



Mei 2011

IMPLEMENTEREN EN HANDHAVEN VAN REGELS EN AFSPRAKEN IN DE REGIO HARDENBERG

Marloes Klunder
Gerlin Godeke

Hogeschool Windesheim - SPH

Persoonsgegevens

Studenten

Gerlin Godeke
Studentnummer: 1003267
Telefoonnummer: 0610296539
E-mail: gerlingodeke@hotmail.com

Marloes Klunder
Studentnummer: 1009668
Telefoonnummer: 0614633678
E-mail: marloesk88@hotmail.com

Opleiding/school

Christelijke Hogeschool Windesheim
Campus 2-6
8017 CA Zwolle
Sociaal Pedagogisch Hulpverlening, Social Work
Specialisatie: Jeugd en gezin

Projectbegeleider

Jan Bijlsma
j.bijlsma@windesheim.nl

Opdrachtgever

Ambiq (Steunpunt Hardenberg)
Sportlaan 2
7772 CC Hardenberg

Werkveldbegeleider

Rob Jan de Bruine
r.debruine@ambiq.nl

Voorwoord

Wij, Gerlin Godeke en Marloes Klunder, volgen de opleiding sociaal pedagogische hulpverlening op de Christelijke Hogeschool Windesheim. We zitten nu in het laatste semester van onze opleiding. Dit wil zeggen dat we bezig zijn met afstuderen. Hiervoor moeten we een onderzoeksproject doen en een synthesegesprek.

We hebben ervoor gekozen om het onderzoek met z'n tweeën te doen, omdat we de laatste jaren al heel veel hebben samengewerkt. We hebben dezelfde minoren gekozen en we zaten telkens bij elkaar in de klas, hierdoor hadden we al veel contact met elkaar. We weten dus al wat we aan elkaar hebben. De samenwerking verloopt altijd goed tussen ons.

Vorig jaar hebben we onze jaarstage gelopen. Marloes heeft haar jaarstage bij Trias Jeugdhulp gelopen op een crisisopvang. Gerlin heeft haar jaarstage gelopen bij Stichting de Eik op een intensieve behandelgroep. Stichting de Eik is inmiddels gefuseerd met Stichting Z.O.N. en stichting Dreei en heet nu Ambiq. Hiervoor werkt Gerlin nu ook. Door middel van deze contacten zijn we ook aan ons onderzoeksproject gekomen. We hebben aangegeven dat wij wel graag binnen Ambiq ons onderzoek wilden doen.

We hebben afgesproken met Rob Jan dat we een aantal onderwerpen op papier zouden zetten voor een onderzoek binnen Ambiq. Dit hebben we vervolgens besproken. Het onderwerp dat ons allemaal het meest aansprak was het onderwerp 'regels'. Toen hebben wij samen gekeken met Rob Jan hoe we hier vorm aan konden geven. We wisten al dat het onderwerp 'regels' de afgelopen jaren verwaterd was binnen de stichting, met die gedachte hebben we vervolgens de hoofdvraag opgesteld.

Vervolgens hebben we ons werkplan ingeleverd bij Han Dekker en hebben we nog wat punten aangepast om ons onderzoek uit te kunnen voeren. Vanaf dat moment zijn we begonnen met het onderzoeken. Eerst een literatuurstudie, daarna interviews en toen al die informatie verwerken in het verslag en aan de hand van de literatuur vervolgens aanbevelingen doen. In dit hele proces hebben we begeleiding en ondersteuning gekregen van Jan Bijlsma, begeleider vanuit school en Rob Jan de Bruine, begeleider vanuit de instelling.

De mensen die hun medewerking hebben verleend om dit onderzoek tot een goed einde te brengen willen we bedanken voor hun hulp en betrokkenheid.

Gerlin Godeke
Marloes Klunder

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	5
Hoofdstuk 1: Doelgroep en organisatie	6
1.1 Definitie LVG	6
1.2 LVG, de naam	6
1.3 Missie en visie	7
1.4 Zorgaanbod	7
1.5 Regio Hardenberg	10
Hoofdstuk 2: (leef)regels	11
2.1 Wat zijn regels?	11
2.2 Hoe ontstaan regels?	11
2.3 Nut en functie van regels	12
2.4 Regels en de doelgroep	12
2.5 Proces van regels maken	13
2.6 Hoeveel regels?	13
2.7 Regels bij Ambiq	14
Hoofdstuk 3: Uitwerking onderzoeksresultaten	15
3.1 Interviewresultaten	15
3.2 Fluitekruid 27 (IB-groep)	15
3.3 Langewijk 46 (crisisopvang)	16
3.4 Kamferbekerstraat 10 (dagbehandeling en WVO)	17
3.5 Kamferbekerstraat 18 (IB-groep)	19
3.6 Clustermanager	19
3.7 Orthopedagoge	20
Hoofdstuk 4: Deelvragen en hoofdvraag	22
4.1 Deelvraag 1	22
4.2 Deelvraag 2	22
4.3 Deelvraag 3	23
4.4 Deelvraag 4	23
4.5 Deelvraag 5	24
4.6 Hoofdvraag	25
Hoofdstuk 5: Advies	26
Literatuur	28
Praktijkbronnen	29
Bijlagen	30
1. Interviewvragen	31
2. DVD met interviews	32
3. Lijst met begrippen en afkortingen	33
4. Leefregels Ambiq	34

Samenvatting

Toen we begonnen met het onderzoek hadden we al bedacht dat we dit bij Ambiq wilden doen. We zijn een aantal keren op gesprek geweest bij Rob Jan de Bruine om te kijken wat we konden gaan onderzoeken. Een onderwerp dat ons interesseerde en wat voor de stichting waardevol zou zijn. Uiteindelijk kwamen we naar aanleiding van de ervaringen van Gerlin en Rob Jan op het onderwerp 'regels'. Rob Jan en Gerlin hadden allebei ervaren dat hier nog winst te behalen viel voor Ambiq. Toen we het onderwerp hadden, hebben we voor school een plan van aanpak opgesteld. Helaas duurde het op school allemaal nogal lang. De communicatie tussen de leraren was niet goed verlopen, hierdoor konden wij een tijdje niet verder werken. Dit vonden we allebei spijtig, omdat we juist op tijd waren begonnen met ons onderzoek.

Uiteindelijk werd ons onderzoek goedgekeurd en mochten we het uit gaan voeren. Vanaf dat moment hebben we Jan Bijlsma als docent toegewezen gekregen om ons te ondersteunen bij het onderzoek. Tijdens het onderzoek zijn we goed door Jan Bijlsma en Rob Jan de Bruine ondersteund bij onze werkzaamheden.

Het literatuuronderzoek verliep goed. We hadden verwacht niet veel literatuur te kunnen vinden over regels, maar dit bleek uiteindelijk wel mee te vallen. Het viel ons tegen dat wij op het moment van ons literatuuronderzoek geen informatie konden vinden over Ambiq op Plan Care Kwaliteit, het kwaliteitsprogramma van Ambiq. Stichting de Eik, Z.O.N. en stichting Dreei waren toen nog niet zo lang gefuseerd en hadden de nieuwe informatie van Ambiq nog niet in het programma verwerkt. Langzaamaan kwam er tijdens ons onderzoek meer informatie van Ambiq op staan. Toen vonden we ook de huisregels die binnen Ambiq gelden, enzovoort.

Na de literatuurstudie hebben we interviews opgesteld en medewerkers geïnterviewd. De medewerkers waren enthousiast en wilden wel meewerken aan ons onderzoek.

Uit de literatuurstudie en de interviews hebben we een aantal punten gevonden waar Ambiq nog aan kan werken. Belangrijke punten die naar voren kwamen in deze interviews zijn dat er op de groepen in Hardenberg op verschillende manieren wordt gewerkt en dan voornamelijk gericht op het implementeren, doorvoeren en handhaven van de regels en afspraken. Daarnaast worden de groepen vanuit de organisatie erg vrij gelaten in het opstellen en doorvoeren van regels, waardoor er ook weinig controle van bovenaf is. Tot slot kwam er aan het licht dat zaken vanuit de wet BOPZ op de groepen op verschillende manieren worden gehandhaafd; voornamelijk gericht op het fixeren van bewoners.

We hebben adviezen voor de stichting uitgewerkt en we hopen dat Ambiq deze ter harte zal nemen.

Inleiding

Vanuit Ambiq is de vraag ontstaan om te onderzoeken hoe men dezelfde regels en afspraken kan implementeren op verschillende groepen. In de praktijk komt het er vooralsnog op neer dat regels en afspraken, zoals deze zijn opgesteld door de organisatie, niet altijd in de praktijk worden uitgevoerd. We zullen ons richten op de regio Hardenberg. Binnen deze regio heeft Ambiq vier locaties (crisisopvang, twee intensieve behandelgroepen en een dagbehandeling/weekend- en vakantieopvang). Het doel van Ambiq is om deze groepen in de regio Hardenberg meer samen te laten werken. De wens is dat de regio Hardenberg meer op zichzelf gaat staan en de groepen meer zullen clusteren.

Hierbij is het van belang dat er een goede afstemming is tussen de verschillende locaties in Hardenberg. Daarvoor moet er uniformering van de regels plaatsvinden. Wanneer twee groepen namelijk tijdelijk samengevoegd worden (omdat er weinig jongeren aanwezig zijn) is het belangrijk dat op beide groepen eenzelfde soort regels gelden. Dit zorgt voor duidelijkheid richting de cliënt en hierdoor zijn werknemers ook flexibeler in te zetten op groepen in de regio Hardenberg.

De hoofdvraag die centraal zal staan binnen dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe ziet de implementatie en handhaving van leefregels op de verschillende locaties binnen de regio Hardenberg van Ambiq eruit en welke verbeterpunten zijn daarbij mogelijk?

Aan de hand van literatuuronderzoek en praktijkonderzoek door middel van interviews op locatie, zullen we antwoord krijgen op onze vragen. We maken gebruik van verschillende deelvragen waarmee we uiteindelijk tot beantwoording van de hoofdvraag kunnen komen.

De uitwerking van het geheel is hieronder in het verslag te vinden. In hoofdstuk één richten we ons op de organisatie Ambiq en de doelgroep LVG. In hoofdstuk twee gaan we in op de literatuur rondom (leef)regels op leefgroepen. Hoofdstuk drie laat de onderzoeksresultaten zien vanuit de interviews die we gevoerd hebben. Per locatie beschrijven we de gevonden gegevens en resultaten.

In hoofdstuk vier beantwoorden we de volgende deelvragen:

1. *Welke regels zijn er binnen Ambiq, waarom zijn deze regels opgesteld, hoe controleert het management op de naleving hiervan en hoe worden nieuwe regels geïmplementeerd?*
2. *Welke veranderingen in regels zijn er de afgelopen jaren op de leefgroepen van Ambiq geweest?*
3. *Zijn personeelsleden bekend met de regels en afspraken die Ambiq op papier heeft staan?*
4. *Welke regels en afspraken worden wel nageleefd en welke niet? En wat is de reden hiervan?*
5. *Welke invloed heeft het team volgens de literatuur en de medewerkers zelf op de uitvoering van de regels?*

In dit hoofdstuk beantwoorden we ten slotte ook de hoofdvraag.

Uiteindelijk geven we in hoofdstuk vijf adviezen met betrekking tot de verkregen informatie. Dit zijn aanbevelingen voor Ambiq om aan te passen.

Het verslag wordt afgerond met een lijst van gebruikte literatuur, praktijkbronnen en bijlagen.

Hoofdstuk 1: doelgroep en organisatie

In dit hoofdstuk gaan we in op de doelgroep en de organisatie rondom ons onderzoek. Op deze manier kunnen we u een beeld geven van het geheel. De doelgroep en de organisatie zijn natuurlijk van groot belang geweest in het ontwerpen en uitbrengen van ons advies.

