de 25 gemeenten maken afspraken over de inzet van informele mentoren bij uithuisgeplaatste jongeren.

Uit het onderzoek komen 3 redenen vaker terug waarom gemeenten geen afspraken maken met instellingen over de inzet van informele mentoren bij uithuisgeplaatste jongeren:

- Het instrument is gemeenten onbekend
- Er zijn onvoldoende mentoren beschikbaar
- De wijze waarop het instrument in de praktijk kan worden toegepast is nog in ontwikkeling

Striktheid gemaakte afspraken (N=16).





4.

---

# Bijlagen



## Verantwoording

Operationalisatie en steekproef



# Bouwstenen antwoordformulering

Om antwoord te geven op de twee hoofdvragen zijn de onderwerpen 'toekomstgericht werken' en 'informeel mentorschap' in het onderzoek en de vragenlijsten uitgewerkt in thema's. Deze worden in het onderstaande overzicht nader toegelicht.

Hoofd onderwerpen	Toekomstgericht werken <b>In welke mate en op welke wijze wordt toekomstgericht werken toegepast?</b>				Informeel mentorschap <b>In welke mate en op welke wijze worden informele mentoren ingezet en wordt hierop gestuurd?</b>	
Thema's	Intentie en inhoud	Regie en samenwerking	Overgang 18 jaar	Sturing	Praktijk	Sturing
Partijen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instellingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeenten</li> <li>• Instellingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeenten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instellingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeenten</li> </ul>
Inhoud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toepassing</li> <li>• Leeftijd</li> <li>• Big 5 inhoud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regie opstellen</li> <li>• Regie realisatie</li> <li>• Samenwerkingspartners</li> <li>• Samenwerken in de praktijk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwoordingsgemeente big 5 na 18 jaar</li> <li>• Jeugdzorgaanbieder in beeld na 18 jaar</li> <li>• Awareness overgang 18 jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opties sturing</li> <li>• Controle mogelijkheden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toepassing</li> <li>• Doel</li> <li>• Uitdagingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkoop afspraken</li> </ul>

# Respons instellingen

## Respons enquête

**47** instellingen hebben de vragen rondom toekomstgericht werken volledig ingevuld.

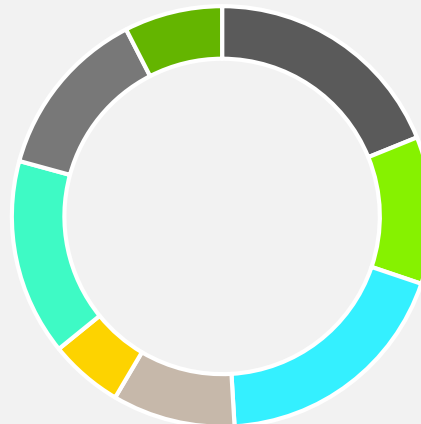
**55** instellingen hebben de vragen rondom informele mentoren volledig ingevuld.

## Verspreiding enquête

Het Ministerie van VWS heeft de enquête bij de onderstaande organisaties uitgezet met het verzoek om deze te verspreiden bij hun achterban:

- VGN (Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland)
- VOBC (Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra)
- KJP (Kenniscentrum Kinder- en Jeugdpsychiatrie)
- Nederlandse GGZ (Geestelijke Gezondheidszorg Nederland)
- Jeugdzorg Nederland

## Functie respondenten



19% Beleidsmedewerker

11% Coördinator

19% Hulpverlener

9% Manager

6% Teammanager

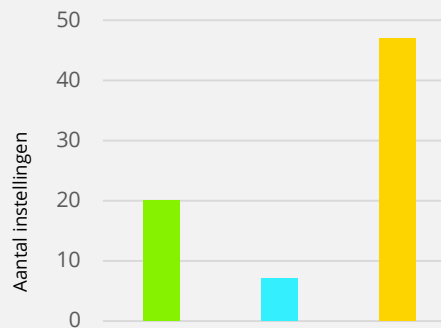
13% Gedragsdeskundige

8% Bestuurder

15% Overig

## Zorg aanbod respondenten

Meerdere antwoorden mogelijk



Pleegzorg

Gesloten jeugdzorg

Residentiële jeugdzorg of andere vormen van langdurige zorg

# Respons gemeenten

## Respons enquête

**25** gemeenten hebben de vragen rondom toekomstgericht werken volledig ingevuld.

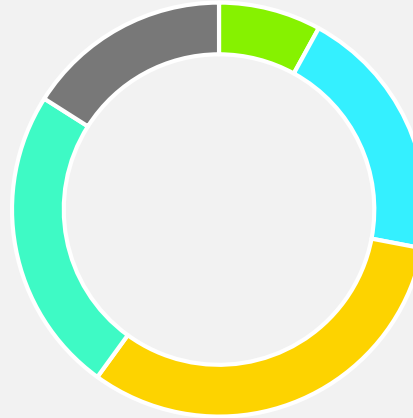
**25** gemeenten hebben de vragen rondom informele mentoren volledig ingevuld.

## Verspreiding enquête

Het ministerie van VWS heeft de enquête bij de onderstaande organisatie uitgezet met het verzoek om deze te verspreiden bij hun achterban:

- VNG (Vereniging van Nederlandse Gemeenten)

## Grootte gemeenten uit onderzoek



2 gemeenten <25.000 inwoners

5 gemeenten 25.000 – 50.000 inwoners

8 gemeenten 50.000 – 100.000 inwoners

6 gemeenten 100.000 – 300.000 inwoners

4 gemeenten >300.000 inwoners



## **Toekomstgericht werken**

Uitkomsten enquête instellingen

# Toekomstgericht werken

Wordt in uw organisatie gebruik gemaakt van toekomstgericht werken? (N=53)

Antwoord	Absoluut	Procentueel
Ja	47	89%
Nee	6	11%

# Onderwerpen toekomstgericht werken

Welke onderwerpen komen aan bod in het toekomstgericht werken? Meerdere antwoorden mogelijk (N=47)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
Hele big 5	30	64%
Support	39	83%
Wonen	36	77%
School & Werk	43	91%
Inkomen	35	74%
Zorg	41	87%

## Toelichting

- Optioneel. Toelichting op de vraag "Welke onderwerpen komen aan bod in het toekomstgericht werken?"
- wonen-gezondheid-school-werk-vrije tijdsbesteding- financiën
- Doordat we met jongeren behandelingsgericht en daarmee toekomstgericht werken, komen alle levensdomeinen die nodig zijn om zelfstandig en zelfredzaam te kunnen leven aan bod."
- We hebben een sterke focus op het gewone leven. - onderwijs, werk, hobby's, bijbaantjes en vakantiebaantjes etc.- gezonde relaties en gezonde seksualiteit- zwangerschap en kinderen (veel - soms hele jonge - meiden hebben als toekomstdroom 'een kindje voor zichzelf, on iets voor zichzelf te hebben'. Wij proberen dit toekomstperspectief om te buigen naar ambities wat betreft school, werk, hobby's etc.
- We proberen de jongeren te helpen met hun perspectief op alle fronten. Echter is het vaak zo dat de jeugdigen die bij ons wonen niet op hun 18de op zichzelf kunnen en hun woon/inkomen/school/werk op orde hebben. zij stromen vaak door naar een woonvorm waarin ze nog begeleiding krijgen om nog zelfstandiger te worden en van daaruit pas naar zelfstandigheid. Daardoor zijn alle punten wel aanwezig in het perspectief maar kunnen niet altijd maximaal benut/uitgewerkt worden.
- Traject woonbegeleiding in de laatste fase waarbij terug naar huis geen optie is.
- Eigen regie en gezamenlijke besluitvorming. Alleen doen wat nodig is en waar om gevraagd wordt. Ook als de context moeilijk of ingewikkeld is.
- Veel jeugdigen hebben ingrijpende jeugdervaringen opgedaan en vaak geldt dat ook voor hun ouders. Door systemisch en traumasensitief te werken willen we jeugd en ouder(s) de regie weer kunnen laten nemen (verbinding, veiligheid en regulatie).
- Met name het perspectief van de jongere en hoe zoveel mogelijk aan te sluiten bij zijn /haar eigen netwerk .Overzichtelijke doelen, samenwerking met alle instanties die betrokken zijn bij de jongere.
- Wij werken veel vanuit samenwerking met andere/collega organisaties. Wij werken tevens vanuit het gedachtengoed 'positieve gezondheid' Daarnaast werken wij met een integrale aanpak 'één gezin, één plan'.
- Bij het begeleiden van 18-18+ jongeren zijn bovenstaande punten de speerpunten waar we aan werken. Daarnaast ook: schulden, verslavingen, straffen, enz.
- Wij zijn een organisatie voor mensen met een verstandelijke beperking. Je kunt er wonen, werken, dagbesteding, behandeling en begeleiding ontvangen. Ook is ondersteuning in de thuissituatie mogelijk. Dit in de vorm van begeleiding of behandeling. Wanneer een cliënt of zijn ouder/verzorger vragen heeft op allerlei levensgebieden wordt er samen met een medewerker(s) gezocht naar een passend antwoord.

