

Evaluatie
Centrum voor
Jeugd en Gezin
Capelle aan den IJssel



de JeugdZaak

PARTNERS MET EXPERTISE EN PASSIE VOOR EEN WERKENDE ZORG VOOR JEUGD.

14 mei 2012

Marian van Leeuwen
Puck Winnubst
Wim de Jong

Colofon

Almere/Baambrugge, mei 2012

Dit is een uitgave van:
de JeugdZaak
Rijksstraatweg 81
1396 JG Baambrugge
06-13444215
www.dejeugdzaak.nl

In opdracht van:
Gemeente Capelle aan den IJssel
Rivierweg 111
2900 AB Capelle aan den IJssel

Auteurs:
drs. Marian van Leeuwen, drs. Puck Winnubst, drs. Wim de Jong

Vormgeving en opmaak:
Basix, Jeroen van Zijp

Fotografie:
Martine Hoving

© de JeugdZaak
Niets uit deze opgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op enige andere wijze (door welk medium dan ook) zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

1. Inleiding en uitgangssituatie	5
2. Werkwijze en methode	6
3. Resultaten analyse realisatie doelen	11
3.1 Realisatie doel Zicht op jeugd	11
3.2 Realisatie doel Tijdig de juiste hulp	15
3.3 Realisatie doel Laagdrempelige ondersteuning	19
3.4 Realisatie doel 1Gezin1Plan	21
3.5 Realisatie doel Efficiënte besteding van middelen	24
3.6 Realisatie doel Bundeling van taken	26
4. Het vervolg	29
4.1 Nieuwe uitdagingen	29
4.2 Wat kan beter?	30
4.3 Hoe gaan we verbeteren?	30
5. Samenvatting	39

BIJLAGE 1	
Vragenlijst medewerkers CJG	
BIJLAGE 2	
Semigestructureerd interview basisvoorzieningen	
BIJLAGE 3	
Doelstellingen en realisatie kernpartners CJG Capelle aan den IJssel	
BIJLAGE 4	
Kengetallen jeugd in Capelle aan den IJssel	
BIJLAGE 5	
Zorgportfolio CJG (Nji 2011)	
BIJLAGE 6	
Afkortingen	
BIJLAGE 7	
Grafiek referentiebegroting	



1. Inleiding en uitgangssituatie

Op 7 april 2010 opende het Centrum voor Jeugd en Gezin de deuren voor de inwoners van Capelle aan den IJssel. Inmiddels is het CJG bijna 2 jaar open en dat geeft de mogelijkheid om te onderzoeken in hoeverre het CJG erin slaagt om de gestelde doelen te realiseren. Daarnaast is het zo dat het jeugdbeleid en de zorg voor jeugd en gezin niet stil staan. Er staat de gemeenten een grote operatie te wachten, namelijk de decentralisatie van de jeugdzorg¹, waarbij de verschillende financieringsstromen verlegd worden naar de gemeenten en het CJG de front office wordt voor alle jeugdzorg². Deze transitie gaat gepaard met een nieuwe jeugdwet en zal zijn beslag krijgen in de komende jaren.

Voldoende redenen voor de gemeente Capelle aan den IJssel om te onderzoeken hoe het staat met zijn CJG; of het CJG werkt, of de gestelde doelen nog relevant en actueel zijn, wat de nieuwe uitdagingen voor het CJG zijn, hoe het CJG kan verbeteren en wat er moet gebeuren om klaar te zijn voor de transitie van de jeugdzorg. De wens is om een objectief beeld te schetsen van het reilen en zeilen van het CJG en aanbevelingen te doen voor de toekomst. Capelle aan den IJssel heeft de JeugdZaak gevraagd bovenstaande vragen te onderzoeken middels een evaluatie van het CJG.

Vraagstukken voor deze evaluatie zijn:

1 Werkt het?

- Inzicht in de mate waarin het CJG in Capelle aan den IJssel erin slaagt om de gestelde doelen te realiseren.
- Inzicht in de randvoorwaarden en gebruikte middelen in het CJG.

2 Wat zijn de nieuwe uitdagingen?

- Inzicht in de mate van actualiteit en relevantie van de gestelde doelen.
- Inzicht in nieuwe eisen die aan het CJG gesteld worden vanuit de politiek, stelselwijziging, maatschappelijke ontwikkelingen en trends.

3 Wat kan beter?

- Inzicht in de verbeterpunten om de nog relevante gestelde doelen te halen.
- Inzicht in de mogelijkheden om aan de nieuwe uitdagingen en eisen te voldoen.

4 Hoe gaan we verbeteren?

- Aanbevelingen voor de toekomst gericht op het verder toerusten van het CJG voor
 - 1) de oorspronkelijke, nog relevante doelen en
 - 2) de nieuwe uitdagingen zoals de toekomstige rol als front office van alle jeugdzorg.

¹ De provinciale (hier stadsregionale) jeugdzorg (Wet op de jeugdzorg), jeugdbescherming en jeugdreclassering, jeugd-ggz (Zorgverzekeringswet) en de zorg voor licht verstandelijk gehandicapte jeugd (AWBZ) worden overgeheveld naar gemeenten.

² Zie regeerakkoord Rutte "De Centra voor Jeugd en Gezin die inmiddels gerealiseerd zijn, zullen bij de overheveling naar de (samenwerkende) gemeenten gaan dienen als front office voor alle jeugdzorg van de gemeenten."

2. Werkwijze en methode

In deze evaluatie zijn we uitgegaan van de doelen van het CJG zoals beschreven in officiële documenten uit voorgaande jaren, zoals het collegewerkplan 2006-2010, Visie op CJG in Capelle aan den IJssel (najaar 2007); Ontwerp CJG (18 april 2008); Plan van Aanpak (13 juni 2008); Notitie werkgroep inhoud (november 2009) en de samenwerkingsovereenkomst (mei 2010).

In het collegewerkplan 2006-2010 van Capelle aan den IJssel is besloten de portefeuille jeugd vorm te geven. De speerpunten van deze portefeuille zijn uitgewerkt in de Jeugdagenda. Een van de speerpunten is genaamd 'Geen kind tussen wal en schip'. Uit dit speerpunt zijn twee doelstellingen voortgekomen:

- Alle (risico)kinderen van 0 t/m 23 jaar zijn in beeld;
- Alle vragen en risicosignalen m.b.t. opgroeien en opvoeden van jeugd 0-23 jaar worden adequaat opgevolgd. In de jeugdagenda zijn de inspanningen beschreven die nodig zijn om deze doelen te realiseren. Eén daarvan is het realiseren van een Centrum voor Jeugd en Gezin.

Vervolgens zijn in de diverse documenten zes doelen terug te vinden die het CJG moet realiseren. In het document CJG Capelle aan den IJssel, plan van aanpak, d.d. 13 juni 2008, is de, in vergelijking met de andere documenten, meest uitgebreide beschrijving van deze doelen en de bedoelde meerwaarde van het CJG gegeven:

"De bestaande jeugdketen is sterk versnipperd georganiseerd. Het Centrum voor Jeugd en Gezin kan de jeugdketen meer dan versterken. Het centrum voor jeugd en gezin is niet een doel op zich. Het is een middel om de opvoed- en gezinsondersteuning laagdrempelig en op een herkenbare plek aan te bieden. Een middel om risicosignalen snel op te pakken en een gezin zo spoedig mogelijk passende hulp te bieden of het gezin te helpen naar een passende hulpverlening, zoals de geïndiceerde jeugdhulpverlening. Verder moet het centrum de samenwerking van betrokken organisaties initiëren en bewaken. Dit kan ook betekenen dat partners hun eigen belang opzij moeten zetten ten gunste van het kind/gezin. De jeugdige³ en diens ouders⁴ staat centraal in de samenwerking. Het Centrum voor Jeugd en Gezin dient de ondersteuning van het gezin zo dicht mogelijk bij het gezin zelf te organiseren. De jeugdige en het gezin hebben één aanspreekpunt binnen het centrum voor jeugd en gezin. Zij worden zo min mogelijk belast met informatie die zij moeten verstrekken. In het belang van de jeugdigen moeten ouders die begeleiding niet willen, worden gemotiveerd, aangespoord en eventueel gedwongen om de begeleiding te aanvaarden. Indien er sprake is van conflicterende belangen tussen ouders en kinderen dan staat het belang van het kind voorop."

³ Met de term jeugdige wordt bedoeld kinderen en jongeren tot 23 jaar.

⁴ Onder ouders worden ook verzorgers verstaan. Het woord wordt meestal in meervoud gebruikt. Dit betekent niet dat voorbij gegaan wordt aan het feit dat een groot aantal jeugdigen deel uitmaakt van éénoudergezinnen.

In het centrum voor jeugd en gezin zal het kind centraal staan. Dat betekent:

- *Zicht op de jeugdigen. Risicosignalen zijn duidelijk in beeld. Er is geen kind/jongere die 'tussen wal en schip valt'.*
- *Laagdrempelige ondersteuning: Jeugdigen, ouders, professionals en vrijwilligers kunnen gemakkelijk terecht met vragen om informatie of advies op het gebied van opgroei- en opvoedondersteuning. Zij ontvangen ondersteuning, waarbij wordt aangesloten op de krachten van de jeugdigen, de ouders, het netwerk en de professionals. De zelfredzaamheid wordt bevorderd. De begeleiding is gericht op versterking van de zelfredzaamheid. Ook de professionals en vrijwilligers kunnen gemakkelijk terecht met opvoed- en opgroevragen.*
- *Tijdig de juiste hulp: Signalen/meldingen leiden altijd tot actie. Jeugdigen en ouders die begeleiding of hulp nodig hebben, worden tijdig geholpen. Zij worden of gelijk door het centrum begeleid of direct naar de juiste instantie doorverwezen en daarbij ondersteund. Er wordt ondersteuning geboden voordat risico's zijn uitgegroeid tot problemen of problemen zijn geëscaleerd. Professionals hebben de ruimte om de begeleiding aan te laten sluiten bij vragen, behoeften en problematiek van jeugdigen en ouders. Gezinnen waarover zorgen bestaan worden opgezocht en bij geen medewerking met dwang benaderd.*
- *Eén gezin, één plan. Ieder kind maakt onderdeel uit van een gezinssysteem. Het gezin is het vertrekpunt voor de begeleiding van het kind of de kinderen. Jeugdigen en ouders hoeven maar één keer hun verhaal te doen en krijgen één vast contactpersoon bij het Centrum voor Jeugd en Gezin. Jeugdigen en ouders weten waar ze aan toe zijn.*
- *Bundeling van taken. De bevoegdheden en taken worden zo veel mogelijk gebundeld uitgevoerd.*
- *Efficiënte besteding van financiële middelen. Een optimale besteding van beschikbare middelen.*

Kortom het centrum voor jeugd en gezin werkt met een dienstverleningsconcept, waarbij de jeugdige/ het gezin centraal staat. Voor de samenwerkende partners zou het bovenstaande kunnen betekenen dat er een wijziging komt in de uitvoering van de huidige taken.

Het CJG organiseert preventieve hulp, met behoud en gebruik van huidige programma's en ontwikkelingen in het jeugdbeleid zoals de inzet van de GOSA-regisseur. Aanvulling op de bestaande situatie, die het CJG moet leveren, is met name de laagdrempelige fysieke toegang en de coördinatie van de zorg.

De kernactiviteiten van het CJG worden in het Capelse verhaal uitgevoerd door de jeugdgezondheidszorg van de Zellingen en de GGD, het schoolmaatschappelijk werk en de gezins- en LIPT-coaches van Stichting Kwadraad en de toegang van Bureau Jeugdzorg. In nauwe samenwerking met de 'tweede schil' van samenwerkingspartijen: huisartsen, verloskundigen, kraam, peuterspeelzalen, kinderdagverblijven, scholen, politie, woningcorporaties, openbaar ministerie, raad voor de kinderbescherming, jeugdbescherming, geestelijke gezondheidszorg en MEE."

Omdat de zes doelen consequent in ieder officieel document over het CJG zijn herhaald, hebben we deze zes doelen als leidraad genomen voor de evaluatie, kort samengevat:

- Zicht op jeugd
- Tijdig de juiste hulp
- Laagdrempelige ondersteuning
- 1 gezin, 1 plan
- Efficiënte besteding middelen
- Bundeling van taken

Deze doelen zijn van verschillende niveaus. De doelen ‘zicht op jeugd’ en ‘tijdig de juiste hulp’ zijn meer outcome-doelen, die moeilijk te meten zijn. De doelen ‘laagdrempelige ondersteuning’ en ‘1Gezin1Plan’ hebben te maken met de werkwijze binnen het CJG, en de doelen ‘efficiënte besteding van middelen’ en ‘bundeling van taken’ zijn meer organisatorische doelen. De doelen blijken vooral visionair geformuleerd te zijn, als bakens waar het CJG zich toe moet verhouden, zonder SMART te zijn geformuleerd. Voor deze evaluatie hebben we daarom gekeken naar de kenmerken die staan voor realisatie van de doelen. Deze kenmerken zijn uitgewerkt in onderzoeksvragen. Vervolgens hebben we methodes gezocht waarmee we de onderzoeksvragen konden beantwoorden.

Doel	Onderzoeksvragen	Onderzoeksmethode / bronnen
Zicht op jeugd	- Wat is het bereik kernpartners CJG? - Hoe verloopt de samenwerking met basisvoorzieningen verloskunde, kraam, kinderopvang, peuterspeelzalen, scholen, huisartsen?	- Gegevens over het bereik van de verschillende programma's die in CJG-verband worden uitgevoerd, over wat het bereik is in de verschillende leeftijdsgroepen, hoe er met non-bereik wordt omgegaan (cijfers) enz. - Interviews met basisvoorzieningen over de vraag of ze kinderen in beeld hebben, of ze bij zorgsignalen voldoende handelingsmogelijkheden hebben en of ze daarin samenwerken met het CJG.
Tijdig de juiste hulp	- Leiden signalen altijd tot actie? - Hebben professionals voldoende ruimte om begeleiding aan te laten sluiten bij vragen, behoeften en problematiek van jeugdigen en ouders? - Worden gezinnen waar zorgen over bestaan opgezocht?	- Raadpleging van professionals met behulp van een vragenlijst. - Cijfers verzamelen over verwijzingen (naar welke instellingen wordt verwezen? Aantal kinderen in gespecialiseerde zorg. Doorlooptijden van aanmelding tot start hulp) - In vragenlijsten vragen naar outreachend werken - Cijfers opvragen over huisbezoeken.
Laagdrempelige ondersteuning	- Kunnen jeugdigen, ouders, professionals en vrijwilligers gemakkelijk terecht met vragen om informatie of advies over opvoeden en opgroeien van kinderen? - Wordt de eigen kracht en zelfredzaamheid van ouders versterkt?.	- In kaart brengen van bezoekersaantallen (in het CJG, per telefoon of per mail), uitgesplitst naar groepen en vragen. - Nagaan of CJG in voldoende mate open is en medewerkers beschikbaar zijn. - Raadpleging van ouders die gebruik maken van het CJG.
Eén gezin, één plan	- Hebben jeugdigen en gezinnen een vaste contactpersoon (casusregisseur)? - Maken jeugdigen en gezinnen zelf hun hulpverleningsplan en bepalen zij zelf wie zij daarbij willen betrekken?	- Check: - Is het voor iedereen duidelijk wie de casusregie heeft bij gezinnen waar meerdere hulpverleners betrokken zijn? - Wordt er mét het gezin hulpplannen opgesteld? Hoeveel gezinsplannen zijn er opgesteld volgens de werkwijze 1gezin1plan. - Observatie bij casuïstiekbesprekingen.
Efficiënt besteden van middelen	- Worden beschikbare middelen optimaal besteed? - Is sprake van sturing? Is de administratie en planning & controle cyclus zo ingericht dat sturing mogelijk is? - Hoe ziet de besteding van de CJG middelen in Capelle aan den IJssel eruit in vergelijking met andere CJG's.	- Check: - Wordt de BDU JGZ voldoende benut? - Doorlichten van de administratieve processen en de planning & controle-cyclus op sturingsmogelijkheden. - Referentiebegroting CJG invullen en vergelijken met landelijke gemiddelden en beoordelen op onderdelen.
Bundeling van taken	- Zijn bevoegdheden en taken zo veel mogelijk gebundeld uitgevoerd?	- Check: - Worden subsidies samen aangevraagd? - Functioneert het CJG als 1 uitvoeringsorganisatie?

Onderzoeksmethodes

Om te onderzoeken of het CJG in Capelle aan den IJssel er in slaagt om de gestelde doelen te realiseren hebben we diverse methodes toegepast:

- Doorlichting samenwerking met pedagogische basisvoorzieningen⁵. De samenwerking met de basisvoorzieningen en de mate waarin deze voorzieningen zicht op jeugd hebben is in kaart gebracht door semigestructureerde interviews (zie bijlage 2) met de volgende 11 basisvoorzieningen: peuterspeelzaal, politie, buurtmoeder, speel-o-theek, verloskundige, jongerenwerker, kinderdagverblijf, voortgezet onderwijs, basisonderwijs en twee sportverenigingen. Deze basisvoorzieningen zijn *ad random* gekozen door de onderzoekers. Van ieder ‘soort’ basisvoorziening is één medewerker op operationeel niveau geïnterviewd, dit kon ook een teamleider of stafmedewerker zijn. Door de onderzoekers wordt gerealiseerd dat dit een te kleine groep is om conclusies over te trekken, wel kan er wellicht een trend worden ontdekt in de antwoorden van de verschillende basisvoorzieningen.

- Bepaling van het bereik en het daadwerkelijk aantal acties van het CJG. Op verschillende wijzen zijn interne en externe bereikcijfers geïnventariseerd. Interne bereikcijfers zijn uitgesplitst naar de aard van de vraag, leeftijd van de kinderen en de genomen vervolgacties. Ook is gekeken naar hoeveel ouders en gezinnen de verschillende disciplines van het CJG bereiken. Extern is gekeken naar hoeveel kinderen er in verschillende vormen van zorg zitten in Capelle aan den IJssel. Deze cijfers zijn geïnventariseerd met behulp van de gemeente.

- Analyse op basis van de 7 sleutels voor een werkend CJG (JeugdZaak, 2009). Om te bekijken in hoeverre het CJG Capelle aan den IJssel er in slaagt om een werkend CJG te realiseren is gekeken in hoeverre het CJG voldoet aan de werkzame factoren voor een goed functionerend CJG, de 7 sleutels. Het gaat hierbij om een analyse van randvoorwaarden en middelen.

- Beleidsdoorlichting en financiële analyse. Er is een analyse gemaakt van de besteding van beschikbare middelen, ook is er gekeken of er sprake is van sturing en hoe de besteding van CJG-middelen eruit ziet, afgezet tegen het gemiddelde van een groep gemeenten.

- Raadpleging onderzoeksverslag klanttevredenheidsonderzoek Centrum voor Jeugd en Gezin Capelle aan den IJssel, (JSO, 2012).

- Raadpleging rapport peiling burgerpanel, Gemeente Capelle aan den IJssel, mei 2011.

- Groepsdiscussie met de leden van de Stuurgroep CJG om te komen tot relevante aanbevelingen.

- Raadpleging van de medewerkers van het CJG. De raadpleging van de medewerkers is gedaan met een digitale vragenlijst (zie bijlage 1). Deze vragenlijst bevatte items over de verschillende onderzoeksvragen. Alle medewerkers van het CJG⁶ zijn aangeschreven (N=45).

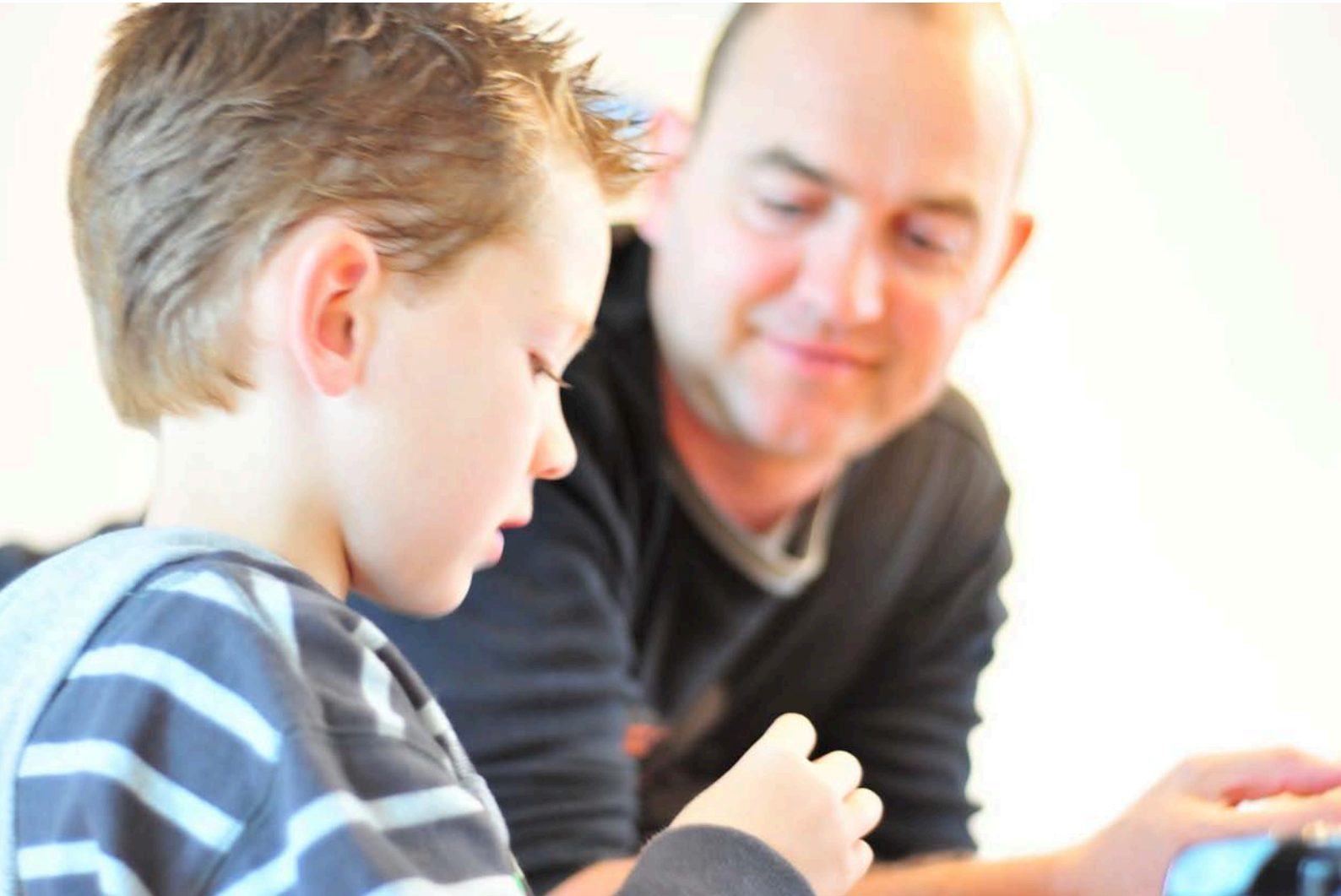
⁵ Sommigen noemen de pedagogische basisvoorzieningen ‘vindplaatsen’, wij doen dat niet omdat het woord ‘vindplaats’ voor basisvoorzieningen als scholen en kinderopvang het idee van een probleemgerichte benadering oproept.

⁶ De medewerkers zoals weergegeven in het smoelenboek van CJG Capelle aan den IJssel zijn aangeschreven, in een aantal gevallen heeft het CJG een wijziging van namen van medewerkers doorgegeven.