Doelgroep

1.1 Definitie LVG

“Licht verstandelijk gehandicapte jongeren zijn personen tot circa 21 jaar die in hun ontwikkeling zijn belemmerd en die zich op grond van hun lagere intellectueel functioneren én beperkte sociale redzaamheid niet (zonder hulp) kunnen handhaven in één of meer regulier maatschappelijke verbanden (gezin, school, werk, groep, leeftijdsgenoten, buurt). Met speciale hulp hebben zij een redelijke kans op een zekere mate van zelfstandigheid als volwassenen.” (Ponsioen & Molen, 2002, p. 4)

Bureau Jeugdzorg heeft een schatting gemaakt van het aantal zwakbegaafde en licht verstandelijk beperkte jongeren in Nederland. 15% van alle inwoners van Nederland zouden een IQ hebben tussen de 50 en 85. Dit gegeven in combinatie met andere onderzoeken leidt tot een berekening van 440.000 jongeren tussen de vijf en 18 jaar met een licht verstandelijke beperking. Bij ruim 250.000 van deze jongeren is sprake van bijkomende problematiek.

Het is lastig om een exact aantal te noemen van jongeren met een licht verstandelijke beperking. Niet iedereen vindt de weg naar de hulpverlening. Met dit gegeven is rekening gehouden in bovenstaande berekening. (Landelijk Kenniscentrum LVG)

De zorg voor licht verstandelijk gehandicapte jongeren heeft raakvlakken met de jeugdzorg, de kinder- en jeugdpsychiatrie en het justitiële circuit. De doelgroepen binnen deze sectoren overlappen elkaar. Door de complexiteit van de hulpvraag van licht verstandelijk gehandicapten, het ontbreken van duidelijke indicatiecriteria en de afstemming tussen zorgaanbieders kan deze doelgroep tussen wal en schip vallen. (College Bouw Ziekenhuisvoorzieningen, 2004)

Licht verstandelijk gehandicapten hebben een aantal gemeenschappelijke kenmerken:

1. Verstandelijke beperking
 - Laag intellectueel vermogen
 - Beperkte sociale redzaamheid
2. Bijkomende problematiek
 5. Psychiatrische problemen
 6. Sociale problemen
 7. Lichamelijke problemen
3. (Langdurige) behoefte aan ondersteuning

Daarnaast hebben LVG'ers vaak te maken met (ernstige) gedragsproblematiek. (Landelijk Kenniscentrum LVG).

1.2 LVG, de naam

Er zijn verschillende ontwikkelingen in de tijd te noemen waardoor de doelgroep gehandicapten van benaming veranderde. Door de komst van de intelligentietest in 1905 en de leerplichtwet in 1969 kwam men erachter dat er verschillende gradaties waren binnen het verstand. Tussen normale begaafdheid en totale idiotie zaten veel verschillen, hiervoor werden ook andere benamingen gegeven.

De juiste benaming geven aan deze doelgroep is een onderwerp waar mensen nog steeds niet over uitgesproken zijn. Een aantal jaren geleden kon er nog gesproken worden over debielen, imbecielen en gehandicapten. Vanuit ouderverenigingen is erop aangedrongen om deze aanduiding te veranderen. In plaats van deze benamingen spreekt men liever over mensen met een verstandelijke beperking of mensen met mogelijkheden. Vooral op de laatste term wordt veel kritiek gegeven. Wanneer er

namelijk gesproken wordt over mensen met mogelijkheden, zouden er ook mensen zonder mogelijkheden moeten zijn. (Bijlsma & Janssen, 2008)

Op dit moment wordt er ook over gesproken om (licht) verstandelijk gehandicapt te vervangen door (licht) verstandelijk beperkt, en daarmee ook de afkorting LVG te vervangen door LVB.

Organisatie

1.3 Missie & visie

Ambiq is het resultaat van een fusie tussen stichting de Eik, stichting Dreei en Z.O.N. sinds 1 januari 2011.

Ambiq is een deskundig orthopedagogisch centrum. Ambiq helpt iedereen met een lichtverstandelijke beperking binnen de regio Noordoost Nederland op weg naar een zo zelfstandig en normaal mogelijk leven. Er wordt specialistische zorg geboden aan kinderen, jongeren en volwassenen met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problematiek.

Ambiq biedt vanuit een veilige en geborgen omgeving, en met de constante aandacht voor het ontwikkelen van behandel- en begeleidingsvormen, de vertrouwde basis voor alle mensen met een licht verstandelijke beperking.

Ambiq verricht therapeutische interventies, biedt hulp aan cliënten bij het aanleren van vaardigheden en aan ouders bij opvoedingsproblemen. Ook begeleiden ze jongeren die zelfstandig wonen en ontwikkelen ze voor volwassenen woonvormen in combinatie met dagbesteding.

Ambiq wil op hulpvragen van cliënten een zo passend mogelijk antwoord bieden in de vorm van kwalitatief goede en vernieuwende zorg. Voortdurend is Ambiq op zoek naar verbetering en vernieuwing van het hulpverleningsaanbod.

Ambiq werkt met Plan Care Kwaliteit, dit is een kwaliteitsprogramma voor alle medewerkers van Ambiq. Er staan allemaal afspraken, protocollen, formulieren, enzovoort in. Op dit moment staan er nog veel oude bestanden in van stichting de Eik en Z.O.N. Langzaamaan worden er allemaal nieuwe bestanden toegevoegd van Ambiq.

Zaken die centraal staan binnen Ambiq voor hun cliënten zijn:

- Cliënten de eigen mogelijkheden en vaardigheden leren ontwikkelen en gebruiken.
 - Cliënten leren aanwezig zijn, en deel te nemen aan, de samenleving.
 - Cliënten leren eigen keuzes te maken over de invulling van hun leven.
 - Cliënten leren relaties op te bouwen en te onderhouden met vrienden en familie.
 - Cliënten hun waardigheid terug te laten krijgen en te behouden, zodat ze zichzelf accepteren.
- (Ambiq, 2011)

1.4 Zorgaanbod

Op de website van Ambiq staat aangegeven dat de organisatie ernaar streeft dat een kind zo lang mogelijk thuis kan blijven wonen. Als het kan biedt de organisatie hulp en ondersteuning in de directe omgeving van het gezin. Afhankelijk van de problemen die in de opvoeding ervaart worden, kan die hulp langer of korter duren en meer of minder intensief zijn. Soms vraagt een kind zoveel zorg en aandacht dat dit voor het gezin alleen moeilijk op is te brengen. Als een kind dan ergens anders een veilige uitvalsbasis kan vinden, geeft dat in het gezin wat lucht.

Ambiq beschikt over een breed pakket aan behandelvormen. Zo kan het zijn dat een jongere graag een eigen woning betreft en daar hulp bij nodig heeft. Of er is bij een jongere sprake, of een ernstig vermoeden, van psychiatrische problematiek. Hij of zij kan dan terecht in het multifunctioneel centrum. Maar er worden ook therapieën aangeboden. Daarmee behandelt de instelling jongeren met psychosociale of psychiatrische problemen.

Het doel is om problemen of problematiek hanteerbaar te maken, te verminderen of weg te nemen.

Om de meest passende en efficiënte behandeling te kunnen bepalen voor een cliënt, biedt Ambiq goede en volledige diagnostiek aan. Voor jeugd met een licht verstandelijk beperking, van wie niet duidelijk is waar het afwijkend gedrag vandaan komt, biedt de observatiegroep uitkomst.

Kortom, het zorgaanbod is zeer uitgebreid en specialistisch. Op de website van Ambiq zijn de volgende hulpvormen van de organisatie weergegeven:

24-uursbehandeling

Kinderen krijgen bij Ambiq, voor een periode van 24-uurs behandeling, een plek in één van de behandelgroepen. Het uitgangspunt is dat ouders of verzorgers maximaal betrokken worden bij de behandeling. Dat zorgt onder andere voor een veilig en vertrouwd gevoel.

In het huis zijn groepsleiders die de kinderen persoonlijk begeleiden. Bijvoorbeeld bij het leren omgaan met anderen of het helpen in de huishouding. Overdag gaan ze naar een school voor speciaal onderwijs of hebben ze een andere vorm van dagbesteding.

Als er ernstige problemen zijn in een gezin, dan kan dat ertoe leiden dat een kind (tijdelijk) niet meer thuis kan wonen. Het kan ook zijn dat een situatie zo problematisch is dat het kind per direct het huis moet verlaten. Het lukt dan niet om binnen het eigen gezin een oplossing te vinden. Het gezin verkeert in een crisissituatie en hulp van buitenaf is dan de enige oplossing.

Ambiq vangt deze kinderen op in speciale crisisgroepen of crisisopvanggezinnen en begeleidt het kind in deze moeilijke tijd. Ze zorgen ervoor dat de cliënt weer vertrouwen krijgt in zichzelf en in zijn omgeving. Tijdens het verblijf observeren groepsleiding het kind en bieden ze ondersteuning wanneer dat nodig is. Daarbij hebben ze zorg en aandacht voor de problemen die spelen. Er wordt samengewerkt met de gedragswetenschappers die advies geven over de te nemen stappen. Voorop staat dat zowel de zoon of dochter, als het gezin, de tijd krijgt om even op adem te komen. De ervaring is dat kinderen in de crisisgroep of in het crisisgezin soms nét even meer ruimte hebben om rust te voelen. In een crisisopvanggezin draait het kind mee in het normale gezinsleven.

Behandelgroepen

Op de site van de organisatie wordt genoemd dat Ambiq verschillende vormen van behandelgroepen kent. Zo zijn er groepen die zich voornamelijk richten op het zelfstandig leren wonen van cliënten, groepen waar intensieve behandeling centraal staat en zijn er binnen de organisatie gezinshuizen waar cliënten terecht kunnen.

Zelfstandig leren wonen

Ambiq begeleidt jongeren in hun proces om zelfstandig te leren wonen. En als het nog niet zover is, bestaat er ook de mogelijkheid om tijdelijk in één van hun huizen te wonen. Intensieve begeleiding staat daarbij voorop. Het gaat erom dat de jongere vertrouwen in zichzelf krijgt en op eigen benen leert staan.

Deze begeleiding gebeurt stapsgewijs. Van verzorging van het huishouden, tot het opbouwen van een sociaal netwerk; Ambiq zorgt ervoor dat iemand zo zelfstandig mogelijk kan functioneren in de maatschappij. De dagindeling is gebaseerd op veel regelmaat en structuur. Dit wordt afgestemd op het niveau en de mogelijkheden van het kind. Het contact met ouders of verzorgers is een belangrijk onderdeel van de behandeling. Daarom zijn er regelmatig ouderavonden en de begeleiders hebben onderling veel contact over de ontwikkeling van het kind.

Gezinshuis

Het gezinshuis is een behandelvorm, waarbij de basisbehoeften van het kind op een kleine en persoonlijke manier aangeboden worden, die eigen is aan dat specifieke gezin. Kinderen komen terecht in een veilige omgeving waar ze minder geconfronteerd worden met de problemen die ze normaal hebben. Tegelijkertijd is er wel speciaal aandacht voor alles wat het kind heeft meegemaakt.

Het gezinshuis vormt de basis van een nieuwe ontwikkeling. Het is de ervaring dat een kind in een gezinshuis goed geholpen kan worden. Het gezinshuis is een gewoon huis, in een gewone straat waarin een echtpaar (met of zonder eigen kinderen) samen met kinderen van Ambiq woont. Doordat het kind in een veilige, huiselijke, geborgen sfeer terecht komt, krijgt hij of zij de kans emotioneel en sociaal te groeien.

Zeer intensieve behandeling (ZIB)

Ambiq richt zich bij de zeer intensieve behandeling op kinderen die zeer ernstige (gedrags)-problemen hebben. Het kan zijn dat het kind problemen heeft in huis, op het werk, op school en daarbuiten. In dat geval heeft hij of zij speciale hulp nodig om te leren functioneren in die verschillende situaties. De behandeling is daarom gericht op wonen, school, arbeid en vrijetijdsbesteding en vindt plaats in een ZIB-groep (Zeer Intensieve Behandeling). Daarbinnen is alles wat er gedaan wordt op elkaar afgestemd. Er wordt gezorgd voor overzicht, orde, veiligheid en toezicht.