# Leeftijd start toekomstgericht werken (1/3)

Vanaf welke leeftijd wordt gestart met het toekomstgericht werken? (N=44)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
13	7	15%
14	0	0%
15	4	9%
16	15	32%
17	6	13%
18	0	0%
Anders namelijk	12	26%

## Anders namelijk:

- Vanaf welke leeftijd wordt gestart met het toekomstgericht werken? - Anders namelijk...
- Bij ons wonen jongeren van 18-27
- Afhankelijk van hun ontwikkelingsleeftijd
- Bij binnenkomst is het perspectief al leidend
- Zodra ze in zorg komen
- Het gaat om werken aan (sociaal, maatschappelijk en economisch) perspectief, daar werk je bij alle leeftijden aan.
- Afhankelijk van niveau van de jongeren en de mate van de beperking, dan wel de wensen van uit het netwerk (Onze organisatie biedt ondersteuning aan jongeren met een verstandelijke beperking, eventueel in combinatie met andere problematiek)
- Zodra het in de ontwikkeling van een kind/jongeren past. Bij de groep (L)VB varieert dit sterk.
- Afhankelijk van het toekomstig woonperspectief, veelal v.a. 16
- Op alle leeftijden kan er toekomstgericht gewerkt worden.
- Gezien de populatie VB/LVB is dit zeer wisselend. soms pas na 18 jaar soms vanaf 15 jaar.
- Vanaf elke leeftijd dat de jongere bij ons komt.
- Levenslang, maar zeker vanaf begin puberteit.
- Continu.

# Leeftijd start toekomstgericht werken (2/3)

Vanaf welke leeftijd wordt gestart met het toekomstgericht werken? (N=44)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
13	7	15%
14	0	0%
15	4	9%
16	15	32%
17	6	13%
18	0	0%
Anders namelijk	12	26%

## Toelichting

- Eigenlijk werk je met elke leeftijd toekomstgericht. Wat is perspectief ná behandeling? Wat is er voor nodig om daar te komen? Dit is niet direct gebonden aan leeftijd maar wordt met de jongere én zijn netwerk besproken, al bij aanvang van behandeling. De definitie toekomstgericht werken is mijns inziens heel bepalend voor hoe je deze enquête vragen invult.
- Aangezien wij cliënten begeleiden met een verstandelijke beperking kan toekomst gericht werken passend bij hun niveau van functioneren en ontwikkelingsleeftijd op verschillende momenten worden opgestart.
- We bieden intensieve behandeling maar leggen ook een sterke nadruk op de normale ontwikkeling. Daarmee werken we toekomstgericht bij ieder kind en iedere leeftijd. Als een kind van 13 afhaakt op school c.q. niet meer naar school gaat, dan verknalt het zijn/haar toekomst. Tegelijkertijd zetten we ook in op onderwijs bij cliënten van 18 jaar en ouder. Vaak krijg je geen derde, vierde of vijfde kans. Het risico is groot dat als zij het bij ons niet redden (diploma) dat ze levenslang afhankelijk worden van een uitkering."
- Zo vroeg mogelijk wordt gestart met het perspectief en het kijken naar de toekomst. Wat na het behalen van de volwassen leeftijd. De meeste van onze jeugdigen zijn zo beschadigd dat er voor hun 15de levensjaar geen ruimte is om hier gericht mee aan het werk te gaan. Mocht deze ruimte er wel zijn dan wordt deze opgepakt
- Soms ook vanaf 15 ligt aan de jongere
- Vanaf elke leeftijd is er een toekomst. Het perspectief op verschillende gebieden bepaalt de manier waarop we daarmee aan de slag gaan.
- Verschilt tevens per discipline, dit is het gemiddelde schat ik in binnen onze organisatie
- Op het onderwerp 'Support' vindt al inzet plaats vanaf 12 jaar. Met toekomstplannen en perspectiefplannen wordt gewerkt vanaf 15 à 16 jaar. Bij onze afdeling Voor-Werk kunnen jongeren terecht vanaf 12 jaar.
- Perspectief moet altijd centraal staan. Dan maakt het niet uit om welke leeftijd het gaat. Elke leeftijd heeft andere vragen en ook een ander perspectief.
- Ik werk binnen de langdurige zorg met jongeren met een matig tot licht verstandelijke beperking. Wij werken niet met een harde leeftijds grens, we hebben meerdere groepen waar jongeren wonen tussen de 15 en de 23 jaar om ze zo te kunnen begeleiden bij de ontwikkelingstaken die horen bij jongvolwassenheid.



# Leeftijd start toekomstgericht werken (3/3)

Vanaf welke leeftijd wordt gestart met het toekomstgericht werken? (N=44)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
13	7	15%
14	0	0%
15	4	9%
16	15	32%
17	6	13%
18	0	0%
Anders namelijk	12	26%

## Toelichting vervolg

- We hebben een zogenaamd 16 plus protocol waarin we een aantal stappen doen met de jongeren en diens systeem richting volwassenheid
- In principe vanaf het moment dat zorg wordt ingezet (werken aan perspectief). Vanaf 16 jaar actief aandacht voor thema's (zoals o.a. mentorschap, onderwijs, werk) die rond 18e levensjaar gaan spelen.
- Vanaf dat een kind bij ons in zorg komt werk je toe naar de zelfstandigheid van het kind. Dit doen we met behandelaars of andere expertise. Ook werken we veel samen met het onderwijs met als doel de zelfstandigheid te vergroten. In het Ondersteuningsplan van het kind is er een onderdeel: toekomstperspectief.