Tabel 1. Respons

Discipline	Aantal ingevulde lijsten	Aantal aangeschreven medewerkers
Jeugdverpleegkundige 0-4 jaar	7	9
Jeugdarts 0-4 jaar	1	4
Consultatiebureau assistente/neoscreener	2	5
Jeugdverpleegkundige 4-19	3	4
Jeugdarts 4-19	1	1
Doktersassistente 4-19	2	3
Schoolmaatschappelijk werk	5	10
Gezinscoach/Lipt	2	4
(Ortho)pedagoog	1	1
Bureau Jeugdzorg voorpost	1	1
Administratief medewerker	1	1
Baliemedewerker	2	2
Totaal	28	45

Er zijn 28 ingevulde vragenlijsten binnengekomen, dat is een respons van 62%. Deze respons is statistisch gezien zeer representatief (Hamilton, 2003). De respons is evenredig verdeeld over alle disciplines en functies die in het CJG aanwezig zijn (zie tabel 1).



3. Resultaten analyse realisatie doelen

Capelle aan den IJssel heeft in diverse officiële documenten over het CJG zes doelen geformuleerd voor het CJG. In dit hoofdstuk behandelen we de doelen één voor één. Per doel worden de kenmerken, de bevindingen, behaalde resultaten en conclusies besproken.

3.1. Realisatie doel ‘zicht op jeugd’

‘Risicosignalen zijn duidelijk in beeld. Er is geen kind/jongere die ‘tussen wal en schip valt’ (PvA, 13 juni 2008)

- ‘Zicht op jeugd’ houdt in:
- Het CJG, inclusief de kernpartners van het CJG, heeft contact met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen, zowel algemeen als met moeilijk bereikbare gezinnen of gezinnen met complexe vragen/problemen.
 - Basisvoorzieningen als peuterspeelzalen, scholen, sportverenigingen en politie hebben zicht op jeugd, versterken ouders in hun opvoeding, signaleren zorgwekkende opvoedsituaties en schakelen ondersteuning of hulp in.

Dit doel komt niet zo zeer voort uit behoefte om alle kinderen in beeld te hebben, maar uit de behoefte en verantwoordelijkheid die de gemeente voelt en heeft om de kinderen waar het niet goed mee gaat in beeld te hebben en te helpen. Uitgangspunt is daarbij dat de ouders in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor hun kind; zij moeten het zicht op hun kinderen hebben. Echter, niet alle ouders slagen altijd in ‘goed genoeg ouderschap’. Niet alle ouders herkennen dit bij zichzelf en als ze het wel herkennen dan speelt schaamte soms een rol. Hierdoor durven ze niet om hulp te vragen, of ze weten niet aan wie ze vragen over het opvoeden en opgroeien kunnen stellen. Het CJG kan bijdragen aan het verminderen van taboes en schaamte over ondersteuning bij opvoeden en opgroeien en het CJG kan er voor zorgen dat ouders hen weten te vinden als ze vragen hebben of ondersteuning willen.

Behalve ouders die op eigen initiatief gebruik maken van het CJG, heeft het CJG ook regulier met veel kinderen, jongeren en ouders contact, zonder dat er vragen of problemen zijn, in de vorm van de jeugdgezondheidszorg. Naarmate kinderen ouder worden, neemt de frequentie van dat contact snel af en is het niet realistisch te veronderstellen dat het CJG zelf alle jeugd in beeld heeft. Er zijn voorzieningen die veel meer de kinderen in beeld hebben, namelijk basisvoorzieningen zoals kinderopvang, peuterspeelzaal en het onderwijs. Deze voorzieningen spelen ook een rol in het ondersteunen van ouders in het opvoeden van hun kind, het signaleren als ouders hier niet in slagen en het inschakelen of op gang brengen van ondersteuning als dat nodig is. Het is van belang dat deze basisvoorzieningen zich bewust zijn van deze rol en zich daarin competent voelen.

Bevindingen

Het CJG heeft contact met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen

Uit analyse van de bereikcijfers blijkt dat in 2011 ouders en jongeren 1971 keer op eigen initiatief contact opnamen met het CJG voor een hulp- of informatievraag. Dit is op 10.730 gezinnen een percentage van ruim 18%.

Als we dit contact opsplitsen naar de verschillende onderdelen van het CJG (balie, telefoon, JGZ, opvoedspreekuur, buurtmoeders) en verschillende vormen van de vragen die gesteld worden ziet het er als volgt uit: 142 keer stelden ouders op eigen initiatief een hulpvraag bij het CJG (1,3%).

Naast deze hulpvragen komen er telefonisch gemiddeld 800 informatieve vragen op jaarbasis binnen, bijvoorbeeld vragen naar een cursus, folder of informatie. Veel ouders (1300) stellen hun vraag tijdens het telefonisch spreekuur van JGZ 0 – 4 en soms via contacten met JGZ 4-19. De pedagoog ontving 29 keer een ouder in het open inloopspreekuur en ook de buurtmoeders hadden veelvuldig contact met ouders. Volgens opgave van de coördinator van het CJG komen ouders bovendien op locatie, bijvoorbeeld om een folder mee te nemen of om themabijeenkomsten en opvoedcursussen te volgen. Uit het rapport Jeugd Rijnmond in Beeld (GGD Rotterdam, 2012)⁷ blijkt dat het CJG in Capelle aan den IJssel bij 80% van de ouders van kinderen in de leeftijd 4-12 jaar bekend is en dat 18% van de ouders contact heeft gehad met het CJG. Hiermee scoort Capelle aan den IJssel het hoogst in vergelijking met de overige gemeenten in de stadsregio, waar het gemiddelde 11% bedraagt.

Uit het overzicht van de gemeente (zie bijlage 3) blijken kinderen van 0 tot 4 jaar en hun ouders, dankzij een actieve en outreachende benadering van de jeugdgezondheidszorg (JGZ), voor 99% in beeld te zijn bij de JGZ. Daarnaast is een groot deel van deze groep in beeld bij de verloskundige, kraamverzorging, huisarts, kinderopvang en peuterspeelzalen.

De 4-19 jarige kinderen zijn, voor zover leerplichtig, in beeld bij het onderwijs. Ouders raken meer uit beeld bij het onderwijs naarmate kinderen ouder worden. De jeugdgezondheidszorg heeft een face-to-face contact met 92% van alle kinderen in groep 2 en hun ouders, met 89% van alle kinderen in groep 7 en met 100% van alle kinderen in groep 1 van het voortgezet onderwijs (zonder ouders).

Van het schoolmaatschappelijk werk is bij de onderzoekers niet bekend hoeveel kinderen en ouders zij zien, ook is er in het overzicht van de gemeente hiervoor geen doelstelling opgenomen. De manager van het schoolmaatschappelijk werk geeft aan dat deze gegevens wel bekend zijn bij de gemeente, maar de gemeente heeft dit niet aan de onderzoekers doorgegeven.

Naast de wettelijke uitvoering van het basistakenpakket ontvangen de kernpartners van het CJG (Kwadraad, CJG Rijnmond, de Zellingen, Bureau Jeugdzorg) diverse subsidies voor het bereiken en ondersteunen van kinderen, jongeren, ouders en gezinnen, met name voor die gezinnen die moeilijk bereikbaar zijn en/of kampen met complexe problematiek. Uit het overzicht van de gemeente over 2011 blijkt dat de doelstellingen voor deze afzonderlijke subsidies in veel gevallen worden gehaald. Soms blijkt de vraag zelfs het aanbod te overstijgen. Dit was bijvoorbeeld het geval voor gezinscoaching en een intensievere variant van gezinscoaching genaamd LIPT (Lokaal intensieve pedagogische thuishulp). Gezamenlijk verleenden deze coaches hulp aan 140 gezinnen ⁸met ernstige multiproblematiek en ontstond er op twee momenten in het jaar een wachtlijst.

In twee gevallen bleek uit het overzicht van de gemeente dat doelstellingen voor extra bereik niet gehaald zijn. Dit was het geval voor aanvullende opvoedingsondersteuning en voor taalondersteuning voorschoolse periode. Voor aanvullende opvoedingsondersteuning was de doelstelling gesteld op 350 consulten per jaar. Uitgaande van 2978 kinderen van 0-4 jaar zou dit neerkomen op contact met 11,75% van de gezinnen met kinderen van 0-4 jaar. De realisatie in 2011 was volgens het overzicht van de gemeente 1,4% (143 contactmomenten in 41 gezinnen). Het gerealiseerde aantal contactmomenten is daarmee minder dan de helft van de doelstelling van 350 consulten. De manager van de Zellingen, de uitvoeringsorganisatie van dit aanbod, gaf in haar feedback aan dat zij andere cijfers heeft, namelijk dat er 376 consulten zijn behaald, en daarmee de target meer dan gerealiseerd is. Het viel buiten de scope van de evaluatie om in dit eindstadium van het onderzoek na te gaan hoe het kan dat de gemeente andere cijfers doorgeeft dan de uitvoeringsorganisatie.

⁷ 310 ouders van een kind in de leeftijd 4-12 jaar uit Capelle aan den IJssel vulden de vragenlijst in, een respons van 52%.

⁸ In het overzicht van de gemeente is aangegeven dat de doelstelling voor gezinscoaching en LIPT beiden 70 gezinnen was, dit is gerealiseerd. Daarnaast is er nog een doelstelling van 10 gezinnen specifieke gezinscoaching voor Antilliaanse gezinnen. In het overzicht is niet opgenomen of deze doelstelling is gehaald.

Voor de extra inzet in de vorm van taalondersteuning voorschoolse periode was de doelstelling gesteld op het benaderen van 200 kinderen. De verwachting was 140 kinderen daadwerkelijk te ondersteunen. Dat zou een bereik zijn van 4,7% van de 2978 0-4 jarigen. In 2011 werden echter 68 gezinnen geholpen. Wat maakt dat in 2011 een krappe 2,3% van de 0-4 jarigen is bereikt, wat nog niet de helft van de doelstelling is. De manager van de Zellingen, uitvoerder van dit onderdeel, verklaart het verschil tussen doelstelling en realisatie als volgt:

- De behoefte van de klant voor dit vrijwillig taal-aanbod is niet hoog, er zijn veel afzeggingen wegens ‘geen interesse’ (57 van de 141).
- Het nonbereik is hoog, daardoor aan het eind van het jaar aantal geplande huisbezoeken (22) door moeten schuiven naar 2012.
- Jeugdverpleegkundige formatie moest worden herschikt in verband met de implementatie van het digitaal dossier bij CJG 0 – 4 jaar in de laatste helft van het jaar. Het streven in 2011 was, om ondanks de implementatie van een dermate grote ombuiging als een digitaal dossier toch alle met gemeente overeengekomen targets te halen. Dit heeft JGZ 0 – 4 jaar (De Zellingen) zo goed als gerealiseerd. Alleen voor het taalproject is tijdelijk minder in formatie geïnvesteerd (want herschikt voor ander doel), het hierdoor vrijvallend budget is naar gemeente teruggegaan. De keuze is gemaakt de risicokinderen met multiproblematiek wel te blijven benaderen.

Mening CJG-medewerkers

Van de medewerkers van het CJG tenslotte, gaf 82,1% aan dat ze vinden dat het CJG slaagt in de realisering van het doel ‘zicht op jeugd’.

Basisvoorzieningen hebben zicht op jeugd

Om na te gaan of basisvoorzieningen zicht hebben op jeugd zijn de volgende basisvoorzieningen geïnterviewd: verloskundige, kinderdagverblijf, peuterspeelzaal, basisschool, VO-school, jongerenwerk, politie, speel-o-theek, buurtmoeder en sportvereniging. Van iedere basisvoorziening is één persoon op stafniveau geïnterviewd. Zoals eerder genoemd bij onderzoeksmethode kunnen op basis van deze interviews trends weergegeven worden. Uit de interviews blijken de de basisvoorzieningen zicht te hebben op de kinderen die aan hen zijn toevertrouwd. Over het algemeen bestaan de bronnen voor ‘zicht op jeugd’ voor de basisvoorzieningen uit de zaken die ouders, kinderen en jongeren vertellen in gesprekken, wat ze zien tijdens huisbezoeken en eventuele matches in de verwijzindex (SISA).

Verloskundige: “... wel vragen we in de anamnese naar vroegere depressies of eventueel medicijngebruik. Ik kan niet inschatten of iemand een huis-tuin-keukendepressie heeft of suïcidale neigingen heeft.”

Kinderdagverblijf: “... kinderen zijn sowieso eerlijk, als ze kunnen praten, dan horen we wel wat er thuis gebeurt. Ook observeren we kinderen met observatieverslagen.”

De basisvoorzieningen geven aan dat ze zorgen signaleren en dat er afspraken/protocollen zijn voor hoe te handelen bij zorgwekkende opvoedsituaties. Bij dit handelen zal echter niet gauw contact worden opgenomen met het CJG. Ondanks het feit dat er veel is ingezet op het bekend maken van het CJG bij de basisvoorzieningen blijkt dat een aantal basisvoorzieningen nauwelijks bekend zijn met het CJG of er gebruik van maken in hun dagelijkse werk. Sommigen hebben wel contact met een van de kernpartners van het CJG, maar realiseren zich niet dat die ook onderdeel van het CJG zijn. Deze basisvoorzieningen lijken niet op de hoogte van de meerwaarde van het CJG en ervaren en benutten deze niet. Hier staat tegenover dat het CJG een trend signaleert dat steeds meer basisvoorzieningen (ook huisartsen en ziekenhuizen) bellen met het CJG om advies.

Het CJG werkt samen met de basisvoorzieningen via de zorgnetwerken 0-4, 4-12 en 12+ waar zowel de kernpartners als externe partners als scholen, kinderdagverblijven, MEE, leerplicht aan deelnemen en waar risicokinderen worden besproken.



Uit het onderzoek van JSO onder ouders over tevredenheid over het CJG (N=34) blijkt dat ouders ook de verbinding van het CJG met de basisvoorzieningen niet altijd ervaren. Zo gaven drie ouders aan dat de lijnen tussen het CJG en de scholen korter mogen. Dit is opmerkelijk omdat het CJG met alle scholen een stevige verbinding heeft via de kernpartners jeugdgezondheidszorg 4-19 en schoolmaatschappelijk werk. Het onderzoek van JSO is echter gebaseerd op een zeer kleine steekproef, generaliseerbaarheid van de resultaten is dan ook niet mogelijk.

Op de vragenlijst onder CJG-medewerkers geeft 82% aan zich onderdeel te voelen van het CJG en het merendeel stelt zich ook voor als CJG. Een klein deel van de medewerkers zegt zich niet voor te stellen als CJG aan ouders of externen. Met name jeugdverpleegkundigen 0-4 (4 van de 6) stellen zich niet als zodanig voor, daarnaast ook een schoolmaatschappelijk werker (1 van de 5) en een gezinscoach (1 van de 2).

CJG-medewerkers gaven in de vragenlijsten aan dat ze wel eens worden geconsulteerd door de volgende basisvoorzieningen (in volgorde van meest naar minst): basisschool, peuterspeelzaal, leerplicht, huisarts, kinderdagverblijf, GOSA-regisseur, buurtmoeders, voortgezet onderwijs, voor- en naschoolse voorzieningen, verloskundige en de politie. Het minst door jongerenwerk, speel-o-theek en sportverenigingen.

In de beleving van de CJG-medewerkers verloopt de samenwerking moeizaam met verloskundige, huisarts en kraamzorg.

Conclusies

Uit de evaluatie blijkt dat het CJG slaagt in het behalen van het doel 'Zicht op jeugd'.

Met name door het contact van de kernpartners van het CJG met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen, zowel algemeen als met moeilijk bereikbare gezinnen of gezinnen met complexe vragen en problemen.

Daarnaast is al veel bereikt in het opbouwen van een samenwerking met alle basisvoorzieningen (denk aan peuterspeelzalen, scholen, sportverenigingen en politie) die met jeugdigen en ouders werken. Ook dit draagt aanzienlijk bij aan het behalen van het doel.

Veel ouders en jeugdigen nemen op eigen initiatief contact op met het CJG. In 2011 werd 1971 keer op eigen initiatief contact opgenomen met het CJG voor een hulp- of informatievraag. Dit is op 10.730 gezinnen een contactpercentage van ruim 18%. Dit is op zichzelf, maar zeker ook in vergelijking met het landelijke beeld, een hoog bereik. Daarnaast hebben de kernpartners van het CJG via hun reguliere werk veelvuldig contact met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen en beantwoorden dan ook vragen over opvoeden en opgroeien. Zo heeft de jeugdgezondheidszorg bijvoorbeeld in de eerste levensjaren van kinderen een bereik van 99%. Omdat het reguliere contact niet altijd voldoende is om specifieke en moeilijk bereikbare groepen voldoende in beeld te hebben investeert het CJG ruim in extra programma's en methodieken om deze groepen te bereiken en waar nodig te ondersteunen. Hiertoe verleent de gemeente extra budget aan de kernpartners van het CJG. Uit de realisatiecijfers van de kernpartners blijkt dat de doelstellingen die gekoppeld zijn aan deze investeringen bijna altijd worden gehaald en soms overschreden. Hiervan getuigen wachtlijsten bij gezinscoaching en lokale intensieve thuishulp (LIPT).

Ondanks het feit dat het CJG veel moeite heeft gedaan om het CJG bij de basisvoorzieningen onder de aandacht te brengen, blijkt uit de interviews dat een aantal basisvoorzieningen nauwelijks bekend zijn met het CJG of gebruik maken van het CJG in hun dagelijkse werk. Deze basisvoorzieningen, in dit geval de beide sportverenigingen, de verloskundige en het kinderdagverblijf, lijken niet op de hoogte van de meerwaarde van het CJG en ervaren en benutten deze niet. Hier staat tegenover dat het CJG een trend signaleert dat steeds meer basisvoorzieningen (ook huisartsen en ziekenhuizen) bellen met het CJG om advies. Dit kan duiden op een cultuuromslag die enige tijd vergt.

3.2 Realisatie doel 'tijdig de juiste hulp'

"Een signaal/ melding leidt altijd tot actie. Jeugdigen en ouders die begeleiding of hulp nodig hebben, worden tijdig geholpen. Zij worden of gelijk door het centrum begeleid of direct naar de juiste instantie doorverwezen en daarbij ondersteund. Er wordt ondersteuning geboden voordat risico's zijn uitgegroeid tot problemen of problemen zijn geëscaleerd. Professionals hebben de ruimte om de begeleiding aan te laten sluiten bij vragen, behoeften en problematiek van jeugdigen en ouders. Gezinnen waarover zorgen bestaan worden opgezocht en bij geen medewerking met dwang benaderd." (PvA, 13 juni 2008)

Tijdig de juiste hulp betekent dat bij vragen van ouders of jeugdigen, of bij signalering van zorgwekkende opvoedsituaties, gesprekken met de jeugdige of ouders aangegaan kunnen worden en indien gewenst of noodzakelijk ondersteuning start. Dit impliceert dat medewerkers de ruimte hebben om begeleiding aan te laten sluiten bij vragen, behoeften en problematiek van jeugdigen en ouders. Zonder wachtlijden en met zo min mogelijk doorverwijzingen.

Om tijdig de juiste hulp te kunnen bieden is outreachend werken nodig. Gezinnen waar zorgen over bestaan worden opgezocht en bij onvoldoende herkenning van de zorgen gevolgd, indien noodzakelijk in het belang van het kind volgt het inschakelen van het AMK.

‘Tijdig de juiste hulp’ houdt in:

- CJG-medewerkers hebben de ruimte om begeleiding aan te laten sluiten bij vragen, behoeften en problematiek van jeugdigen en ouders.
- Er zijn geen wachttijden en zo min mogelijk verwijzingen.
- Hulpvragen worden zoveel mogelijk binnen het CJG beantwoord, met een deskundige beoordeling en besluitvorming over eventueel in te zetten vormen van diagnostiek en hulp.
- Er wordt outreachend gewerkt.

Bevindingen

Tijdig de juiste hulp binnen het CJG

Het CJG streeft naar een aanbod van ondersteuning dat aansluit bij vragen van ouders en voorzieningen en bij gesignaleerde lacunes/trends, zoals ook beschreven in de notitie van de werkgroep ‘Inhoud’. Uit het gesprek met de coördinator van het CJG blijkt dat op nagenoeg alle gesignaleerde problematiek met een passend aanbod is gereageerd. Zo zijn er in verband met de toename van kinderen die in de knel komen door problematische echtscheidingen KIES-trainingen georganiseerd. Voor ondersteuning van kinderen met ouders met psychiatrische problematiek (KOPP-kinderen) zijn er afspraken gemaakt met de Bavo en Lucertis dat bij KOPP-kinderen er contact is met het CJG en 1Gezin1Plan start. Er is een vaste contactpersoon bij de Bavo aangewezen. Voor kinderen die op school verzuimen zonder reden is een pilot gestart op een aantal VO-scholen en basisscholen. Deze pilot verloopt heel goed op de VO-scholen. Er zijn afspraken gemaakt met de tolkentelefoon (voor alle medewerkers beschikbaar) omdat er signalen waren dat sommige allochtonen geen hulpverlening ontvingen door taalbarrières. Indien gewenst kan ook een buurtmoeder worden ingeschakeld bij wijze van voorlichter in eigen taal en cultuur. De buurtmoeders houden spreekuur in het CJG. Hulpverleners verwijzen ouders naar de buurtmoeder en andersom. En tot slot is er gereageerd op de toename van kinderen met overgewicht met een pilot Kids4Fit om dit probleem aan te pakken. Deze pilot is recentelijk geëvalueerd, ten tijde van het schrijven van dit rapport waren de uitkomsten nog niet bekend.

Eén voorgenomen actie is (nog) niet uitgevoerd. Deze houdt verband met de signalering van een toename van vroeg seksueel gedrag bij kinderen. Volgens beleidsverslagen zou hier voor deskundigheidsbevordering aan de CJG-medewerkers worden aangeboden, wat niet is gebeurd.

Naast dit inspelen op actuele vragen is er een meer continu aanbod van opvoed- en opgroeihulp. Dit is door de gemeente weergegeven in een overzicht met doelstellingen en realisaties (bijlage 3). Hieruit blijkt dat er ruim is geïnvesteerd in het doel ‘tijdig de juiste hulp’. Dit blijkt uit een aantal activiteiten die de gemeente inzet, naast het reguliere wettelijk verplichte basistakenpakket jeugdgezondheidszorg, dat is gericht is op het vroegtijdig signaleren van bedreigingen in de ontwikkeling van kinderen en het vervolgens inschakelen van ondersteuning of hulp. Deze activiteiten zijn:

- perinatale voorlichting in de vorm van cursussen (rond de geboorte ligt de basis voor een veilige hechting en een stabiel gezinsleven);
- Stevig Ouderschap voor gezinnen die in de eerste jaren van hun kindje extra ondersteuning nodig hebben;
- opvoedingsondersteuning;
- bemoeizorg voor gezinnen die zich lijken te onttrekken aan reguliere zorg;
- taalstimulering voor kinderen van 18 maanden in een achterstandssituatie;
- schoolmaatschappelijk werk, zowel tijdens de basisschool als in de voorschoolse periode;
- gezinsondersteuning van leerbare en stabiliseerbare gezinnen (gezinscoaching, LIPT, extra voor Antilliaanse gezinnen);

- bij een delict door een minderjarige, screenen op achterliggende problematiek en hulp inschakelen;
- jonge moeders ondersteunen en versterken in hun zelfredzaamheid;
- weerbaarheidstraining en sociale vaardigheidstraining voor kinderen op de basisschool;
- spreekuren op de VO-scholen voor consultatie en advies aan school en leerlingen;
- huiswerkbegeleiding;
- begeleiding bij schoolziekteverzuim;
- jongerencoaches;
- orthopedagogische ondersteuning;
- peer education (jongeren informeren jongeren over CJG).

Voor iedere extra investering zijn doelstellingen geformuleerd. Op het moment van deze evaluatie is nog niet bekend of alle doelstellingen van bovengenoemde activiteiten gehaald zijn. Daar waar dit wel bekend is, blijkt dat doelstellingen qua bereik in veruit de meeste gevallen worden gehaald; zie paragraaf 3.1. ‘Tijdig de juiste hulp’ wordt ook gerealiseerd als cliënten via de balie binnenkomen. Voor hulpvragen die hier binnenkomen, zijn werkprocedures afgesproken, zodat hulp, indien nodig, onmiddellijk verleend kan worden. De coördinator geeft aan dat ze hierop controleert en dat bij de 142 hulpvragen die bij de balie binnenkwamen de benodigde hulp adequaat is ingeschakeld.