Zo'n ZIB-groep is gevestigd aan de rand van een woonwijk. Het kind brengt daar het grootste deel van zijn tijd door. Het is een 3-milieus voorziening, dat houdt in dat wonen, onderwijs en vrije tijd allemaal op dezelfde locatie plaatsvindt.

Ambulante zorg

Ambiq biedt verder verschillende vormen van ambulante hulp aan. Dit is zorg die bij cliënten thuis uitgevoerd wordt of waarvoor cliënten op locatie kunnen komen. De volgende mogelijkheden binnen de ambulante zorg van Ambiq zijn:

- Langdurige orthopedagogische gezinsbehandeling (LOG).
- Intensieve orthopedagogische gezinsbehandeling (IOG).
- Families First.
- Intensieve orthopedagogische gezinsbehandeling – erger voorkomen (IOG-EV).
- Dagbehandeling.
- Weekend- en vakantieopvang.
- Volledig Pakket Thuis (VPT).

Therapieën

Bij Ambiq kunnen kinderen terecht voor verschillende vormen van therapie. De activiteiten binnen deze verschillende therapieën hebben meestal een non-verbaal karakter. In deze activiteiten wordt de mogelijkheid geboden om andere, soms nieuwe ervaringen op te doen en hiermee te experimenteren. Deze ervaringen kan de jongere leren herkennen, begrijpen en vervolgens toepassen in het dagelijkse leven. Vooral de wijze van aanbieden, de betekenis die de jongere eraan geeft en de houding en interventies van de therapeut, zijn van belang om het therapeutische proces op gang te laten komen. Ambiq biedt verschillende vormen van therapie aan zoals speltherapie of psychomotorische therapie.

Observatie en diagnostiek

Observatie en diagnostiek wordt uitgevoerd op een observatiegroep. Dit is een leefgroep waar zeven jongeren terecht kunnen. Jongeren met een licht verstandelijke beperking en een vermoeden van psychiatrische problematiek kunnen hier terecht. Het onderzoek dat wordt uitgevoerd moet leiden tot een indicatie voor een passende behandeling.

Op grond van onderzoek, anamnese en observatie worden symptomen, risicofactoren en protectieve factoren van de jongere en zijn/haar omgeving in kaart gebracht, zodat een klinische diagnose kan worden vastgesteld. De diagnose bevat veronderstellingen over de oorzaak van de stoornis en van daaruit aanknopingspunten voor een behandelplan.

Multifunctioneel centrum

Het multifunctioneel centrum (MFC) is er voor kinderen bij wie sprake is van, of een ernstig vermoeden is van, psychiatrische problematiek. Het MFC biedt als hulpvormen poliklinische diagnostiek en behandeling, dagklinische behandeling (twee groepen van zes plaatsen) en drie gespecialiseerde klinische behandelgroepen voor kinderen met psychiatrische stoornissen. (Ambiq, 2011)

We zijn niet diep ingegaan op de informatie rondom alle geboden hulpverlening van Ambiq, omdat dit verder niet relevant is voor ons onderzoek.

1.5 Regio Hardenberg

In de regio Hardenberg zijn er verschillende soorten groepen. Er zijn twee 24-uurs intensieve behandelgroepen, er is een crisisopvang, een dagbehandeling en een Weekend- en Vakantie Opvang. Ook zijn er twee appartementen waarin jongeren wonen die ambulante begeleiding nodig hebben. Op dit moment wordt er hard gewerkt om nog een trainingshuis op te starten en het aantal appartementen uit te breiden. De regio Hardenberg heeft een eigen steunpunt, waar de clustermanagers, de orthopedagoog en de roosterplanners werken. Ook is hier een speciale ruimte voor de speltherapie. Verder zijn er een aantal ruimtes die regelmatig in gebruik worden genomen voor vergaderingen, EMDR-therapie, behandelplanbesprekingen, enzovoort. De psychomotorische therapie wordt in een ziekenhuis in Hardenberg gegeven. (Ambiq, 2011)

Hoofdstuk 2: (Leef)regels

Ons onderzoek heeft betrekking op de regels en afspraken binnen Ambiq. Daarvoor is het van belang om op de hoogte te zijn van de beschikbare informatie over dit onderwerp. Op die manier kunnen we de praktijkresultaten koppelen aan de literatuur, waardoor we juiste adviezen kunnen aandragen. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op regels en afspraken in de praktijk.

2.1 Wat zijn regels?

Dr. Harry Broekman (1999) vergelijkt regels ook wel met de zwaartekracht of de gezondheid. Vaak denk je er helemaal niet bij na hoe regels je leven beïnvloeden. Het is er gewoon.

Op micro-, meso-, en macroniveau zijn er verschillende soorten regels:

Microniveau

Dit zijn de regels die horen te inspireren. Het zijn regels waarop geen sanctie hoort te staan. Een aantal voorbeelden:

- De regels van de kunst en het spel, regels die aangeven ‘oefening baart kunst’.
- Vuistregels/ezelsbruggetjes.
- Grondregels of grondhouding, voorschriften voor typerende situaties die door elke beroepskracht in acht moeten worden genomen om te kunnen slagen.

Mesoniveau

Deze regels zijn er om ervoor te zorgen dat alles vlot verloopt in de organisatie.

Een aantal voorbeelden:

- Beslisregels, regels voor twijfelachtige situaties. Bijvoorbeeld: kiezen voor de zwakste bij een twijfelachtige situatie.
- Huisregels, in de hulpverlening zijn dit veelal de regels die erop gericht zijn om behandeling mogelijk te maken. Het gaat om randvoorwaarden.
- Ongeschreven regels, regels die een rol spelen in de subcultuur van iemand, maar die niet op papier staan.

Macroniveau

Op macroniveau geven de regels de norm aan. Deze regels gelden niet alleen binnen een organisatie, maar gelden in de hele maatschappij. Ze gelden nationaal of breder.

- Wetten
- Principes
- Protocollen

(Broekman, 1999)

2.2 Hoe ontstaan regels?

Regels kunnen op verschillende manieren ontstaan. Het kan zijn dat er regels zijn die door de directie van de instelling ingevoerd zijn. Het kan zijn dat het team bepaalde regels heeft vastgelegd, of misschien hebben de bewoners (betrekkelijk los) van de groepsleiding wel regels gemaakt onderling. Bij het ontstaan van regels zal er een motief voor zijn geweest. De directie zal met het maken van regels rekening houden met wat de wet voorschrijft en zal de kwaliteitseisen waarmee instellingen te maken mee hebben in acht willen houden. Of ze houden rekening met de visie en missie die ze hebben opgesteld. De teams die op de groepen werken zullen hier ook rekening mee houden, maar zij kijken alweer veel meer naar hoe ze bijvoorbeeld rust en orde op de groep kunnen krijgen of houden. De groepsleiders kijken bijvoorbeeld naar hoe een regel een bewoner steun en zekerheid kan bieden. De bewoners zullen zich veelal niet bezig houden met de kwaliteitseisen waar Ambiq aan moet voldoen. De bewoners zullen kijken naar wat ze zelf nodig hebben.

Het is dus belangrijk om in acht te houden of de regels vanuit micro-, meso- of macroniveau voortkomen. (Gualthiere van Weezel, 2004)

Op microniveau zal het voornamelijk gaan om de cliënten. De inhoud van de regels op microniveau zal gaan over hoe jij als individu op een professionele manier met regels om kunt gaan. Het gaat er niet alleen om dat je de regels kent, herkent en hanteert, maar ook dat je kritisch kijkt naar de regels die er zijn en eventueel nieuwe regels kunt bedenken.

Op mesoniveau zal het voornamelijk gaan om je werk af te stemmen op de organisatie en het team waar je in werkt. Het is goed om je handelen en dus ook het hanteren en aanpassen van regels af te stemmen op je team en de organisatie. Regels zijn er om te coördineren en als iedereen zijn eigen regels hanteert wordt alles heel verwarrend, voor zowel collega's als de cliënten.

Op macroniveau zal het voornamelijk gaan om hoe je als professional mee kunt draaien in de hulpverleningssector. Het gaat er hier om dat je kunt laten zien dat je regels niet blindelings toepast, maar dat je ook kijkt naar de situatie. Je laat zien dat je een professional bent als je kunt verantwoorden waarom je op een bepaalde manier hebt gehandeld. Het gaat dan niet alleen om de regels die er zijn, maar je moet hierbij ook rekening houden met de situatie. (Broekman, 1999)

Verder zijn er ook regels die als vanzelf worden gezien. Deze regels hebben veelal te maken met normen, waarden en de cultuur. *“Van normen spreken we bij richtlijnen, uitgangspunten voor gedrag, die niet duidelijk zijn vastgesteld, maar die ieder wordt geacht aan te voelen (normbesef) en die sterker dan de meeste regels een morele betekenis hebben.”* (Gualthiere van Weezel, p. 127) Wanneer de normen nog principiëler en fundamenteeler zijn worden het waarden. Zo kan het een norm zijn dat je wacht met van tafel lopen tot iedereen het eten op heeft. De waarde die hier achter zit zou kunnen zijn: Respect voor andere mensen tonen.

De normen en waarden die men heeft zijn gekoppeld aan de cultuur. In Nederland zullen andere normen en waarden een rol spelen dan in andere landen. Zo heeft iedereen zijn eigen cultuur en zullen de normen en waarden overal anders zijn. Binnen de residentiële setting kan het zijn dat je te maken krijgt met verschillende culturen en dus verschillende normen en waarden. Ook de regels zullen dan anders zijn. Het is belangrijk om belangstelling te tonen voor de normen en waarden van de cliënten en samen te gaan kijken naar de regels. Een belangrijke vraag is dan hoe je om gaat met de verschillende cultuurverschillen. (Gualthiere van Weezel, 2009)

2.3 Nut en functie van regels

Veel mensen krijgen de kriebels van het woord regels, maar regels zijn er niet alleen om mensen te beperken in hun vrijheid. Zo zijn er ook regels om ervoor te zorgen dat er wat regelmaat en orde in je leven is of dat er naar wat gezelligheid of gezamenlijkheid wordt gestreefd. Bijvoorbeeld met z'n allen om 20.00 uur koffie drinken met een koekje of snoepje. Of elke zaterdag en zondag van 14.00 uur tot 16.00 uur een groepsactiviteit. De kriebels krijgen bij het woord regels zijn dus niet altijd nodig.

Verder zijn er regels om ervoor te zorgen dat praktisch alles goed verloopt. Zoals de tijden dat iedereen de douche mag gebruiken. Of de tijden dat iedereen de was moet doen. Ook zijn er regels om voor de veiligheid te zorgen. Zo mag er vaak niet worden gerookt op de kamer van de bewoners. Er zijn ook veel regels die ontstaan vanuit het streven naar een eerlijke verdeling, bijvoorbeeld van het eten. Er zijn veelal ook op elke groep wel een aantal regels die geen enkel praktisch nut hebben. Dat zijn vaak regels die met godsdienstige en morele waarden te maken hebben. Bijvoorbeeld: een momentje stilte voor het eten. (Gualthiere van Weezel, 2009)

2.4 Regels en de doelgroep

Per doelgroep zullen er ook weer verschillende regels opgesteld worden. Bij Ambiq zijn de jongeren licht verstandelijk beperkt. Het is een kwetsbare groep in de samenleving. Vanuit dit licht bekeken, worden dan ook de regels opgesteld. Verder is het belangrijk dat er gekeken wordt naar het individu. Bij de doelgroep zitten veel jongeren die niet alleen licht verstandelijk gehandicapt zijn, maar ook andere problematiek hebben. Die problematiek vraagt ook weer een speciale benadering. De jongeren zitten op een behandelgroep omdat ze problemen hebben. Aan de hand van de problematiek zal er gekeken worden naar de regels. Zoals ook al in paragraaf 1.1 beschreven staat, is de doelgroep waar Ambiq zich op richt een groep die veelal langdurig ondersteuning nodig heeft, omdat ze vaak op verschillende gebieden problemen hebben. Wanneer jongeren dan bijvoorbeeld zeer schokkend

gedrag op seksueel gebied laten zien, kan ervoor gekozen worden om de jongere te beschermen. Bijvoorbeeld door hem of haar tijdelijk alleen met groepsleiding van de groep te laten gaan, zodat de groepsleider hier het zicht op kan houden en de jongere hierin kan bijsturen waar nodig. (Gualthiere van Weezel, 2009)

2.5 Proces van regels maken

In het boek 'Grondregels voor het agogisch handelen' van Broekman wordt benoemd dat Shekelle het volgende stappenplan heeft opgesteld voor het maken van regels:

1. Beslis over welke onderwerpen je regels wil maken en waarom (welke problemen kunnen worden opgelost met regels).
2. Stel een ontwikkelteam samen en zorg dat deze mensen voldoende faciliteiten ontvangen.
3. Verzamel ervaringsgegevens – ook van buiten de instelling- over het onderwerp in kwestie.
4. Vertaal de regelmatigheden, de samenhangen in aanbevelingen. Let dan ook op de deugdelijkheid.
5. Kijk of het werkt, stel bij en maak een invoeringsplan.