- Bij elke leeftijd kijk je naar de toekomst en wat heeft een kind daar voor nodig.
- Vanaf elke leeftijd wordt er toekomstgericht gewerkt, de expliciete methodiek, Personal Driving Plan, wordt gemaakt op de transitie momenten, overgangsmomenten

# Samenwerkingspartners (1/3)

## Welke partijen werken er (gezamenlijk) vanuit het plan dat is ontstaan vanuit het toekomstgericht werken?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N= 47)

Antwoorden	Gemeenten (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Wijkteam	16	64%	28	60%
Jeugdteam	11	44%	20	43%
CJG	7	28%	16	34%
Sociale dienst	12	48%	8	17%
Jongerenloket	11	44%	11	23%
Welzijnsorganisaties (gesloten)	10	40%	14	30%
jeugdzorgaanbieders	14	56%	23	49%
Onderwijsinstellingen	11	44%	30	64%
Huisarts/POH	5	20%	8	17%
Wmo-loket	12	48%	21	45%
Participatiewet-afdeling	11	44%	12	26%
Schuldhelpverlening	10	40%	13	28%
Woningbouwcorporatie(s)	10	40%	17	36%
Volwassenen-GGZ	9	36%	14	30%
Anders namelijk	6	24%	11	23%

### Anders namelijk:

- Ik ervaar geen of onvoldoende samenwerking
- Gecertificeerde instellingen (voogdij)
- Ouders en bedrijfsleven
- Gecertificeerde instellingen
- Dit is afhankelijk van de casus
- Psychiatrie
- Geen idee
- Afhangelijk van bij de jongere betrokken partijen; o.a. evt. vervolghulpverlening, onderwijsinstellingen, het betrokken CJG/Wijkteam/wettelijk vertegenwoordigers. Bij de overgang na 18+ ook WMO, evt. bewindvoering
- Instellingen voor mentorschap en bewindvoering.
- Wettelijk vertegenwoordigers
- Curatoren, mentoren, ouders

# Samenwerkingspartners (2/3)

## Welke partijen werken er (gezamenlijk) vanuit het plan dat is ontstaan vanuit het toekomstgericht werken?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N= 47)

Column1	Gemeenten (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Wijkteam	16	64%	28	60%
Jeugdteam	11	44%	20	43%
CJG	7	28%	16	34%
Sociale dienst	12	48%	8	17%
Jongerenloket	11	44%	11	23%
Welzijnsorganisaties (gesloten)	10	40%	14	30%
jeugdzoorgaanbieders	14	56%	23	49%
Onderwijsinstellingen	11	44%	30	64%
Huisarts/POH	5	20%	8	17%
Wmo-loket	12	48%	21	45%
Participatiewet-afdeling	11	44%	12	26%
Schuldhelpverlening	10	40%	13	28%
Woningbouwcorporatie(s)	10	40%	17	36%
Volwassenen-GGZ	9	36%	14	30%
Anders namelijk	6	24%	11	23%

### Toelichting

- Iedere instantie reageert vanuit eigen protocollen en regels. Als de jongere het toekomstplan heeft opgesteld is er maatwerk nodig. De verschillende instanties leveren geen maatwerk want er wordt niet of onvoldoende samengewerkt
- In de regel is de samenwerking nog vrij smal: jeugdige en zijn netwerk, verwijzer (veelal wijkteam maar ook gezinsvoogden (die ontbreken in bovenstaande opsomming) en onderwijs/dagbesteding. Afhankelijk van de jongere en zijn hulpvraag worden soms andere partijen aanvullend ingeschakeld.
- Ouders leveren een belangrijke bijdrage. Daarnaast werken we veel samen met het bedrijfsleven. Veel van onze activiteiten op het terrein van toekomstgericht werken financieren we al jaren vanuit fondsen en bijdragen van het bedrijfsleven. Het lukt niet om geld te krijgen vanuit de WMO-participatie. Wet- en regelgeving werken tegen. Een bed wordt gefinancierd vanuit de (jeugd)zorg. Als je klaar bent met je behandeling moet je met ontslag. Er wordt dan geen rekening gehouden met het onderwijstraject. Soms zitten jongeren dan net voor hun overgang of hun examens. Het is belangrijk dat jongeren soms wat langer op een (residentieel of klinisch) bed kunnen blijven zodat ze een onderwijstraject kunnen afronden. Urgent probleem!"
- Doelgroep is jongeren met een verstandelijke beperking die langdurig ondersteuning nodig hebben bij de verschillende levensgebieden.
- Met de andere opties is wel contact of afspraken maar geen structurele samenwerking
- Dit is per individu verschillend.
- Nog te veel op eigen domein
- Als je goed overleg hebt met de jongere dan kunnen al deze partners een rol vervullen bij het perspectief van de jongere. In principe werken we met al deze partijen samen."

# Samenwerkingspartners (3/3)

## Welke partijen werken er (gezamenlijk) vanuit het plan dat is ontstaan vanuit het toekomstgericht werken?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N= 47)

Antwoorden	Gemeenten (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Wijkteam	16	64%	28	60%
Jeugdteam	11	44%	20	43%
CJG	7	28%	16	34%
Sociale dienst	12	48%	8	17%
Jongerenloket	11	44%	11	23%
Welzijnsorganisaties (gesloten)	10	40%	14	39%
jeugdzoorgaanbieders	14	56%	23	49%
Onderwijsinstelling	11	44%	30	64%
Huisarts/POH	5	20%	8	16%
Wmo-loket	12	48%	21	45%
Participatiewet-afdeling	11	44%	12	26%
Schuldhulpverlening	10	40%	13	28%
Woningbouwcorporatie(s)	10	40%	17	36%
Volwassenen-GGZ	9	36%	14	30%
Anders namelijk	6	24%	11	23%

### Toelichting vervolg

- Binnen de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking is er vooral doorstroom naar meer volwassen locaties, voor jongeren met een mogelijk zelfstandiger perspectief zijn en LVB trainingslocaties. Vanuit hier stroomt weer een kleine groep door naar ambulante of zelfstandig wonen. Bij jongeren met een verstandelijke beperking zien we dat de ontwikkeling naar volwassenheid vaak wat langer tijd nodig heeft.
- Wij werken veel vanuit samenwerking, in verschillende regio's met verschillende partijen. Belang van de burger voorop.
- In principe zijn geen van de genoemde opties uitgesloten, maar de geselecteerde partijen zijn het meest voorkomend.

# Regie opstellen toekomstplan (1/2)

## Wie heeft de regie bij het opstellen van het integraal toekomstgericht werken plan?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N=47)

Antwoorden	Gemeente (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Jongere	15	60%	41	87%
Ouders	0	0%	25	53%
Vertegenwoordigers	0	0%	19	40%
wijkteam	10	40%	7	15%
jeugdteam	8	32%	4	9%
Gemeente	8	32%	10	21%
(gesloten) jeugdzorgaanbieder	12	48%	17	36%
Huisarts/POH	0	0%	2	4%
Anders	14	56%	8	17%

### Anders namelijk:

- In samenwerking met begeleider en psycholoog
- Gezinshuisouders samen met gedragsdeskundige en jongere
- In de zorgdriehoek tussen client, verwant en zorgprofessional
- Jeugdbeschermers
- Netwerk van het gezin
- Jeugd en ouders
- Begeleiding WLZ
- Wij zelf

# Regie opstellen toekomstplan (2/2)

## Wie heeft de regie bij het opstellen van het integraal toekomstgericht werken plan?

Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N=47)

Antwoorden	Gemeente (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Jongere	15	60%	41	87%
Ouders	0	0%	25	53%
Vertegenwoordigers	0	0%	19	40%
wijkteam	10	40%	7	15%
jeugdteam	8	32%	4	9%
Gemeente	8	32%	10	21%
(gesloten) jeugdzorgaanbieder	12	48%	17	35%
Huisarts/POH	0	0%	2	4%
Anders	14	56%	8	17%

### Toelichting

- Jongere wordt geholpen met het opstellen van zijn/haar toekomstplan
- Er wordt uitgegaan van de jongere, de persoonlijk begeleider vanuit de zorgaanbieder staat de jongere bij. Bij voogdijmaatregelen kan het zijn dat de gezinsvoogd ook voorwaarden stelt t.a.v. het toekomstplan.
- Shared decision making
- In de zorgdriehoek tussen cliënt, verwant en zorgprofessional

### Toelichting

- De aanbieder maakt in samenwerking met jongere en zijn/haar netwerk een plan. Dit vanuit de visie dat het maken van een plan voor een jongere geen zin heeft als deze jongere er zelf niet achterstaat. Het betrekken van de jongere en zijn netwerk is van essentieel belang om verder te komen in de begeleiding/behandeling/ondersteuning.
- Ieder op hen eigen taak gebied.
- Ik weet niet in hoeverre er samen met partners gewerkt wordt aan toekomstgericht werken en hoe bekend dat instrument is
- Uiteraard in samenspraak met de overige partijen.
- De regie ligt zo dicht mogelijk bij de jongere, maar wordt altijd geborgd door ondersteuning.
- Gedeelde verantwoordelijkheid
- Wij werken in samenwerking. Waar mogelijk initiatief vanuit jongere zelf. Volgen hierin ook de richtlijnen vanuit het NJI
- Met name de jongere wordt gestimuleerd en ondersteund de regie te nemen, indien ouders betrokken zijn ook ouders. De jeugdzorgaanbieder en gemeente ondersteunen vanuit hun rol.
- De leeftijd van de jongere heeft invloed op de mate van regie die hij/zij heeft. Als organisatie dragen wij zorg voor de advisering en onderbouwing.
- De client of ouder/verzorger tekent voor het opgestelde plan. Gemaakte afspraken komen tot stand in samenwerking met de Client/ouder/zorger.
- Kenmerk van Toekomstgericht werken is dat de persoon in kwestie de regie heeft. Het is aan de kundigheid van de hulpverlener om deze zelfregie te faciliteren.