Tijdig de juiste hulp kunnen bieden vereist tijd en ruimte om maatwerk (zorg op maat) te kunnen leveren. Op verzoek van de procesregisseurs is bij de jeugdgezondheidszorg nagevraagd of zij deze tijd en ruimte voor maatwerk ervaren. De helft van de JGZ-medewerkers (5x JGZ 4-19, 1x JGZ 0-4) gaf aan dat er te veel nadruk ligt op productie. Met name de jeugdgezondheidszorg (3x JV 0-4, 3x JV 4-19, 1x JA 4-19) voelt zich onvoldoende toegerust in tijd en ruimte om acute casussen, die bij de balie van het CJG binnen komen, op te pakken. Het CJG en de kernpartners die verantwoordelijk zijn voor de JGZ werken aan een oplossing voor dit probleem, ook de gemeente zal hierbij betrokken worden.

Tijdig de juiste hulp buiten het CJG

Naast de mogelijkheden binnen het CJG om tijdig de juiste hulp te bieden, is het ook van belang om tijdig de juiste hulp van hulpverlenende instanties buiten het CJG in te kunnen schakelen. Hiervoor is bekendheid met de mogelijkheden van andere organisaties en een goede samenwerking van belang. Uit de vragenlijst onder de CJG-medewerkers bleken zij goed bekend te zijn met een groot aantal hulpverlenende instellingen en gaven ze aan tevreden te zijn over de samenwerking. Driekwart van de CJG-medewerkers geeft aan te weten of hulp is gestart nadat ze hebben doorverwezen. Een kwart is daar niet van op de hoogte.. De coördinator van het CJG geeft aan dat in sommige gevallen de moeizame, privacy gevoelige, informatieoverdracht met GGZ, BJJ of artsen hiervan de oorzaak is, deze partijen kunnen in het kader van privacy niet altijd informatie geven. Daar staat tegenover dat CJG-medewerkers die samen met ouders specialistische hulp hebben ingeschakeld ook weer bij die ouders kunnen navragen of de hulp is gestart. Ze zijn daarin niet afhankelijk van de mogelijkheden van informatieoverdracht door GGZ, BJJ of artsen.

Ongeveer 1500 jeugdigen uit Capelle aan den IJssel maken gebruik van een vorm van geïndiceerde jeugdzorg, jeugd-GGZ of jeugd-LVB. Dit is een schatting op basis van kengetallen van Tom van Yperen (van Yperen & van Woudenberg, 2011). Capelle aan den IJssel inventariseert op dit moment het werkelijke zorggebruik door dit bij alle zorgaanbieders in de omgeving op te vragen.

Iets meer dan de helft (54,2%) geeft aan dat er een duidelijke richtlijn is voor casusregie en ruim de helft van de CJG-medewerkers (58,3%) weet wie de casusregie heeft. Een aantal CJG medewerkers noemt dat het bij wachtlijsten na doorverwijzing niet duidelijk is wie er verantwoordelijk is. CJG-medewerkers gaven aan dat ze bij stagnerende hulp raad vragen aan derden, dat ze in gesprek blijven met de ouders en in het uiterste geval het AMK inschakelen. Bij moeilijkheden vragen medewerkers derden of leidinggevendenden om hulp.

Een groot deel van de CJG-medewerkers geeft aan outreachend te werken. We maken uit de

gegeven antwoorden twee vormen van outreachend werken op: 1) er op af gaan, bemoeizorg bieden, daar zijn waar de cliënten zijn, op huisbezoek gaan en soms ‘pushen’ tot hulp; 2) zoeken naar aansluiting en informatie om dichterbij de behoeften en wensen van de cliënt te komen.

Een onderdeel van outreachend werken is het in de thuissituatie contact met gezinnen hebben en daar de hulp en ondersteuning bieden. De JGZ 0-4 geeft aan in 2011 ongeveer 1448 huisbezoeken te hebben uitgevoerd. Hiervan waren 851 huisbezoeken van reguliere aard, zoals voor een intake huisbezoek bij de geboorte. De overige 597 huisbezoeken waren van andere aard, zoals Stevig Ouderschap, Bemoeizorg en extra huisbezoeken. Ook gezinscoaching/LIPT werkt met huisbezoeken, ongeveer 40 tot 45 per half jaar voor één gezin. De JGZ 4-19 voert geen huisbezoeken uit maar bezoekt wel scholen.

Mening CJG-medewerkers

36 % van de CJG-medewerkers vindt dat het CJG slaagt in het realiseren van het doel ‘tijdig de juiste hulp’.

Conclusies

‘Tijdig de juiste hulp’ wordt door het CJG gerealiseerd met een breed en divers aanbod van ondersteuning en voorzieningen dat aansluit bij vragen van ouders en bij gesignaleerde lacunes/trends. Verbeteringen zijn mogelijk door meer ruimte te maken voor maatwerk en een strikte casusregie bij doorverwijzing en/of wachtlijsten.

Dankzij afgesproken werkprocedures zijn de 142 hulpvragen die in 2011 bij de balie binnenkwamen en waar vaak ernstige, acute problemen speelden, adequaat geholpen. Het tijdig kunnen bieden of organiseren van de juiste hulp vereist tijd en ruimte om maatwerk te kunnen leveren. De helft van de JGZ-medewerkers gaf aan dat er te veel nadruk op productie ligt, waardoor ze zich onvoldoende toegerust voelen om acute casussen op te pakken. Het CJG en de kernpartners die verantwoordelijk zijn voor de JGZ werken aan een oplossing voor dit probleem.

Naast de mogelijkheden binnen het CJG om tijdig de juiste hulp te bieden, is het ook van belang om tijdig de juiste hulp van hulpverlenende instanties buiten het CJG in te kunnen schakelen. Hiervoor is bekendheid met de mogelijkheden van andere organisaties van belang en een goede samenwerking. CJG-medewerkers bleken goed bekend te zijn met een groot aantal hulpverlenende instellingen. Zij gaven aan tevreden te zijn over de samenwerking.

Driekwart van de CJG-medewerkers geeft aan te weten of hulp is gestart nadat ze hebben doorverwezen. Gezien de ernst van de problematieken en het gevaar van een gemist vervolcontact, is het streven 100%. Hiervoor is een werkwijze nodig waarbij CJG medewerkers die in dialoog met ouders vervolghulp inschakelen, ook bij ouders navragen of vervolghulp daadwerkelijk is gestart. In sommige gevallen, als er sprake is van tegenwerking bij de ouders, kan het gewenst zijn dat de vervolghulp zelf terugkoppelt dat ze gestart zijn. Een tweede verbeterpunt is dat nu niet altijd duidelijk is wie verantwoordelijk is bij doorverwijzing en/of wachtlijsten.

Een groot deel van de CJG-medewerkers geeft aan outreachend te werken.

3.3 Realisatie doel ‘laagdrempelige ondersteuning’

“Jeugdigen, ouders, professionals en vrijwilligers kunnen gemakkelijk terecht met vragen om informatie of advies op het gebied van opgroei- en opvoedondersteuning. Zij ontvangen ondersteuning, waarbij wordt aangesloten op de krachten van de jeugdigen, de ouders, het netwerk en de professionals. De zelfredzaamheid wordt bevorderd. De begeleiding is gericht op versterking van de zelfredzaamheid. Ook de professionals en vrijwilligers kunnen gemakkelijk terecht met opvoed- en opgroevragen.” (PvA, 13 juni 2008)

Laagdrempelige ondersteuning is ondersteuning die op de plekken waar ouders en kinderen komen wordt aangeboden, waar nodig outreachend, gemakkelijk bereikbaar, goedkoop, niet stigmatiserend en cultuursensitief.

Uiteindelijk zijn het de gebruikers (ouders, jeugdigen, professionals) van het CJG die kunnen bepalen of zij het CJG en daarbinnen het aanbod opvoedingsondersteuning en hulp laagdrempelig vinden. Komen zij gemakkelijk het CJG binnenlopen? Biedt het CJG een vertrouwde en veilige omgeving, waar je als ouder gemakkelijk je vragen stelt of om hulp vraagt? Is het CJG gemakkelijk bereikbaar met het openbaar vervoer en de auto? Is het mogelijk om informatie en advies in de eigen taal te krijgen wanneer ouders het Nederlands onvoldoende machtig zijn?

Aansluiting zoeken bij een bestaande voorziening is een manier om de laagdrempeligheid te vergroten. Daarnaast is een goede en positieve communicatie belangrijk, zodat helder is waar men het CJG kan vinden en wat men van het CJG mag verwachten (NJi, dossier opvoedingsondersteuning).

Bevindingen

Bij de start van het CJG was duidelijk het besef aanwezig dat een laagdrempelig CJG in samenspraak met de gebruikers moet worden vorm gegeven, dat blijkt uit de notitie van de werkgroep Inhoud (juni, 2009). Hierin is aangegeven dat er geïnventariseerd moet worden wat de gebruikers vinden van het CJG met betrekking tot:

- Het gebouw: entree, route, inrichting, kleuren, praktische zaken.
- De website: gebruikersvriendelijk, toegankelijk, aansprekend voor de verschillende doelgroepen.
- De ontvangst: voelt men zich welkom, is er ruimte voor vragenstellen, hoe staat het met de privacy, kan men genoeg informatie vergaren.
- Het aanbod: goed afgestemd op de vraag aan ondersteuning of cursussen vanuit ouders of jongeren.

Dit voornemen is opgevolgd voor de doelgroep ‘jongeren’. In samenspraak met de Capelse jeugdraad zijn diverse zaken en activiteiten gerealiseerd, zoals een jongerenhoek in het CJG, een inloophoudmoment op donderdagavond, een jongereninformatiemarkt en een jongerenwebsite. Wat betreft de doelgroep ‘ouders’ is niet systematisch geïnventariseerd wat ze van het CJG vinden. Volgens de coördinator reageren bezoekers enthousiast op de ruimte en de inrichting van het CJG.

Uit de raadpleging van het burgerpanel blijkt dat het CJG goed bekend is bij burgers met kinderen (64%, N=96). Bij ouders met kinderen in de basisschoolleeftijd is dit nog hoger, blijkt uit het rapport Jeugd Rijnmond in Beeld 2011 (80%, N=310). Na één jaar bestaan is dit een goed resultaat qua naamsbekendheid. Tweederde van de respondenten uit het burgerpanel is bekend met de taak van het CJG om informatie over opvoeding te verstrekken. Ook de informatie over lichamelijke en geestelijke gezondheid en het doorverwijzen naar professionals zijn bekende taken. De respondenten is gevraagd hoe ze op de hoogte zijn geraakt van het CJG. Uit de antwoorden bleek dat het CJG de meeste bekendheid kreeg via de landelijke dagbladen (30%) of lokale en regionale kranten (27%). Dit is waarschijnlijk een effect van de vele vormen van *free publicity* die het CJG in Capelle aan den IJssel kreeg met artikelen en foto’s in de regionale en lokale kranten. Ook blijken veel

mensen het CJG te kennen door bezoek van andere voorzieningen in het pand, wat aangeeft dat het huisvesten van het CJG in een gezondheidscentrum bijdraagt aan bekendheid van het CJG.

Uit het burgerpanel blijkt dat ouders met vragen over opvoeden deze in de meeste gevallen bespreken met familie of vrienden (69%). Als ze contact opnemen met een organisatie dan is dat met de huisarts (26%), met school (24%), een kindertherapeut (9%) of met het consultatiebureau (5%). Het consultatiebureau wordt dan kennelijk niet gezien als het CJG. 3% geeft aan het CJG te bellen.

Ouders en jeugd hebben echter ook op andere wijzen contact met het CJG, namelijk rechtstreeks met medewerkers binnen het reguliere werk als jeugdgezondheidszorg, schoolmaatschappelijk werk, de pedagoog en gezinscoaching. Hier stellen ouders ook vragen over opvoeden en opgroeien. Ouders met jonge kinderen namen bijvoorbeeld in 2011 ruim 1300 keer contact op met het telefonische spreekuur van de JGZ 0-4.

In 2011 werd 1971 keer op eigen initiatief door ouders of jongeren contact opgenomen met het CJG voor een hulp- of informatievraag. Dit is op 10.730 gezinnen een contactpercentage van ruim 18%.

Uit onderzoek van JSO (februari 2012) naar tevredenheid van ouders over het CJG en de effectiviteit van de geboden hulp (N=34) blijkt dat ouders tevreden zijn met de geboden hulp en de geboden hulp als effectief ervaren. Ze vinden het personeel vriendelijk. Ook vinden zij dat er goede adviezen worden gegeven. Ofschoon het maar een enkele ouder was die verbeterpunten aangaf, zijn ze hier toch weergegeven, omdat ze wezenlijk zijn voor laagdrempelig werken. Eén ouder was van mening dat het CJG voor veel ouders juist een drempel opwerpt om hulp te zoeken: *“Als je belt om een simpele vraag te stellen worden namelijk ook al je gegevens gevraagd en het is niet duidelijk wat daarmee gebeurt.”* Andere drempels die zijn genoemd zijn BJZ als kernpartner (deze ouder beleefde BJZ als een partij die je kind bij je weg haalt), en dat ouders het zoeken van hulp kunnen ervaren als falen in de opvoeding.

Mening CJG-medewerkers

92,9% van de CJG-medewerkers vindt dat het CJG slaagt in het doel ‘laagdrempelige ondersteuning’. Zij geven aan dat ze empowerend/eigen kracht versterkend werken, door verantwoordelijkheid bij de cliënt te laten, te versterken wat het gezin/cliënt kan en naast de cliënt te gaan staan.

Conclusies

Het CJG Capelle aan den IJssel slaagt in het doel laagdrempelige ondersteuning, dit blijkt uit het gegeven dat ouders en jongeren het CJG weten te vinden, ze het CJG als laagdrempelig ervaren, ze weten wat het kan bieden, ze tevreden zijn over de hulp en dienstverlening en ze zich in hun kracht versterkt voelen.

Uit klanttevredenheidsonderzoek (JSO, 2011) blijkt dat ouders tevreden zijn over de geboden hulp en diensten van het CJG en deze als effectief ervaren. Een aandachtspunt is het bewaken van een belangrijk aspect van laagdrempelig werken, namelijk niet bij simpele vragen uitgebreid naar gegevens vragen en registreren.

3.4 Realisatie doel ‘1Gezin1Plan’

“Ieder kind maakt onderdeel uit van een gezinssysteem. Het gezin is het vertrekpunt voor de begeleiding van het kind of dé kinderen. Jeugdigen en ouders hoeven maar één keer hun verhaal te doen en krijgen één vast contactpersoon bij het centrum voor jeugd en gezin. Jeugdigen en ouders weten waar ze aan toe zijn” (PvA, 13 juni 2008)

De werkwijze 1Gezin1Plan vormt de inhoudelijke basis van de samenwerking binnen en buiten het Centrum voor Jeugd en Gezin en maakt dat ouders zich serieus genomen voelen en professionals zich gesterkt voelen door de onderlinge samenwerking. De werkwijze staat beschreven in de handleiding 1Gezin1Plan met een format voor het gezinsplan waarin de afspraken komen te staan: wie doet wat en wanneer. De werkwijze 1Gezin1Plan is geschikt voor alle CJG-medewerkers en wordt met name ingezet bij gezinnen waar sprake is van meerdere problemen. Partners in Jeugdbeleid heeft zes uitgangspunten geformuleerd voor het werken volgens 1Gezin1Plan:

1. Versterk de zelfregulering van gezinnen.
Ga uit van de eigen kracht van de gezinsleden en richt je op de versterking daarvan. Gezinsleden dragen bij aan het opstellen van het gezinsplan, het gezinsplan ligt bij hen thuis “op de keukentafel”. Ouders en jongeren regelen zoveel mogelijk zaken zelf, waarnodig met ondersteuning. Ouders en jongeren zijn aanwezig bij rondetafelconferenties of andere vormen van afstemmingsoverleg tussen de betrokken professionals.
2. Draag concreet bij aan het “herstel van het gewone leven”
Hulpverleners die heel concreet iets voor gezinnen in de knel kunnen betekenen verwerven gemakkelijker vertrouwen en gezag. Zowel bij de gezinsleden als bij andere hulpverleners.
3. Werk multisystemisch
De problemen van gezinsleden op de basale leefgebieden (wonen, werk, inkomen, psychische en fysieke gezondheid en opvoedingsvaardigheden) kunnen dan in samenhang worden gezien en aangepakt.
4. Versterk het sociaal netwerk
Ga na welke krachten in het sociale netwerk van de gezinsleden kunnen worden versterkt; betrek deze mensen bij het gezinsplan. Voor kwetsbare gezinnen met een hoge draaglast en/of een beperkte draagkracht is steun vanuit de omgeving onontbeerlijk. Het versterken van het sociale netwerk vergroot de kans op herstel van het gewone leven en draagt bij aan het voorkomen van terugval na afronding van de zorg.
5. Werk planmatig en doelgericht
Maak met de betrokkenen een gezinsplan met concrete doelen, acties en termijnen. Gezinnen in de knel hebben behoefte aan duidelijkheid en overzicht. Ook de betrokken hulpverleners moeten weten wat er van hen verwacht wordt en wat zij van hun collega's kunnen verwachten. Een gezinsplan met concrete doelen, acties en termijnen vergroot de kans op succes.
6. Zorg voor continuïteit
Doe wat je beloofd hebt: lever je aandeel op het juiste moment en spreek anderen daar ook op aan. Een gezinsplan bevat meerdere interventies die naar inhoud en timing op elkaar zijn afgestemd. Indien de uitvoering van het gezinsplan toch stagneert, schakel je je leidinggevende in. Draag zorg voor een zorgvuldige afronding en overdracht.

De werkwijze 1Gezin1Plan houdt in:

- CJG-medewerkers werken met de handleiding 1Gezin1Plan en het format gezinsplan.
- CJG-medewerkers werken vanuit de uitgangspunten van 1Gezin1Plan.
- De uitgangspunten van 1Gezin1Plan worden ook in de casuïstiekoverleggen nageleefd.

Bevindingen

In 2010 en 2011 heeft het CJG geïnvesteerd in het werken volgens 1Gezin1Plan. Na een jaar blijkt dat deze werkwijze breed draagvlak heeft en al in een redelijk gevorderd stadium te zijn ingevoerd. Alle medewerkers zijn getraind en gecoached in deze manier van werken. Allen staan achter deze werkwijze, maar nog niet iedereen heeft concreet hiermee kunnen werken, onder andere omdat sommigen geen cliënten hadden waar 1Gezin1Plan geëigend was. Van de medewerkers van het CJG waarvan we verwachten dat ze volgens 1Gezin1Plan werken geeft tweederde aan dit in het afgelopen jaar te hebben gedaan.

Tabel 2. Werken met 1Gezin1Plan

Discipline	Aantal respondenten algemeen	Werk volgens 1Gezin1Plan	Werk niet volgens 1Gezin1Plan
Jeugdverpleegkundige 0-4 jaar	7	5	1
Jeugdarts 0-4 jaar	1	1	-
Jeugdverpleegkundige 4-19	3	-	3
Jeugdarts 4-19	1	1	-
Schoolmaatschappelijk werk	5	4	-
Gezinscoach/Lipt	2	2	-
(Ortho)pedagoog	1	-	1
Bureau Jeugdzorg voorpost	1	1	-
Totaal	21	14	5

Nb. Dat de getallen in de totaalbalk opgeteld niet op 21 uitkomen, komt door het feit dat niet alle respondenten deze vraag hebben ingevuld.

Opvallend is dat de jeugdverpleegkundigen 4-19 alle drie aangeven niet volgens 1Gezin1Plan te hebben gewerkt. De coördinator van het CJG geeft als verklaring dat dit te maken heeft met enerzijds managementperikelen en anderzijds de beperkte tijd die ze hebben voor deze werkwijze. Voor beiden wordt gewerkt aan een oplossing.

De CJG-medewerkers die volgens 1Gezin1Plan werkten konden aangeven of er bij deze gezinnen sprake was van geen problematiek, enkelvoudige problematiek, multiproblematiek, urgentie een rol speelde en of er sprake was van crisis of levensgevaar. Allen gaven aan dat ze 1Gezin1Plan hadden ingezet in gezinnen waar sprake was van multiproblematiek en in sommige gevallen ook van urgentie of crisis/levensgevaar.

Bijna alle CJG-medewerkers die volgens 1Gezin1Plan werkten gebruikten de handleiding en het format.

Vijf CJG-medewerkers gaven aan de gezinsplannen samen met de ouders te maken. Ze merkten op dat ouders het positief tot zeer positief ervaren om zelf hun gezinsplan te maken.

Naast ouders, familieleden en het sociale netwerk waren de volgende organisaties betrokken bij 1Gezin1Plan: schoolmaatschappelijk werk, algemeen maatschappelijk werk, MEE, GGZ, school, Bureau Jeugdzorg, Raad voor de Kinderbescherming, JGZ 0-4, particulier psycholoog. De samenwerking met deze (externe) hulpinstanties verliep volgens de CJG-medewerkers goed.

Het werken volgens 1gezin1plan draagt volgens de CJG-medewerkers in 93% van de gevallen bij aan de snelheid van inzet van hulp én aan de aansluiting tussen zorgvraag en zorgaanbod. In alle gevallen vinden CJG-medewerkers dat het bijdraagt aan de samenhang en de effectiviteit van de hulp. CJG-medewerkers ervaren zelf het werken volgens 1Gezin1Plan gematigd tot zeer positief. Het merendeel voelt zich voldoende toegerust om volgens 1Gezin1Plan te werken. Sommigen

hebben wel behoefte aan extra scholing, bijvoorbeeld over multiprobleemgezinnen.

De antwoorden op de vragen over 1Gezin1Plan zijn vergeleken met de monitor van vorig jaar, hieruit blijkt dat de positieve bevindingen overeenkomen met een jaar geleden.

Aandachtspunt is dat, los van het werken volgens 1Gezin1Plan, ruim 40% van de medewerkers aangeeft niet altijd te weten wie de casusregisseur is. 50% geeft aan dat er geen duidelijke richtlijn is voor wie de regisseur wordt bij welke casus. Dit is zowel het geval bij medewerkers die volgens 1Gezin1Plan werken als medewerkers die dit niet doen. Volgens CJG-medewerkers treedt deze onduidelijkheid vooral op als meerdere disciplines betrokken zijn en bij AMK-zaken.

Uit de drie bijgewoonde casuïstiekoverleggen (netwerk 0-4, 4-12 en 12+) blijkt dat ouders op de hoogte zijn gebracht van het feit dat zij en hun kind worden besproken in het overleg. Bij geen van de casussen (N=6) die zijn besproken, waren ze zelf aanwezig. Uit de bespreking bleek niet een duidelijk streven naar het versterken van de eigen kracht en het sociaal netwerk van de gezinnen. Bij twee casussen werd gemeld dat 1Gezin1Plan was opgestart. Bij de andere casuïstiek bleek niet dat er een gezinsplan met het gezin was gemaakt of gemaakt zou gaan worden. Tijdens de bespreking werd bijna bij alle casuïstiek het netwerk van school, kinderopvang en peuterspeelzaal betrokken, echter niet het sociale netwerk waar ouders mee te maken hebben.

Mening CJG-medewerkers

53,3% van de CJG-medewerkers vindt dat het CJG slaagt in het realiseren van het doel 1Gezin1Plan.

Conclusies

In 2010 is een start gemaakt met het invoeren van de werkwijze 1Gezin1Plan in het CJG Capelle aan den IJssel. Uit de evaluatie blijkt dat CJG-medewerkers zeer positief staan tegenover deze manier van werken en dit ook terug horen van ouders. Ondanks het feit dat de invoering van de werkwijze 1Gezin1Plan nog aan het begin staat, geeft tweederde van de medewerkers aan volgens 1Gezin1Plan te werken. Zij doen dit bij gezinnen waar sprake was van meerdere hulpverleners en soms ook van urgentie.