Regels moeten continu getoetst en bijgesteld worden. Het is belangrijk om in de gaten te houden dat de regels een middel moeten zijn en dat het geen doel op zich moet worden. (Broekman, 1999, p. 67)

Aan regels en aan het hanteren van regels binnen een organisatie kunnen kwaliteitseisen gesteld worden. Het moet dan minstens aan de volgende punten voldoen:

- Regels binnen de organisatie moeten op elkaar afgestemd worden, ze mogen in ieder geval niet strijdig met elkaar zijn.
- Het beleid kan niet zomaar aangepast worden, dus regels worden niet willekeurig gehandhaafd of plotseling gewijzigd. Als een regel geldt, moet men zich er ook consequent aan houden.
- Toch zal er af en toe ook sprake zijn van een uitzondering. Je moet duidelijk met elkaar communiceren om af te bakenen waar het om de regels gaat en wanneer er een uitzondering gemaakt kan/mag worden.
- De regels moeten bij vragen openbaar gemaakt kunnen worden. (Broekman, 1999)

2.6 Hoeveel regels?

De vraag hoeveel regels er zouden moeten zijn in (semi)residentiële instellingen is niet zo maar te beantwoorden. Dat hangt af van welke manier van leven gewenst wordt. Het heeft te maken met welke smaak, levensstijl en levensbeschouwing je er op na houdt. Er zijn culturen waar alles strak geregeld wordt door regels en gewoonten. Ook zijn er culturen waar iedereen relatief heel vrij wordt gelaten. De Nederlandse cultuur is relatief heel vrij op dit moment. Zo is er veel vrijheid in hoe bruiloften, begrafenissen, enzovoort worden geregeld. Er zitten veel verschillen in en iedereen heeft zijn eigen voorkeur hierin. Ook de opvoeding van de kinderen gebeurt in Nederland op veel verschillende manieren. Sommige ouders kiezen voor een vrije opvoeding, andere ouders kiezen ervoor om het kind strenger op te voeden. Niet in alle delen van Nederland is het zo vrij, sommige delen van het platteland en sommige kerkelijke groepen houden er nog wel een levensstijl op na met relatief veel regels.

Maar wat is nou eigenlijk goed?

We kunnen wel wijzen op de gevaren van te veel of te weinig regels, maar we kunnen niet vertellen wat hier goed of fout in is.

Het gevaar van te veel regels

Veel jongeren van de doelgroep van Ambiq ervaren het wonen binnen een groep al als een vrijheidsbeperking. Wanneer er dan ook nog eens heel veel regels zijn zal dit ze nog meer tegen de borst stuiten.

Verder is het niet onbelangrijk dat de bewoners leren om door hun intrinsieke motivatie dingen te leren. Wanneer ze alleen dingen doen omdat er anders een sanctie op staat zullen ze er niet veel van

leren. Een bewoner die uit zichzelf netjes zijn kamer opruimt is een stuk verder dan een bewoner die zijn kamer opruimt uit angst voor een sanctie. Bewoners moeten ook leren om zelf verantwoordelijkheden te nemen en zelf zaken op te pakken. Wanneer alles al vastgelegd ligt in regels zullen ze hier weinig ruimte in krijgen.

Waar ook rekening mee moet worden gehouden is het vermogen van een bewoner om zich aan de regels te kunnen houden. Voor jongeren in deze doelgroep kan het soms ook te moeilijk zijn om zich aan bepaalde regels te houden. Want een kamer opruimen lukt niet iedereen. Voor sommige bewoners is het heel moeilijk om te zien waar ze moeten beginnen met kamer opruimen en om te zorgen dat de kamer weer overzichtelijk wordt. Of op tijd thuiskomen kan te moeilijk zijn als iemand geen klok kan kijken.

Het gevaar van te weinig regels

Te weinig regels zijn ook niet goed. Vooral bij verstandelijk beperkte jongeren kunnen regels voor veel veiligheid en orde zorgen in hun leven. Sommige jongeren kunnen heel moeilijk omgaan met veranderingen. Vaste momenten op een dag om te gaan eten en thee te drinken zorgen ervoor dat ze elke dag een bepaald ritme hebben. Dit geeft ze een veilig gevoel.

Toch moet men er ook tegenover zetten dat als je elk risico uit de weg gaat, er een kans is dat het leven saai wordt. Er zijn maar weinig mensen die een saai leven willen leiden. Daarnaast leert een jongere er niets van als alle risico's uit de weg worden gegaan.

Op sommige punten zullen er ook regels moeten zijn om specifieke gevaren te voorkomen. Zo zullen er duidelijke regels moeten zijn omtrent de medicatie en agressie binnen de instelling. (Gualthiere van Weezel, 2009)

2.7 Regels bij Ambiq

Binnen Ambiq is ervoor gekozen om de verschillende groepen allemaal zoveel mogelijk hun eigen regels op te laten stellen. Op een aantal regels na. Zo zijn er regels vanuit de wet waar ze zich aan moeten houden, een voorbeeld hiervan is de wet BOPZ, zoals de wijze van fixeren.

Ook zijn er richtlijnen over hoe er met alcohol en roken om moet worden gegaan. Dit zijn richtlijnen, want omtrent het roken bijvoorbeeld worden wel eens uitzonderingen gemaakt. Wanneer een jongere van 15 jaar bijvoorbeeld in een crisissituatie uit huis wordt geplaatst verandert er al zo veel voor die jongere, dat het de vraag is of het verstandig is om de jongere ook het roken te verbieden.

(Ambiq, Stichting De Eik)

Hoofdstuk 3: Uitwerking onderzoeksresultaten

Inleiding

In een periode van drie weken hebben wij alle interviews gevoerd met de groepen binnen de regio Hardenberg en met de desbetreffende regiomanager. Deze zijn opgenomen op camera en zijn op dvd gezet. Voor het gehele interview verwijzen we daarom ook naar deze dvd's die zijn opgenomen in de bijlage. Ook voor de totale interviewvragen verwijzen we naar de bijlage.

In dit hoofdstuk willen we onze bevindingen uitwerken per locatie in Hardenberg.

Daarnaast hebben we voorafgaand aan het onderzoek een aantal deelvragen opgesteld. Deze zullen we beantwoorden aan de hand van de verkregen informatie uit de interviews en eventuele aanvullende literatuurstudie.

3.1 Interviewresultaten

Zoals eerder genoemd hebben we alle locaties binnen de regio Hardenberg bezocht en hebben we per groep dezelfde interviewvragen behandeld. Aan de hand van die interviews zijn we tot de volgende resultaten gekomen die we onderverdelen in een toelichting over de desbetreffende locatie, de samenstelling van het team van de groep en de informatie over de regels op de groep.

Daarnaast hebben we ook een clustermanager en orthopedagoge gesproken over hun functie en de wijze van hun betrokkenheid met de regels op de groepen binnen de regio Hardenberg.

3.2 Fluitekruid 27 (IB-groep)

Toelichting groep

Het Fluitekruid is een intensieve behandelgroep waar op dit moment veel kinderen en jongeren wonen met hechtingsproblematiek, naast hun licht verstandelijke beperking. De woongroep heeft zes plekken tot zijn beschikking, maar er wordt gewerkt aan een eventuele verhuizing om acht woonplekken te realiseren.

Op dit moment wonen er zes jongeren in de leeftijd van 11 tot 16 jaar. De duur van de behandeling is afhankelijk van het verloop ervan. Er wordt gewerkt aan persoonlijke leerdoelen en wanneer deze behaald zijn kan een bewoner naar een andere woonvoorziening. Gemiddeld komt het erop neer dat cliënten tussen de anderhalf jaar tot twee jaar op het Fluitekruid verblijven.

Teamsamenstelling

Op dit moment zijn er veel wisselingen in het team. Er zijn verschillende collega's die weggaan in verband met een andere baan, opleiding of ziekte. Deze plekken moeten opgevuld worden, dus er komen een aantal nieuwe werknemers het team versterken.

Daarnaast zijn er een aantal collega's die zo'n vier tot vijf jaar op het Fluitekruid werken. Dat is in wezen de vaste kern.

Er heerst een bepaalde onrust in het team. Het heeft namelijk invloed op het team dat er veel mensen wisselen en daarmee ook een bepaalde invloed richting de kinderen. Qua team is dit goed op te vangen, doordat er een aantal vaste collega's zijn die al jaren op het Fluitekruid werken. Ze houden de boel wel draaiende. Onlangs zijn ook de clustermanager en orthopedagoog binnen het team gewisseld. Daar was wel veel onduidelijkheid over. Het team wist niet waar ze met problemen of onduidelijkheden naar toe moesten. Die laatste twee functies zijn inmiddels ingevuld en dat verloopt verder allemaal prima.

Regels

Door de jaren heen zijn de regels op het Fluitekruid aangepast. Het team zelf heeft daar veel invloed op; met elkaar wordt besloten wanneer zaken anders moeten. Daarnaast zijn er nog steeds een aantal regels vanuit de Eik (van voor de fusie). Dat zijn voornamelijk de standaard regels die binnen de hele stichting horen te gelden. Zoals je blijft van elkaar af, een consequentie is een time-out op de trap en met mes en vork eten aan tafel.

Het aanpassen van de regels hangt sterkt af van de samenstelling van de groep bewoners. Het gaat dan om regels die specifiek voor het Fluitekruid gelden en vaak ook individueel per cliënt worden

opgesteld. Er wordt dus daadwerkelijk cliëntgericht gewerkt met betrekking tot het maken van regels en afspraken.

Er staan erg veel regels op papier. De omgangsregels, individuele regels van de jongeren en regels met betrekking tot de manier van werken (bijvoorbeeld wie er waar aan tafel zit). De algemene regels die op de groep gelden zoals de omgangsregels staan op papier dat ook op de groep hangt. Jongeren kunnen deze dus te allen tijde inzien.

Wanneer een nieuwe jongere binnenkomt wordt er volgens een checklist de algemene regels doorgesproken. Deze checklist wordt ook zo nu en dan aangepast om up-to-date te blijven. Tijdens het verblijf kunnen sommige regels en afspraken aangepast worden wanneer dit voor de cliënt nodig is. Op het Fluitekruid zijn ook veel ongeschreven regels. Dit zijn voornamelijk regels die ontstaan uit de eigen normen en waarden van een groepsleiding, zoals de deur achter je dicht doen. In de loop van de tijd wordt het een gewoonte. Dit zijn geen regels die op papier gezet worden, omdat men anders bezig blijft.

Nieuwe regels en afspraken ontstaan door zaken waar het team tegenaan loopt. In teamvergaderingen wordt met het hele team besloten of een afspraak aangepast moet worden. Ook wordt er wel eens aan de hand van een rapportage gewerkt. Iemand schrijft hetgeen hij wil veranderen op en de rest van het team reageert hier schriftelijk in de rapportage op. Soms is het ook noodzakelijk dat een afspraak direct wordt aangepast. Dan wordt er in samenspraak met de collega waarmee op dat moment samengewerkt wordt een beslissing genomen.

In theorie moeten alle nieuwe regels en afspraken op papier gezet worden. In de praktijk gebeurt dit niet altijd en komt het erop neer dat dit wordt vergeten. Dit kan nog wel eens voor onduidelijkheid zorgen.