# Reacties in open tekstvelden (1/3)

- Ik vind de directe koppeling die gemaakt wordt tussen toekomstgericht werken en een informele mentor niet vanzelfsprekend. Het is mijns inziens logisch dat je met jongeren aan hun toekomst werkt vanuit het nú in de behandeling. Voor veel LVB jongeren is nut en noodzaak van een informele mentor niet altijd inzichtelijk of zijn er alternatieven: een familielid, een mentor van school of dagbesteding, een buurman/buurvrouw, een 'maatje' via Humanitas. Ik vind dat deze enquête teveel uitgaat van het JIM model ( zonder dat de naam genoemd wordt overigens)
- Soms maakt het hebben van een maatregel (OTS of voogdij), waardoor je te maken hebt met een (gezins)voogd, het moeilijker om toekomstgericht te werken, omdat de verantwoording voor de lijn bij de GI ligt. Als zij een andere weg in willen slaan of denken dat iets anders dan de wens van de jeugdige de manier is, dan kunnen wij als organisatie daar niet zomaar omheen. Dat bemoeilijkt soms wel het proces.
- Wachtlijstproblematiek maakt het soms lastig om het juiste perspectief gerealiseerd te hebben voor 18 jaar, wanneer we begeleiding moeten loslaten. Begeleiding vanuit GI stopt doorgaans na 18 terwijl juist dan het borgen zo belangrijk is.
- Vanuit pleegzorg zorgen wij er met iedere jongere voor dat we aan de slag gaan met een toekomstplan. meestal lukt het om de jongere tot en met zijn 21e in pleegzorg te laten zijn en dan zijn er minder problemen mbt zelfstandigheid en een zelfstandig leven op bouwen.
- Eén van de lastige zaken rondom toekomstgericht werken is helaas het verkrijgen van de juiste financieringsvorm bij gemeenten.
- Mijns inziens is het allerbelangrijkste dat de relatie goed is tussen de jongere en de medewerker jeugdhulp die ondersteuning biedt. Hierbij gaat het om gelijkwaardigheid, luisteren, ouders betrekken, serieus nemen en tijd nemen. Daarnaast is Onderwijs van cruciaal belang zodat een jongere zich kan ontwikkelen, jeugdhulp dient daar ondersteunend aan te zijn. Het is voor alle jongeren moeilijk om een plan te bedenken voor de toekomst, zo ook voor de jongeren die jeugdhulp ontvangen. Een goede begeleiding en positieve motivatie is hierbij van belang. Maar we moeten ook opletten dat we van jongeren in de jeugdhulp niet meer verlangen dan van jongeren die thuis wonen. Die schrijven immers ook geen toekomst plan. Dus ook hierbij is het van belang: zo normaal mogelijk. Als er dan een goede relatie is met de hulp, dan weet een jongere dat hij of zij gesteund wordt. Dat is vaak al het halve werk.

# Reacties in open tekstvelden (2/3)

- Soms zijn wachtlijsten binnen organisaties een groot probleem voor het kunnen werken aan de toekomst. Jongeren blijven te lang op dezelfde plek, waardoor de geleerde vaardigheden stagneren of zelfs weer losgelaten worden.
- Samenwerken met ketenpartners is essentieel voor toekomstgericht werken. Als jeugdhulpaanbieder hebben wij geen duurzame zelfstandige woningen, geen onderwijs-/stage-/werkplekken. Samen met woningbouwcorporaties, onderwijsinstellingen, werkgevers proberen we - vanuit het gezamenlijke belang - het toekomstgericht werken vorm te geven.
- Digitaliseren van de ondersteuning. Dit sluit aan bij de belevingswereld van de jongeren en brengt snel contact tot stand.
- Momenteel wordt er bekeken of jongeren meer 'eigenaar' kunnen worden van hun toekomstplan. Dit wordt sinds kort op één van de open groepen uitgetoet.
- De doelgroep 18- / 18+ die op het randje zitten van een gemiddelde intelligentie vallen vaak tussen wal en schip. Er zijn onvoldoende doorstroomplekken voor deze doelgroep. WMO is vaak niet toereikend voor deze doelgroep
- Toekomstgericht werken wordt binnen onze organisatie niet als zodanige term gebruikt. Echter onze werkwijzen zijn wel gericht op de (toekomstige) behoeften en perspectief van de cliënt. Daarnaast hanteren we de methodiek Support Gericht Werken die ook toekomstgericht is en uitgaat van de krachten van de jongeren
- in de enquête doet u voorkomen dat toekomstgericht werken een bepaalde werkwijze is. echter op verschillende wijzen kan men toekomstgericht werken. Heb aandacht voor de 18-/ 18+ doelgroep in deze die behept zijn met een (licht) verstandelijke beperking. daarvoor komt het programma veelal te vroeg, met alle risico's van dien
- Als GGZ/KJP-organisatie sluiten de vragen niet erg aan op onze praktijk



# Reacties in open tekstvelden (3/3)

- Veel jongeren worden afgewezen voor de Wajong. Er wordt dan verwacht dat ze kunnen gaan werken, terwijl deze stap vanuit speciaal onderwijs vaak veel te groot is. Soms kunnen ze nog niet eens zelfstandig met de bus naar het werk. Het is vaak passender om te starten met een dagbestedingsplek, maar hier is soms de financiering niet voor of de jongeren kunnen dan alleen maar aanspraak maken op een zak en kleedgeld rekening waardoor ze al snel in de schulden komen. Voor het zoeken van werk kunnen ze terecht bij het jongeren loket en als ze werk hebben soms ook een jobcoach, maar als ze worden ontslagen (wat helaas vaak gebeurt) dan valt alle ondersteuning weer weg en moet het weer opnieuw worden aangevraagd. Meer continuïteit zou hier fijn bij zijn en een systeem dat meer aansluit bij de realiteit dat jongeren met een LVB veel moeite hebben om een baan te behouden. Onze eigen organisatie biedt wel job-coaching voor LVB en kunnen langdurig betrokken zijn maar wordt niet vanuit elke indicatie vergoed. Hier is een flink gat.
- Schotten in de financiering zijn vaak een belemmering in het integraal werken. Vanuit samenwerking gericht op de toekomst van de burger zien wij vaak moeilijkheden ontstaan in de verschillende financieringsstromen wat de samenwerking bemoeilijkt.
- Het oplossen van belemmerende factoren zoals schulden, straffen, boetes, verslavingen, enz. Met een schone lei beginnen aan de toekomst!
- Wij leveren Jeugdhulp aan jongeren met een licht verstandelijke beperking en zorgen met behulp van toekomstplannen en informele mentoren voor een voorbereiding op de overgang naar 18+. Onze jongeren met een licht verstandelijke beperking die niet in aanmerking komen voor de Wlz na hun 18e, zijn aangewezen op de Wmo. Hierbij ervaren wij dat de Wmo voor hen niet voldoende biedt. Het is voor hen belangrijk om meer tijd te krijgen om zich voor te bereiden op de toekomst, zodat zij ook daadwerkelijk de mogelijkheid hebben om hun toekomstperspectief te ontwikkelen. Het belangrijkste probleem dat we hiermee constateren is de schotten tussen de financieringsstromen, die niet aansluiten bij wat onze doelgroep nodig heeft.
- Het gat tussen jeugdzorg naar volwassen zorg is vaak veel te groot. LVG doelgroep is sociaal emotioneel vaak nog niet toe aan volwassenzorg. Hier zou meer aandacht voor moeten zijn. Wij zijn binnen onze locatie een 18+ woongroep aan het creëren. Mogen echter alleen WLZ cliënten bedienen. betekend voor aantal cliënten dat we ze niet kunnen ondersteunen na hun 18e verjaardag.....niet wenselijk!!!