Nog niet alle CJG-medewerkers hebben de uitgangspunten van 1Gezin1Plan geïntegreerd in hun manier van werken of in de casuïstiekbesprekingen. Sommigen gaven aan zich onvoldoende toegerust te voelen (tijd, competenties). Aandachtspunt is ook dat ruim 40% van de medewerkers aangeeft niet altijd te weten wie de casusregisseur is, dit ondanks het feit dat hier een richtlijn voor is. Hieruit kan geconcludeerd worden dat een richtlijn misschien wel bekend is bij de medewerkers, maar niet altijd wordt opgevolgd.

3.5 Realisatie doel 'efficiënte besteding van middelen'

"Een optimale besteding van beschikbare middelen." (PvA, 13 juni 2008)

De beschikbare middelen voor het CJG bestaan uit de Brede Doeluitkering CJG en middelen uit het gemeentefonds die aangewend kunnen worden voor WMO-taken. Een voorwaarde voor efficiënt besteden van middelen is dat de administratie en planning & controle-cyclus zo is ingericht dat sturing mogelijk is.

Dankzij de referentiebegroting die in opdracht van de VNG is ontwikkeld is het mogelijk de geraamde kosten voor een CJG te spiegelen aan de cijfers van 30 andere CJG's.

'Efficiënte besteding van middelen' houdt in:

- Optimale besteding van beschikbare middelen passend bij de gestelde doelen.
- Er is sprake van (integrale) sturing op de besteding van de middelen.
- Overheadkosten zijn in verhouding tot geleverde prestaties.

Bevindingen

Voor de verantwoording van de Brede Doel Uitkering Jeugdgezondheidszorg (BDU JGZ) dient jaarlijks bij de jaarrekening voor VWS een bijlage ingevuld te worden, de zogenaamde SISA-bijlage. De afdeling financiën van Capelle aan den IJssel heeft in 2011 een herberekening gemaakt van de bedragen die hiervoor in eerdere jaren vanaf 2008 zijn verantwoord. Toen zijn fouten geconstateerd. Die konden in overleg met het ministerie van Binnenlandse Zaken hersteld worden. Met behulp van een invulschema gebaseerd op de referentiebegroting (VNG) zijn de gemaakte kosten voor de jaren 2008 t/m 2011 verzameld. Hieruit blijkt dat de BDU JGZ in zijn geheel besteed is en er zelfs iets meer is uitgegeven dan de ontvangen BDU. Er is echter geen dreiging van terugbetalen door onderuitputting of onderrapportage (zoals bij veel andere gemeenten wel het geval is). Elk jaar wordt zorgvuldig vastgesteld welk bedrag van de BDU er moet worden overgeboekt naar het volgende jaar. Dat gebeurt in goed overleg met de coördinator van het CJG.

De referentiebegroting laat zien dat Capelle aan den IJssel in 2011:

- een gemiddeld gebudgetteerd bedrag heeft per jeugdige van € 48 voor het CJG in enge zin⁹ Het gemiddelde is € 41 met een landelijk maximum van € 78.
- Capelle heeft met 40% relatief lage overhead kosten, het landelijk gemiddelde ligt op 58%.
- CJG Capelle geeft relatief weinig uit aan communicatie, deskundigheidsbevordering en erg weinig aan de website. Tezamen heeft Capelle een budget voor deze drie elementen van € 1,24 per kind. Het groepsgemiddelde van deze drie elementen is samen € 3,98 en het maximum ligt op € 13,54.

De coördinator verklaart desgevraagd de geringe uitgave aan communicatie en website uit het feit dat de website stadsregionaal is ontwikkeld en betaald; hierover zijn gezamenlijke afspraken gemaakt. Door de CJG-medewerkers is veel tijd geïnvesteerd in de website. Er is gezorgd voor veel input, toen de inhoudelijke vormgeving van CJG Rijnmond onder de maat was. Vanaf september is de nieuwe website gevuld met content van Stichting Opvoeden. Hierdoor bevat hij nu veel gevalideerde informatie over opvoeden en opgroeien. Tot en met november vorig jaar gaf de site veel info over allerlei lokale zaken zoals themabijeenkomsten en jongereninfomarkt. Dit is nu weer opgepakt.

⁹ Daarmee wordt bedoeld de kosten van de nieuwe functies en voorzieningen die zijn ontstaan door de CJG-ontwikkeling en die opgang is gekomen door de extra middelen hiervoor van het Rijk. In de methodiek van de referentiebegroting wordt dit de kosten "kop CJG" genoemd (zie ook bijlage 7). Daarnaast zijn er nog de kosten van reguliere voorzieningen die al bestonden voor de komst van het CJG. Dit betreft de kosten van JGZ 0-4 en JGZ 4-19 en van andere ketenpartners. Capelle geeft hier € 105 per kind aan uit in 2011. Het groepsgemiddelde ligt op € 109 en het maximum op € 182.



Ook geeft de coördinator aan dat er veel aandacht is besteed aan deskundigheidsbevordering. Dit is gedaan in nauwe samenwerking met de stadsregio CJG's. De kosten zijn vanuit de RAS-middelen betaald, hierdoor zijn deze niet terug te vinden in de uitgaven van de BDU.

Het budget van de BDU-JGZ is gesplitst in een BDU deel 1 (JGZ 0-4) en deel 2 (CJG). Binnen het team Jeugd en Onderwijs van de gemeente Capelle aan den IJssel zijn daarvoor twee verschillende beleidsmedewerkers aangewezen. De coördinator CJG wordt voorgehouden dat dit "zo moet van het rijk". Dat is feitelijk onjuist. De BDU JGZ, ook wel genoemd de BDU tijdelijke regeling CJG is een horizontaal en verticaal ontschotte regeling. Er is ontschotting, zowel in de tijd (2008 t/m 2011), als tussen beleidsterreinen JGZ en CJG (in enge zin).

Door beleidsmatig te splitsen zijn in beginsel mogelijkheden blijven liggen voor integrale afweging van prioriteiten in het hele veld van preventief jeugdbeleid. Capelle heeft geen onderzoek gedaan naar de feitelijke mogelijkheden om in de begroting van de JGZ 0-4, resp 4-19 (uniform deel plus maatwerkdeel) te schuiven ten gunste van nieuwe prioriteiten die voortkomen uit de doelstellingen en beleidsontwikkeling van het CJG. Door de toegepaste scheiding van budgetten is dit buiten beeld gebleven.

Jaarlijks wordt er een beknopte begroting opgesteld door de coördinator van het CJG. Het totaal van die begroting moet in beginsel gelijk zijn aan de BDU deel 2. RAS-middelen worden apart begroot en beheerd.

Binnen de begroting van de afdeling Welzijn is er een kostenplaats CJG. Die is de vertaling van de eerder genoemde beknopte begroting. Die kostenplaats wordt beheerd door de coördinator CJG. Daarmee doet zij het budgetbeheer. De coördinator krijgt volgens eigen zeggen weinig ondersteuning bij financieel beheer.

Binnen de stuurgroep CJG (wethouder en hoger management ketenpartners) worden deze begrotingen en de uitputting daarvan niet besproken “Binnen de stuurgroep praten we over alles, maar nooit over geld”, aldus de coördinator CJG. Ook is het tot op heden nooit voorgekomen dat vanuit de stuurgroep een beroep wordt gedaan op ketenpartners om hun middeleninzet te wijzigen in het belang van een gewenste beleidsontwikkeling CJG. De gedachte is dat daar geen enkele ruimte in zit vanwege de verplichtingen die voortkomen uit de regelgeving rond de JGZ (het Basistakenpakket). Waarschijnlijk verandert dit in de nabije toekomst, door de experimenten in het kader van de decentralisatie van de jeugdzorg.

Mening CJG-medewerkers

14,3 % van de CJG-medewerkers vindt dat het CJG slaagt in het doel ‘efficiënte besteding van middelen’¹⁰.

Conclusies

Alhoewel de Brede Doeluitkering dat in principe wel mogelijk maakte, blijkt uit de evaluatie dat de gemeente Capelle aan den IJssel (nog) geen integrale sturing voert op de middelen voor het CJG en JGZ 0-4 samen. Verbetering is mogelijk door de administratie beter toe te rusten voor zijn ondersteunende taak.

Uit de financiële analyse blijkt dat Capelle wat meer heeft gebudgetteerd voor de innovatieve onderdelen van het CJG dan gemiddelde referentiecijfers. Het overheadpercentage is veel lager dan het gemiddelde. Vanuit de BDU wordt erg weinig geld uitgegeven aan communicatie en deskundigheidsbevordering en de website. Hier staat tegenover dat hier vanuit RAS middelen flink in geïnvesteerd is. Ondanks de beperkte uitgaven voor communicatie is er maximaal inzet gepleegd met veel bereik en effect, dit blijkt o.a. uit de bekendheid van het CJG onder de bevolking. Voor de doorontwikkeling van het CJG als sterk merk voor eenvoudige opgroei- en opvoedvragen en voor het versterken van de pedagogische basisvoorzieningen moeten de budgetten voor communicatie omhoog, de mogelijkheden binnen de beperkte middelen lijken maximaal bereikt. Managers zijn in principe bereid hiervoor meer ruimte vrij te maken.

Er zijn geen risico's voor terugbetaling van de BDU, het gehele bedrag hiervoor is in Capelle benut.

3.6 Realisatie doel ‘bundeling van taken’

“De bevoegdheden en taken worden zo veel mogelijk gebundeld uitgevoerd.” (PvA, 13 juni 2008)
Een belangrijk doel van de Centra voor Jeugd en Gezin was het opheffen van het versnipperde geheel aan voorzieningen in het lokale jeugddomein, ook wel de projectencarroussel genoemd.

‘Bundeling van taken’ houdt in:

- Het CJG gedraagt zich en wordt ervaren als één uitvoeringsorganisatie.
- Financiën worden gezamenlijk georganiseerd.
- Subsidies worden door de CJG kernpartners gezamenlijk aangevraagd en door de gemeenten op elkaar afgestemd verstrekt.

¹⁰ CJG medewerkers geven hun mening hierover weer op basis van eigen observaties en inzichten, zij hebben geen zicht op de mate waarin middelen efficiënt besteed worden, wel zouden ze het ‘gevoel’ kunnen hebben dat het niet efficiënt is georganiseerd. De onderzoekers hebben niet nader onderzocht waarom CJG medewerkers vinden dat het CJG niet slaagt in het doel ‘efficiënte besteding van middelen’.

Bevindingen

Het CJG in Capelle aan den IJssel is een netwerkorganisatie, hier is van begin af aan voor gekozen. In beleidsnota's is te lezen dat het CJG de samenwerking van de kernpartners moet initiëren en bewaken en dat dit ook kan betekenen dat partners hun eigen belang op zij moeten zetten ten gunste van het kind/gezin. De jeugdige en diens ouders dienen centraal te staan in de samenwerking (PvA, 13 juni 2008).

Destijds is gekozen voor een netwerkorganisatie, alhoewel deze organisatievorm ingewikkeld is en complex in de aansturing¹¹. Binnen deze netwerkorganisatie worden de medewerkers door de lijnmanager van de kernpartner waar ze in dienst zijn aangestuurd. Het streven is dat het CJG met de vijf kernpartners naar buiten opereert als één uitvoeringsorganisatie. Hier is op gestuurd middels een aantal activiteiten en organisatorische vormgeving, zoals:

- Er is een notitie samenwerking in het CJG dat de gezamenlijke richtlijn van werken is
- Er is een stuurgroep voor de besluiten op hoofdlijnen en er is een operationeel overleg voor de dagelijkse sturing.
- Er is een werkgroep inhoud en communicatie
- Een groot aantal trainingen was gericht op het werken volgens de notitie.
- Alle werkprocessen zijn gezamenlijk vormgegeven
- Er is een gezamenlijk werkplan 2011 gemaakt.

Ofschoon 82% zich onderdeel voelt van het CJG reageert de meerderheid van de CJG-medewerkers (71,4%) ontkennend op de stelling dat het CJG functioneert als één uitvoeringsorganisatie. Op de vraag wat de meerwaarde van het CJG is, geven ze met name zaken aan als de bundeling van taken, de kortere lijnen en het gezamenlijk onder één dak opereren. Bij de vraag waar de ontwikkeling van het CJG in Capelle aan den IJssel behoefte aan heeft, zijn vooral zaken genoemd als minder schotten, meer duidelijkheid naar buiten toe over wat het CJG is en doet, meer als één geheel werken. Enkele CJG-medewerkers gaven aan dat er soms sprake is van een eilandencultuur en dat instellingsbelangen van de kernpartners domineren. Externe partijen als de pedagogische basisvoorzieningen herkennen het CJG niet als één uitvoeringsorganisatie, ze gaven aan vooral met een bepaalde discipline te maken te hebben en leken zich niet te realiseren dat deze discipline onderdeel is van het CJG.

In de samenwerkingsovereenkomst (mei, 2010) staat dat vanaf 2011 de kernpartners hun subsidieaanvragen zoveel als mogelijk op elkaar afstemmen en vanaf 2012 zullen de kernpartners hun subsidieaanvragen voor 2013 bij de gemeente als een samenhangend geheel met betrekking tot het CJG opstellen en indienen. Deze afstemming heeft niet plaatsgevonden en is ook niet in voorbereiding.

Er zijn veel inspanningen gericht op ontmoeting van managers en medewerkers onderling, onder andere om de gezamenlijkheid te stimuleren. Er is een Operationeel Overleg van managers die 1 x per 6 weken bij elkaar komen om samen te sturen en de samenwerking te volgen en te verbeteren. Om het gezamenlijke CJG-gevoel te stimuleren worden ontmoetingen en themabijeenkomsten voor de CJG-medewerkers georganiseerd, zoals vier maal per jaar CJG-café met zeer hoge opkomst. Tijdens deze bijeenkomsten wordt een thema behandeld, maar er is ook veel ruimte voor informele ontmoeting, met een hapje en een drankje. Er is een maandelijks overleg van de CJG-coördinator en de procescoördinatoren. Daarnaast functioneren er nog twee werkgroepen, een voor de inhoudelijke ontwikkeling van het CJG en de ander voor communicatie. Beide werkgroepen komen 4 tot 6 keer per jaar bijeen.

¹¹ Een netwerkorganisatie is over het algemeen een goede optie als duidelijk is dat het doel niet op een andere manier gerealiseerd kan worden (Kenis, Brouwer, van Woudenberg & van Leeuwen, 2011).



Mening CJG-medewerkers

50% van de CJG-medewerkers vindt dat het CJG slaagt in het doel 'bundeling van taken'.

Conclusies

Capelle aan den IJssel werkt hard aan een CJG waarin medewerkers zich niet alleen CJG-er voelen, maar ook als zodanig – integraal – gaan werken.

Ook externe partners worden volop meegenomen in de info over het CJG, maar tot nu toe met een onbevredigend resultaat. Mogelijk blijkt de organisatievorm (netwerkorganisatie) een bemoeilijkende cq vertragende factor, naast de tijd en voortdurende inspanning die een forse cultuuromslag onvermijdelijk vergt.

4. Het vervolg

4.1 Nieuwe uitdagingen

We zien twee nieuwe uitdagingen voor het CJG in Capelle aan den IJssel:

- De CJG's zijn zowel in Capelle aan den IJssel als landelijk nieuwe organisaties, nu deze overal gerealiseerd en in uitvoering zijn kunnen we opnieuw kijken naar de destijds gestelde doelen en deze opnieuw vaststellen, eventueel nadat ze geherformuleerd zijn. Daarnaast is landelijk sinds de start van de CJG's meer kennis ontwikkeld over het inrichten en versterken van de CJG's, o.a. de kennis over het werken met prestatie indicatoren. De nieuw vast te stellen doelen zouden voorzien moeten worden van deze prestatie-indicatoren ten behoeve van lerend verbeteren.
- Eén van de nieuw vast te stellen doelen voor het CJG zou kunnen zijn dat het CJG uitvoering gaat geven aan een groot deel van de ambulante jeugdzorg, jeugd-GGZ en jeugd-LVB na de decentralisatie.

Opnieuw vaststellen van de doelen voor het CJG

De missie van het CJG Capelle aan den IJssel, zoals destijds beschreven in het collegewerkplan 2006-2010 was 'Geen kind tussen wal en schip', vertaald in de volgende doelstellingen:

- Alle (risico)kinderen van 0 t/m 23 jaar zijn in beeld.
- Alle vragen en risicosignalen m.b.t. opgroeien en opvoeden van jeugd 0-23 jaar worden adequaat opgevolgd. De oprichting van het CJG was één van de innovaties om deze doelstellingen te realiseren en zo aan de missie te werken. Vervolgens zijn de zes doelstellingen zoals omschreven in hoofdstuk 2, aan het CJG gekoppeld.

Of de missie en de daaruit voortkomende doelstellingen nog actueel en relevant zijn voor het CJG Capelle aan den IJssel is een ambtelijke en bestuurlijke vraag. Welke missie en doelen ook worden benoemd, het is essentieel deze verder uit te werken met prestatie-indicatoren, zodat meetbaar wordt of doelen gehaald worden en bijdragen aan het gewenste effect. Door te monitoren is het bovendien mogelijk lerend te verbeteren.

CJG als uitvoeringsorganisatie van de gedecentraliseerde jeugdzorg

Het moment om missie en doelen opnieuw vast te stellen valt samen met een tweede, nieuwe uitdaging, namelijk de decentralisatie van de jeugdzorg. Het betreft de jeugd GGZ (zowel AWBZ als Zorgverzekeringswet), provinciale/stadsregionale jeugdzorg, gesloten jeugdzorg, jeugdreclassering, jeugdbescherming en de zorg voor licht verstandelijk beperkte jeugd. De verantwoordelijkheid voor de preventie van opvoedproblemen, de inzet van vroegsignalering tot en met de (zware) gespecialiseerde zorg, komt met deze stelselwijziging bij één verantwoordelijke te liggen, namelijk de gemeente. Met de CJG's is een fundament gelegd voor het nieuwe stelsel van de zorg voor jeugd. Ze krijgen in het nieuwe stelsel de taak om waar nodig snel gespecialiseerde zorg in te schakelen. Dit dient te gebeuren in samenhang met de zorgstructuur in het onderwijs.

Capelle aan den IJssel wil zijn CJG ombouwen tot één uitvoeringsorganisatie die voor een deel de ambulante gedecentraliseerde jeugdzorg gaat uitvoeren. Dat stelt eisen aan de organisatie en de sturing van het CJG. Uit de evaluatie blijkt dat het huidige CJG voor een groot deel slaagt in het realiseren van de doelstellingen van het CJG en de doelstellingen die gekoppeld zijn aan alle afzonderlijke subsidies. Echter blijkt ook dat het CJG in de huidige vorm als netwerkorganisatie zijn grenzen kent ten aanzien van integraliteit en sturing. De vraag is of alle mogelijkheden van de gemeente als regievoerder zijn benut om integraal te sturen. Het staat vast dat het CJG van de toekomst een integrale organisatie moet zijn. De vraag is of het CJG dat kan zijn in de huidige vorm.

4.2 Wat kan beter?

Of het CJG nu als netwerk doorgaat of verder ontwikkeld wordt tot een nieuwe zelfstandige organisatie, in beide gevallen is het van belang dat er gestuurd kan worden op innovatie. Dat betekent dat er een missie en visie is waar iedereen zich mee verbonden voelt. Daarnaast moet dit vertaald zijn naar doelen met prestatie-indicatoren (van Yperen & van der Steenhoven, 2011)

Om doelen te halen is het verstandig met effectieve en efficiënte werkwijzen te werken. Hiervoor is het van belang dat in kaart is gebracht wat de vraag is van zowel inwoners als van basisvoorzieningen zoals onderwijs en kinderopvang. Gebruik makend van de kennis over effectieve werkwijzen kan vervolgens het aanbod ingericht worden.

Uit de evaluatie blijken diverse kenmerken van een lerende organisatie in het huidige CJG aanwezig te zijn. Verbeterpunten zijn ruimte voor werkbegeleiding en intervisie, een heldere en open communicatie, en het zich verhouden tot maatschappelijke, bestuurlijke en professionele ontwikkelingen in het jeugdbeleid.

Het zijn de CJG-medewerkers die de visie handen en voeten geven in de praktijk. Zij maken zichtbaar en voelbaar voor de klant wat het doel van het CJG is. Dit vraagt om gemotiveerde en competente professionals. Medewerkers voelen zich over het algemeen competent. Wel zouden ze sterker willen zijn op het inhoudelijk en methodisch vlak, zoals in het omgaan met multiprobleemgezinnen.

Als het CJG doorgaat als netwerkorganisatie is draagvlak van politiek en bestuur van belang. Uit de evaluatie bleek dit draagvlak er op papier zeker te zijn. Ook zijn veel zaken die zijn voorgenomen uitgevoerd. Plannen die te maken hadden met de integrale organisatie van het CJG zijn niet doorgezet. Leiderschap en sturing op integraal uitvoeren van de CJG taken en gezamenlijk realiseren van de doelen was niet altijd krachtig genoeg. In de evaluatie merkten medewerkers op dat de leiding die ze ontvangen niet altijd strookt met de afspraken en richtlijnen die in CJG-verband zijn gemaakt. De vraag is of het CJG zoals deze nu is georganiseerd als netwerkorganisatie voldoende in staat is om te sturen op het realiseren van doelen, innovatie en integraliteit. Dit vereist een stuurgroep die gericht is op het doel van het netwerk en in staat is tot besluiten over verschuiven van middelen.

4.3 Hoe gaan we verbeteren?

Het invoeren van nieuwe werkwijzen vraagt om zorgvuldige implementatie. Het gaat hier om zogenaamde verandervraagstukken van de tweede en derde orde. Het verbeteren van een organisatie als het CJG, in een dynamische, politiekgevoelige omgeving, waarin bovendien de wet- en regelgeving binnen enkele jaren wijzigt, is een complex verbeterproces. Er zijn meerdere perspectieven op problemen en oplossingen, en de koers van de verandering is nog niet geheel duidelijk. Dit vraagt om *lerend vernieuwen*. Hiervoor is het nodig dat het CJG is ingericht als lerende organisatie, met een open cultuur waarin onzekerheid en instabiliteit van waarde zijn, omdat dialoog daarover tot ontwikkeling en vernieuwing leidt.

Het CJG heeft een missie waarin is beschreven wat het in de samenleving wil bereiken, wat het bestaansrecht is. De indicatoren die rechtstreeks meten of die missie of kerndoelen worden bereikt heten outcome-indicatoren. Omdat outcome samenhangt met het gewenste maatschappelijke effect b.v. 'gelukkige kinderen' en dit moeilijk is te meten - hoe meet je dat de kinderen in je gemeenten gelukkig zijn? - kijken we naar de voorwaarden waarvan we veronderstellen dat ze zullen bijdragen aan het gewenste maatschappelijke effect, de zogenaamde *succesbepalende factoren*. De 7 sleutels voor een werkend CJG (JeugdZaak, 2009) zijn van die succesbepalende factoren voor het CJG en zijn overgenomen in de notitie prestatie-indicatoren van het NJi (van Yperen & van Steenhoven, 2011). Deze sleutels bieden een kader voor de actuele verbeterpunten van het CJG, in de nabije toekomst. Alle sleutels worden besproken (De JeugdZaak, 2009), aan de hand van de bevindingen uit dit onderzoek.



Sleutel 1 inspirerende missie en visie

Kenmerken:

- Missie en visie zijn lokaal relevant en passend binnen het landelijke kader.
- Missie en visie zijn samengevat in kort en bondig basisdocument dat door bestuur en organisatie gedragen wordt.
- Iedereen binnen de organisatie is bekend met visie en missie en draagt deze ook uit.
- Er zijn concrete doelstellingen afgeleid uit missie en visie.

Bevindingen

In de eerste beleidsdocumenten over het CJG Capelle aan den IJssel zijn missie en visie beschreven en consequent dezelfde doelen genoemd, de zes doelen die we in deze evaluatie centraal hebben gesteld. Uit de raadpleging van de CJG-medewerkers blijkt dat zij bekend zijn met de doelen van het CJG. Met name met de doelen die te maken hebben met samenwerking, geen kind tussen wal en schip, laagdrempelig, alle kinderen in beeld en met alle opvoed- en opgroevragen terecht kunnen. De doelstellingen zijn echter niet overal duidelijk uitgelegd en ze zijn niet SMART geformuleerd.

Conclusies

De doelen zijn ruim beschreven, als bakens waar een visionaire werking van uit kan gaan. Prestatie-indicatoren om te meten in hoeverre doelen gerealiseerd zijn, worden gemist.



Sleutel 2 effectieve en efficiënte werkwijzen

Kenmerken:

- Het dienst- en hulpverleningsaanbod is in kaart gebracht met een overzicht van dienst- en hulpverleningsaanbod waarin is aangegeven wat de doelgroep, de doelstelling, de kosten en de mate van effectiviteit is van elk programma.
- Er wordt gebruik gemaakt van de in Nederland beschikbare bewezen effectieve werkwijzen
- Vragen van groepen ouders en jeugdigen worden regelmatig in beeld gebracht en het CJG kan aantonen dat het aanbod voldoet aan de vraag van de klant

Bevindingen

Het dienst- en hulpverleningsaanbod van het CJG is in kaart gebracht in het CJG Portfolio. Hierin is het aanbod op overzichtelijke wijze gecategoriseerd op verschillende onderwerpen. Een van die onderwerpen is de effectiviteit.

De CJG coördinator liet ons weten dat er gewerkt wordt aan een nieuw zorgportfolio omdat er uitbreiding van het aanbod is en de indeling in het huidige portfolio niet toereikend was. Bij het nieuwe portfolio zal waarschijnlijk een indeling op leeftijd aangehouden worden. Naast het CJG Portfolio is een overzicht door de gemeente opgesteld met daarin het aanbod beschreven en de prestatieafspraken per onderdeel (zie bijlage 3). In beide overzichten zijn programma's en methodieken opgenomen die volgens de databank effectieve jeugdinterventies van het NJi bewezen effectief of evidence-based zijn, zoals Stevig Ouderschap, KIES, bemoeizorg en het

werken volgens 1Gezin1Plan (WrapAroundcare, Hermanns, 2010). CJG Capelle gebruikt ook een aantal door het NJi aanbevolen signaleringsinstrumenten, namelijk de KIPPI en de SDQ door de jeugdgezondheidszorg en het ernsttaxatieinstrument van Hermanns en Kousemaker door de gezinscoaches. Van een deel van het aanbod is echter onbekend wat de mate van effectiviteit is.

Bijna driekwart van de CJG-medewerkers gaf aan dat ze de opvoed- en opgroevragen van de ouders en jongeren registreert. Hetzelfde percentage bespreekt nieuwe vragen en trends ook in het eigen team. Uit gesprekken met de coördinator blijkt dat het CJG adequaat reageert op signalering van trends en toename van bepaalde specifieke problemen. Zie ook bij doelrealisatie 'tijdig de juiste hulp'. Er is tot op heden geen onderzoek gedaan naar of het aanbod voldoet aan de vraag van ouders en jongeren. De trainingen en cursussen blijken in ieder geval te voorzien in een vraag van ouders en jongeren, want deze zijn altijd vol. Het CJG geeft bezoekers van het CJG de gelegenheid hun wensen ten aanzien van aanbod kenbaar te maken middels een formulier op de leestafel.

Conclusies

Het CJG brengt het dienst- en hulpverleningsaanbod op doelgroep, doelstelling, kosten en de mate van effectiviteit in kaart. Er zou meer gebruik gemaakt kunnen worden van de in Nederland beschikbare bewezen effectieve werkwijzen. Vragen, trends en signalen worden adequaat opgevolgd door specifiek aanbod daarop te doen.



Sleutel 3 uitnodigende verschijningsvorm

Kenmerken:

- De verschijningsvormen helpen barrières te overwinnen en spelen in op drijfveren bij de gebruikersdoelgroepen.
- Ouders, jongeren en medeopvoeders zijn bekend met het CJG en weten het CJG te vinden.

Bevindingen

De coördinator geeft aan dagelijks enthousiaste reacties te krijgen van bezoekers over de inrichting van het CJG. *“De ruimte van het CJG wordt door velen (ouders, medewerkers, bezoekers) als een fantastische ruimte voor cliënten ervaren. Warm en aantrekkelijk ingericht en goed flexibel. Positief is ook dat de speel-o-theek bij het CJG zit. Ook het feit dat we samen zitten met artsen, fysio etc. zorgt voor een lage drempel.”* Daarnaast zijn ook kritischere geluiden gehoord bij zowel medewerkers van het CJG als van basisvoorzieningen, die aangaven het gebouw en de ligging niet aantrekkelijk te vinden. Ze gaven aan dat met name de huisvesting op de eerste en tweede verdieping en de onduidelijke bewegwijzering buiten en binnen het gebouw niet uitnodigend zijn. In ons onderzoek of dat van JSO naar klanttevredenheid is niet aan ouders gevraagd hoe zij de verschijningsvormen van het CJG ervaren.

Het merendeel van de medewerkers geeft aan dat het doel van het CJG goed te vinden is in de verschillende communicatiemiddelen. Bij navraag blijkt dat de website van het CJG slecht bezocht wordt, we zien ook dat er op dit moment geen lokale activiteiten of dergelijke op de website staan. De CJG coördinator geeft aan dat de lokale info goed op peil was tot november 2011. Toen vonden er stadsregionaal veranderingen plaats en werd onder meer content vervangen voor de gevalideerde landelijke content van Stichting Opvoeden. Er wordt gewerkt aan het spoedig op peil brengen van de website met actuele lokale informatie.

In de peiling van het burgerpanel zijn ouders die bekend zijn met het CJG gevraagd of ze de communicatiemiddelen van het CJG kennen en wat ze er van vinden. Tweederde kende de genoemde communicatiemiddelen (folders, artikelen) niet. Van de communicatiemiddelen die bekend waren werden de artikelen in het Gemeentenieuws en de folders met algemene tips en cursussen voor ouders het meest informatief genoemd.

Conclusies

Bezoekers zijn enthousiast over de inrichting en de ruimte van het CJG. Een aantal medewerkers van zowel het CJG als van de basisvoorzieningen ervaart de huisvesting van het CJG niet als laagdrempelig, met name vanwege de locatie en bewegwijzering. De bekendheid van het CJG bij ouders is zeer goed te noemen (64%) en ook het aantal ouders dat in 2011 op eigen initiatief contact met het CJG opnam met een informatie- of hulpvraag is hoog (18%).



Sleutel 4 gemotiveerde en competente medewerkers

Kenmerken:

- Medewerkers voelen zich onderdeel van het CJG.
- Medewerkers hebben een collectieve ambitie om bij te dragen aan een werkend CJG.
- Medewerkers hebben vakspecifieke competenties.
- Medewerkers beschikken over specifieke CJG competenties (vraaggericht, klantversterkend, omgevingsgericht, samenwerkingsgericht).

Bevindingen

82% van de CJG-medewerkers geeft aan zich onderdeel te voelen van het CJG en 79% stelt zich ook altijd voor als 'van het CJG'.

Tevredenheid kan gezien worden als indicator voor gemotiveerdheid. Het blijkt dat 93% van de medewerkers tevreden zijn over de samenwerking binnen het CJG. Deze positieve score lijkt constant te zijn, want hij komt overeen met de tevredenheidsscore een jaar eerder (Winnubst, 2011). Op de vraag over wat maakt dat je tevreden of juist ontevreden bent antwoorden medewerkers dat dit vooral te maken heeft met de behoefte aan samenwerking, bekendheid met elkaars werk, bereikbaarheid van collega's en de goede sfeer.

Medewerkers geven aan zich competent te voelen in het werken volgens 1Gezin1Plan, maar wel meer scholing te willen in het omgaan met multiprobleemgezinnen. Ze voelen zich competent in het omgaan met dilemma's die te maken hebben met situaties waarin de medewerker zich zorgen maakt over het gezin en de gezinsleden de adviezen niet opvolgen. Ze voelen zich in staat om collega's of deskundigen te consulteren. Er is behoefte aan versterken van competenties op inhoudelijk en methodisch vlak, zoals KIES (kinderen in echtscheiding), orthopedagogiek en transculturele aspecten, gespreksvaardigheden, casusbesprekingen, zorgcoördinatie, procescoördinatie én er is behoefte aan versterken van competenties op het eigen vakgebied.

Conclusies

Professionals van het CJG zijn gemotiveerd, dit blijkt uit dat merendeel zich onderdeel van het CJG voelt en dit ook naar buiten uit draagt, de tevredenheid over de samenwerking hoog is en de missie, visie, doelen van het CJG en de uitgangspunten van 1Gezin1Plan worden omarmd. Medewerkers voelen zich over het algemeen ook competent. Wel zouden ze sterker willen zijn op het inhoudelijk en methodisch vlak. Vooral in het omgaan met multiprobleemgezinnen.



Sleutel 5 draagvlak van politiek en bestuur

Kenmerken:

- Er zijn officiële documenten waar de duurzame overeenstemming uit blijkt (zoals convenanten).
- Er is gebleken bereidheid bij gemeenten en kernpartners om beleid aan te passen aan de missie/visie doelstellingen en strategie en er is gebleken bereidheid om tijd en middelen vrij te maken voor het CJG.
- Gemeente en wethouders dragen visie en missie actief uit.

Bevindingen

De aanwezigheid van een stuurgroep met daarin vertegenwoordiging met bestuurlijk mandaat van de kernorganisaties en de gemeente duidt op draagvlak van politiek en bestuur. Evenals de gezamenlijke documenten en convenanten die al geruime tijd bestaan en gezamenlijk tot stand zijn gebracht.

De beleidsdoorlichting en de analyse van het overzicht 'Doelstellingen en realisatie kernpartners CJG' geven onvoldoende zicht op de mate waarin gemeente en kernpartners bereid zijn beleid aan te passen aan de doelstellingen van het CJG en daar tijd en middelen voor vrij te maken.

In dit onderzoek hebben we geen zicht gekregen op de mate waarin de gemeente en wethouder de visie en missie actief uitdragen.

In de sessie met de stuurgroep op 22 maart 2012 gaven de managers aan dat er veel is samengewerkt en vernieuwd, de waan van de dag bij de eigen organisatie kan echter dwingend zijn, waardoor vernieuwing en samenwerking in de verdrukking komt.

Conclusies

De aanwezigheid van een stuurgroep met daarin vertegenwoordiging met bestuurlijk mandaat van de kernorganisaties en de gemeente duidt op draagvlak van politiek en bestuur. Evenals de gezamenlijke documenten en convenanten die al geruime tijd bestaan en gezamenlijk tot stand zijn gebracht. Uit de sessie met de stuurgroep op 22 maart 2012 gaven de managers aan dat er veel is samengewerkt en vernieuwd, de waan van de dag bij de eigen organisatie kan echter dwingend zijn, waardoor vernieuwing en samenwerking in de verdrukking komt. Daar staat tegenover dat de kernpartners intern binnen hun eigen vakgebied ook vernieuwen, wat het geheel van het CJG ten goede komt.



Sleutel 6 lerende organisatie

Kenmerken:

- Er is structurele feedback en evaluatie van alle aspecten van het CJG.
- Er zijn bijeenkomsten gericht op leren van en met elkaar.
- CJG onderhoudt contact met relevante organisaties.
- Organisatie maakt verbeteringen mogelijk, ondersteunt en stimuleert deze.

Bevindingen

De CJG-medewerkers ervaren het CJG als een lerende organisatie. Dit blijkt uit het feit dat een groot deel vindt dat het CJG continu in een proces is van verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen en dat het een organisatie is die gericht is op samenwerking en afstemming. Iets meer dan een derde van de medewerkers meent dat het CJG maatschappelijke, bestuurlijke en professionele ontwikkelingen in het jeugdbeleid volgt en zich daartoe verhoudt. Slechts een kwart van de medewerkers vindt dat het CJG Capelle aan den IJssel een organisatie is die helder en open communiceert.

Over het algemeen vinden de medewerkers dat ze tijd krijgen voor scholing en ontwikkeling van competenties ten behoeve van hun werk in het CJG (74%). De medewerkers die het hier niet mee eens waren: 2 jeugdverpleegkundigen 4-19 jaar, 1 jeugdarts 4-19 jaar, 1 schoolmaatschappelijk werker, 1 Gezinscoach/Lipt en 1 baliemedewerker.

Scholingswensen van de CJG-medewerkers zijn, zoals deels al eerder genoemd:

- Inhoudelijke en methodische verdieping: KIES (kinderen in echtscheiding), orthopedagogiek, wetenschappelijke ontwikkelingen, multiculturele bevolkingssamenstelling, transculturele aspecten van de hulpverlening/ omgaan met andere culturen, videohometraining/ gesprekst raining.
- Casusbesprekingen, zorgcoördinatie, procescoördinatie.
- Met betrekking tot de transitie jeugdzorg en passend onderwijs, ook voor de baliemedewerkers, omdat er een andere toestroom wordt verwacht.
- Implementatie van de richtlijnen JGZ tussen de JGZ 0-4 en JGZ 4-23, bijvoorbeeld bij overgewicht, kindermishandeling. Meer bijscholingen 0-23.

Uit het gesprek met de CJG coördinator blijkt dat er veel is geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering voor de CJG-medewerkers. Onderwerpen waren onder meer teambuilding, werkprocessen binnen CJG, zorgcoördinatie, 1Gezin1Plan. Hier zijn de RAS-middelen voor aangewend. Kritische noten over het scholingsaanbod tot nu toe zijn er ook. Een aantal medewerkers hebben aangegeven dat de scholingen tot nu toe onvoldoende aansloten bij het eigen vakgebied. Daarnaast is aangegeven dat er eigen instellingsbelangen domineren en er een eilandencultuur heerst.

Belangrijk kenmerk van een lerende organisatie is dat medewerkers feedback vragen van hun cliënten. Bijna alle medewerkers geven aan dit te doen en na te gaan of de geboden hulp en diensten naar tevredenheid zijn. Dit doen ze op verschillende manieren. Door ouders hier vragen over te stellen en met ze in gesprek te gaan, soms gebeurt dit telefonisch, na ieder traject of gesprek. Eén iemand zegt dit ook wel eens te vergeten en één iemand zegt dit alleen te doen als er zorgen zijn. Het gebeurt ook door vaste momenten van evaluatie en meting klanttevredenheid met een evaluatieformulier¹², dit gebeurt door de JGZ als het kindje 11 maanden is en als het 3 jaar is. Eén respondent van Kwadraad geeft aan met een tevredenheidsonderzoek te werken. Begin 2012 is een integraal klanttevredenheidsonderzoek gehouden waarin ouders ook zijn gevraagd naar de ervaren effecten van de geboden hulpverlening. De uitkomsten van dit onderzoek zijn meegenomen in deze evaluatie en geven richting aan verdere verbeteringen van het CJG.

¹² Diverse benamingen: klanttevredenheid, enquêtelijstjes, enquêteformulieren, korte vragenlijst

Een ander kenmerk van een lerende organisatie heeft te maken met werkbegeleiding. Het merendeel van de CJG-medewerkers geeft aan dat ze geen werkbegeleiding of intervisie krijgen. Daar staat tegenover dat 81% gebruik maakt van collegiale consultatie en 96% gebruik maakt van de mogelijkheid om ad hoc collega's te raadplegen.

Conclusies

De CJG-medewerkers ervaren het CJG als een lerende organisatie. Dit blijkt uit het feit dat een groot deel vindt dat het CJG continu in een proces is van verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen en dat het een organisatie is die gericht is op samenwerking en afstemming. Iets meer dan een derde van de medewerkers meent dat het CJG maatschappelijke, bestuurlijke en professionele ontwikkelingen in het jeugdbeleid volgt en zich daartoe verhoudt. Slechts een kwart van de medewerkers vindt dat het CJG Capelle aan den IJssel een organisatie is die helder en open communiceert. Over het algemeen vinden de medewerkers dat ze tijd krijgen voor scholing en ontwikkeling van competenties ten behoeve van hun werk in het CJG (74%).

Medewerkers vragen feedback aan hun cliënten en er zijn klanttevredenheidstoetsen. Het is bij de medewerkers echter niet bekend wat met de uitkomsten hiervan gebeurt waardoor het de vraag is of het lerende effect van klanttevredenheidstoetsen doordringt tot het operationele niveau. De meeste medewerkers hebben geen structurele werkbegeleiding en intervisie, er is wel *coaching on the job* geweest in het kader van implementatie 1Gezin1Plan. Medewerkers maken gebruik van (ad hoc) collegiale consultatie.



- Kenmerken:**
- Het is duidelijk waar de verantwoordelijkheden en bevoegdheden liggen
 - Er zijn uitgewerkte samenwerkingsafspraken
 - Doelen zijn beschreven
 - Beleid- en managementinfo is beschikbaar en men gebruikt deze
 - Er is een heldere verdeling van taken

Bevindingen

Een gestuurde organisatie bevat sturing op het realiseren van de gestelde doelen. De CJG-medewerkers zijn gevraagd aan te geven in hoeverre zij vinden dat het CJG slaagt in het realiseren van de gestelde doelen. Het merendeel van de medewerkers vindt dat het CJG slaagt in het realiseren van de zorginhoudelijke doelen 'zicht op jeugd', 'laagdrempelige ondersteuning' en '1Gezin1Plan'. Van één belangrijk zorginhoudelijk doel, namelijk 'tijdig de juiste hulp' geeft een derde aan dat het CJG hierin slaagt. De meer organisatorische doelen 'efficiënte besteding van middelen' en 'het CJG is een netwerkorganisatie dat functioneert als één uitvoeringsorganisaties' worden in de beleving van de CJG-medewerkers het minst gerealiseerd.

Tabel 3. Realiseren van doelen

Het CJG Capelle aan den IJssel slaagt in de realisering van:	
Zicht op jeugdigen	82,1%
Laagdrempelige ondersteuning	92,9%
Tijdig de juiste hulp	35,7%
Eén gezin, één plan	53,6%
Bundeling van taken	50,0%
Efficiënte besteding van middelen	14,3%
Het CJG is een netwerkorganisatie dat functioneert als één uitvoeringsorganisatie	28,6%

Kenmerk van een gestuurde netwerkorganisatie is de aanwezigheid van taak- en functieomschrijvingen en herkenbaarheid van de leiding. De meeste CJG-medewerkers geven aan een taak- en functieomschrijving te hebben. Degenen die aangeven dit niet te hebben zijn een jeugdarts 4-19, een doktersassistent en twee baliemedewerkers. Medewerkers geven aan dat ze weten wie hun leidinggevende is en wat zijn/haar rol is ten aanzien van het functioneren van het CJG.

Leidinggevend die genoemd zijn	Genoemde rollen t.a.v. functioneren van het CJG
Bertine Spijkers Margriet Dekker Maria de Cock Marjonne Meijer Nicolette Ritter Ruth de Jongh Sandra Krist Willem Kramer Elzelien Vermeijden	aansturen, faciliteren, ondersteunen van eigen medewerkers besturen CJG via deelname aan de stuurgroep

Bijna alle medewerkers (92%) ervaren hun leidinggevende als ondersteunend voor het werken in het CJG. Op de vraag wie er aan het roer van het CJG staat wordt de coördinator van het CJG in bijna alle antwoorden genoemd, soms in combinatie met de gemeente en/of de stuurgroep en/of de managers van de kernpartners. De medewerkers van het CJG ervaren de rol van de CJG coördinator samengevat als beleid ontwikkelen, besturen CJG, coördineren CJG taken en tot stand brengen van samenwerking.

Op de vraag of er onderwerpen zijn waarbij de eigen leidinggevende en de CJG coördinator niet op een lijn zitten antwoorden de meeste CJG-medewerkers ontkennend. Zaken die wel genoemd worden hebben betrekking op de keuzes die gemaakt moeten worden tussen enerzijds productieafspraken van de eigen organisatie versus de flexibiliteit die nodig is om klantgericht maatwerk te leveren: *“soms spelen er verschillende belangen. De gemeente/coördinator vraagt dingen van ons, maar daar krijgen we geen extra tijd voor. De manager kan dat ook niet faciliteren en daar liggen dan wel knelpunten. Ook als het gaat om balievragen, we moeten onze medewerking geven (laagdrempelig CJG), maar draaien ook een vol programma (basistakenpakket). Wat heeft dan voorrang?”*

Bij een gestuurde organisatie hoort helderheid te bestaan onder medewerkers over de verdeling van taken en bevoegdheden. Ruim driekwart van de medewerkers vindt dat er een heldere verdeling is van taken en bevoegdheden tussen de verschillende functies en disciplines. Daar staat tegenover dat slechts een kwart van de medewerkers vindt dat het CJG een organisatie is die helder en open communiceert. Het feit dat medewerkers aangegeven hebben dat ze vaak niet weten wie de casusregisseur is (zie 1Gezin1Plan) terwijl hier wel duidelijk richtlijnen over bestaan en op getraind is, kan er op duiden dat de sturing op uitvoering van deze richtlijn onvoldoende plaatsvindt.



Foto: Jeroen van Zijp

Conclusies

CJG-medewerkers ervaren het management als stimulerend voor het werken in het CJG. Driekwart van de medewerkers vindt dat het CJG niet functioneert als één uitvoeringsorganisatie. Medewerkers zijn in sommige gevallen niet goed op de hoogte van de inhoud van de beleidsdoelen. Meer dan driekwart van de professionals vindt dat er een heldere verdeling van taken is, echter zegt slechts een kwart van de medewerkers dat er een heldere en open communicatie is. Op de vraag of er onderwerpen zijn waarbij de eigen leidinggevende en de CJG-coördinator niet op een lijn zitten antwoorden de meeste CJG-medewerkers ontkennend. Zaken die wel genoemd worden hebben betrekking op de keuzes die gemaakt moeten worden tussen enerzijds productieafspraken van de eigen organisatie versus de flexibiliteit die nodig is om klantgericht maatwerk te leveren.

5. Samenvatting

Een serieuze evaluatie

Capelle is vroeg en ambitieus gestart met de ontwikkeling van een Centrum voor Jeugd en Gezin. De plannen zijn breed ontwikkeld met partners, stevig neergezet en vervolgens consequent en planmatig uitgevoerd. Men is door de tijdige start nu al toe aan een serieuze evaluatie. Dat is dapper en verstandig. Bovendien mooi op tijd voor een goede voorbereiding op de op handen zijnde decentralisatie van de jeugdzorg.

Het CJG Capelle aan den IJssel is twee jaar geleden als vernieuwing in het lokale jeugdbeleid ingevoerd. Deze vernieuwing is in smalle zin succesvol geïmplementeerd, professionals zijn immers hun werk in het CJG gaan uitvoeren en ouders zijn het CJG gaan gebruiken. In brede zin zouden we de innovatie CJG echter pas succesvol willen noemen als de resultaten van de hulp of zorg verbeterd zijn. Met deze evaluatie is onderzocht in hoeverre het CJG erin slaagt de gestelde doelen te realiseren en of een aantal belangrijke werkzame factoren in voldoende mate aanwezig zijn.

Decentralisatie jeugdzorg

De decentralisatie van de jeugdzorg biedt kansen om het geheel nog completer te maken. Op dit moment is de gemeente voor de uitvoering van zwaardere vormen van hulp (ongeveer 7,5 % van de jeugd) nog afhankelijk van voorzieningen die door de stadsregio en de zorgverzekeraars worden aangestuurd. De verwachting is dat de regie voor deze vormen van jeugdzorg in 2015 naar de gemeenten gaat.