Invalmedewerkers ervaren het werken op het Fluitekruid als prettig. Daarnaast wordt er op deze locatie gewerkt met feedbackformulieren. De invaller vult deze samen in met de collega van het Fluitekruid. Hier wordt gekeken naar het functioneren van de invaller, maar de invalmedewerker geeft ook feedback op het werk op het Fluitekruid. Onduidelijkheden komen hier dan in naar voren.

De wens van het Fluitekruid qua clustering is dat wanneer er geclusterd wordt er een duidelijke overdracht plaatsvindt tussen de vaste woongroep van de jongere en de groep waar de jongere op dat moment tijdelijk naar toe gaat. Van belang is dan dat de regels en afspraken van de andere groep zoveel mogelijk worden doorgevoerd op de groep waar de jongere tijdelijk zal verblijven.

3.3 Langewijk 46 (crisisopvang)

Toelichting groep

Langewijk 46 is een crisisopvang waar jongeren terechtkomen wanneer vanuit de thuissituatie of een andere woonvoorziening een crisis is ontstaan. Er zijn uiteenlopende redenen waarom een jongere niet meer thuis kan wonen. Binnen de crisisopvang zijn acht plekken voor jongeren tussen de 5 en 21 jaar met een licht verstandelijke beperking en bijkomende gedragsproblematiek. In uitzonderlijke gevallen is een negende plek te realiseren. Dit hangt dan af aan de groepssamenstelling en de mate van crisis waar de desbetreffende jongere in verkeerd.

Een jongere kan zes weken binnen de crisisopvang verblijven. Na vijf weken vindt er een evaluatiegesprek plaats en kan de crisisopname eventueel met zes weken verlengd worden. In zo'n evaluatiegesprek wordt bekeken wat het toekomstperspectief van de jongere is, wat de voortgang op de groep is geweest en hoe het op school gaat. Aan de hand van alle gegevens wordt dan bekeken wat de best mogelijke oplossing is; terug naar huis, een vervolgplek of een verlening van zes weken binnen de crisisopvang.

In de praktijk komt het er de laatste tijd ook veel op neer dat jongeren overbruggen op Langewijk. In plaats van maximaal 12 weken blijven ze langer, omdat er een wachtlijst is voor hun vervolgplek en er geen andere mogelijkheid is om te overbruggen.

Teamsamenstelling

Het team zoals het nu gevormd is, werkt al lange tijd samen. Vier medewerkers werken al bij de crisisopvang vanaf de start van de groep. Vier andere collega's werken inmiddels al twee tot drie jaar op de crisisopvang.

Regels

Toen de crisisopvang opgestart werd zijn alle betrokken werknemers rond de tafel gaan zitten en zijn er regels en afspraken opgesteld. De achtergrond van de werknemers had hier een behoorlijke invloed op. Er waren werknemers met een justitiële werkachtergrond en onervaren werknemers. Hierdoor kreeg het geheel van regels en afspraken al gauw een dwingend karakter en werd er veel vanuit de machtspositie gewerkt. De hulpverlening was bijvoorbeeld niet gericht op het samenwerken met de cliënt, maar meer vanuit wat de hulpverlener wilde dat de cliënt deed.

Naarmate de werknemers meer ervaring kregen en het team veranderde (mannelijke collega's vanuit justitie vertrokken op den duur) werd de manier van werken aangepast. Er werd minder vanuit een machtspositie gewerkt en meer naar het samenwerken met de cliënt.

Aan de hand van de ABC-training is deze manier van werken nog meer doorgevoerd. Ook werkt men door de ABC-training meer preventief om agressie te voorkomen.

Er hing altijd een formulier met de groepsregels op de groep, zodat deze voor alle jongeren zichtbaar was. Al enige tijd is dit niet meer het geval. Hier is niet bewust voor gekozen, maar de gedachte op dit moment is dat er op die manier nog minder uit de macht gewerkt wordt. Groepsleiding hoeven niet naar het formulier te verwijzen en te laten weten dat zij gelijk hebben. Er wordt gezegd dat er nu, doordat de regels niet meer op de groep hangen, meer uitgelegd wordt aan de jongeren waarom een bepaalde regel geldt. Het handelen van een groepsleiding wordt meer verantwoord aan de jongeren op de groep.

Wanneer een nieuwe jongere geplaatst wordt ontvangt deze een informatieboekje met de meest belangrijke informatie. De basisregels die op de groep gelden zijn voor iedereen hetzelfde. Jongeren komen vaak uit een onveilige of onduidelijke (thuis)situatie. Het is dan van belang dat op hun nieuwe woonplek rust, regelmaat en structuur heerst. Dit wordt gerealiseerd door het voeren van een aantal basisregels die voor iedereen gelden. Dit wordt gerealiseerd door regels op te stellen die voor de gewenste structuur zorgen zoals: vaste eettijden, duidelijkheid over bezoeksafspraken en belafspraken.

Daarnaast zijn er individuele afspraken per cliënt. Er wordt dus cliëntgericht gewerkt. Het maken van nieuwe afspraken hangt af van de toekomst en vervolgplek van een jongere. Wanneer deze terug naar huis gaat, zullen bepaalde vaardigheden aangeleerd moeten worden. Sommige regels zullen dan versoepeld worden om dit mogelijk te maken.

Het veranderen of aanpassen van de regels en afspraken voor een bepaalde jongere wordt besproken binnen de teamvergadering. Met elkaar worden de mogelijke opties doorgenomen. De persoonlijke begeleider van een jongere zal de beslissing met hem/haar oppakken.

3.4 Kamferbekerstraat 10 (dagbehandeling en WVO)

Toelichting groep

Op de Kamferbekerstraat 10 worden twee verschillende hulpvormen aangeboden; dagbehandeling en weekend- en vakantieopvang.

Bij de dagbehandeling zijn acht plekken beschikbaar voor jongeren met een licht verstandelijke beperking en bijkomende problematiek. Het doel is om uiteindelijk een stabielere thuissituatie te creëren, zodat uithuisplaatsing voorkomen kan worden. De jongeren komen na schooltijd naar de dagbehandeling en na het eten gaan zij weer naar huis. Ouders krijgen thuis ouderbegeleiding en samen wordt bekeken wat er veranderd moet worden om het kind weer totaal thuis te laten wonen. Het idee van deze hulpvorm is om een uithuisplaatsing van het kind te voorkomen.

Eerder werd er met jongeren gewerkt aan doelen als tafelmanieren aanleren en de structuur van een dag. Op dit moment is er meer vraag naar het werken aan het omgaan met boosheid en het samen

spelen met andere kinderen. Er wordt dus heel cliëntgericht gekeken wat er moet veranderen om het kind thuis te laten wonen.

De duur van de plaatsing is afhankelijk van de leerbaarheid van het kind en de thuissituatie.

Het doel van de WVO is om ouders te ontlasten en dat zij hun andere kinderen ook de aandacht kunnen geven die ze nodig hebben. In de praktijk komt het er namelijk op neer dat het kind met de gedragsproblematiek zoveel aandacht en energie kost dat er voor de andere gezinsleden niets meer over is. Elk weekend is de WVO open, maar de samenstelling van de groep kinderen wisselt per weekend. Niet alle kinderen komen namelijk elk weekend.

Landelijk is nu besloten dat er binnen de WVO geen behandeldoelen mogen worden opgesteld en dat er dus niet aan doelen wordt gewerkt. Het geheel mag alleen recreatief zijn.

Teamsamenstelling

Het team van de dagbehandeling is altijd stabiel geweest. Zo nu en dan wisselt er een werknemer, maar dit verloopt allemaal prima. De laatste periode zijn er meer veranderingen geweest. Zo zijn er nu kinderen op de groep die meer één op één begeleiding vragen. Hiervoor komen andere werknemers die in het team zijn opgenomen om die begeleiding te kunnen bieden.

Binnen de WVO verandert er meer. Het zijn vaak kleine contracten, dus interessant voor studenten die dit werk naast hun studie willen doen. Wanneer hun studie afgerond wordt of wanneer ze een groter contract binnen een andere functie kunnen krijgen vertrekken ze vaak bij de WVO. Hierdoor zijn er vaker wisselingen in dat team.

Regels

Het team van de Kamferbekerstraat 10 heeft invloed op de regels. Er zijn werknemers geweest die erg op de regels zitten en behoorlijk streng zijn. Dit verandert dan als er meer collega's komen die uitgaan van een vrije omgang met de regels. Daarnaast wordt ook genoemd dat het geheel afhangt van de samenstelling van de groep kinderen. Wanneer er veel regels zijn op de groep en hier ook streng op gelet wordt, kan dit een negatief effect hebben op de kinderen. Deze knallen er dan uit, omdat het geheel ze teveel wordt. Dan wordt ervoor gekozen om een lichtere aanpak te hanteren.

Basisregels zijn er altijd al, die binnen de hele organisatie wel gelden. Zoals dat je van elkaar afblijft. Specifieke groepsregels veranderen vaker, omdat deze worden aangepast per cliënt. Binnen de dagbehandeling en de WVO gelden grotendeels dezelfde regels en afspraken.

Binnen het team heersen behoorlijk wat ongeschreven regels die ook niet door iedereen gehanteerd worden. Dit zijn vaak regels die bedacht worden, maar vergeten worden om op papier te zetten. Bijvoorbeeld over waar de kinderen buiten mogen fietsen. Zo had een medewerker bedacht dat ze niet over het gras mochten fietsen, maar dit werd niet opgeschreven. De medewerker is enige tijd afwezig geweest en bij terugkomst werd deze regel dus ook niet meer gehanteerd.

Deze regels worden dus niet door iedereen toegepast, alleen door diegenen die de regel bedacht heeft. Gevolg is dat er onduidelijkheid bestaat binnen het team, maar vooral ook bij de kinderen op de groep. Ook voor nieuwe medewerkers en invallers wordt het geheel dan onoverzichtelijk. Het is onduidelijk welke regels dan exact gelden.

Het team maakt ook individuele regels per cliënt. Deze staan vaak ergens in de rapportage genoemd, maar zijn niet in één oogopslag ergens terug te vinden. Wel worden ze in het team besproken, dus het team is ervan op de hoogte. Mocht iemand het willen nalezen, dan kan het lastig worden.

Wanneer een kind geplaatst wordt binnen de dagbehandeling worden kort wat regels in een gesprek met ouders besproken en toegelicht. Verder draait het kind mee op de groep en merkt het vanzelf wat de precieze regels en afspraken zijn.

Wens vanuit dit team is dat er binnen de dagbehandeling en WVO met dezelfde rapportages gewerkt wordt. Dit zorgt voor minder onduidelijkheid. Verder wordt genoemd dat het handig zou zijn dat alle

regels en afspraken op papier komen te staan, zodat het voor alle werknemers in één oogopslag te zien is wat de stand van zaken is.

3.5 Kamferbekerstraat 18 (IB-groep)

Toelichting groep

Kamferbekerstraat 18 is een intensieve behandelgroep voor jongeren in de leeftijd van 13 tot 17 jaar met een licht verstandelijk beperking. Er zijn zeven plaatsen beschikbaar. Er worden per cliënt individuele leerdoelen opgesteld waar binnen deze hulpvorm aan gewerkt wordt. Vaak wordt er naar toe gewerkt dat een jongere de groep kan verlaten om naar een trainingshuis te gaan en te werken aan zijn zelfstandigheid.

Teamsamenstelling

Vijf jaar geleden is deze intensieve behandelgroep gestart en werkte men in een vast team. Onlangs zijn er meer veranderingen en wisselingen in het team. Hierbij zijn ook andere contracten tot stand gekomen. Zo is een werknemer met een contract van 32 uur vertrokken, waarvoor twee werknemers met een contract van 16 uur zijn teruggekomen. Dit maakt het soms lastig werken op de groep, omdat er dus vaker verschillende mensen werken. Daarnaast werkt de 'oude garde' op een bepaalde manier en moeten de nieuwe werknemers zaken oppakken. De nieuwe collega's werken dus veel meer volgens de strakke regels, terwijl dit bij de oude garde vanzelf gaat. Het geheel zorgt voor wrijving binnen het team. Dit wordt wel naar elkaar uitgesproken, maar het blijft een punt van gesprek.