# Voorbeelden toekomstgericht werken (1/2)

- Het gebruik van de krachtenwijzer draagt bij aan inzicht bij de jongere in welke levensdomeinen zij zelfredzaam zijn, voor welke ze aanvullend gebruik maken van hun netwerk en voor welke ze afhankelijke blijven van formele zorg. Zeker voor de LVB doelgroep levert dit een 'objectiever' beeld op over en van hunzelf.
- In ons jaarverslag staat een uitgebreide beschrijving van onze activiteiten op dit terrein.
- Bijtjds met het gehele formele en informele netwerk om tafel om de toekomst te bespreken is helpend.
- Wij werken o.a. sinds kort met een toekomstplan en hebben doorlopende zorglijnen ontwikkeld binnen de organisatie.
- Traject begeleidings-huizen zijn een meerwaarde voor onze jongeren waarbij intensief gewerkt wordt aan leven buiten de jeugdhulp, dit in de vorm van dagbesteding, scholing/werk. Daarnaast is er een goede verstandhouding met lokale woning coöperaties, voor het stadium na dit traject. Ook gaat hierin natuurlijk nog een coach/buddy mee om in deze fase nog ondersteuning te bieden. helaas worden deze trajecthuizen steeds meer afgebouwd, dit terwijl veel jongeren hier veel baat bij hebben gehad.
- Wij werken bij diverse groepen met jobcoaches. Zij kijken met jongeren naar onderwijs en werk en maatschappelijk onderwerpen. Ook werken we op plekken met perspectiefcoaches. Zij kijken vanaf het begin meer naar waar een jongere naar toe wil na de opname.
- In deze enquête wordt verondersteld dat 'toekomstgericht' werken een bestaande en gevestigde methode van werken is. Helaas lijkt dat er niet te zijn. Als organisatie, werkzaam met kinderen, jeugd en hun gezinnen, werken wij natuurlijk toekomstgericht. Wat wij missen is juist een (landelijke) visie op jeugd, hun toekomst en hun ondersteuning en de maatschappelijke factoren die maken dat er zo veel problemen met jeugd zijn) armoe, kansarm, vergroten verschillen arm/rijk. De decentralisatie is hier overigens ook wel een funeste ontwikkeling geweest.

# Voorbeelden toekomstgericht werken (2/2)

- We hebben een training KR18 ontwikkeld op de Big5 die eindigt met het maken van een toekomstplan. We hebben een game ontwikkeld waarin jongeren ontdekken wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik? en een actieplan maken, en we hebben een FAQ gemaakt rondom toekomstgericht werken.
- Mooi voorbeeld is De break zie [www.debreak.nl](http://www.debreak.nl).
- Binnen onze organisatie hebben we een aantal trainingslocaties voor jongeren met LVB. Veel jongeren maken hier een mooie ontwikkeling door, ze worden ondersteund bij verschillende ontwikkelingsgebieden.
- In samenwerking met een van onze gemeenten hebben wij maatwerkovereenkomsten afgesloten voor cliënten met een licht verstandelijke beperking. Deze maatwerkovereenkomsten hebben de mogelijkheid gegeven om de juiste ondersteuning te bieden om deze cliënten te helpen te komen tot werk en inkomen en het zelfstandig wonen. Het resultaat hiervan is dat een deel van deze cliënten nu dat ook daadwerkelijk heeft bereikt en zelfstandig (met begeleiding) woont en een inkomen heeft.
- de 18+ groep die we aan het opzetten zijn, ondanks beperkingen vanuit WMO/WLZ. (toekenning status organisatie aanpassen?)
- Zoals eerder genoemd werken wij o.a. met Personal Driving Plans, een kenmerk van deze methode is dat er veel getekend wordt. Een toekomstplan wordt getekend. Met deze manier van werken hebben we zeer goede ervaringen.



**Toekomstgericht  
werken**

Uitkomsten enquête gemeenten

# Samenwerkingspartners toekomstgericht werken

Welke (gemeentelijke) partijen werken er (gezamenlijk) vanuit het plan omtrent toekomstgericht werken? Meerdere antwoorden mogelijk (N=25)

Antwoorden	Gemeenten (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Wijkteam	16	64%	28	60%
Jeugdteam	11	44%	20	43%
CJG	7	28%	16	34%
Sociale dienst	12	48%	8	17%
Jongerenloket	11	44%	11	23%
Welzijnsorganisaties (gesloten)	10	40%	14	30%
jeugdzorgaanbieders	14	56%	23	49%
Onderwijsinstellingen	11	44%	30	64%
Huisarts/POH	5	20%	8	17%
Wmo-loket	12	48%	21	45%
Participatiewet-afdeling	11	44%	12	26%
Schuldhelpverlening	10	40%	13	28%
Woningbouwcorporatie(s)	10	40%	17	36%
Volwassenen-GGZ	9	36%	14	30%
Anders namelijk	6	24%	11	23%

## Anders namelijk:

- Gecertificeerde instelling (gedwongen kader), CIMOT Enschede, SWB (specialisatie in bieden van ondersteuning aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) en 2 andere gemeenten in de regio
- De toegang geen toekomstgericht plan in de zin van een voorgeschreven format
- In diverse contracten/ samenwerkingsovereenkomst is dit afgesproken maar in de praktijk gebeurt het niet altijd en wordt er ook onvoldoende op gestuurd. Diverse opdrachten zijn hier nu mee bezig.
- Preventieve schuldhulp en speciaal project Wonen: Opstapregeling
- Hiermee zijn we in ontwikkeling

# Regie opstellen toekomstgericht werken plan

Wie heeft de regie bij het opstellen van het plan omtrent toekomstgericht werken? Meerdere antwoorden mogelijk

Antwoorden	Gemeente (N=25)		Instellingen (N=47)	
	Absoluut	Procentueel	Absoluut	Procentueel
Jongere	15	60%	41	87%
Ouders	0	0%	25	53%
Vertegenwoordigers	0	0%	19	40%
wijkteam	10	40%	7	15%
jeugdteam	8	32%	4	9%
Gemeente	8	32%	10	21%
(gesloten) jeugdzorgaanbieder	12	48%	17	36%
Huisarts/POH	0	0%	2	4%
Anders	14	56%	8	17%

## Anders namelijk:

- Dat wordt in samenspraak afgesproken.
- Alle partijen die deelnemen aan het project kunnen initiatief nemen en eventueel regie voeren. Dit wordt vastgelegd in de 3e fase, de hoe-fase waarin samenwerkingsafspraken worden gemaakt. Het nemen van initiatief is belegd bij team jeugd en gezin of betrokken (gezins)voogd. Is deze niet aanwezig kan elke andere betrokken partij dit initiatief nemen.
- Dat kan verschillen.
- Wisselend en afhankelijk van de situatie
- GI (indien betrokken)
- Jongere wordt hierbij geholpen door de jeugdhulpaanbieder, in sommige gevallen kan dit ook het wijkteam zijn.
- In ontwikkeling
- Jeugdbescherming
- Er wordt per casus bekeken bij wie de regie het best belegd kan worden.
- Meer-team (wij hebben geen wijkteam)
- Hier zijn we mee in ontwikkeling
- Toelichting: een wmo of jeugdconsulent. Wij zijn allemaal integraal consulent met onze eigen specialisaties.
- GI