Onderzoeksmethodes

Om te onderzoeken of het CJG in Capelle aan den IJssel erin slaagt om de gestelde doelen te realiseren hebben we diverse methodes toegepast:

- Doorlichting samenwerking met pedagogische basisvoorzieningen¹³.
- Bepaling van het bereik van het CJG intern en extern.
- Analyse op basis van de 7 sleutels voor een werkend CJG (JeugdZaak, 2009).
- Beleidsdoorlichting en financiële analyse.
- Raadpleging onderzoeksverslag klanttevredenheidsonderzoek Centrum voor Jeugd en Gezin Capelle aan den IJssel, (JSO, 2012).
- Raadpleging rapport peiling burgerpanel, Gemeente Capelle aan den IJssel, mei 2011.
- Groepsdiscussie met de leden van de Stuurgroep CJG om te komen tot relevante aanbevelingen.
- Raadpleging van de medewerkers van het CJG met een digitale vragenlijst, de respons is met 62% verdeeld over alle disciplines en functies van het CJG zeer representatief.

Verschillend van aard

De doelen die in 2008 aan het CJG zijn gesteld en vervolgens consequent in ieder beleidsdocument herhaald, zijn aanvullend op elkaar, maar ook verschillend van aard en niet voorzien van prestatie-indicatoren. De doelen 'zicht op jeugd' en 'tijdig de juiste hulp' zijn meer outcome-doelen, die moeilijk te meten zijn. De doelen 'laagdrempelige ondersteuning' en '1Gezin1Plan' hebben te maken met de werkwijze binnen het CJG, en de doelen 'efficiënte besteding van middelen' en 'bundeling van taken' zijn meer organisatorische doelen.

¹³ Sommigen noemen de pedagogische basisvoorzieningen 'vindplaatsen', wij doen dat niet omdat het woord 'vindplaats' voor basisvoorzieningen als scholen en kinderopvang het idee van een probleemgerichte benadering oproept.

Dankzij het raadplegen van diverse bronnen en de verschillende ‘aanvliegroutes’ laat deze evaluatie zien waar het CJG de doelen lijkt te realiseren en waar niet. Ook hebben we voldoende beeld gekregen van de werkzame factoren in de vorm van de zeven sleutels voor een werkend CJG. Hieronder geven we de belangrijkste conclusies per doel weer.

Resultaten

Veel in huis

Uit deze evaluatie blijkt, in z’n algemeenheid, dat het CJG met 45 professionele hulp- en dienstverleners (onder andere maatschappelijk werkers, gezinscoaches, jeugdverpleegkundigen, jeugdartsen en pedagogen) veel in huis heeft om uitvoering te geven aan de missie van de gemeente, zoals bij de start verwoord in het collegeplan 2006-2010 ‘Geen kind tussen wal en schip’ en de daarmee samenhangende doelstellingen:

- alle (risico)kinderen van 0 - 23 jaar zijn in beeld;
- alle vragen en risicosignalen m.b.t. opgroeien en opvoeden van jeugd 0-23 jaar worden adequaat opgevolgd.

Bovendien toont de evaluatie een breed draagvlak om gezamenlijk de doelen van het CJG te realiseren bij zowel CJG-medewerkers als bij de managers van de kernpartners. 82% van de medewerkers zegt zich onderdeel te voelen van het CJG en 79% stelt zich ook als zodanig voor aan externe organisaties en cliënten. In vergelijking met 16 andere gemeenten blijkt Capelle hier hoog op te scoren. Het gemiddelde ligt op respectievelijk 49% en 37% . De tevredenheid over de samenwerking is hoog.

Mogelijkheden om winst te behalen

Uit de evaluatie komt tevens naar voren waar winst valt te behalen.

1. Organisatievorm

Het CJG Capelle aan den IJssel heeft als netwerkorganisatie veel bereikt, er is een grote bekendheid en ouders die gebruik maken van het CJG zijn tevreden en voelen zich geholpen. De evaluatie wijst ook uit dat de gekozen organisatievorm van het CJG – een netwerkorganisatie – niet op alle terreinen voldoende functioneert. Voor een optimaal functioneren is het noodzakelijk dat alle onderdelen die van belang zijn voor het doel dat je wilt realiseren binnen het netwerk beschikbaar en op elkaar afgestemd zijn. Dat is niet altijd het geval. Daarnaast dient bij alle onderdelen voldoen de draagvlak te zijn om gezamenlijk het doel te realiseren. Deze drie voorwaarden (beschikbaarheid, samenhang en draagvlak) gelden voor zowel het bestuurlijke, het operationele als het klantniveau.

Andere terreinen waarop verbeteringen mogelijk zijn, liggen op de respectievelijke niveaus van (leiding geven aan) teams, samenwerking en de individuele medewerker.

2. Spanning in belangen

Uit de evaluatie blijkt dat de verschillende disciplines binnen het CJG op elkaar afgestemd en aanvullend op elkaar zijn, van openbare preventieve jeugdgezondheidszorg tot intensieve vormen van gezinscoaching. Managers rapporteren echter spanning in het sturen op het gemeenschappelijk CJG en de eigen organisatie. De prioriteit blijkt meestal te liggen bij het belang van de eigen organisatie. Enkele CJG-medewerkers ervaren en noemen ‘tegenstrijdige leiding’ als belemmerend in hun werk. De managers zijn bereid om dit onder ogen te zien en aan te pakken. Ze zien een gezamenlijke verantwoordelijkheid. In het belang van integrale preventie-, hulp- en zorgketen is men bereid binnen de bestaande middelen van de eigen organisatie te schuiven.

3. Verbeterpunten medewerkers

Op het niveau van teams en medewerkers is winst te behalen door aandacht voor competenties, beschikbare tijd en de effectiviteit van programma’s, methodieken en instrumenten. Door het CJG in te richten als een consequent lerende organisatie, kan hierop vooruitgang worden geboekt.

Zicht op jeugd

‘Zicht op jeugd’ houdt in:

- Het CJG, inclusief de kernpartners van het CJG, heeft contact met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen, zowel algemeen als met moeilijk bereikbare gezinnen of gezinnen met complexe vragen/problemen.
- Basisvoorzieningen als peuterspeelzalen, scholen, sportverenigingen en politie hebben zicht op jeugd, versterken ouders in hun opvoeding, signaleren zorgwekkende opvoedsituaties en schakelen ondersteuning of hulp in.

Het doel ‘Zicht op jeugd’ komt voort uit de ambitie en verantwoordelijkheid van de gemeente om de kinderen waar het niet goed mee gaat in beeld te hebben en te helpen. Het CJG kan op verschillende manieren kinderen in beeld hebben:

- er voor zorgen dat ouders en jeugdigen zelf aankloppen bij het CJG als ze zich zorgen maken of vragen hebben;
- alertheid en goed contact met ouders en jeugdigen in de reguliere contacten zoals van het consultatiebureau en de jeugdarts;
- werken aan bereik van specifieke en moeilijk bereikbare groepen;
- investeren in contact met basisvoorzieningen waar jeugd en ouders komen zoals verloskundige, kraamzorg, kinderopvang, scholen, huisarts en politie.

Contact met doelgroepen

Uit de evaluatie blijkt dat het CJG slaagt in het doel ‘Zicht op jeugd’, doordat met name de gezamenlijke kernpartners van het CJG met zeer veel kinderen, jongeren, ouders en gezinnen contact hebben. Dit contact strekt zich uit tot moeilijk bereikbare gezinnen of gezinnen met complexe vragen en problemen.

Veel ouders en jeugdigen nemen op eigen initiatief contact op met het CJG voor een informatie- of hulpvraag. In 2011 werd 1971 keer op eigen initiatief contact opgenomen met het CJG voor een hulp- of informatievraag. Dit is op 10.730 gezinnen een bereik van ruim 18%. Dit is op zichzelf, maar zeker ook in vergelijking met het landelijke beeld een hoog bereik. Daarnaast hebben de kernpartners van het CJG via hun reguliere werk veelvuldig contact met kinderen, jongeren, ouders en gezinnen en beantwoorden dan ook vragen over opvoeden en opgroeien. Zo heeft de jeugdgezondheidszorg bijvoorbeeld in de eerste levensjaren van kinderen een bereik van 99%.

Omdat het reguliere contact niet altijd voldoende is om specifieke en moeilijk bereikbare groepen voldoende in beeld te hebben, investeert het CJG ruim in extra programma’s en methodieken om deze groepen te bereiken en waar nodig te ondersteunen. Hiertoe verleent de gemeente vanuit de BDU middelen aan de kernpartners van het CJG (Kwadraad, CJG Rijnmond, de Zellingen, Bureau Jeugdzorg). Uit de realisatiecijfers van de kernpartners blijkt dat de doelstellingen die gekoppeld zijn aan deze investeringen bijna altijd worden gehaald en soms zelfs worden overschreden. Zo ontstonden wachtlijsten bij gezinscoaching en lokale intensieve thuishulp (LIPT).

In de enkele gevallen waar doelstellingen niet werden gehaald kan dit verklaard worden dat er minder behoefte is aan dit aanbod dan verwacht, of als gevolg van beleidskeuzes.

Samenwerking

Voor een CJG dat nog geen twee jaar bestaat, is al veel bereikt in het opbouwen van een samenwerking met alle voorzieningen die met jeugdigen en ouders werken.

Dankzij de samenwerking met basisvoorzieningen als peuterspeelzalen, scholen, sportverenigingen en politie, kan het CJG slagen in zijn streven naar ‘Zicht op jeugd’. Deze basisvoorzieningen zien kinderen vaak dagelijks en kunnen ouders versterken in de opvoeding, zorgwekkende opvoedsituaties signaleren en indien nodig ondersteuning of hulp inschakelen. Belangrijk is, dat de basisvoorzieningen zich bewust zijn van hun rol en zich daarin competent voelen.

Ondanks het feit dat het CJG veel moeite heeft gedaan om zijn aanbod bij de basisvoorzieningen onder de aandacht te brengen, blijkt dat een aantal basisvoorzieningen nauwelijks bekend is met het CJG of gebruik maakt van het CJG in hun dagelijkse werk. Sommigen hebben wel contact met een van de kernpartners, maar realiseren zich niet dat die ook onderdeel van het CJG zijn. Deze basisvoorzieningen lijken niet op de hoogte van de meerwaarde van het CJG en ervaren en benutten deze dan ook niet. Hier is dus winst te behalen.

Daarnaast signaleert het CJG een trend dat steeds meer basisvoorzieningen (ook huisartsen en ziekenhuizen) bellen met een adviesvraag.

Tijdig de juiste hulp

‘Tijdig de juiste hulp’ betekent dat hulpvragen zoveel mogelijk binnen het CJG worden beantwoord, met deskundige beoordeling en besluitvorming over eventueel in te zetten vormen van diagnostiek en hulp. Diagnostiek en hulp zouden beschikbaar moeten zijn zonder wachttijden en met zo min mogelijk verwijzingen. Dit vraagt om medewerkers die de ruimte en competenties hebben om begeleiding aan te laten sluiten bij de vragen, behoeften en problematiek van jeugdigen en ouders, waarbij soms outreachend gewerkt moet worden.

Maatwerk

‘Tijdig de juiste hulp’ wordt gerealiseerd door het CJG met een aanbod van ondersteuning dat aansluit bij vragen van ouders en voorzieningen en bij gesignaleerde lacunes/trends. Dankzij afgesproken werkprocedures zijn de 142 hulpvragen die in 2011 bij de balie binnenkwamen adequaat opgepakt. Dit is een uitstekend resultaat, temeer omdat het tijdig kunnen bieden of organiseren van de juiste hulp tijd en ruimte vereist om maatwerk te kunnen leveren. De helft van de JGZ-medewerkers gaf aan dat er te veel nadruk op productie ligt, waardoor ze zich onvoldoende toegerust voelen om acute casussen op te pakken. Het CJG en de kernpartners die verantwoordelijk zijn voor de JGZ werken aan een oplossing voor dit probleem.

Contact hulpverleners buiten CJG

Naast de mogelijkheden binnen het CJG om tijdig de juiste hulp te bieden, is het ook van belang om tijdig de juiste hulp van hulpverlenende instanties buiten het CJG in te kunnen schakelen. Hiervoor is bekendheid met de mogelijkheden van andere organisaties en een goede samenwerking van belang. Uit de vragenlijst onder de CJG-medewerkers blijkt dat zij goed bekend zijn met een groot aantal hulpverlenende instellingen. Ze gaven aan tevreden te zijn over de samenwerking.

Driekwart van de CJG-medewerkers geeft aan te weten of hulp is gestart nadat ze hebben doorverwezen. Een kwart is hiervan niet op de hoogte. Dit is een belangrijk aandachtspunt, gezien de ernst van de problematieken en gevaar van een misgelopen vervolgcontact. *Follow-up* contact met de klant en samenwerkingsafspraken met hulpverleners zijn verbeterpunten. Een tweede aandachtspunt is, dat CJG-medewerkers niet altijd weten wie verantwoordelijk is bij doorverwijzing en/of wachtlijsten.

Outreachend

Een groot deel van de CJG-medewerkers geeft aan outreachend te werken. Uit de gegeven antwoorden komen twee vormen van outreachend werken naar voren:

- er op af gaan, bemoeizorg bieden, daar zijn waar de cliënten zijn, op huisbezoek gaan en soms ‘pushen’ tot hulp;
- zoeken naar aansluiting en informatie om dichterbij de behoeften en wensen van de cliënt te komen.

Laagdrempelige ondersteuning

Een CJG biedt laagdrempelige ondersteuning als blijkt dat ouders, jeugd en professionals het CJG weten te vinden, ze het als laagdrempelig ervaren, ze weten wat het kan bieden, ze tevreden zijn over de hulp en dienstverlening en ze zich in hun kracht versterkt voelen.

Bekendheid

Uit de raadpleging van het burgerpanel van mei 2011, blijkt dat het CJG goed bekend is bij burgers met kinderen (64%, N=96). Bij ouders met kinderen in de basisschoolleeftijd is dit nog hoger blijkt uit de Capelse jeugdmonitor (80%, N=310).

Met wie contact?

Uit het burgerpanel blijkt dat ouders met vragen over opvoeden deze in de meeste gevallen bespreken met familie of vrienden (69%). Als ze toch contact opnemen met een organisatie dan is dat met de huisarts (26%), met school (24%), een kindertherapeut (9%) of met het consultatiebureau (5%). Het consultatiebureau wordt dan kennelijk niet gezien als onderdeel van het CJG. Daarnaast hebben ouders en jeugdigen ook op andere wijzen contact met het CJG, namelijk rechtstreeks met medewerkers binnen het reguliere werk als jeugdgezondheidszorg, schoolmaatschappelijk werk, de pedagoog en gezinscoaching. Hier stellen ouders ook vragen over opvoeden en opgroeien. Ouders met jonge kinderen namen bijvoorbeeld in 2011 ruim 1300 keer contact op met het telefonische spreekuur van de JGZ 0-4.

Alhoewel deze contactmomenten bijdragen aan de doelstelling van laagdrempeligheid van het CJG, worden zij door de doelgroepen niet perse bewust als ‘CJG’ ervaren. Op andere momenten is dit wel het geval. Het werd reeds gezegd bij het doel ‘Zicht op jeugd’: het werkelijke gebruik van het CJG door ouders die op eigen initiatief contact opnemen met het CJG ligt hoog. In 2011 werd 1971 keer op eigen initiatief contact opgenomen met het CJG voor een hulp- of informatievraag.

Uit klanttevredenheidsonderzoek (JSO, 2011) bleek dat ouders tevreden zijn over de geboden hulp en diensten van het CJG en deze als effectief ervaren.

1Gezin1Plan

De uitgangspunten van de werkwijze 1Gezin1Plan zijn:

- Versterk de zelfregulering van gezinnen.
- Draag concreet bij aan het 'herstel van het gewone leven'.
- Werk multisystemisch.
- Versterk het sociaal netwerk.
- Werk planmatig en doelgericht.
- Zorg voor continuïteit.

In 2010 is een start gemaakt met het invoeren van deze werkwijze in het CJG Capelle aan den IJssel. Medewerkers zijn getraind en ontvingen een handleiding 1Gezin1Plan. Uit de evaluatie blijkt dat CJG-medewerkers zeer positief staan tegenover deze manier van werken en dit ook terug horen van ouders. Ondanks het feit dat de invoering van de werkwijze 1Gezin1Plan nog aan het begin staat, geeft tweederde van de medewerkers aan volgens 1Gezin1Plan te werken. Zij doen dit bij gezinnen waar sprake was van meerdere hulpverleners en soms ook van urgentie.

Nog niet alle CJG-medewerkers hebben de uitgangspunten van 1Gezin1Plan al geïntegreerd in hun manier van werken of in de casuïstiekbesprekingen. Sommigen geven aan zich onvoldoende toegerust te voelen (tijd, competenties). Aandachtspunt is ook dat ruim 40% van de medewerkers aangeeft niet altijd te weten wie de casusregisseur is, dit ondanks het feit dat hier een richtlijn voor is.



Efficiënte besteding van middelen

De beschikbare middelen voor het CJG bestaan uit de Brede Doeluitkering CJG en middelen uit het gemeentefonds voor JGZ 4-19, voor de landelijke verwijsindex, voor het Digitaal dossier JGZ en WMO-taken. Daarnaast zijn in de stadsregio Rotterdam ook RAS-middelen vanuit de provincie beschikbaar. 'Efficiënte besteding van middelen' houdt in:

- optimale besteding van beschikbare middelen passend bij de gestelde doelen;
- (integrale) sturing op de besteding van de middelen en;
- overheadkosten zijn in verhouding tot geleverde prestaties.

Geen integrale sturing

Alhoewel de Brede Doeluitkering dat in principe wel mogelijk maakte, blijkt uit de evaluatie dat de gemeente Capelle aan den IJssel (nog) geen integrale sturing voert op de gezamenlijke middelen voor het CJG en JGZ 0-4. Verbetering is mogelijk door de administratie beter toe te rusten voor zijn ondersteunende taak.

Besteding BDU en RAS-middelen

Uit de financiële analyse blijkt dat Capelle wat meer heeft gebudgetteerd voor de innovatieve onderdelen van het CJG dan gemiddelde referentiecijfers. Het overheadpercentage is echter veel lager dan het gemiddelde. Vanuit de BDU wordt erg weinig geld uitgegeven aan communicatie en deskundigheidsbevordering en de website. Hier staat tegenover dat vanuit RAS-middelen hierin flink is geïnvesteerd. Zo is de website door CJG Rijnmond ontwikkeld; Capelle heeft daar financieel niet in hoeven investeren. Er zijn geen risico's voor terugbetaling van de BDU, het gehele bedrag hiervoor is in Capelle benut.

Meer budget voor communicatie

Ondanks de beperkte uitgaven voor communicatie is er maximaal inzet gepleegd met veel bereik en effect, dit blijkt o.a. uit de bekendheid van het CJG onder de bevolking. Voor de doorontwikkeling van het CJG als sterk merk voor eenvoudige opgroei- en opvoedvragen en voor het versterken van de pedagogische basisvoorzieningen moeten de budgetten voor communicatie omhoog, de mogelijkheden binnen de beperkte middelen lijken maximaal bereikt. Managers zijn in principe bereid hiervoor meer ruimte vrij te maken.

Bundeling van taken

'Bundeling van taken' houdt in dat het CJG zich gedraagt en wordt ervaren als één uitvoeringsorganisatie. Dat financiën gezamenlijk worden georganiseerd en subsidies door de CJG kernpartners gezamenlijk aangevraagd en door de gemeenten op elkaar afgestemd verstrekt worden.

Het CJG in Capelle aan den IJssel is een netwerkorganisatie; hier is vanaf het begin voor gekozen. Deze ingewikkelde organisatievorm is complex in de aansturing, te meer omdat Capelle aan den IJssel een veelheid van taken en functies heeft samengebracht onder de noemer CJG. Het CJG verricht veel inspanningen, bijvoorbeeld in de vorm van formele en informele bijeenkomsten, om te bouwen aan een integrale uitvoeringsorganisatie. Hoe ingewikkeld het is om zo'n integrale organisatie te bewerkstelligen, blijkt uit het volgende onderzoeksgegeven: ofschoon 82% zich onderdeel voelt van het CJG, reageert de meerderheid van de CJG-medewerkers (71,4%) ontkennend op de stelling dat het CJG functioneert als één uitvoeringsorganisatie. Ook externe

partners beleven het CJG niet altijd als één, integraal geheel, ondanks de vele inspanningen die zijn verricht om hen te informeren.

Naast de tijd en voortdurende inspanning die een forse cultuuromslag onvermijdelijk vergt, lijkt het erop dat het CJG in de vorm van een netwerk ten dele erin staat om als één organisatie te functioneren.

Nieuwe uitdagingen

We zien twee nieuwe uitdagingen voor het CJG in Capelle aan den IJssel:

- de missie en doelen opnieuw met elkaar vaststellen, eventueel na herformulering, en voorzien van prestatie-indicatoren ten behoeve van lerend verbeteren;
- het CJG als integrale uitvoeringsorganisatie voor een groot deel van de ambulante jeugdzorg, jeugd-GGZ en jeugd-LVB na de decentralisatie.

Capelle aan den IJssel wil zijn CJG ombouwen tot één uitvoeringsorganisatie die voor een deel de ambulante gedecentraliseerde jeugdzorg gaat uitvoeren. Dat stelt eisen aan de organisatie en de sturing van het CJG. Uit de evaluatie blijkt dat het huidige CJG voor een groot deel slaagt in het realiseren van de doelstellingen van het CJG en de doelstellingen die gekoppeld zijn aan alle afzonderlijke subsidies. Echter blijkt ook dat het CJG in de huidige vorm als netwerkorganisatie zijn grenzen tegenkomt ten aanzien van integraliteit en sturing. De vraag is of alle mogelijkheden van de gemeente als regievoerder zijn benut om integraal te sturen. Vast staat, dat het CJG van de toekomst een integrale organisatie moet zijn. De vraag is of het CJG dat kan zijn in de huidige vorm.

Wat en hoe gaan we verbeteren?

1 Een gedeelde missie en visie

Of het CJG nu als netwerk doorgaat of verder ontwikkeld wordt tot een nieuwe zelfstandige organisatie, in beide gevallen is het van belang dat er gestuurd kan worden op innovatie. Dat betekent dat er een missie en visie is waar iedereen zich mee verbonden voelt. Daarnaast moet dit vertaald zijn naar doelen met prestatie-indicatoren¹⁴. De methodiek van de 7 sleutels (De Jeugdzaak 2009) verleent hiertoe een leidraad.

2 Lerend vernieuwen

Om doelen te halen is het verstandig met effectieve en efficiënte werkwijzen te werken. Hiervoor is het van belang dat in kaart is gebracht wat de vraag is van zowel inwoners als van basisvoorzieningen zoals onderwijs en kinderopvang. Gebruik makend van de kennis over effectieve werkwijzen kan vervolgens het aanbod ingericht worden. Het invoeren van nieuwe werkwijzen vraagt om zorgvuldige implementatie. Het gaat hier niet om het doorvoeren van een simpele verandering, maar om grote verandervraagstukken¹⁵. Het verbeteren van een organisatie als het CJG, in een dynamische, politiekgevoelige omgeving, waarin bovendien de wet- en regelgeving binnen enkele jaren wijzigt, is een complex verbeterproces. Er zijn meerdere perspectieven op problemen en oplossingen, en de koers van de verandering is nog niet geheel duidelijk. Dit vraagt om *lerend vernieuwen*. Hiervoor is het nodig dat het CJG is ingericht als lerende organisatie, met een open cultuur waarin onzekerheid en instabiliteit van waarde zijn, omdat dialoog daarover tot ontwikkeling en vernieuwing leidt.

¹⁴ van Yperen & van der Steenhoven, 2011

¹⁵ Boonstra, 2000, spreekt van 'verandervraagstukken van de tweede en derde orde'.

Uit de evaluatie blijken diverse kenmerken van een lerende organisatie in het huidige CJG aanwezig te zijn. Er zijn wel verbeterpunten, zoals ruimte voor werkbegeleiding en intervisie, een heldere en open communicatie, en het zich verhouden tot maatschappelijke, bestuurlijke en professionele ontwikkelingen in het jeugdbeleid.

3 Competenties en deskundigheidsbevordering

Het zijn de CJG-medewerkers die de visie handen en voeten geven in de praktijk. Zij maken zichtbaar en voelbaar voor de klant wat het doel van het CJG is. Dit vraagt om gemotiveerde en competente professionals. Uit de evaluatie bleek dat de medewerkers van het CJG gemotiveerd zijn om uitvoering te geven aan de doelen van het CJG. Zoals gezegd, voelen medewerkers zich over het algemeen verbonden met het CJG en competent. Wel zouden ze sterker willen worden op het inhoudelijk en methodisch vlak, zoals in het omgaan met multiprobleemgezinnen.

4 Politiek draagvlak en leiderschap

Als het CJG doorgaat als netwerkorganisatie is draagvlak van politiek en bestuur van belang. Uit de evaluatie bleek dit draagvlak er zeker te zijn, zoals op te maken is uit beleidsdocumenten, activiteiten en inrichting van de organisatie. De beleidsdoorlichting liet tevens zien dat veel zaken die zijn voorgenomen, ook zijn uitgevoerd. Het plan om gezamenlijk als CJG subsidie aan te vragen is niet doorgezet. Leiderschap en sturing op integraal uitvoeren van de CJG taken en gezamenlijk realiseren van de doelen was niet altijd krachtig genoeg. In de evaluatie merkten medewerkers op dat de leiding die ze ontvangen niet altijd strookt met de afspraken en richtlijnen die in CJG-verband zijn gemaakt. De vraag is of het CJG zoals deze nu is georganiseerd als netwerkorganisatie voldoende in staat is om te sturen op het realiseren van doelen, innovatie en integraliteit. Dit vereist een stuurgroep die gericht is op het doel van het netwerk en in staat is tot besluiten te nemen over verschuiven van middelen.



Literatuur

Interne documenten

- Samenwerking binnen het Centrum voor Jeugd en Gezin Capelle aan den IJssel (notitie werkgroep Inhoud), (juli 2009)
 - Ontwerp CJG, (april 2008)
 - Samenwerkingsovereenkomst (2010)
 - 1ste praktijkervaringen met 1Gezin1Plan (2011)
 - Visie op CJG in Capelle aan den IJssel (najaar 2007)
 - Plan van Aanpak (juni 2008)
 - Centrum voor Jeugd en Gezin Capelle aan den IJssel, Communicatieplan (2010/2011)
- Externe documenten
- Boonstra, J. (2000) *“Lopen over water”, Inaugurale rede.* Vossiuspers.
 - CBS, 2011
 - De JeugdZaak (2009). *7 Sleutels voor een werkend Centrum voor Jeugd en Gezin.*
 - GGD Rotterdam-Rijnmond (januari 2012). *Jeugd Rijnmond in Beeld 2011 4- tot 12-jarigen. Gemeenterapport Capelle aan den IJssel.*
 - Gemeente Capelle aan den IJssel, (mei 2011). Burgerpanel
 - Hamilton, M. B. (2003). *Online survey response rates and times: background and guidance for industry.* Tercent, Inc.
 - Hermanns, J (2010). Goed geregelde jeugdzorg? In Pijnenburg, H. (red.), Hermanns, J., Yperen, T. van, Hutschemaekers, G. & Montfoort, A. van (2010) *Zorgen dat het werkt. Werkzame factoren in de zorg voor de jeugd.* Amsterdam: SWP
 - JSO (2012). *Onderzoeksverslag pilot klanttevredenheidsonderzoek Centrum voor Jeugd en Gezin Capelle aan den IJssel.* Gouda
 - Kenis, P., Leeuwen, M. van, Brouwer, Z., Jong, W. de, Woudenberg, A. van (2011). *Tussen institutioneel aanbod en organische vraag. Een onderzoek naar de vraag wanneer en hoe gemeenten zouden moeten samenwerken in het organiseren regisseren van de zorg rondom jeugd en gezin.* Baambrugge: De JeugdZaak.
 - Konijn, C., W. Bruinsma, L. Lekkerkerker, K. Eijgenraam, M. van der Steege en M. Oudhof (2009). *CAP-J: Classificatiesysteem voor de aard van de problematiek van cliënten in de jeugdzorg*
 - Kousemaker, N. & Timmers–Huigens, D. (1985). Pedagogische hulpverlening in de eerste lijn. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek* 24, p. 557-565.
 - NJi (2011) Richtlijn opvoedingsondersteuning CJG.
 - NJi, dossier opvoedingsondersteuning: <http://www.nji.nl/smartsite.dws?id=103056>
 - Winnubst, P. (2011). *Synergie in het CJG. Een onderzoek naar de multidisciplinaire samenwerking in het Centrum voor Jeugd en Gezin.*
 - Yperen, T. van & Steenhoven, P. van (2011). *Toets basisset CJG-indicatoren.* Utrecht: NJi.
 - Yperen, T. van & Woudenberg, A. van (2011). *Werk in uitvoering. Bouwen aan het nieuwe jeugdstelsel.* Utrecht: NJi.
 - Yperen, T.A. van en J.W. Veerman (2008, red.). *‘Zicht op effectiviteit. Handboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek onderzoek in de jeugdzorg’.* Delft: Eburon.

BIJLAGE 1

Vragenlijst medewerkers CJG

Q1 Welkom bij de vragenlijst voor de medewerkers van het CJG Capelle aan den IJssel. Om een goed beeld te krijgen van het functioneren van het CJG willen wij je vragen om deze vragenlijst in te vullen. Het invullen zal ongeveer 30 minuten duren. Het wordt aangeraden om de vragenlijst in één keer af te maken aangezien tussentijdse resultaten niet opgeslagen worden. Voor de ondersteunende medewerkers zijn sommige vragen niet van toepassing. Deze medewerkers kunnen deze vragen dan ook gewoon overslaan. Wanneer je de vragenlijst hebt ingevuld kom je op een webpagina die je kan printen. Wanneer je dit printje inlevert bij de baliemedewerkers krijg je als bedankje een cadeaubon van 10 euro.

Van welke discipline ben je?

- ☐ Jeugdverpleegkundige 0-4 (1)
- ☐ Consultatiebureau assistente 0-4 (3)
- ☐ Combinatiefunctie neo screener / consultatiebureau assistente (5)
- ☐ Jeugdarts 4-19 (8)
- ☐ School Maatschappelijk Werk (10)
- ☐ Gezinscoach/ Lipt (lokaal intensieve pedagogische thuishulp) (11)
- ☐ Anders: (15) _____
- ☐ Jeugdarts 0-4 (2)
- ☐ Neo screener (4)
- ☐ Administratief medewerker (6)
- ☐ Jeugdverpleegkundige 4-19 (7)
- ☐ Doktersassistente 4-19 (9)
- ☐ (Ortho)Pedagoog (12)
- ☐ Bureau Jeugdzorg Voorpost (13)
- ☐ Baliemedewerker (14)

Q3 Ik voel mij volledig onderdeel van het CJG.

- ☐ Mee eens (1)
- ☐ Niet mee eens (2)

Q4 Wanneer ik mij voorstel aan ouders of externe professionals, benoem ik altijd dat ik van het CJG ben.

- ☐ Mee eens (1)
- ☐ Niet mee eens. Wat maakt dat je dit niet doet? (2) _____

Q5 Wat is volgens jou het doel van het CJG Capelle aan den IJssel?

Q6 Het doel van het CJG Capelle aan den IJssel is: Het doel van het CJG is ‘geen kind tussen wal en schip’, door er voor te zorgen dat alle (risico)kinderen in beeld zijn en ouders en jongeren adequate antwoorden krijgen op vragen en problemen over opvoeden en opgroeien. Het CJG is de plek voor iedereen die te maken heeft met gezondheid, opvoeden en opgroeien. Ouders, kinderen, jongeren en professionals kunnen met hun vragen terecht bij het CJG. Het CJG werkt op een dienstverlenende wijze aan - zicht op jeugdigen - laagdrempelige ondersteuning - tijdig de juiste hulp - één gezin – één plan - bundeling van taken - efficiënte besteding van middelen Het CJG is er voor aanstaande ouders, voor ouders en medeopvoeders van jeugd in de leeftijd van 0-23 jaar en voor de jeugd zelf. Het CJG is een netwerkorganisatie dat functioneert als één uitvoeringsorganisatie. Vind je dat het CJG Capelle aan den IJssel slaagt in de realisering van (meerdere antwoorden mogelijk):

- ☐ zicht op jeugdigen (1)
- ☐ tijdig de juiste hulp (3)
- ☐ bundeling van taken (5)
- ☐ laagdrempelige ondersteuning (2)
- ☐ één gezin – één plan (4)
- ☐ efficiënte besteding van middelen (6)

Q7 Vind je dat de volgende onderdelen van het doel gerealiseerd worden in het CJG Capelle aan den IJssel? Zo ja, kruis aan.

- ☐ Het CJG is er voor aanstaande ouders, voor ouders en medeopvoeders van jeugd in de leeftijd van 0-23 jaar en voor de jeugd zelf. (1)
- ☐ Het CJG is een netwerkorganisatie dat functioneert als één uitvoeringsorganisatie. (2)

Q12 Het doel van het CJG is te vinden in de verschillende communicatiemiddelen van het CJG Capelle aan den IJssel.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q98 Vind je dat het doel van het CJG aanscherping(en) behoeft? Zo ja, welke?

Q16 Het CJG Capelle aan den IJssel is een lerende organisatie. Dit houdt in dat de organisatie continu in een proces is van verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. Het is een organisatie, gericht op samenwerking en afstemming, die daartoe helder en open communiceert. Het CJG als lerende organisatie volgt de maatschappelijke, bestuurlijke en professionele ontwikkelingen in het jeugdbeleid en verhoudt zich daartoe. Welke van de onderdelen zijn volgens u waar voor het CJG Capelle aan den IJssel, meerdere antwoorden zijn mogelijk:

- ☐ De organisatie is continu in een proces van verbeteren, vernieuwen en ontwikkelen. (1)
- ☐ Het is een organisatie, gericht op samenwerking en afstemming (2)
- ☐ Het is een organisatie die helder en open communiceert (3)
- ☐ Het CJG volgt maatschappelijke, bestuurlijke en professionele ontwikkelingen in het jeugdbeleid en verhoudt zich daartoe. (4)

Q17 Ik krijg tijd voor scholing en ontwikkeling van mijn competenties ten behoeve van mijn werk in het CJG.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q18 Heb je behoefte aan verdere scholing en ontwikkeling? Zo ja aan wat?

Q20 Ga je na of je geboden hulp en/of diensten naar tevredenheid waren voor de ouders?

- ☐ Ja. Hoe doe je dit? (Doe je het bijvoorbeeld na elk gesprek of traject? En hoe doe je dit?) (1) _____
- ☐ Nee. Wat maakt dat je dit niet doet? (2) _____

Q22 Vraag alleen voor Jeugd Gezondheidszorg medewerkers: Ik vind dat ik te veel gericht moet zijn op hoeveel kinderen/ouders ik zie (productie), niet op de kwaliteit van zorg.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q23 Ik vraag regelmatig feedback aan de ouders/jongeren/gezinnen over mijn handelen.

- ☐ Mee eens. - Hoe doe je dit ? (1) _____
- ☐ Niet mee eens. - Wat maakt dat je dit niet doet? (2) _____

Q25 Ik heb een overzicht van het dienst- en hulpverleningsaanbod(producten) van het CJG (bijvoorbeeld in de vorm van een productenboek/portfolio met programma's).

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q26 Ik registreer regelmatig de opvoed- en opgroevragen van de ouders en jongeren.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q27 Trends, en nieuwe opvoed- en opgroevragen bespreek ik in mijn team.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q28 Ik word gestimuleerd om kritisch te zijn op mijn eigen handelen.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q29 Er kijkt regelmatig iemand met mijn werk mee.

- ☐ Volledig mee oneens (1) ☐ Mee oneens (2)
- ☐ Mee eens (3) ☐ Volledig mee eens (4)

Q30 Ontvang je werkbegeleiding?

- ☐ Ja. Van wie? Hoe vaak? En wat bespreek je? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q32 Maak je gebruik van intervisie?

- ☐ Ja. Met wie? Hoe vaak? En wat bespreek je? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q34 Maak je gebruik van collegiale consultatie?

- ☐ Ja. Met wie? Hoe vaak? En wat bespreek je? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q36 Raadpleeg je ad-hoc collega's?

- ☐ Ja. Wie raadpleeg je? Hoe vaak? En wat bespreek je? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q39 Er is een werkgroep 'communicatie' en een werkgroep 'inhoud' binnen het CJG.

Ken je de werkgroep communicatie?

- ☐ Ja. Wat is de rol van deze werkgroep? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q40 Ken je de werkgroep inhoud?

- ☐ Ja. Wat is de rol van deze werkgroep? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q41 Hoe vaak heb je het CJG café bezocht in 2011 en hoe vond je dat? Welke onderwerpen zou je volgend jaar behandeld willen zien?

Q43 Ben je bekend met de Nieuwsbrief CJG?

- ☐ Ja. Wat vind je van de nieuwsbrief? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q44 Hoe bruikbaar vind je het smoelenboek van het CJG?

- ☐ Erg bruikbaar (1) ☐ Bruikbaar (2)
- ☐ Niet bruikbaar (3) ☐ Helemaal niet bruikbaar (4)

Q46 Ik ken de sociale kaart van de opvoed- en opgroeihulp in Capelle aan den IJssel.

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q47 Ik weet wie ik kan aanspreken bij problemen van organisatorische aard in het CJG.

- ☐ Mee eens. Wie is dit? (1) _____ ☐ Niet mee eens. (2)

Q48 In mijn CJG is er een heldere verdeling van taken en bevoegdheden tussen de verschillende functies en disciplines (coördinator/baliemedewerker/procescoördinatoren en professionals).

- ☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q49 In hoeverre ben je tevreden over de samenwerking binnen het CJG?

- ☐ Heel erg tevreden (1) ☐ Tevreden (2)
- ☐ Ontevreden (3) ☐ Heel erg ontevreden (4)

Q50 Wat maakt dat je tevreden of juist niet tevreden bent?

Q52 Door welke van onderstaande basisvoorzieningen word je wel eens geconsulteerd/ingeschakeld (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?

☐ Huisarts (1)	☐ Kinderdagverblijf (2)
☐ Basisschool (3)	☐ Peuterspeelzaal (4)
☐ Politie (5)	☐ GOSA regisseur (6)
☐ Leerplicht (7)	☐ Verloskundige (8)
☐ Kraamzorg (9)	☐ Voortgezet onderwijs (10)
☐ Sportvereniging (11)	☐ Buurtmoeders (12)
☐ Jongerenwerk (13)	☐ Speel-o-theek – medewerker (14)
☐ Voor, tussen, of naschoolse voorzieningen (15)	

Q53 Met welke van onderstaande basisvoorziening(en) verloopt de samenwerking moeizaam en waarom?

☐ Huisarts (1) _____	☐ Kinderdagverblijf (2) _____
☐ Basisschool (3) _____	☐ Peuterspeelzaal (4) _____
☐ Politie (5) _____	☐ GOSA regisseur (6) _____
☐ Leerplicht (7) _____	☐ Verloskundige (8) _____
☐ Kraamzorg (9) _____	☐ Voortgezet onderwijs (10) _____
☐ Sportvereniging (11) _____	☐ Buurtmoeders (12) _____
☐ Jongerenwerk (13) _____	☐ Speel-o-theek – medewerker (14) _____
☐ Voor, tussen, of naschoolse voorzieningen (15) _____	

Q55 Naar welke vorm van hulpverlening heb je het afgelopen jaar verwezen (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?

☐ Maatschappelijk werk (1)	☐ Weerbaarheids- of Sociale vaardigheidstraining (2)
☐ Opvoedcursus (3)	☐ Voor- en vroegschoolse educatie (4)
☐ Logopedist (5)	☐ Schuldhulpverlening (6)
☐ Bureau Jeudgzorg (7)	☐ Jeugd GGZ (8)
☐ Volwassenen GGZ (9)	☐ Mee (10)
☐ Zorg voor licht verstandelijk beperkten (11)	☐ Verslavingszorg (12)
☐ Vrijgevestigde orthopedagoog (13)	☐ Vrijgevestigde psychiater (14)
☐ Vrijgevestigde psycholoog (15)	☐ Specialistisch arts (16)
☐ Vrijwillige inzet (sociaal netwerk activeren) (17)	☐ Anders: (18) _____

Q57 Met welke vorm van hulpverlening verliep de samenwerking moeizaam?

☐ Maatschappelijk werk (1)	☐ Weerbaarheids- of Sociale vaardigheidstraining (2)
☐ Opvoedcursus (3)	☐ Voor- en vroegschoolse educatie (4)
☐ Logopedist (5)	☐ Schuldhulpverlening (6)
☐ Bureau Jeudgzorg (7)	☐ Jeugd GGZ (8)
☐ Volwassenen GGZ (9)	☐ Mee (10)
☐ Zorg voor licht verstandelijk beperkten (11)	☐ Verslavingszorg (12)
☐ Vrijgevestigde orthopedagoog (13)	☐ Vrijgevestigde psychiater (14)
☐ Vrijgevestigde psycholoog (15)	☐ Specialistisch arts (16)
☐ Vrijwillige inzet (sociaal netwerk activeren) (17)	☐ Anders: (18) _____

Q58 Is de hulp gestart na de verwijzing?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)	☐ Weet ik niet (3)
---------------------------------	----------------------------------	---

Q59 Wanneer een cliënt door wachtlijsten niet direct geholpen kan worden, wat doe je dan in de tussentijd? Wie is er dan verantwoordelijk voor deze cliënt?

Q61 Heb je afgelopen jaar met 1Gezin1Plan gewerkt?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q88 Wat maakt dat je niet met 1Gezin1Plan hebt gewerkt?

Q62 De gezinnen waarmee ik een gezinsplan maak hebben over het algemeen te maken met (meerdere antwoorden zijn mogelijk):

☐ geen problematiek (1)	☐ enkelvoudige problematiek (2)
☐ multiproblematiek (3)	☐ urgentie speelt een rol (4)
☐ crisis/levensgevaar (5)	

Q63 Bij hoeveel gezinsplannen ben jij het afgelopen jaar betrokken geweest?

Q64 Gebruik je de handleiding en het format 1Gezin1Plan?

☐ Ja. Vul je het format in met ouders en andere professionals? (1) _____	☐ Nee (2)
---	----------------------------------

Q66 Hoe hebben ouders het ervaren om zelf hun gezinsplannen te maken met hulp van jou?

☐ Erg negatief (1)	☐ Negatief (2)
☐ Positief (3)	☐ Erg positief (4)

Q67 Welke instanties waren betrokken bij het gezinsplan? Hoe verliep de samenwerking?

Q69 Levert naar jou idee het werken volgens 1Gezin1Plan een bijdrage aan de snelheid van inzet van hulp?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q70 Levert naar jou idee het werken volgens 1Gezin1Plan een bijdrage aan de samenhang van hulp?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q71 Levert naar jou idee het werken volgens 1Gezin1Plan een bijdrage aan de aansluiting van zorgvraag en zorgaanbod?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q72 Levert naar jou idee het werken volgens 1Gezin1Plan een bijdrage aan de effectiviteit van de zorg?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q73 Hoe ervoer je zelf het werken volgens 1Gezin1Plan?

☐ Zeer negatief (1)	☐ Negatief (2)
☐ Gematigd negatief (3)	☐ Gematigd positief (4)
☐ Positief (5)	☐ Zeer positief (6)

Q74 Voel je je voldoende toegerust voor het werken met 1Gezin1Plan?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q75 Heb je behoefte aan extra ondersteuning of training, en zo ja: op welk gebied?

Q79 Wat doe je als je zorgen hebt en ouders doen naar jouw mening onvoldoende met je adviezen?

Q80 Heb je het afgelopen jaar meegemaakt dat je niet goed wist wat je moest doen bij een gezin/zorgvraag etc.? Wanneer je niet goed wist wat je moest doen, wat deed je dan?

Q81 Aan wie leg je ingewikkelde en moeilijke zaken met betrekking tot cliënten voor?

Q82 Krijg je cliënten door die via de balie in het CJG zijn gekomen?

☐ Ja (1)	☐ Nee (2)
---------------------------------	----------------------------------

Q83 Ik vind de casussen die via de balie in het CJG bij mij binnenkomen erg tijdrovend.

☐ Mee eens (1)	☐ Niet mee eens (2)
---------------------------------------	--

Q84 Ik krijg genoeg ruimte om tijd te besteden aan de casussen die via de balie binnenkomen.
☐ Mee eens (1) ☐ Niet mee eens (2)

Q87 Er is een duidelijke richtlijn voor wie de casusregisseur wordt bij welke casus.
☐ Ja. Opmerkingen: (1) _____ ☐ Nee. Opmerkingen: (2) _____

Q86 Weet je altijd wie de casusregisseur is?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q88 In welke situaties is het niet duidelijk wie de verantwoordelijkheid heeft voor een kind? Waar loop je tegenaan?

Q89 Weet je wie de procescoördinatoren zijn?
☐ Ja. Wie zijn dit? (1) _____ ☐ Nee (2)

Q90 Weet je waarvoor je bij de procescoördinatoren terecht kan?
☐ Ja. Namelijk voor: (1) _____ ☐ Nee (2)

Q91 Van welk(e) casusoverleg(gen) maak je wel eens gebruik (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?
☐ Netwerk 0-4 (1) ☐ Netwerk 4-12 (BOV CAS) (2)
☐ Netwerk 12+ (3) ☐ Geen (4)

Q95 Wie is jouw leidinggevende?

Q96 Wat is zijn/haar rol ten aanzien van het functioneren van het CJG als geheel?

Q83 Vind je dat jouw leidinggevende je ondersteunt bij het onderdeel zijn van het CJG?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q97 Wie staat/staan er aan het roer van het CJG, ofwel, wie geeft/geven sturing aan het CJG?

Q98 Wat is de rol van de CJG coördinator?

Q100 Zijn er onderwerpen waarbij jouw leidinggevende en de coördinator van het CJG niet op één lijn zitten? Welke zijn dit?

Q84 Heb je een taak- of functieomschrijving van je eigen functie?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q85 Werk je outreachend?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q88 Werk je empowerend /eigen kracht versterkend?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q90 Wat maakt dat je niet empowerend werkt?

Q89 Waaraan kunnen ouders/gezinnen/jongeren/professionele opvoeders/scholen zien dat je empowerend werkt?

Q87 Waarom werk je niet outreachend?

Q86 Hoe merkt de klant/ouders/gezinnen/professionele opvoeders/scholen dat je outreachend werkt?

Q91 Wat is er toegevoegd aan je functie/takenpakket sinds je je functie uitvoert in het CJG verband?

Q92 Wat is de meerwaarde van het CJG voor ouders en kinderen ten opzichte van de oude situatie?

Q93 Als ik 1 ding mag noemen waar de ontwikkeling van het CJG behoefte aan heeft dan is dit:

Q94 Voor welke voorzieningen is het CJG een meerwaarde (meerdere antwoorden zijn mogelijk)?

☐ Huisarts (1)	☐ Kinderdagverblijf (2)	☐ Basisschool (3)
☐ Peuterspeelzaal (4)	☐ Politie (5)	☐ GOSA regisseur (6)
☐ Leerplicht (7)	☐ Verloskundige (8)	☐ Kraamzorg (9)
☐ Voortgezet onderwijs (10)	☐ Sportvereniging (11)	☐ Buurtmoeders (12)
☐ Jongerenwerk (13)	☐ Speel-o-theek – medewerker (14)	
☐ Voor, tussen, of naschoolse voorzieningen (15)	☐ Maatschappelijk werk (16)	
☐ Weerbaarheids- of Sociale vaardigheidstraining (17)	☐ Opvoedcursus (18)	
☐ Voor- en vroegschoolse educatie (19)	☐ Logopedist (20)	
☐ Schuldhulpverlening (21)	☐ Bureau Jeudgzorg (22)	☐ Jeugd GGZ (23)
☐ Volwassenen GGZ (24)	☐ Mee (25)	
☐ Zorg voor licht verstandelijk beperkten(26)	☐ Verslavingszorg (27)	
☐ Vrijgevestigde orthopedagoog (28)	☐ Vrijgevestigde psychiater (29)	
☐ Vrijgevestigde psycholoog (30)	☐ Specialistisch arts (31)	
☐ Vrijwillige inzet (sociaal network activeren) (32)	☐ Anders (33) _____	

Q95 De zorg voor jeugd kent verschillende vormen, zoals jeugdgezondheidszorg, schoolmaatschappelijk werk, gezinscoaching, pedagogische advies, jeugdzorg, jeugd geestelijke gezondheidszorg, zorg voor licht verstandelijke beperkten, forensische zorg, jeugdbescherming en jeugdreclassering. Al deze vormen van zorg hebben verschillende financiers. De regering heeft zich voorgenomen de bekostiging van alle vormen van zorg voor jeugd in handen te leggen van één overheidsorganisatie, namelijk de gemeenten. Deze decentralisatie van de jeugdzorg zal komende jaren plaats vinden. In het regeerakkoord staat dat het CJG dan het voorportaal zal zijn van de vormen van specialistische zorg voor jeugd. Naast de decentralisatie van de jeugdzorg zijn er ook ontwikkelingen in de zorgstructuur van het onderwijs, namelijk het traject passend onderwijs. Dit houdt in dat scholen een zorgplicht krijgen. In plaats van ouders worden de scholen per 1 augustus 2013 verantwoordelijk voor het vinden/bieden van een plek voor een kind met een zorgvraag. (bron: site van het Ministerie) Heb je gehoord van de decentralisatie van de jeugdzorg?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q96 Heb je gehoord van Passend Onderwijs?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q97 Wil je hier meer over weten?
☐ Ja (1) ☐ Nee (2)

Q98 Zo ja, waar wil je vooral meer informatie over?

Q99 Je bent nu aan het einde gekomen van de vragenlijst.

Hieronder kan je nog overige opmerkingen, tips en/of suggesties noteren. Als je klaar bent klik dan door naar de volgende pagina. Je komt dan op een webpagina die je kan printen, met dit printje kan je je cadeaubon ophalen bij de baliemedewerkers.

Bedankt voor het deelnemen!

Semigestructureerd interview basisvoorzieningen

Algemene vragen over het CJG (bekendheid) – bij dit onderdeel willen we te weten komen wat het beeld is dat de basisvoorzieningen hebben van het CJG.

- Wat weet u over het Centrum voor jeugd en gezin?
- Is bij u praktische informatie over het CJG bekend? tel nr/email/adres?
- In hoeverre zijn de rol en taken van het CJG voor u duidelijk? Kunt u mij vertellen wat u denkt dat de taken zijn?
- Voor welke disciplines kunt u contact opnemen met het CJG denkt u?
- En met welke disciplines zou u (het eerst) contact opnemen denkt u? Waarom juist deze? Met welke disciplines zou u geneigd zijn het eerste contact op te nemen?
- Welke informatievoorziening over het CJG biedt u op uw locatie?

Vraag alleen voor kraamzorg/psz/kdv/ib-er/decaan/verloskundige:

- Zijn uw medewerkers bekend met het CJG?
- Zo ja: hoe heeft u dit gepromoot?
- Zo nee: wat maakt dat ze hier niet bekend mee zijn?

Of ze kinderen in beeld hebben?

- In hoeverre weet u wat er speelt in de kinderen/gezinnen die u spreekt/ziet? (Doorvragen: Vindt u dat u meer zou moeten weten? /Welke informatie over gezinnen is altijd bekend bij u, welke informatie mist u soms?)
- Zitten er kinderen/jongeren (0-23 jaar) in uw groep/klas/praktijk/wijk die volgens u in hun ontwikkeling bedreigd worden? Hoeveel kinderen zijn dit?
- Zou u van ieder kind/jongere waarvan u dat nu denkt, kunnen aangeven waarom u dat denkt?

Of ze bij zorgsignalen voldoende handelingsmogelijkheden hebben

- Op het moment dat u zich zorgen maakt om een kind, wat doet u dan/wat kan u doen om dat kind te helpen?
- Zijn er afspraken binnen uw organisatie over hoe om te gaan met signalen / vermoedens / constatering van kinderen die in hun ontwikkeling bedreigd worden? Welke?
- Bent u bekend met de meldcode of een handelingsprotocol kindermishandeling? Wat heeft u hier aan? In welke gevallen hebt u hier mee gewerkt? In welke gevallen zou u hier mee werken?
- Weet u hoe u ouders het beste kunt bereiken? (Zo nee, heeft u hier ondersteuning bij nodig van het CJG, in welke vorm?)
- Na deze vragen misschien als overkoepelende vraag:
- Denkt u , na het beantwoorden van eerdere vragen, dat u voldoende handelingsmogelijkheden heeft bij zorgsignalen?

Of ze hierin samenwerken met het CJG

- Verwijst u wel eens een kind door naar (een professional van) het Centrum voor Jeugd en Gezin?
- Heeft u ouders wel eens aangeraden om contact op te nemen met (een professional van) het Centrum voor Jeugd en Gezin?
- Zo ja, wat was hier de reden voor?
- Zo nee, wat maakt dat u dit niet heeft gedaan?
- Wanneer u wel eens heeft doorverwezen /samengewerkt met het CJG, in hoeverre was u tevreden over de samenwerking?
- Wanneer u wel eens heeft samengewerkt met het CJG, in hoeverre was u tevreden over de terugkoppeling?
- Heeft u een aanspreekpunt binnen het CJG?
- Zo ja, wie is dit en hoe kwam u bij deze persoon terecht?
- Hoe tevreden bent u over de relatie met deze contactpersoon?

Afsluiting

- Wat zou u nodig hebben vanuit het CJG om kinderen/gezinnen/ouders optimaal te kunnen ondersteunen?
- Heeft u verder nog tips, opmerkingen of suggesties? Zo ja, welke?

BIJLAGE 3

Doelstellingen en realisatie kernpartners

CJG Capelle aan den IJssel

Product	Omschrijving	Kosten (2011)	Doelstelling	Prestatie jaar 2011
Basistakenpakket 0-4-jarigen (Zellingen)	1. Monitoring en signalering 2. Inschatten zorgbehoefte 3. Screeningen en vaccinaties 4. Voorlichting, advies, instructie en begeleiding 5. Beïnvloeden van gezondheidsbedreigingen 6. Zorgsysteem, netwerken, overleg en samenwerking	€777.325	nieuwe intakes: 700; consulten op consultatiebureaus: 12.000; extra zorghuisbezoeken: 350; vaccinaties: 7.000; registratie van het aantal telefonische gesprekken voor cliënten: (minimaal) 720; telefoontjes: 5.000; groepsgerichte voorlichting: 5 (inclusief bereik cliënten en soort voorlichting); gehoorscreeningen: 800 neonataal; niet-verschijners volgens protocol ‘Actieve interventies volgen en bereiken’, te weten 10-15 % bij zuigelingen en 20-25 % bij kleuters; Handhaving van de vaccinatiegraad op minimaal 95%; RJM/PGO contactmomenten: 600.	Nieuwe intakes: 714; consulten op consultatiebureaus: 12.315; extra zorghuisbezoeken: 330; vaccinaties: 7.851; telefonisch spreekuur: 661 uur, daarnaast 330 uur opvoedondersteunend tel spreekuur; groepsgerichte voorlichting: 6; 764 gehoorscreeningen; non-bereik resp. 12,1 en 25%; vaccinatiegraad 95%; 669 RJM contactmomenten
Basistakenpakket 4-19 jarigen (CJG Rijnmond)	PGO Groep 2, Groep 7, VO1; Onderzoek op indicatie; vaccinatie 9-jarigen; netwerken	€402.612	401 (groep 2), 401 (groep 7), 446 (VO1) ; 842 (onderzoek op indicatie); 401 (vaccinatie); 4 Netwerken VO, 12 netwerken bao	Face to face / in beeld: Groep 2: 923 (88/92%); Groep 7: 778 (85/89%); VO1: 657 (100/100%); Totaal 4-19 (90/93%)
Schoolmaatschappelijk Werk (Kwadraad)		€367.090		
LIPT (Kwadraad)	Gezinsondersteuning ten behoeve van “leerbare gezinnen”	€152.200	70 totaal gezinscoaching + LIPT	70, en er is een wachtlijst ontstaan
Gezinscoaches (Kwadraad)	Gezinsondersteuning ten behoeve van “stabiliseerbare gezinnen”	€82.830	70 totaal gezinscoaching + LIPT	70, en er is een wachtlijst ontstaan
Aanvullende opvoed-ondersteuning (Zellingen)	(1) ondersteuning- op het consultatiebureau- aan ouders/verzorgers bij vragen en problemen in de opvoeding die verder strekken dan de gewone opvoedingsvragen. De vragen bestrijken eerder het terrein van de (zwaardere) opvoedingsspanning; de ouders worden doorverwezen naar een op het consultatiebureau aanwezige pedagoog (laagdrempelig) (2) WV en cb-artsen deskundiger maken op opvoedkundig gebied zodat zij beter kunnen inspelen op de gewone opvoedingsvragen dan wel lichte opvoedingsspanning, dan wel gerichter kunnen doorverwijzen.(3) Het bieden van pedagogische ondersteuning aan andere professionele opvoeders die werken in de peuter-, kinder-, en buitenschoolse opvang voor kinderen van 0- 4/6 jaar	€53.274	350 consulten	143 contactmomenten in 41 gezinnen
Pak je kans (Kwadraad)	Bij delict screenen naar achterliggende problematiek en hulp aanbieden of doorverwijzen	€52.520		36 cliënten, uitstroom ook 36
Jonge Moederproject (Kwadraad)	Het bevorderen van sociale cohesie van de jonge moeders met elkaar, met de wijk en de sociale voorzieningen.	€50.839	20	20
Weerbaarheids-training (Kwadraad)		€50.400		

Product	Omschrijving	Kosten (2011)	Doelstelling	Prestatie jaar 2011
Weerbaarheidstraining (Trainingsbureau Preventief Werk)	In het kader van “Veilig Opgroeien” 6x een training op 6 verschillende basisscholen	€39.000		
Procescoördinator 12-23 (Flexus/Jeugdplein)	Zorgcoördinatie. Bewaakt, monitoring, sturing van acties rond casussen.	€29.462	8 uur per week	Is overgenomen door CJG Rijnmond in augustus 2011
Procescoördinator 4-12 (Kwadraad)	Zorgcoördinatie. Bewaakt, monitoring, sturing van acties rond casussen.	€28.704	8 uur per week	Procescoördinator 4-12 is ook coördinator SMW waardoor werkzaamheden door elkaar heenlopen
Extra Schoolmaatschappelijkwerk Schollevaar (Kwadraad)	Extra inzet schoolmaatschappelijk werk op Catamaran/Sjalomschool en Contrabas	€28.500		
Stevig ouderschap (Zellingen)	De eigen kwaliteiten van ouder en kind optimaal benutten en ondersteunen ten gunste van een goed klimaat voor een gezonde ontwikkeling van het kind.	€26.155	Extra huisbezoeken voor 5% van populatie onder 18 maanden. 90% daarvan volgt het traject	
Extra gezinscoaching Antilliaanse gezinnen (Kwadraad)	Eenmalige subsidie om gezinscoaching binnen de Antilliaanse bevolkingsgroep bekender te maken, 10 trajecten	€21.000	10 trajecten	
Procescoördinator 0-4 (Zellingen)	Zorgcoördinatie. Bewaakt, monitoring, sturing van acties rond casussen.	€19.672	-	120 geregistreerde casussen, waarvan 107 in 2011. 101 casussen afgerond in 2011.
Schoolmaatschappelijk werk, voorschoolse periode (Kwadraad)	Wijkmaatschappelijk werk tvb ouders van 0-4jarigen, peuterspeelzalen en kinderdagverblijven	€15.000	Start zsm	
Sova trainingen (Trainingsbureau Preventief Werk)	In het kader van “Veilig Opgroeien” 20 trainingen op basisscholen	€14.100		6 basisscholen, 2 trainingen per basisschool, daarnaast ook trainingen in het CJG (RAS middelen).
Gezonde School (GGD)		€12.784		Programma wordt uitgevoerd op 3 scholen
Bemoeizorg (Zellingen)	“Outreaching” werken om zorgmijdende gezinnen terug te leiden naar (preventieve) zorg	€11.986	50 tot 70 gezinnen	
Preventieproject taalondersteuning in voorschoolse periode (Zellingen)	Op risicogroepen gerichte aanpak taalstimulering, bestemd voor ouders en verzorgers met een eerste kind van 18 maanden in een (over het algemeen) achterstandssituatie. In relatie tot Voor- en Voegschoolse Educatie.	€9.500	200 benaderd, 140 bereikt	68 huisbezoeken gerealiseerd
Perinatale voorlichting (Zellingen)	Voorlichting als voorbereiding op het ouderschap, omdat hier de basis ligt voor een veilige hechting tussen ouders en kind en een stabiel gezinsleven.	€6.900	6 cursussen “fit voor de bevalling” met 7 deelnemers; 4 cursussen “fit na de bevalling” met 8 deelnemers	Er zijn 2 cursussen gerealiseerd, in plaats van de beoogde 10. Er was nauwelijks vraag naar
Spreekuren VO (CJG Rijnmond)	Elk spreekuur is een jeugdverpleegkundige aanwezig voor consultatie/advies richting school en voor leerlingen	€5.690	86 uur voor het half jaar, 171 hele jaar	86 uur; ieder spreekuur wordt gemiddeld door 3 leerlingen bezocht
Huiswerkbegeleiding	Huiswerkbegeleiding voor leerlingen die dat nodig hebben	€5.500	13 leerlingen per groep	
Schoolziekteverzuim (CJG Rijnmond)	??	€4.992		Product is ingezet op 2 basisscholen en 2 middelbare scholen
Uitbreiding procescoördinatie 0-4 (Zellingen)	Zorgcoördinatie. Bewaakt, monitoring, sturing van acties rond casussen. (extra inzet)	€3.240	-	
Lactatiekundige (Zellingen)			40	41

BIJLAGE 4

Kengetallen jeugd in Capelle aan den IJssel

Jeugd in Capelle aan den IJssel, CBS 2011							
leeftijd	aantal						
0	757	2978		14.582	18.495		
1	768						
2	757						
3	696						
4	674	11.604	15.517				
5	715						
6	755						
7	780						
8	727						
9	751						
10	791						
11	796						
12	739						
13	823						
14	762						
15	805						
16	818						
17	839						
18	829						
19	789	3.913					
20	820						
21	796						
22	743						
23	765						
gezinnen	10.730						
thuiswonende kinderen	18.505						

BIJLAGE 5

Zorgportfolio CJG (uit richtlijn opvoedingsondersteuning CJG, NJi 2011)

Centrum Jeugd en Gezin					
OVERZICHT OPVOEDINGSONDERSTEUNING CJG					
ONTWIKKELINGSFASE KIND					
Periode	Peri- & postnataal	Baby	Peuter / Kleuter	Kinderen	Adolescent
Leeftijd Kind	0 - 1 week	0 - 1 jaar	1 - 4 jaar	4 - 12 jaar	12 - 19 jaar
Contactmomenten	0 - 1 w	2w, 4w, 8w, 3m, 4m, 6m, 7.5m, 9m, 11m	14m, 18m, 2jr, 3jr, 3.9jr	5jr, 9jr	13jr, 16jr
PREVENTIE					
Betrokkenen	jeugdverpleegkundige	jeugdarts, jeugdverpleegkundige, verpleegkundig specialist preventie, (dokters)assistente, pedagoog, CJG - ketenpartners (maatschappelijk werker, gedragswetenschapper)			
SIGNALERING: Opvoed- en opgroei problemen					
Betrokkenen		jeugdarts, jeugdverpleegkundige, verpleegkundig specialist preventie, (dokters)assistente, pedagoog, CJG - ketenpartners (maatschappelijk werker, gedragswetenschapper)			
Aanbevolen instrumenten opvoedingsondersteuning		DMO-protocol Samen Starten (0-2)	DMO-protocol (0-2), NOSIK (2-14), SPARK (VOBO-Z) (18m)	NOSIK (2-14)	NOSIK (2-14)
Beschikbare instrumenten psychosociale problemen		KIPPPI (0-15), de BITSEA (0-4), ASQ-SE (0-4)	KIPPPI (0-15), de BITSEA (0-4), ASQ-SE (0-4)	KIPPPI (0-15), SDQ (4-16)	KIPPPI (0-15), SDQ (4-16) en de KIVPA (13-18)
(LICHT)E INTERVENTIES door de CJG					
Betrokkenen		jeugdarts, jeugdverpleegkundige, verpleegkundig specialist preventie, (dokters)assistente, pedagoog, CJG - ketenpartners (maatschappelijk werker, gedragswetenschapper)			
Aanbevolen programma's universeel		Triple P (0-16), Gordoncursus (1-18), Stap voor stap (0-18)			
Aanbevolen programma's universeel fasegebonden		MIM (0-1.5), VIK (0-4), K-VHT (0-4), Home Start (0-6)	MIM (0-1.5), VIK (0-4), K-VHT (0-4), Home Start (0-6), Peuter in zicht (2-3), STAP (2-4)	Home Start (0-6), Opvoeden&Zo (4-12)	Beter omgaan met pubers (12-18)
Aanbevolen programma's specifieke doelgroepen	VoorZorg (-0.5 - 2)	Ouder-baby-interventie (0-1), Armoede & gezondheid (0-12), Bemoelzorg (0-19), Stevig Ouderschap (1-1.5), Triple P (0-16), VoorZorg (-0.5 - 2)	Armoede & gezondheid (0-12), Bemoelzorg (0-19), Stevig Ouderschap (1-1.5), Triple P (0-16), VoorZorg (-0.5 - 2), VIPP-SD (1-3)	Drukke kinderen (4-12), DBT (7>), Armoede & gezondheid (0-12), Bemoelzorg (0-19) Triple P (0-16),	Bemoelzorg (0-19), Triple P (0-16)
OVERDRACHT/ VERWIJZING: naar andere hulpverleners					
Betrokkenen		jeugdarts, jeugdverpleegkundige, verpleegkundig specialist preventie, (dokters)assistente, pedagoog, CJG - ketenpartners (maatschappelijk werker, gedragswetenschapper)			
Middelen / Instrumenten	Digitaal Dossier	Digitaal Dossier JGZ / Verwijsindex / Standpunt samenwerking JGZ-jeugdzorg / Wrap Around Care/ Eén gezin één plan / ZAT's			
* Getallen tussen () betreffen leeftijden					
* Elke interventie heeft een eigen doelgroep met specifieke indicatiecriteria					
Afkortingen interventies:					
MIM=	Moeders Informeren Moeders	SPARK= Structured Problem Analysis of Raising Kids			
VIK=	Veiligheidsinformatiekaarten	NOSIK= Nijmeegse Ouderlijke Stress Index verkort			
K-VHT=	Kortdurende Videohometraining	KIPPPI= Kort Instrument voor Psychologische en Pedagogische Probleem Inventarisatie			
VIPP-SD=	Video-feedback Intervention to Promote Positive Parenting and Sensitive Discipline	BITSEA= Brief Infant Toddler Social Emotional Assessment			
DBT=	Droog Bed Training	ASQ-SE= Ages & Stages Questionnaires - Social Emotional			
		SDQ= Strengths and Difficulties Questionnaires			
		KIVPA= Korte Indicatieve Vragenlijst voor Psychosociale Problematiek bij Adolescenten			

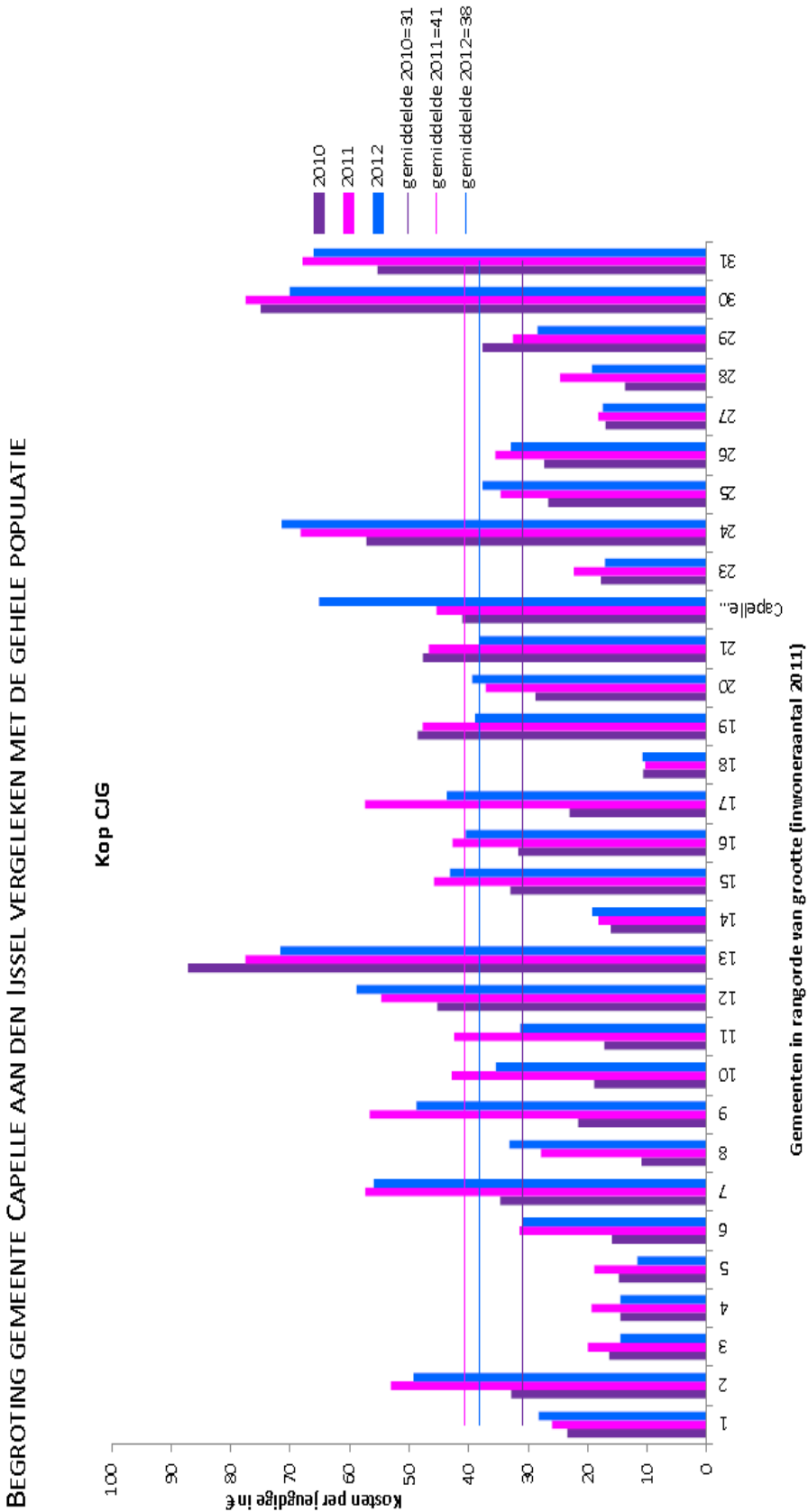
BIJLAGE 6

Afkortingen

CJG	Centrum voor Jeugd en Gezin
BDU	Brede Doel Uitkering
JGZ	Jeugdgezondheidszorg
VNG	Vereniging Nederlands Gemeenten
CTC	Communities that Care
RAS	Regionale Agenda Samenleving
BTP	Basis Taken Pakket
PSZ	Peuterspeelzaal
KDV	Kinderdagverblijf
BJZ	Bureau Jeugdzorg
LIPT	Lokale Intensieve Pedagogische Thuishulp

BIJLAGE 7

Grafiek referentiebegroting





de JeugdZaak

PARTNERS MET EXPERTISE EN PASSIE VOOR EEN WERKENDE ZORG VOOR JEUGD.