Regels

Ook op deze groep hanteert het team de standaard regels zoals deze ook golden binnen de Eik. Het draait dan voornamelijk om omgangsregels. Dit zijn dus regels als dat jongeren niet aan elkaar zitten, geen spullen van elkaar lenen en beleefd met elkaar omgaan. Daarnaast heeft deze groep als team ook andere specifieke regels: niet op blote voeten rondlopen, voor 20.00 uur binnen zijn, niet uit het raam praten. In principe gelden voor alle jongeren dezelfde regels en afspraken en zijn er geen individuele regels waar op gelet moet worden.

De meeste regels staan op papier, maar er zijn ook ongeschreven regels die vooral betrekking hebben op de algemene etiquette. Een voorbeeld hiervan is de deur achter je dicht doen.

Wanneer regels aangepast moeten worden wordt dit in de teamvergadering besproken. Het geheel wordt genotuleerd en van elke werknemer wordt verwacht dat hij/zij de notulen leest.

Zoals eerder genoemd staan alle afspraken (los van de normen en waarden) op papier. Het gaat hier om belafspraken van de jongeren, een beloningslijst, takenlijst, wekelijkse afspraken, algemene regels en de dagindeling. Al deze formulieren zitten in een klapper op kantoor en kunnen door alle werknemers ingekeken worden.

De wens vanuit Kamferbekerstraat 18 is dat er op dezelfde soort groepen, dezelfde regels gelden en er op dezelfde manier gewerkt wordt. Dus dat er op de twee intensieve behandelgroepen binnen regio Hardenberg hetzelfde gewerkt wordt. Onderling binnen de regio Hardenberg, dus tussen alle groepen daar, kan best verschil zitten. Een crisisopvang moet immers anders werken dan de dagbehandeling. Voorkeur ligt er wel dat er, met name gericht op het clusteren, een aantal standaard regels en afspraken komen die binnen de hele regio gelden. Zoals dezelfde bedtijden per leeftijdscategorie en tijden van opstaan in het weekend.

3.6 Clustermanager

Toelichting functie

Als clustermanager ben je verantwoordelijk voor alles wat er op de groepen gebeurt die binnen de toegewezen regio horen. De clustermanager is de leidinggevende op de verschillende locaties. De stand van zaken op de groep als van het team worden in de gaten gehouden. Eens in de twee weken

vindt er een teamvergadering plaats waarbij de clustermanager ook aanwezig is en daarnaast zal deze zo nu en dan en kijkje nemen op de groep.

Rol met betrekking tot regels

Regelgeving op de groepen is niet een standaard punt op de agenda van de vergadering. Zaken waar tegenaan gelopen wordt, worden besproken. Het komt er dan op neer dat wanneer zaken niet goed gaan, dit aan de orde komt. Hiermee is er dus geen directe controle op de handhaving van de regels en afspraken. Groepen worden in dat opzicht heel vrij gelaten.

Er zou meer controle op de regelgeving moeten komen, omdat er op dit moment te veel onduidelijk is. Regelgeving rondom de BOPZ komt met enige regelmaat aan de orde, omdat dit landelijk is vastgesteld dat zaken die daar betrekking op hebben, gerapporteerd moeten worden. Bijvoorbeeld wanneer een kind gefixeerd is.

De ervaring vanuit de clustermanager is dat de teamsamenstelling een behoorlijke invloed heeft op de regels en afspraken binnen een groep. Medewerkers die net zijn afgestudeerd zullen veel vaker terug willen vallen op de regelgeving dan werknemers die al jaren op dezelfde groep werken. Dan wordt er meer gewerkt vanuit de eigen ervaring. Zaak is dat iedereen op de hoogte is van de regels en dat iedereen binnen een team daar ook naar werkt. Dit voornamelijk om eenduidig te zijn als team.

De wens vanuit de clustermanager is dat er zo weinig mogelijk regels op een groep zijn, maar dat de regels die er zijn wel goed en consequent door iedereen worden doorgevoerd. Daarnaast is de wens dat er per hulpgroep dezelfde regels gelden. Dat betekent dat er binnen de intensieve behandelgroepen hetzelfde gewerkt zou moeten worden. Het is niet wenselijk dat er op alle groepen hetzelfde gewerkt wordt, omdat dit qua doel van de groep niet haalbaar is. Gericht op het clusteren van groepen moet er wel een bepaalde eenheid zijn met betrekking tot de standaard regels en afspraken.

Belangrijk is dan ook dat hier goed op gecontroleerd wordt, zodat het geheel in de gaten gehouden kan worden en niet gaat verslappen of vervagen.

3.7 Orthopedagoge

Toelichting functie

De orthopedagoge is verantwoordelijk voor de totale behandeling van de jongeren binnen Ambiq. De bewoners komen via haar binnen na hun indicatie. De aanmelding wordt door de orthopedagoge uitgevoerd. Zij screent de jongeren en kijkt welke groep geschikt is voor de desbetreffende cliënt. De orthopedagoge stelt de behandelplannen op, vraagt onderzoeken aan etc. Zij is eindverantwoordelijke van de cliënten op de groepen die haar toegewezen zijn. Ze staat achter de groepsleiding.

Rol met betrekking tot regels

De orthopedagoge krijgt nu de meeste informatie over de bewoners door de teamvergaderingen bij te wonen waarin alle jongeren besproken worden. Daarnaast heeft ze persoonlijke gesprekken met groepsleiding over bepaalde jongeren en leest ze de rapportages. Op die manier komt ze er ook achter wat de geldende regels en afspraken zijn voor alle jongeren. In teamvergaderingen geeft zij ook haar mening over eventuele aanpassingen van regels voor bepaalde jongeren. De orthopedagoge kijkt het geheel voornamelijk vanuit de problematiek van het kind: wat heeft het nodig? Zij beslist dus mee over de regels en afspraken voor cliënten. Alles wat met behandeling te maken heeft, wordt via haar gespeeld.

De wens van de orthopedagoge is om vaker op de verschillende groepen langs te gaan. Op die manier kan ze zelf bekijken hoe het met de jongeren gaat, hoe ze op anderen reageren etc. Op dit moment is daar te weinig tijd voor en doet ze dit in haar eigen tijd. Het bezoeken van de groepen schiet er daarom vaak bij in.

De orthopedagoge benoemt dat het hebben van regels belangrijk is, maar dat men zich daar niet achter moet gaan verschuilen. Het ideaalbeeld zou zijn dat er een aantal basisregels zijn waaraan iedereen

zich houdt. Niet alles kan namelijk weggezet worden achter regels. Aan de hand van de huisregels en de flexibiliteit van de groepsleiding moet er structuur en duidelijkheid neergezet worden.

Voornamelijk de visie van Ambiq zou hierin uitgedragen moeten worden.

Volgens de orthopedagoge zijn er verbeterpunten te noemen in de overdracht wanneer er geclusterd wordt tussen de groepen. Op dit moment wordt dat niet juist gedaan. De groep waar een jongere dan op terechtkomt weet niet tot nauwelijks iets over zijn achtergrond af. Vanaf de start kan dit dan al niet goed gaan. Een betere afstemming tussen de groepen onderling zou er moeten komen.

Volgens de orthopedagoge is het niet haalbaar om tot totale uniformering te komen. Wanneer er mensen werken zullen er altijd verschillen zijn; iedereen heeft zijn eigen visie en werkt ook vanuit die visie. Het geheel moet niet dichtgezet worden met regels.

Hoofdstuk 4: Deelvragen en hoofdvraag

Om de hoofdvraag van ons onderzoek te kunnen beantwoorden moesten we eerst de deelvragen beantwoorden. Door middel van de interviews en de literatuur hebben we de deelvragen uitgewerkt en hebben we daaronder de hoofdvraag kunnen beantwoorden.

4.1 Deelvraag 1: Welke regels zijn er binnen Ambiq, waarom zijn deze regels opgesteld, hoe controleert het management op de naleving hiervan en hoe worden nieuwe regels geïmplementeerd?

Vanuit de BOPZ moeten er huisregels op instellingsniveau opgesteld zijn. Ambiq heeft sinds korte tijd (ingevoerd tijdens de afrondingsfase van ons onderzoek) een algemeen document online geplaatst dat alle medewerkers kunnen inzien. Het gaat om huisregels die als uitgangspunt genomen moeten worden in het dagelijks leven binnen de leefgroep. Te denken valt aan huisregels met betrekking tot de eetsituatie (vaste tijden voor ontbijt en avondeten), dagbesteding (iedere bewoner dient een daginvulling buiten de instelling te hebben), bedtijden (bewoners zijn aan bedtijden gebonden, hierin wordt niet beschreven wat de exacte bedtijden per leeftijdscategorie zijn), hygiëne (dagelijks douchen en medicatie wordt door groepsleiding bewaard), huisdieren (zijn niet toegestaan, uitzonderingen daargelaten), omgangsvormen (gangbare gedragsregels, privacy, recht op eigen seksuele beleving, geen mentale en fysieke bedreiging), audiovisuele apparatuur (eigen muziekinstallatie kan gebruikt worden), contacten buiten de groep (bezoek is toegestaan; hierover worden individueel afspraken gemaakt met de cliënt), financiële zaken (niet onder de AWBZ vallende kosten die betaald moeten worden), levensbeschouwelijke stromingen (de stichting is neutraal en er is ruimte voor een persoonlijke levensbeschouwelijke voorkeur) en corrigerende maatregelen (hierbij wordt genoemd dat er gewerkt wordt met consequenties, die zijn verder niet specifiek uitgewerkt). (bijlage 4)

De huisregels waarover we hierboven spreken zijn globaal. De eettijden zijn erg specifiek, maar er zijn bijvoorbeeld geen vaste bedtijden. De bijkomende kosten die betaald moeten worden zijn duidelijk uitgewerkt, maar de mogelijkheid van fixeren, wanneer dit geoorloofd is en hoe dit toegepast moet worden, staat weer niet beschreven.

Deze huisregels kunnen gecontroleerd worden. Elke instelling moet een document kunnen aantonen met huisregels om in aanmerking te komen voor een HKZ-kwalificatie. Wanneer de regels op papier staan kan er ook gekeken worden of de regels nageleefd worden.

Regels en afspraken die verder op een groep gelden worden individueel per groep opgesteld en aangepast. De groepen binnen Ambiq worden daarin erg vrij gelaten door de stichting. Hierdoor ontstaat er behoorlijk wat verschil tussen de groepen onderling met betrekking tot de huisregels. Deze verschillen zorgen er binnen het clusteren voor dat er geen uniformering heerst en zaken onduidelijk worden.

Nieuwe regels worden door een groep zelf opgesteld en binnen het team besproken. Vervolg is dan dat deze worden genoteerd en nageleefd worden. In de praktijk gebeurt dit niet altijd, hierdoor verwateren en verdwijnen bepaalde regels en afspraken door de tijd heen.

Door Ambiq zelf vindt er geen controle op de regels plaats. Binnen teamvergaderingen worden zaken wel besproken en eventueel aangepast. Het gaat dan om zaken die niet goed verlopen en waar verandering in dient te komen. Overige zaken omtrent regels en afspraken en de controle daarop komen niet aan de orde.

4.2 Deelvraag 2: Welke veranderingen in regels zijn er de afgelopen jaren op de leefgroepen van Ambiq geweest?

Allereerst zijn er de afgelopen jaren veel veranderingen geweest rondom de agressietraining. Alle medewerkers moeten nu een ABC-training volgen om boosheid/agressie te kunnen herkennen en om ergere boosheid/agressie te kunnen voorkomen bij de cliënt. Binnen Ambiq wordt er door middel van deze training geprobeerd om zo veel mogelijk ingrijpen met een BOPZ-maatregel te voorkomen. Dit

is natuurlijk een wet en geen regel, maar het is opvallend dat dit veel naar voren komt in de interviews.