# Ondersteuning na 18 jaar

In hoeverre neemt de gemeente verantwoordelijkheid om jongeren integraal te ondersteunen met support, wonen, werken, zorg en inkomen nadat ze 18 jaar zijn geworden? Helemaal geen verantwoordelijkheid = 1. Heel erg veel verantwoordelijkheid = 7. (N=25)

Antwoorden	Support	wonen	werken	zorg	inkomen
1	0	2	0	0	0
2	1	0	0	1	0
3	0	0	0	0	0
4	4	3	4	1	4
5	10	9	11	10	10
6	8	4	9	11	8
7	1	1	1	1	1

## Toelichting

- Ruime tijd voordat een jongere 18 wordt, wordt er een toekomstplan opgesteld, waarin wordt verkend waar de jongere mogelijk tegenaan loopt bij het bereiken van de 18e verjaardag en waar hulp of ondersteuning gewenst is.
- Momenteel, sinds april 2018, wordt middels het project toekomstplannen voor jongvolwassenen het zeer belangrijk gevonden om de kwaliteit voor integraal samenwerken te vergroten.
- De vragen zijn erg algemeen. De gemeente neemt wel verantwoordelijkheid, zowel beleidsmatig als op uitvoerend niveau. Maar de gemeente wil daarmee niet de verantwoordelijkheid bij jongeren/ouders/aanbieders weghalen of overnemen.
- We nemen als gemeente zeker verantwoordelijkheid, maar het lukt ons niet altijd om het gewenste resultaat te behalen.
- Vreemd dat het gaat om "integraal" werken per leefgebied. Integraal gaat juist over domein overstijgend samenwerken over alle gebieden heen.
- Het is samenspel van meerdere partijen. Kan nog beter, wordt aan gewerkt.
- De gemeente heeft het initiatief genomen tot het opstellen van het convenant. De verantwoordelijkheid voor bovengenoemde zaken wordt echter gedeeld met alle partijen die zijn aangesloten bij het convenant.
- Wij hebben geen wijkteam maar een Meer-team. Het Meer-team is een soort back-office team voor ingewikkelde casussen die professionals kunnen raadplegen en die regie voeren. Gemeente heeft het hoog op prioriteiten lijst staan om jongeren te ondersteunen met integrale woon oplossingen. Zelfde zorg bij aanbieder is zowel bij jeugd als Wmo ingekocht. Afwegingskader verlengde Jeugdhulp en factsheets Toekomstplan en Hulp vanaf 18 jaar. Checklist 18 jaar en dan? op website van de gemeente. "
- Het jongerenpunt in onze gemeente is begin dit jaar open gegaan waarbij jongeren zich kunnen melden als zijn hulpvragen hebben op het gebied van support, wonen, werken, leren, zorg en inkomen. Het jongerenpunt is er voor jongeren vanaf 16 jaar.
- We werken vanuit onze gemeente allemaal als integraal consulent (ieder met zijn eigen specialisatie Werk, Inkomen, Wmo of Jeugd. We zoeken elkaar in elke casus op, stemmen af en ondersteunen elkaar en daardoor de jongeren. Ik vind dat wij als consulenten ons allemaal zeker heel verantwoordelijk voelen.

# Sturing toekomstgericht werken

Op welke wijze stuurt uw gemeente op het toepassen van toekomstgericht werken? Meerdere antwoorden mogelijk (N=25)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
via inkoop	14	56%
Creëren van een integraal ondersteuningsaanbod	12	48%
Door te sturen op samenwerking tussen partners	20	80%
Anders	9	36%

**Anders namelijk:**

- Door het initiëren van het project toekomstplannen voor jongvolwassenen
- Antwoorden 2 en 3 zijn in ontwikkeling
- Consulteren van team Achttien voor aanbieders voor informatie en advies
- Vanuit het Jongerenpunt kunnen we met de expertise van de professionals ook veel leren wat betreft een efficiënte integrale samenwerking
- Wordt nog niet specifiek gedaan, maar hiervoor wordt nu een pilot 18-/18+ uitgerold, omdat dit verder op te pakken en te bevorderen.



# Sturing toekomstgericht werken via inkoop

In hoeverre stuurt uw gemeente via de inkoop van jeugdzorg op het toepassen van toekomstgericht werken? (N=25)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
1	1	4%
2	3	12%
3	1	4%
4	7	28%
5	6	24%
6	6	24%
7	1	4%

## Toelichting

- Afspraak is dat bij 17,5 jaar de aanbieder samen met de toegang en de jongere kijkt wat er nodig is na het 18e.
- Er is in onze contracten (zowel met jeugdhulp- als volwassenenzorg aanbieders) opgenomen dat er een Toekomstplan opgemaakt dient te worden.
- We zitten nu in een doorstartfase waarin we dit organiseren in de inkoop. Praktijk blijkt weerbarstig.
- Wel opgenomen in contract, wordt niet direct op gestuurd- is nu onderdeel van diverse opdrachten (nieuwe inkoop, lerend netwerk zorg voor jeugd, 18-/18+)
- Is in nieuwe contracten per 1 juli 2020 opgenomen

- is in nieuwe contracten per 1 juli 2020 opgenomen
- In de raamovereenkomst staat opgenomen dat aanbieders een verplichting hebben tot het opstellen van een toekomstplan als de jongere bijna 18 wordt.
- Gemeente stuurt hier op maar is erg hardnekkig met name bij de GI's.
- Ben ik niet bekend mee
- Via het regionale Inkoopmodel (waar jeugd en Wmo gezamenlijk zijn ingekocht) is gepoogd hier een eerste aanzet in te geven. Op sommige vlakken is dit gelukt. Op andere vlakken is verbetering mogelijk.

# Controle toekomstgericht werken

Controleert uw gemeente of er toekomstgericht wordt gewerkt? (N=25)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
Ja	14	56%
Nee	11	44%

# Controle toekomstgericht werken

Hoe controleert uw gemeente of er toekomstgericht wordt gewerkt? Meerdere antwoorden mogelijk (N=14)

Antwoorden	Absoluut
Overleg zorgprofessionals	0
Contractmanagement	11
Middels rapportages in kader van verantwoording	1
Registratie in systemen	1
Audits	0
Plannen worden gedeeld met de gemeente	5
Anders	4
Niet ingevuld	11

**Anders namelijk:**

- De gemeente moet gelezen worden als de gemeentelijke toegang.
- Team Achttien stuurt op een lijst met jongeren met jeugdhulp met verblijf die 17 jaar zijn

# Aandacht overgang 18- naar 18+

**Hoe wordt er speciale aandacht gevraagd voor jongeren die 18 jaar worden en gebruik maken van residentiële jeugdzorg, of een andere vorm van langdurig verblijf?** Meerdere antwoorden mogelijk (N=25)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
Specifiek beleid	5	20%
Aparte functies voor in het leven geroepen	2	8%
Politieke aandacht	7	28%
Project is opgestart	11	44%
Campagne gevoerd	0	0%
Samenwerkingsafspraken gemaakt	14	56%
Blijven langer in de jeugdzorg voorziening	7	28%
Aparte arrangementen	3	12%
Anders	8	32%

## Anders namelijk:

- We zijn de mogelijkheden voor een arrangement aan het verkennen
- In sommige gevallen is specifiek beleid
- Hier hebben wij geen specifiek beleid voor, maar deze doelgroep behoort ook tot het convenant dat wij met samenwerkingspartners hebben afgesloten.
- Maatwerk
- Ben ik niet bekend mee

## Anders namelijk:

- We hebben met veel partijen een convenant 18-18+
- We vragen via de woonvisie meer aandacht voor kwetsbare groepen (waaronder kwetsbare jongeren), we doen mee aan het landelijke programma voor dak- en thuisloze jongeren, we verkennen de mogelijkheden voor een arrangement voor de jongeren uit langdurige jeugdzorg en regionaal wordt meer verbinding gezocht tussen onderwijs en zorg (de Twentse Belofte).
- Het programma Elke Jongere Telt loopt op zijn einde. We zijn bezig om hier een vervolg aan te geven.
- Hier hebben wij geen specifiek beleid voor, maar deze doelgroep behoort ook tot het convenant dat wij met samenwerkingspartners hebben afgesloten.
- We zijn gestart met een pilot 18-/18+



## Informeel mentorschap

Uitkomsten enquête instellingen

# Inspanning vinden informele mentor

In hoeverre wordt er actief gezocht naar een informele mentor voor uithuisgeplaatste jongeren door hulpverleners?

Antwoorden	Absoluut
1	1
2	3
3	3
4	4
5	2
6	2
7	2

## Toelichting

- 18+
- Er wordt met de jongere altijd wel gekeken naar het netwerk van de jongere en wie er een rol zou kunnen spelen in zijn/haar toekomst(plan). Echter als de jongere hierin tot niemand komt, wordt er mijns inziens niet voldoende inspanning geleverd om alsnog naar een informele mentor op zoek te gaan.
- Wij zijn bezig met de verdere implementatie van JIM. Daarnaast zetten we veel meer in dan voorheen op systemisch werken en gebruik maken van het netwerk van jeugdigen. Ik heb op dit moment geen zicht op exacte aantallen.

## Toelichting

- Wij hebben een afdeling Participatie die samen met de hulpverleners actief kijkt naar wat een jongeren nodig heeft / waar een jongere behoefte aan heeft als het gaat om informele ondersteuning. In de loop van de jaren hebben we gemerkt dat één standaard vorm van ondersteuning minder goed werkt en dat het hier ook gaat om maatwerk. Sommige jongeren willen geen informele ondersteuner uit het eigen netwerk bijvoorbeeld, maar wel een huiswerkbegeleider bijvoorbeeld (die vaak ook een band krijgt met de jongere en steun biedt op andere levensgebieden). Anderen willen graag een bijzondere vriendschap = vrijwilliger die leuke dingen met ze doet (kan een leeftijdgenoot zijn maar ook iemand die ouder is). Het blijft voor ons een worsteling dat deze activiteiten niet regulier gefinancierd worden en dat we zo'n groot beroep op fondsen en subsidies moeten doen.
- Daar zetten wij bij uithuisgeplaatste kinderen en jongeren altijd op in.
- Binnen de teams die getraind zijn wordt hier actief naar gezocht.
- Is altijd onderdeel van het pakket.
- Het zoeken naar een steunend netwerk is belangrijk voor de toekomst van de jongere
- Pleegouders zijn veelal de ondersteuners, maar vallen m.i. niet onder de noemer informele mentor. Vanuit de sociale netwerkstrategieën wordt onderzocht wie vanuit het netwerk (naast pleegouders) ondersteunend kan zijn voor de toekomst (bijvoorbeeld vertrek uit pleeggezin). De jongeren hebben hier natuurlijk de belangrijkste stem in en als hij/zij niet wil dan wordt het al moeilijk.
- Er wordt actief gezocht naar informele mentoren. Echter, het is goed om hierbij op te merken dat dit niet de grootste uitdaging is. Het overtuigen van onze doelgroep, de jongeren met een licht verstandelijke beperking, van de toegevoegde waarde van een informele mentor is de grootste uitdaging.

# Betrekking informele mentor door hulpverlener

In hoeverre betrekken hulpverleners de informele mentor van de uithuisgeplaatste jongere? Heel beperkt = 1. Heel erg actief = 7 (N=17)

Antwoorden	Absoluut
1	0
2	1
3	1
4	4
5	5
6	2
7	4

## Toelichting

- Als die er is, wordt de meerwaarde gezien en benut en actief contact gezocht en onderhouden met de informele mentor.
- Het zit niet vanzelfsprekend in het DNA van hulpverleners om een informele mentor te betrekken. Sommigen doen het wel, anderen niet. We sturen hier wel actief op. Professionals worden smal opgeleid en zijn primair op problemen en klachten gericht. Er valt nog veel winst te behalen als er meer evenwicht zou zijn tussen probleemgericht en toekomstgericht werken.
- Als er een informele mentor voor de jongere is dan is die altijd betrokken
- In ontwikkeling
- Het leren samenwerken met informele mentoren is een proces waar de ene hulpverlener sneller in is dan de andere.
- Dit gebeurt op meerdere plekken. Onderwijs en verenigingen wordt hier ook bij getrokken.
- Het netwerk wordt zoveel als mogelijk betrokken. Privacy en de wens van de jongeren zijn hierin ook bepalend voor de mogelijkheden.

# Duidelijkheid rol informele mentor

In hoeverre is de rol van de informele mentor duidelijk voor de hulpverleners? Heel beperkt = 1. Heel duidelijk = 7. (N=17)

Antwoorden	Absoluut
1	1
2	1
3	2
4	2
5	5
6	2
7	4

## Toelichting

- Beperkt
- Dit vind ik lastig om voor de hulpverleners te bepalen. Dit is mijn eigen aanname.
- Professionals kennen de afdeling participatie en weten wat daar 'te halen' is.
- Er wordt altijd afgestemd wie doet wat. Jeugdhulpverleners hebben wel de neiging om zaken steeds op te pakken. Is dus een aandachtspunt.
- In ontwikkeling
- Dat leggen we vast in de triagekaart en wordt geëvalueerd en bijgesteld.



# Doel inzet informele mentoren

Met welk doel wordt de informele mentor ingezet? Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N=17)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
Informeel netwerk versterken	15	88%
Jongere begeleiden naar volwassenheid / zelfstandigheid	13	76%
Pedagogische context van de jongeren duurzaam versterken	10	59%
Anders	7	41%

**Anders namelijk:**

- Vertrouwenspersoon en linking pin
- informele kennis toevoegen aan de formele kennis van de professional
- Kunnen afbouwen van geïndiceerde zorg.

**Toelichting**

- Het is maatwerk. De primaire focus kan liggen op het leren van de Nederlandse taal, huiswerkbegeleiding, informeel netwerk, ondersteunen bij et vinden en behouden van werk etc.
- Het woord 'ingezet' past niet helemaal bij de JIM-aanpak. Daarin gaat het om gelijkwaardige samenwerking tussen professional en JIM.
- Vooral ter ondersteuning zodra de formele zorg stopt. Pleegouders kunnen hier natuurlijk ook een belangrijke rol spelen. In zekere zin verandert na een pleegzorgplaatsing hun rol van formeel naar informeel.

# Benodigdheden om rol te versterken

## Wat is nodig om de rol van de informele mentor te versterken?

Meerdere mogelijk (N=17)

Antwoorden	Absoluut
Duidelijkere taak-/rol omschrijving	8
Meer ruimte qua tijd	2
Begeleiding / ondersteuning professional	8
Begeleiding ondersteuning mentor	7
Bewustwording over belang inzetten	12
Anders namelijk	3

### Anders namelijk:

- Doorzettingsvermogen en standvastigheid in het zoeken naar een geschikte mentor
- Duidelijke positie en financiering
- Het vertrekpunt is altijd de jongere en wat hij/zij nodig heeft.