Er wordt op verschillende groepen gesproken over het verwateren van de regels. Het draait hier dan om regels en afspraken die worden opgesteld, maar niet worden opgeschreven. Na een bepaalde periode verwateren die regels, doordat er nieuwe werknemers komen die deze regels niet kennen omdat ze deze nergens terug kunnen vinden. Hierdoor veranderen vaak kleine regeltjes over een bepaalde periode, omdat ze niet genoteerd worden.

Daarnaast wordt er veel gesproken over de normen en waarden van verschillende medewerkers. De ongeschreven regels worden daarbij genoemd, zoals de deur achter je dicht doen en geen boeren laten. Dit zijn regels die betrekking hebben op de normen en waarden van de medewerkers, maar niet als specifieke groepsregels genoteerd staan. Dit is ook niet haalbaar, want dan zouden er zo enorm veel regels genoteerd moeten worden. De verwachting heerst dat iedereen deze etiquette deelt en daar ook naar handelt. In sommige gevallen kan het dus per medewerker verschillen hoe daarmee omgegaan wordt en bijvoorbeeld welke consequentie erop geldt.

Tot slot werd op de verschillende groepen van Ambiq genoemd dat verandering in regels ook sterk te maken heeft met het team en wisseling in medewerkers. De manier van werken en het hanteren van regels hangt namelijk af van een teamsamenstelling. Binnen de crisisopvang in de regio Hardenberg kwam dat sterk naar voren. Het hulpverleners is nu meer gericht op het samenwerken met de jongeren, terwijl eerder in een ander team het hulpverleningscontact meer gericht was op macht. De achtergrond van een team en de wijze van ontwikkeling en open staan voor nieuwe ideeën en opvattingen van nieuwe werknemers heeft invloed op de wijze van verandering van de regels op een groep.

Er wordt ook genoemd dat de teams van verschillende groepen binnen Ambiq erg vrij worden gelaten in de manier van werken. Daardoor heerst er in wezen ook geen uniforme manier van handelen of hanteren van bepaalde regels en afspraken. Per team of per groep kunnen de regels en afspraken daarom sterk verschillen.

4.3 Deelvraag 3: Zijn personeelsleden bekend met de regels en afspraken die Ambiq op papier heeft staan?

De medewerkers die wij hebben gesproken zijn over het algemeen op de hoogte van de huisregels van Ambiq. Er wordt regelmatig gesproken over ‘de oude Eik-regels’, van voor de fusie met stichting Dreei en Z.O.N. Dit zijn regels als van elkaar afblijven, geen spullen van elkaar lenen en als consequentie op gedrag kan een time-out op de trap ingezet worden.

Sinds kort zijn de huisregels van Ambiq geplaatst op Plan Care Kwaliteit, maar het is onbekend of alle medewerkers hier al van op de hoogte zijn. Kleine veranderingen zijn in het nieuwe bestand doorgevoerd (bijvoorbeeld de exacte tijden van de eetmomenten). Daarnaast is gebleken dat het document lastig te vinden is in de zoekmachine. Namelijk wanneer de woorden ‘huisregels Ambiq’ in de zoekmachine worden doorgevoerd, vindt het apparaat niets. Wanneer ‘huisr’ wordt ingevoerd wordt het juiste document gevonden. De kans dat niet alle groepen dit nieuwe document hebben doorgenomen is dus erg groot.

De belangrijkste huisregels zijn bekend, maar van de kleine veranderingen en het nieuwe document zal nog niet elk personeelslid op de hoogte zijn.

Wanneer een nieuw personeelslid op een groep start, zullen de regels overgenomen worden van de andere groepsleiding. Plan Care Kwaliteit wordt hier in de praktijk niet voor gebruikt. Dat wil zeggen dat nieuwe documenten praktisch niet worden bekeken en er van de oude huisregels uit wordt gegaan.

4.4 Deelvraag 4: Welke regels en afspraken worden wel nageleefd en welke niet? En wat is de reden hiervan?

Zoals eerder genoemd heeft elke groep haar eigen regels en afspraken. Wanneer deze niet worden aangevuld en bijgewerkt in een document, zullen in de loop van de tijd deze regels en afspraken vervagen en verdwijnen. Nieuwe werknemers zijn daar immers niet van op de hoogte. De

persoonlijke huisregels van een groep worden grotendeels wel uitgevoerd. In de loop van de jaren zijn dit vaste geldende regels geworden.

Algemene regels zoals het uitreiken van een informatieboekje met huisregels aan nieuwe bewoners, worden vaak niet toegepast. Deze zijn niet voorradig of er wordt gewoonweg geen gebruik van gemaakt.

Vanuit de organisatie is besloten dat er gefixeerd kan worden, volgens de landelijk geldende regels daarover. In verschillende teams wordt er over andere teams gedacht dat zij het fixeren niet als laatste redmiddel gebruiken, maar ook inzetten om het gemakkelijker te maken voor de groepsleiding zelf. Dit zou dan gebeuren uit de gedachte dat je als groepsleiding sneller van het probleemgedrag van een kind of jongere af bent, wanneer de cliënt gefixeerd wordt. Het idee achter fixeren is natuurlijk dat wanneer een bewoner een gevaar is voor zichzelf of voor anderen het geholpen kan worden. Fixeren is niet een middel om lastige situaties uit de weg te gaan. Het is onbekend of deze manier van fixeren daadwerkelijk toegepast wordt, maar wanneer hier in bepaalde zin sprake van is, is het raadzaam om daar aandacht aan te besteden.

4.5 Deelvraag 5: Welke invloed heeft het team volgens de literatuur en de medewerkers zelf op de uitvoering van de regels?

Remmerswaal (2006) beschrijft verschillende fasen van groepsontwikkeling in zijn handboek groepsdynamica. Elke fase waar een groep zich in bevindt heeft bepaalde kenmerken. In de oriëntatiefase bijvoorbeeld begint de groep een eigen taakstructuur te ontwikkelen, waarmee het werken aan de doelstelling op inhoudsniveau en procedureniveau veilig gesteld wordt. In de machtsfase neemt de aandacht voor het interne groepsfunctioneren meer toe, en in de affectiefase komen de onderlinge verhoudingen centraal te staan.

De fasering van groepsontwikkeling ziet er als volgt uit:

1. Voorfase (ontwerp van een groep)
2. Oriëntatiefase (positiebepaling van de groep)
3. Machtsfase (intern groepsfunctioneren)
4. Affectiefase (onderlinge relaties)
5. Fase van autonome groep (zelfstandige groep)

De fase waarin een groep verkeerd heeft een bepaalde invloed op de manier van werken en daarmee uiteindelijk op het hanteren en doorvoeren van de regels op de groep. Wanneer een team zich in de oriëntatiefase bevindt en niet iedereen hetzelfde doel voor ogen heeft, zal dit zichtbaar worden op de uitvoering van de taken. In dat geval moet er gezorgd worden dat iedereen op één lijn met elkaar komt te staan. (Remmerswaal, 2006)

Binnen de regio Hardenberg heeft Ambiq teams die zich bevinden in de fase van autonome groep. Het zijn teams die al langere tijd bestaan en aan de hand van de algemene regels van Ambiq, hun eigen regels en afspraken hebben opgesteld. Het team, samen met de clustermanager en orthopedagoge, handelen zelfstandig.

Wanneer een nieuwe medewerker binnen een team komt te werken, zal deze zijn/haar eigen plek in het team moeten gaan vinden. In dit geval wordt er gesproken van Lewins drie-fasenmodel: unfreezing, moving, freezing. De fasen houden het volgende in:

1. Unfreezing: ontdooien van het huidige niveau van functioneren van het te wijzigen systeem.
2. Moving: wijzigen naar een nieuw niveau van functioneren.
3. Freezing: bevroren op dit nieuwe niveau, waardoor het krachtenveld “beveiligd” wordt tegen terugval.

Wanneer nieuwe krachten zich bij het team gaan voegen, en anderen het team verlaten, moet er een nieuw evenwicht gevonden worden. Er zal wellicht naar een nieuwe ontwikkelingsfase overgegaan moeten worden om bij iedereen dezelfde doelstelling te creëren. Wanneer dit nieuwe niveau gevonden is, moet er verder mee aan de slag gegaan worden. Op die manier kan de fase van autonome groep weer bereikt worden.

Het is natuurlijk afhankelijk van de mate van wisseling in een team in welke fase de groep terechtkomt. Er zijn ook situaties waarin het team in de fase van autonome groep blijft en het nieuwe personeelslid meegaat in de manier van werken. (Remmerswaal, 2006)

De verschillende teams van Ambiq in de regio Hardenberg laten weten dat het team veel invloed heeft op de regels en afspraken die gelden op hun (leef)groep. In eerste instantie zijn zij als team verantwoordelijk voor de regels en afspraken en kunnen ze deze zelf veranderen. Daarnaast wordt verteld dat wanneer een groep al lange tijd in dezelfde formatie werkzaam is, alles vanzelf goed verloopt. Iedereen is overal van op de hoogte en de gang van zaken verloopt goed. In andere teams zijn er onlangs meer wisselingen geweest. Het team merkt dat dit invloed heeft op de manier van werken. Nieuwe personeelsleden hebben soms een andere manier van werken of een andere visie over bepaalde regels en afspraken. Er wordt dan gezocht naar overeenstemming en eventuele veranderingen kunnen doorgevoerd worden. Er wordt dan in wezen gewerkt volgens het drie-fasenmodel van Lewin (unfreezing, moving, freezing).

4.6 Hoofdvraag: Hoe ziet de implementatie en handhaving van leefregels op de verschillende locaties binnen de regio Hardenberg van Ambiq eruit en welke verbeterpunten zijn daarbij mogelijk?

Zoals eerder genoemd heeft Ambiq een aantal algemeen geldende huisregels op papier staan. Op bepaalde punten zijn deze huisregels erg specifiek, op andere gebieden zouden de regels specifieker mogen zijn. De vaste eettijden worden expliciet genoemd, terwijl er geen vaste bedtijden zijn voor de leeftijdscategorieën.

Daarnaast worden de groepen van Ambiq erg vrij gelaten in het runnen van een groep. Regels en afspraken kunnen groepen individueel opstellen. Er is hier geen specifieke controle op. Wanneer er tegen bepaalde zaken aangelopen wordt, bijvoorbeeld door bepaald gedrag van een kind moet de bedtijd aangepast worden, wordt dit in de teamvergadering besproken. Als team wordt dan besloten of deze maatregel of verandering van regel wordt doorgevoerd.

Op deze manier worden doorgaans de regels geïmplementeerd. Verbeterpunt hierbij is ook dat er over algemene zaken (bijvoorbeeld in de algemene huisregels) specifieke regels worden genoemd. De bedtijden per leeftijdscategorie kunnen hier bijvoorbeeld in genoemd worden. Dit zorgt voor meer uniformering tussen de groepen in de regio Hardenberg. Wanneer er dan geclusterd wordt, zal er met betrekking tot de algemene regels geen onduidelijkheid bestaan, omdat deze voor alle groepen hetzelfde moeten zijn.

De handhaving van regels is dus ook afhankelijk van het team. Verbeterpunten daarin zijn voornamelijk dat veranderingen en aanpassingen goed en duidelijk genoteerd worden en dat er helder te zien is wat de regels en afspraken zijn op een bepaalde groep. Op dit moment gebeurt dat niet op alle groepen in de regio Hardenberg. Wanneer dit wel gebeurt, zullen flexmedewerkers en nieuwe personeelsleden de gang van zaken sneller opnemen. Er wordt dan op dezelfde manier gewerkt als de vaste werknemers. Dit zorgt voor structuur en duidelijkheid op de groep, wat deze doelgroep hard nodig heeft.

Een verbeterpunt dat betrekking heeft op de implementatie van regels én de handhaving daarvan is dat er meer controle vanuit de stichting kan komen op de verschillende groepen, beginnend in de regio Hardenberg. Wanneer er meer controle wordt uitgevoerd, blijft de organisatie op de hoogte van de veranderingen en kan daar beter op anticiperen. Door controle door te voeren op de regels en afspraken, blijft namelijk inzichtelijk of de groepen allemaal op eenzelfde manier werken. De zekerheid op uniformering van de groepen blijft dan gewaarborgd.

In het volgende hoofdstuk zullen we terugkomen op de verbeterpunten en adviezen met betrekking tot ons onderzoek geven.

Hoofdstuk 5: Advies

Naar aanleiding van ons literatuuronderzoek en de interviews hebben we een aantal adviezen voor de stichting.

- Allereerst is het belangrijk dat Plan Care Kwaliteit (zie voor uitleg Hoofdstuk 1.3) verder bijgewerkt moet worden. De stichting is al druk bezig om de nieuwe informatie van Ambiq er bij toe te voegen. De oude informatie van de gefuseerde instellingen zal verwijderd moeten worden, zodat het overzichtelijk wordt voor alle medewerkers van Ambiq. De medewerkers kunnen dan gemakkelijk de informatie vinden die ze zoeken.
- Er moeten specifiekere huisregels voor de hele regio Hardenberg opgesteld worden. Voor de jongeren is het goed als er een aantal afspraken en regels zijn die op elke groep hetzelfde zijn. De doelgroep licht verstandelijk gehandicapt heeft over het algemeen veel structuur en regelmaat nodig, door hun laag intellectuele vermogen en veelal gedragsproblematiek (Hoofdstuk 1.1) Op een aantal vlakken zijn de regels al gelijk, maar er valt hierin nog wel winst te behalen. Bijvoorbeeld de tijd dat de kinderen uit bed mogen komen is ongelijk. Het is wel belangrijk dat de verschillende groepen ook hun eigenheid blijven houden en dat er gekeken wordt naar het doel van een groep. Een crisisgroep zal andere regels hanteren dan een IB-groep, maar de twee IB-groepen zullen wel veel regels hetzelfde kunnen hanteren. Er zal gekeken moeten worden naar het nut van bepaalde regels en de hoeveelheid regels (Hoofdstuk 2.3 en Hoofdstuk 2.6).

Eventueel zou dit advies ook binnen de hele stichting uitgevoerd kunnen worden. Er kunnen bijvoorbeeld vier regels opgesteld worden die over heel Ambiq gelden. Die vier regels zijn dan regels waar de jongeren houvast aan kunnen hebben. Omdat het voornamelijk gaat over de structuur voor de jongeren zijn het veelal regels die te maken hebben met de tijd. Wij hebben de volgende vier regels opgesteld als voorstel:

- De jongeren mogen om 9 uur 's ochtends van hun kamer komen in de weekenden en vakanties (de dagdienst begint vaak om 9 uur).
 - In de weekenden en vakanties is er elke dag van 14.00 tot 16.00 uur een groepsactiviteit.
 - Vaste bedtijden voor de volgende leeftijdscategorieën:
 - 5-7 jaar: 19.30 uur
 - 8-9 jaar: 20.00 uur
 - 10-11 jaar: 20.30 uur
 - 12-13 jaar: 21.00 uur
 - 14 jaar: 21.30 uur
 - 15-16 jaar: 22.00 uur
 - 17-18 jaar: 22.30 uur
- In de weekenden kunnen de bewoners een half uur laten naar bed.
- Alle dagen wordt er volgens een lijst gewerkt aan de dagelijkse taken op de groep door de bewoners. Per week wordt er een lijst gemaakt met de taken en welke cliënt deze uitvoert. Op die manier voert een cliënt dus een hele week dezelfde taak uit. Bijvoorbeeld in de avond de tafel dekken. De volgende week zijn er dezelfde taken, maar worden de cliënten gewisseld.
 - Het bijhouden van verandering en aanpassing van nieuwe regels en afspraken. Het zou goed zijn als één medewerker als taak krijgt om te zorgen dat de regels duidelijk op papier staan. Op die manier is het duidelijk wie het doet en wacht niet iedereen op elkaar totdat iemand het opschrijft. Ook moet diegene er dan naar kijken of het duidelijk is voor flexwerkers.
 - Controle vanuit de organisatie op de regels en afspraken van de groepen (bijvoorbeeld één keer per maand of twee maanden als vast punt op de agenda). Vanuit de organisatie moeten de regels te controleren zijn. Het lijkt ons goed dat de regels op vastgezette tijden wordt meegenomen in de teamvergaderingen. Dus bijvoorbeeld één keer per twee maanden. De regels kunnen dan bijvoorbeeld als bijlage meegestuurd worden met de agenda, zodat de

clustermanager dit van tevoren kan lezen. Hij kan dan om toelichting vragen wanneer dit nodig is.

- Duidelijke overdracht bij clustering. Wanneer kinderen naar een andere groep gaan is het belangrijk dat alle regels en afspraken die voor de jongeren gelden goed worden meegegeven. De ervaring is dat dit nu nog niet altijd gebeurt. Er moet ook duidelijk instaan welk gedrag de jongere kan laten zien wanneer hij boos is en welke consequenties daar normaal op worden gezet. Zodat dit voor de jongere hetzelfde is. (Hoofdstuk 4.2 orthopedagoge)
- Op het Fluitekruid werkt men op dit moment met een evaluatielijst voor de flexmedewerkers. Hierin wordt door het team van het Fluitekruid de flexmedewerker geëvalueerd en de flexmedewerker noteert of alles op het Fluitekruid duidelijk was, enz. Het is goed om dit ook op de andere groepen door te voeren. Het is belangrijk dat flexmedewerkers alle informatie gemakkelijk kunnen vinden en dat dit ook de goede informatie is. Wanneer voor de flexmedewerkers alles duidelijk is, is dat eigenlijk een graadmeter voor hoe alles op papier staat verwerkt.

Onze adviezen kunnen overal bij Ambiq gebruikt worden en niet alleen in de regio Hardenberg. Dit kan de overplaatsing van jongeren gemakkelijker maken.

Vervolgonderzoek:

Tijdens de interviews zijn we erachter gekomen dat er op de groepen op verschillende manieren om wordt gegaan met de wet BOPZ. Zo is er op de ene groep een regel gemaakt dat er niet meer gefixeerd wordt, om te voorkomen dat er door groepsleiding te snel in gegrepen wordt. Op andere groepen wordt hier weer heel anders tegen aan gekeken. Daarnaast komen er ook signalen naar voren met het vermoeden dat medewerkers het fixeren niet als uiterste redmiddel gebruiken, maar om hun werkzaamheden te vergemakkelijken.

Dit onderwerp hebben wij niet kunnen betrekken in ons onderzoek, omdat wij ons hebben gericht op de regels en afspraken richting de cliënt en niet van medewerkers.

Ambiq zou dit onderwerp dus in een volgend onderzoek kunnen laten uitwerken.

Literatuurlijst

Om tot het eindverslag te komen hebben we gebruik gemaakt van de volgende bronnen. Deze zijn alfabetisch uit bovenstaande tekst opgenomen.

Bijlsma, J., Janssen, H. (2008). *Sociaal werk in Nederland*. Bussum. Uitgeverij: Coutinho

Broekman, H. (1999). *Grondregels voor het agogisch handelen*. Soest. Uitgeverij: Nelissen

Gualthiere van Weezel, L., Waaldijk K. (2004). *Werken in de (semi)residentiële hulpverlening*. Uitgeverij: Bohn Stafleu van Loghum

Gualthiere van Weezel, L., Waaldijk K. (2009). *Doelgroepen in (semi)residentiële sociaal pedagogische hulpverlening*. Uitgeverij: Bohn Stafleu van Loghum

Ponsioen, A., Molen v.d., M. (2002). *Cognitieve vaardigheden van licht verstandelijk gehandicapte kinderen en jongeren*. Ermelo. Uitgeverij: Landelijk Kenniscentrum LVG

Remmerswaal, J.(2006). *Handboek groepsdynamica; een inleiding op theorie en praktijk*. Soest. Uitgeverij: Nelissen

Verhoeven, N. (2007). *Wat is onderzoek? Praktijkboek met methoden en technieken voor het hoger onderwijs*. Amsterdam. Uitgeverij: Boom Onderwijs.

Plan Care Kwaliteit, programma van Ambiq met alle informatie voor medewerkers

www.ambiq.nl

<http://www.bouwcollege.nl/Pdf/CBZ%20Website/Publicaties/Uitvoeringstoetsen/Gehandicaptenzorg/ut562.pdf>

<http://www.nhl.nl/upload/886595ad-c8ac-4e07-b335-44356223f387.pdf>

Praktijkbronnen

In het kader van het onderzoeksproject hebben we verschillende personen geïnterviewd om tot de nodige informatie te komen. Per locatie zullen we de naam, functie en instelling van de persoon noemen.

- Fluitekruid 27
Marleen Odink – groepsleidster – intensieve behandelgroep
- Langewijk 46
Jeanine Lennips – groepsleidster – crisisopvang
- Kamferbekerstraat 10
Bianca Roke – groepsleidster – dagbehandeling + WVO
- Kamferbekerstraat 18
Bas Brunink – groepsleider – intensieve behandelgroep
- Sportlaan 2
RobJan de Bruine – clustermanager – steunpunt Hardenberg
- Sportlaan 2
Meike Aslander - orthopedagoge – steunpunt Hardenberg

Bijlagen

1. Interviewvragen
2. DVD met interviews
3. Lijst met begrippen en afkortingen
4. Leefregels Ambiq

1. Interviewvragen

Interviewvragen groepen regio Hardenberg

1. Op wat voor groep werk je? Wat is de specifieke doelgroep?
2. Wat voor team hebben jullie op dit moment? In welke fase zit de groep? (team dat al lang samenwerkt of een team dat regelmatig veranderd is de afgelopen jaren).
3. Heeft het team invloed (gehad) op de regels op deze groep? In welke mate?
4. Staan er regels op papier? Welke? Worden deze aangevuld? En op welke manier?
5. Hoe zijn de regels ontstaan?
6. Worden alle regels toegepast of zijn sommigen verwaterd? Wat is de reden daarvan? Bewuste keuze?
7. Zijn er ongeschreven regels? Hoe zijn deze ontstaan?
8. Hoe ervaren flexwerkers het om op jullie groep te werken? Lopen ze tegen punten aan wat betreft de regels en afspraken?

Interviewvragen clustermanager

1. Wat is je functie?
2. Op welke manier heb je een relatie met de regels op de verschillende groepen in de regio Hardenberg?
3. Welke rol heb je als het gaat om de regels en afspraken die gemaakt worden op de verschillende groepen?
4. Wat is de reden dat jullie het onderwerp van ons onderzoek willen belichten?
5. Hoe kijkt Ambiq op dit moment aan tegen uniformering van de regels op verschillende groepen in de regio Hardenberg? (omdat er vanuit de organisatie geen initiatief is genomen om op alle groepen een aantal standaard basisregels aan te houden).
6. Hoe ziet het ideale plaatje eruit voor Ambiq als het gaat om regels en afspraken op de groepen? (wensvraag).

Interview Orthopedagoog

1. Kun je kort iets vertellen over je functie binnen stichting Ambiq?
2. Wat is jouw taak met betrekking tot de regels die gelden binnen de groepen?
3. Heb je een visie over regels met betrekking tot de doelgroep van stichting Ambiq?
4. Wat vindt jij verbeterpunten voor regels in de regio Hardenberg? En binnen heel Ambiq?
5. Wat vindt je van het clusteren van de groepen en ervaar je hierbij ook de verschillen in afspraken en regels van de verschillende groepen?

2. DVD met interviews

3. Lijst met begrippen en afkortingen

- EMDR → Eye Movement Desensitization and Reprocessing
- IQ → Intelligentiequotiënt
- LVG → Licht Verstandelijk Gehandicapten
- NIP → Nederlands Instituut van Psychologen
- GZ-psycholoog → GezondheidsZorg-Psycholoog
- Dr. → Doctor
- BOPZ → Bijzondere Opnemingen in Psychiatrisch Ziekenhuizen
- IB-groep → Intensieve Behandel-groep
- WVO → Weekend- en Vakantieopvang
- HKZ-kwalificatie → Harmonisatie kwaliteitsbeoordeling in de zorgsector
- ABC-training → Aggressietraining ontwikkeld door Accare

4. Leefregels Ambiq