### Toelichting

- Van mij mag er meer maatwerk als het gaat om informele mentoren gericht op de behoefte van jongeren (zie eerder) en dus ook breder definiëren. De organisatie van een netwerk van informele mentoren en vrijwilligers en de begeleiden van informele mentoren / vrijwilligers moet professioneel gebeuren. Belangrijk dat dit aspect van het werk duidelijker gepositioneerd wordt in de (jeugd)zorg en dat de bijbehorende financiering ook geregeld wordt."
- Bewustwording voor beide kanten, zowel de informele mentor zelf als de jeugdhulpprofessional.
- Begeleiding/ondersteuning professional is bij ons o.a. gericht op het bewust worden van het appèl dat de hulpverlener voelt of krijgt. Het appèl om te handelen, over te nemen.
- Digitale middelen: We gebruiken ook o.a. een vraag-app om het contact tussen de jongeren en mentor en hulpbronnen te faciliteren, naast het live contact.

# Redenen om geen gebruik te maken van mentoren (1/2)

Waarom wordt er niet actief gezocht naar een informele mentor door hulpverleners? Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N=36)

Antwoorden	Absoluut
Jongeren hebben er geen behoefte aan	6
Er zijn geen / onvoldoende mentoren beschikbaar	2
Het instrument is ons niet bekend	15
Anders namelijk	18

## Anders namelijk:

- Deze vraag komt bij ons niet voor.
- Wij hebben veel te maken met GI's die het gezag dragen of een OTS. Hierdoor zijn er al veel verschillende hulpverleners aanwezig. Mocht de jeugdige zich graag tot iemand in zijn netwerk richten of ondersteuning willen van een naaste dan staan wij hier altijd voor open en ondersteunen wij de jeugdige hier ook in, maar we werven de informele mentoren niet vanuit ons
- Er zijn al veel betrokkenen.
- Wij geloven niet in een mentor maar een netwerk dat samenwerkt rondom de jongeren.
- Er moet nog mee gestart worden
- Wij werken o.a. met gezinshuizen. o.a. ook een gezinshuis als woon/trainingshuis voor drie jongeren met een beperking. de gezinshuisouder is daarin de mentor
- Nog niet ingebed maar we willen dit wel gaan doen
- Te weinig zicht op het 'waarom niet'
- Voor onze doelgroep is dit minder passend/ heeft de jongere hier minder behoefte aan.
- Is wel de bedoeling maar we zitten nog in de begin fase
- Is nog volop in ontwikkeling. Eerste stappen zijn gezet.
- Niet passend bij de doelgroep VB

# Redenen om geen gebruik te maken van mentoren (2/2)

Waarom wordt er niet actief gezocht naar een informele mentor door hulpverleners? Meerdere antwoorden zijn mogelijk (N=36)

Antwoorden	Absoluut
Jongeren hebben er geen behoefte aan	6
Er zijn geen / onvoldoende mentoren beschikbaar	2
Het instrument is ons niet bekend	15
Anders namelijk	18

## Toelichting

- Er wordt wel gezocht binnen het netwerk / "family finding". echter komt met name binnen LVB doelgroep niet langdurig tot stand. Een enkeling uitgezonderd.
- Jongeren met een verstandelijke beperking ook andere behoefte. Soms wordt wel gezocht naar een 'maatje'
- Alle kinderen wonen bij ouders of hebben 24-uurs zorg vanuit de WLZ. Wij bieden zorg en ondersteuning op scholen, BSO of bij ouders thuis. Er zijn geen vragen naar een informele mentoren voor onze doelgroep"
- Het instrument is ons wel bekend, wij zitten momenteel nog in de onderzoeksfase om hier gebruik van te maken.
- Vaak niet passend bij de ingewikkelde hulpvraag die onze jongeren hebben.
- Hoort zeker bij de dienstverlening, gezien de nieuwe vorm die we hebben opgezet is het wel aan de orde gekomen , sommige hadden al een informele mentor. We zijn er wel van overtuigd dat dit een onderdeel moet/kan zijn vd dienstverlening.
- De jongeren wonen vaak vrijwillig en ouders zijn nog zeer actief betrokken. Op de woongroepen zijn de wat oudere jongeren wel vaak een voorbeeld voor de jongere kinderen op de groep. Dit proberen we ook in te zetten waar mogelijk.
- Er zijn formele mentoren, voogden of curators
- We proberen waar mogelijk het netwerk zoveel mogelijk te betrekken. Soms lukt dat niet. Is het netwerk zeer beperkt. Er zijn cliënten die zich alleen tot de hulpverlener die zij kennen richten en nergens anders open voor staan. In bijna alle gevallen zijn er ouders/verzorgers die de cliënt/het kind ondersteunen. indien het om een volwassen cliënt gaat heeft deze ook een netwerk waarbij vaak de familie een belangrijke factor is.
- Wij willen graag meer doen met ervaringsdeskundigheid, tot op heden is dit nog niet gelukt voor deze groep.

A photograph of two women sitting in the back of a car. The woman on the left has dark curly hair and is wearing a plaid jacket over a teal shirt. The woman on the right has short blonde hair and is wearing a blue plaid shirt over a red top. They are both smiling and looking at a tablet computer held by the woman on the right. The background shows a blurred view of trees and a road through the car window.

## **Informele mentoren**

**Uitkomsten enquête gemeenten**

# Afspraken informele mentoren

**Worden er afspraken gemaakt over het inzetten van (informele) mentoren bij uithuisgeplaatste jongeren?** Informele mentoren zijn (jong)volwassenen in het sociaal netwerk die, naast ouders en professionals, jongeren een steun in de rug bieden. (N=23)

Antwoorden	Absoluut	Procentueel
Ja	16	64%
Nee	7	28%

## Toelichting

- Echter niet enkel bij uithuisplaatsingen. In het project is de informele mentor, genaamd JIM het meest belangrijk in dit veranderproces.
- Geen specifieke afspraken tot nu toe. Er wordt altijd wel gekeken welke ondersteuning vanuit het net werk ingezet kan worden.
- Mentoring vinden wij belangrijk. Jeugdhulpaanbieders werken met JIM en de gemeente heeft ook het project gemeentenaam-Douwers (wat niet alleen voor UHP jongeren is).
- Maar nog in te beperkte mate. Er is onvoldoende beleidsmatig ontwikkeld om dit structureler te kunnen inzetten.
- Soms maken we gebruik van JIM aanpak en zetten we netwerk in
- Ja, maar nog op kleine schaal

- Er zijn maatjes projecten en ervaringsdeskundige jongeren. In de praktijk wordt hier niet optimaal gebruik gemaakt door jeugdhulp aanbieders.
- Naast de 18-/18+ pilot loopt ook een JIM-pilot. Gedragen door 2 consultants. Dus alles is nog wel een beginstadium.

# Afspraken informele mentoren

**Waarom worden er geen afspraken gemaakt over het inzetten van (informele) mentoren?** Meerdere antwoorden mogelijk (N=7)

Antwoorden	Absoluut
Geen behoefte jongeren	0
Geen / onvoldoende mentoren beschikbaar	1
Instrument is ons onbekend	2
Anders namelijk...	4

**Anders namelijk**

- Niet per se afspraken, maar de mogelijkheid is er wel en dat wordt gecommuniceerd richting aanbieders.
- We zijn nog aan het kijken waar en hoe dit het beste kan



This publication contains general information only, and none of the member firms of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms, or their related entities (collective, the “Deloitte Network”) is, by means of this publication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte Network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this publication.

As used in this document, “Deloitte” means Deloitte Consulting LLP, a subsidiary of Deloitte LLP. Please see [www.deloitte.com/us/about](http://www.deloitte.com/us/about) for a detailed description of the legal structure of Deloitte USA LLP, Deloitte LLP and their respective subsidiaries. Certain services may not be available to attest clients under the rules and regulations of public accounting.

**Copyright © 2020 Deloitte Development LLC.  
All rights reserved. Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited**