

Wat leren wij van de goede praktijken bij de burenen?

Onderzoek naar omgevingsgericht en preventief werken van centra voor jeugd en gezin en vergelijkbare organisaties in zowel binnen- als buitenland

Drs. Ninja van der Honing

In samenwerking met de studenten: Simone Bolt, Arjen Lindeboom, Paulien Pieltjes en Eline Ramaker

Hanzehogeschool Groningen, lectoraat Integraal Jeugdbeleid Groningen, juli 2013

In opdracht van het project 'Een stap naar voren'

2015

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Onderzoeksvraag	5
1.3	Begrippen en definities	5
1.3.1	Algemene criteria	6
1.3.2	Specifieke criteria: preventief en omgevingsgericht werken	6
2	Methode	8
2.1	Criteria opstellen	8
2.2	Goede praktijken vinden	8
2.2.1	Buitenland	8
2.2.2	Nederland	8
2.3	Werkzame factoren achterhalen	9
2.4	Uitwerking en analyse	9
3	Resultaten en conclusie	10
3.1	Overzicht goede praktijken	10
3.2	Overkoepelende werkzame factoren	12
3.2.1	Laagdrempelig	12
3.2.2	Lange termijn denken	12
3.2.3	Van onderaf en van bovenaf	13
3.2.4	Competente medewerkers	13
3.3	Algemene conclusies en vragen die over blijven	14
4	Discussie en aanbevelingen	16
	Literatuurlijst	17
	Bijlage 1 Goede praktijkenboek	19
	Bijlage 2 Criteria goede praktijken	20
	Bijlage 3 Topicijst	22

Voorwoord

Deze eerste fase van het project: 'Een stap naar voren' is een mooi proces geweest. De samenwerking met de studenten Arjen, Simone, Paulien en Eline was aangenaam en heeft mij gesterkt in de gedachten dat praktijk gericht onderzoek binnen het HBO van groot belang is voor het onderwijs. Er is zoveel geleerd door deze studenten. Zij hebben dat met veel enthousiasme gedaan en dit rapport is dan ook een mooie coproductie van ons allen. Dank voor jullie inzet en leergierigheid.

Naast samenwerken met studenten was het ook bijzonder aangenaam nieuwe collega's te leren kennen en andere collega's beter te leren kennen; het onderzoeksteam van dit project blijkt een mooie groep te zijn van slimme, innovatieve en goed georganiseerde collega's, een droom om mee samen te werken dames! Ik zie uit naar de volgende fase waarin we nog meer samen met het werkveld die gereedschapskist kunnen gaan vullen.

Ninja van der Honing
Juli 2013

Samenvatting

In de zoektocht naar goede praktijken van omgevingsgericht en preventief werken in zowel binnen als buitenland zijn middels algemene en specifieke criteria diverse mooie voorbeelden opgehaald. Via internet, gebruik makend van experts en door middel van interviews met sleutelfiguren is getracht zicht te krijgen op de werkzame factoren in deze goede praktijken. Wat maakt nu dat ze goed werken? Wat kunnen we hiervan leren en meenemen naar de CJG's in Groningen?

In elke goede praktijk zijn werkzame factoren terug te vinden. Er lijken, door de praktijken met elkaar te vergelijken, ook overkoepelende factoren te vinden: Allereerst is het van belang dat er op een informele manier contact wordt gezocht met de doelgroep. In het gewone leven ontmoeten ouders elkaar, vaak daar waar de kinderen zijn, en de professional van het CJG kan hierbij aansluiten.

Om op een structurele manier preventief en omgevingsgericht te kunnen werken is lange termijn denken erg belangrijk. Hierbij hoort een duurzame blik waarmee gekeken wordt wat er al aangeboden wordt in een wijk en welke wielen niet opnieuw uitgevonden moeten worden. Ook van belang hierbij is het vermogen om je aan te passen en te veranderen indien de omstandigheden dit van je vragen.

Draagvlak creëren is een derde factor die in analyses van de goede praktijken vaak naar boven kwam. Zowel draagvlak bij de ouders, kinderen en jongeren maar ook binnen de organisatie moet een activiteit of praktijk gesteund worden. Het betrekken van de doelgroep dient niet alleen in de begin fase te gebeuren maar ook juist bij de uitvoering en het bijstellen van de activiteit.

Tot slot is een goede praktijk niet snel een 'good practice' wanneer ze niet beschikt over competente medewerkers. Ook dit is een overkoepelende factor gebleken waarbij de medewerker moet beschikken over de juiste houding, vaardigheden en kennis.

Als inspiratiebron is een goede praktijken boek samengesteld (bijlage 1, wordt apart bijgeleverd) waarin de voorbeelden uitgebreid te vinden zijn en op deze manier gemakkelijk is na te gaan wat voor de eigen praktijk in Groningen interessant en werkbaar lijkt. Ook zijn hier de contactpersonen in opgenomen zodat er, mocht die wens bestaan, vrij snel meer of andere informatie te achterhalen valt.

1 Inleiding

"You may think the grass is greener on the other side but if you take time to water your own grass it will be just as green" (bron onbekend)

1.1 Aanleiding

In Nederland heeft elke gemeente minstens één Centrum voor Jeugd & Gezin. Deze centra zijn in 2007 door de overheid in het leven geroepen met als doel om een positief opgroei- en opvoedklimaat te stimuleren (van Dijk & Gemmeke, 2010). Het Centrum voor Jeugd & Gezin (CJG) heeft hier een centrale rol in: ouders, kinderen en professionals kunnen bij het CJG terecht voor informatie, advies en hulp bij het opvoeden en opgroeien. Het CJG geeft antwoord op opvoed- en opgroevragen, biedt adequate hulp of verwijst, indien nodig, door naar andere instanties.

Vanuit het lectoraat Groningen is onderzoek gestart onder de naam: 'een stap naar voren'. Dit project is tot stand gekomen door in samenwerking met het werkveld handen en voeten te gaan geven aan het preventief en omgevingsgericht werken. Frontliniewerkers zijn professionals die het eerst en directe contact hebben met de cliënt. Zij geven aan behoefte te hebben aan gereedschap om sociale pedagogische netwerken in buurten en wijken te versterken, opvoedingsvragen van ouders te verhelderen en daarop in te kunnen spelen. Daarnaast willen ze tijdig kunnen signaleren wanneer het nodig is om de hulp van specialisten in te roepen (Doornenbal & Hennink, 2012).

Het project 'Een stap naar voren' heeft, naar aanleiding van deze wensen uit het werkveld, zichzelf als doel gesteld: *een lerende omgeving bieden voor professionals, aankomende professionals (studenten) en docenten, waarin gereedschap wordt ontwikkeld voor frontliniewerkers om preventief en omgevingsgericht in de wijk met ouders te kunnen werken.*

Hier wordt op verschillende manieren aan gewerkt. Een van deze manieren is het deelproject 'ophalen goede praktijken'. In dit deelproject wordt gezocht naar goede praktijken voor preventief en omgevingsgericht werken in zowel binnen- als buitenland. Door goede praktijken op het gebied van preventief en omgevingsgericht werken te analyseren wordt geprobeerd zicht te krijgen op de werkzame factoren. Wat zorgt ervoor dat het goede praktijken zijn? En nog belangrijker; wat kan er geleerd worden van deze goede praktijken?

1.2 Onderzoeksvraag

Voor dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag opgesteld.

"Welke, voor het CJG relevante, goede praktijken op het gebied van preventief en omgevingsgericht werken zijn er in het binnen en buitenland te vinden en wat zijn de werkzame factoren van deze goede praktijken?"

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is deze opgedeeld in een tweetal deelvragen:

1. Wat zijn de kenmerken die per goede praktijk naar voren komen als werkzame factoren op het gebied van preventief en omgevingsgericht werken?
2. Zijn er overkoepelende werkzame factoren die in alle onderzochte goede praktijken naar voren komen? Zo ja, wat zijn deze overkoepelende werkzame factoren?

1.3 Begrippen en definities

Het is lastig om een algemeen aanvaarde definitie te geven van de term goede praktijken. Het gaat om iets wat in de praktijk goed werkt, maar de term 'goed' blijft nogal vaag. Algemeen gesteld zijn goed praktijken methodes waarvan uit de praktijk is gebleken dat ze tot op dat moment (het meest) effectief bleken te zijn (Tambuyzer & van Audenhoven, 2010). Maar hoe bepaal je dat nu.

Een methode die hier aan bij kan dragen is het opstellen van criteria waaraan een goede praktijk moet voldoen. Criteria kunnen dienen als hulpmiddel bij het opsporen en beoordelen van de praktijken (de Groot, 2005). Bovendien kan er met criteria gericht gezocht worden naar goede praktijken en kunnen de praktijken beter met elkaar worden vergeleken (van der Boom, van der Aa & de Bruin, 2009).

1.3.1 Algemene criteria

Tambuyzer & Audenhove (2010) hebben een aantal algemene criteria opgesteld voor een goede praktijk. Zie hiervoor ook bijlage 1 met een uitgebreidere beschrijving van de criteria.

Een goede praktijk dient allereerst geëvalueerd te zijn. Dit betekent dat de praktijk beoordeeld wordt volgens de empirische cyclus; plan, do, check, act. Op deze manier is de praktijk een voortdurende, lerende praktijk. Een goede praktijk zal zelf kritisch moeten evalueren, maar een evaluatie door een onafhankelijke partij kan ook laten zien dat de praktijk werkt. Het tweede criterium voor een goede praktijk die Tambuyzer & Audenhove (2010) noemen is een duidelijke omschrijving. Er moet informatie zijn over de praktijk, bijvoorbeeld in de vorm van een draaiboek, een handboek of jaarverslagen. Op deze manier is de praktijk herhaalbaar en transparant voor buitenstaanders. Een goede praktijk moet, als derde criterium, geïmplementeerd kunnen worden op andere plekken (WHO, 2008). Dit betekent dat de praktijk niet context- of cultuurspecifiek dient te zijn. Natuurlijk zullen er vrijwel altijd enige aanpassingen gedaan moeten worden om de praktijk toepasbaar te maken, maar deze aanpassingen dienen minimaal te zijn (Tambuyzer & Audenhove, 2010). Het laatste criterium van Tambuyzer & Audenhove (2010) is duurzaamheid. Een goede praktijk is geen eenmalig project, er dienen blijvende resultaten te zijn.

1.3.2 Specifieke criteria: preventief en omgevingsgericht werken

Naast de algemene criteria moeten er ook specifieke preventieve en omgevingsgerichte kenmerken terug komen in de goede praktijken.

Preventief werken kan gezien worden als werken aan het voorkomen van een bepaald verschijnsel. In het geval van het CJG is de preventie gericht op de opvoeding en ontwikkeling van kinderen: pedagogische preventie (Burggraaff-Huiskes, 2011). Hierbij is het belangrijk om risicosituaties tijdig te signaleren en in te grijpen waar nodig, om erger te voorkomen. De afgelopen jaren is deze vorm van preventie er steeds meer op gericht om de zelfstandigheid van ouders te vergroten en de opvoedingsvaardigheden van ouders te ontwikkelen (Burggraaff-Huiskes, 2011). Het gaat er om dat de eigenkracht bij ouders steeds groter wordt door de al aanwezige persoonlijke vaardigheden en eigenschappen te benutten en te ontwikkelen. Ook het vergroten van de eigen kracht bij kinderen en jongeren is een vorm van preventief werken die bijdraagt aan het verminderen van problematische opvoedsituaties. Voor frontliniewerkers is het bij preventief werken belangrijk dat ze ondersteunend te werk gaan en een beroep doen op het probleemoplossend vermogen van ouders, kinderen en jongeren. Jeugd en gezin (2010) noemt dit klantversterkend werken, één van de competenties die een frontliniewerker dient te beheersen.

Preventief werken betekent verder ook oog hebben voor risicosituaties en ontwikkelingen. Wanneer een risicosituatie vroegtijdig wordt gesignaleerd, kan er worden ingegrepen op het moment dat problemen nog niet zo groot zijn (Hermanns, Öry & Schrijvers, 2005). Voor een CJG-medewerker betekent dit aanwezig zijn de buurt, omdat je op die manier beter in staat bent om de risicosituaties te signaleren. Dit betekent ook in gesprek gaan met ouders, kinderen en jongeren, om zo beter zicht te krijgen op mogelijke zorgwekkende ontwikkelingen of problemen. Daarnaast kunnen andere betrokken professionals een rol spelen bij het signaleren van risicosituaties en ontwikkelingen. Door in gesprek te gaan met andere professionals en elkaar op de hoogte te houden, kunnen zorgen over een bepaalde ontwikkeling met elkaar worden gedeeld. Bij het signaleren van risicosituaties is een multidisciplinaire aanpak dan ook van belang (van der Burgt & van Mechelen-Gevers, 2008).

Een omgevingsgerichte werkwijze houdt allereerst het in kaart brengen van de omgeving in en het betrekken van de omgeving bij de ondersteuning. Interventies zijn effectiever wanneer deze aansluiten bij de leefomgeving en wanneer de sociale netwerken van ouders, kinderen en jongeren worden geactiveerd (Hermanns, Öry & Schrijvers, 2005). Als de leefomgeving van ouders, kinderen en jongeren goed in kaart is gebracht, kan er ondersteuning en/of hulp geboden worden die aansluit bij ouders, kinderen en jongeren. Het opvoeden van kinderen is in de laatste decennia steeds meer een privézaak van ouders zelf geworden (RMO/RVZ, 2009). Uit onderzoek blijkt echter dat ouders wel behoefte hebben

aan steun van andere ouders en het liefst hun problemen met hen bespreken (van Egten, Zeijl, de Hoog, Nankoe, Petronia, 2008). Ouders stappen niet zo snel zelf op een CJG-medewerker af, maar vragen eerder in hun directe sociale omgeving om advies. De medewerkers van een CJG zouden juist daarom de omgeving van ouders, kinderen en jongeren meer moeten betrekken bij eventuele ondersteuning (Kesselring, Gemmeke & Geschiere, 2010). Voor een CJG-medewerker betekent dit het mobiliseren en versterken van de sociale netwerken. Dit kan door ouders samen te brengen en ze de mogelijkheid te geven om een netwerk op te bouwen, maar ook door bijvoorbeeld het sociale netwerk in te zetten bij een interventie (Bartelink, 2012).

Bij een omgevingsgerichte werkwijze gaat het niet alleen om het sociale netwerk van ouders, jongeren en kinderen, maar ook om het versterken van de pedagogische civil society. De pedagogische civil society verwijst naar gemeenschappelijke activiteiten van burgers rondom het grootbrengen van kinderen (de Winter, 2008). Wanneer een buurt een sterke pedagogische civil society heeft is er een sterke samenhang onderling en een bereidheid en verantwoordelijkheid om elkaar te helpen. In het project 'Allemaal Opvoeders' is onderzocht hoe het CJG een rol kan spelen bij het versterken van deze pedagogische civil society. Hieruit blijkt dat het CJG een belangrijke, faciliterende rol kan hebben. Dit kan door kansen voor ontmoetingen te creëren, de dialoog over opvoeding te stimuleren en het aansporen van jeugdparticipatie en vrijwillige inzet door de jeugd (van Dijk & Gemmeke, 2010).

Omgevingsgericht werken is daarnaast ook het aanwezig zijn in de omgeving van ouders, jongeren en kinderen, zodat de CJG-medewerker bereikbaar is. Van Dijk, Stetter & Prinsen (2009) benoemen dat bereikbaarheid een fysieke, maar ook een emotionele kant heeft. Emotionele bereikbaarheid betreft de mate waarin ouders, jongeren of kinderen een drempel ervaren als ze gebruik willen maken van informatie, advies of ondersteuning. Hierbij is positieve communicatie van cruciaal belang, zodat het CJG gezien wordt als een vanzelfsprekende voorziening waar ouders, jongeren en kinderen naar toe gaan. Naast de emotionele kant heeft bereikbaarheid ook een fysiek aspect (van Dijk, Stetter & Prinsen, 2009). Dit betreft onder andere de locatie: is de plek goed bereikbaar, bijvoorbeeld op een locatie waar de doelgroep toch al komt? Zijn de openingstijden ruim genoeg? Daarnaast gaat het ook om de bereikbaarheid van de CJG-medewerker. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat ouders snel genoeg worden geholpen en niet pas als de CJG-medewerker over twee weken 'een gaatje heeft'. Het aanwezig zijn in de buurt draagt bij aan zowel de fysieke als emotionele kant van bereikbaarheid.

Preventief en omgevingsgericht werken zijn nauw met elkaar verbonden en binnen dit onderzoek moeilijk los van elkaar te zien. Bij preventief werken gaat het om tijdig signaleren van risicosituaties en ingrijpen, maar ook om het versterken van de eigen kracht. Om te bewerkstelligen zal ook de omgeving erbij betrokken moeten worden. Andersom werkt het ook; het versterken van de sociale cohesie in een buurt zal ook een preventieve werking hebben. In dit onderzoek worden de begrippen dan ook niet los van elkaar gezien, maar wordt het als één term gebruikt. Dit gebeurt niet alleen in dit onderzoek, maar in het gehele project 'Een stap naar voren'. Binnen het gehele project zijn aan de hand van literatuuronderzoek de belangrijkste kenmerken van preventief en omgevingsgericht werken samengevoegd tot één definitie. Deze definitie is ook in dit onderzoek gebruikt. Het project definieert preventief en omgevingsgericht werken als volgt:

1. *Het aansluiten bij de leefsituatie, leefstijl en leefomgeving van de doelgroep om hun eigen kracht te kunnen gebruiken.*
2. *Het versterken van de sociale cohesie ten behoeve van het pedagogisch klimaat binnen de doelgroep.*
3. *Het mobiliseren en/of vergroten het sociaal netwerk van de doelgroep.*
4. *Het signaleren risicosituaties en ingrijpen waar nodig om erger te voorkomen.*

Deze vier punten die samen de definitie voor preventief en omgevingsgericht werken vormen, zijn onderverdeeld in verschillende operationalisaties. De volledig uitgewerkte definitie is terug te vinden in bijlage 2.

2 Methode

2.1 Criteria opstellen

De eerste stap was om vast te stellen waar een praktijk precies aan moet voldoen om aangemerkt te kunnen worden als goede praktijk. Uit het literatuuronderzoek kwam een viertal criteria naar voren waar een goede praktijk in algemene zin aan moet voldoen. Naast deze algemene criteria waren er ook criteria nodig om vast te stellen of het een goede praktijk op het gebied van preventief en omgevingsgericht werken was. Deze specifieke criteria zijn opgesteld aan de hand van de eerder opgestelde definitie van het overkoepelende onderzoek. De verschillende subkenmerken van de definitie zijn binnen dit onderzoek gebruikt als specifieke criteria. Bij het zoeken van de goede praktijken zijn zowel de algemene en specifieke criteria gebruikt om te kunnen beoordelen of een praktijk een goede praktijk was voor het onderzoek.

2.2 Goede praktijken vinden

2.2.1 Buitenland

Het ophalen van de goede praktijken in het buitenland is als volgt tot stand gekomen. Er is eerst heel breed gekeken naar waar in het buitenland preventief en omgevingsgericht werd gewerkt. Aan de hand van de criteria zijn er praktijken gezocht en geselecteerd op geschiktheid. Om goede praktijken te zoeken die voldoen aan de algemene en specifieke criteria zijn verschillende zoektermen (al dan niet gecombineerd met elkaar) gebruikt, zoals preventive, community-based, social, methods, good practice, way of working, effective en examples. Deze termen, en nog vele anderen, werden vaak gebruikt in combinatie met een bepaald land of een bepaalde werkwijze. De gevonden informatie is ingeperkt door middel van de algemene en specifieke criteria. Zo werd bijvoorbeeld door het algemene criterium 'toepasbaarheid' het aantal landen in het buitenland beperkt naar landen die vergelijkbaar zijn met Nederland met betrekking tot cultuur en het sociale stelsel. Een verdere inperking werd gemaakt door te selecteren op het criterium 'geëvalueerd': is de praktijk geëvalueerd en zo ja, door wie? Wordt er kritisch naar het eigen functioneren gekeken? Dit criterium was een belangrijk punt, omdat evaluatie laat zien dat de praktijk werkt en dat de praktijk een lerende organisatie is. Zo werd een praktijk 'sterker' wanneer de praktijk is geëvalueerd en beoordeeld door een onafhankelijke organisatie of bijvoorbeeld een prijs heeft gewonnen. Daarnaast is er middels de specifieke criteria een inperking gemaakt door elke goede praktijk kritisch naast de criteria te leggen. Hieruit bleek soms dat een praktijk maar aan één of twee criteria voldeed. In de gevonden goede praktijken is daarnaast geprobeerd om maximale variatie (Patton, 2002) aan te brengen. Dit houdt in dat de goede praktijk binnen het hoofdthema, in dit geval preventief en omgevingsgericht werken, zoveel mogelijk van elkaar moeten verschillen. Door goede praktijken te selecteren uit verschillende landen, praktijken van verschillende organisaties, met verschillende werkwijzen en verschillende doelgroepen is het mogelijk om overkoepelende kenmerken te vinden.

Na het vinden van een aantal op het oog goede praktijken is een deel van de praktijken benaderd voor een interview en vier achter de hand gehouden als reserve. Deze selectie is gemaakt met het oog op maximale variatie (Patton, 2002) binnen preventief en omgevingsgericht werken. Soms leken twee praktijken erg op elkaar wat betreft hun manier van werken. In dit geval is er voor gekozen om de praktijk die, op basis van de op dat moment beschikbare informatie, het beste leek in eerste instantie te benaderen.

2.2.2 Nederland

Bij de zoektocht naar goede praktijken is grotendeels gebruikt gemaakt van het onderzoek Allemaal Opvoeders (NJI, 2010). In elf gemeenten zijn destijds projecten uitgevoerd ondersteund door het Nederlands Jeugdinstituut en de Universiteit Utrecht. Naast Allemaal Opvoeders zijn een aantal andere activiteiten bekeken waar volgens experts of via documenten uit bleek dat er omgevingsgericht en preventief gewerkt werd door de professionals. Zowel de algemene als de specifieke criteria hebben ook hier geleid tot selectie van de uiteindelijk meegenomen goede praktijken.

2.3 Werkzame factoren achterhalen

Om de werkzame en succesvolle factoren van de goede praktijken te achterhalen is er contact gezocht met de organisaties waar de goede praktijk aan verbonden is. Aan zogenaamde sleutelinformanten is gevraagd of het mogelijk was om een interview af te nemen. Wanneer het niet mogelijk was een interview te houden zijn de vragen via email of telefoon besproken. Tevens is getracht extra informatie op te vragen, hierbij kan gedacht worden aan beleidstukken of jaarverslagen. Middels gesprekken is informatie opgehaald over de goede praktijk en de eventuele werkzame factoren die hierin te vinden zijn.

2.4 Uitwerking en analyse

Elk interview en elk verkregen document is uitgewerkt en gecodeerd. De informatie is gecodeerd aan de hand van de definitie van preventief en omgevingsgericht werken, om zo inzicht te krijgen op welke manier de goede praktijk invulling geeft aan het preventief en omgevingsgericht werken en waar de kracht ligt van elke praktijk.

De volgende stap was om aan de hand van alle verkregen informatie over de goede praktijken, per goede praktijk een beschrijving te maken waarin alle sterke preventieve en omgevingsgerichte punten naar voren kwamen. Deze beschrijvingen zijn opgesteld aan de hand van een vast format, gebaseerd op de criteria voor een goede preventieve en omgevingsgerichte praktijk, waardoor de sterke punten duidelijk en overzichtelijk naar voren komen. Dit is terug te zien in het 'Goede praktijken boek' in bijlage 2.

Tot slot zijn de werkzame factoren van de goede praktijken naast elkaar gelegd om mogelijke overkoepelende factoren te vinden.

3 Resultaten en conclusie

In onderstaande tabellen is een overzicht te vinden van de geselecteerde goede praktijken in zowel Nederland als het buitenland. Voor uitgebreide beschrijvingen van alle onderstaande goede praktijken wordt verwezen naar het goede praktijken boek; deze is als bijlage te vinden bij het rapport (zie bijlage 1, deze wordt vanwege de omvang apart bijgeleverd).

3.1 Overzicht goede praktijken

Tabel 1: overzicht goede praktijken Nederland (wordt nog aangevuld met resultaten studenten)

Naam en locatie	Doelgroep	Activiteit	Werkzame factoren
Moeders informeren moeders, Vlaardingen	Moeders met jonge kinderen	Maandelijks op bezoek bij moeder met jong kind	Aansluiten bij de leefsituatie, laagdrempelig, focus op eigen kracht, ondersteuning bieden o.b.v. wat moeder wil
Jimmy 's Groningen	Jongeren van 12 tot 21	Bij vragen of ideeën krijgen de jongeren ondersteuning vanuit vrijwilligers en professionals	Aansluiten bij de vraag en behoefte van de jongere, signaleren van risicosituatie, doelgroep actieve rol geven binnen ontwerpen en uitvoeren van activiteiten
Koffie inloop Sittard	Ouders en grootouders	Inloop op scholen, daar waar de opvoeders al komen	Laagdrempelig, focus eigen kracht, ondersteuning bieden o.b.v. wat ouders willen
CJG ouders Breda	Alle opvoeders in Breda	Ouders als vrijwilliger ingezet om andere ouders te bereiken, bekendheid en bereikbaarheid CJG vergroten	Laagdrempelig, versterken sociale cohesie, actieve rol doelgroep
Opvoedshow Nanny's Groningen	Ouders, buurtbewoners en professionals	Toneelstuk om het gesprek over opvoeden te bevorderen. Bekendheid CJG promoten	Laagdrempelig, actieve rol ouders
Huiskamer Beijum Groningen	Ouders	Plek voor ontmoeting in het CJG	Laagdrempelig, signaleren risicosituaties, versterken sociale cohesie, vergroten netwerk doelgroep
Mama café Enschede	Moeders met baby's	Ontmoeting in café onder begeleiding professional	Laagdrempelig, contact leggen sociaal netwerk, actieve rol voor ouders

Tabel 1: overzicht goede praktijken Nederland (wordt nog aangevuld met resultaten studenten)

Naam en locatie	Doelgroep	Activiteit	Werkzame factoren
't Lampeke Leuven, België	Buurtbewoners van de kansarme wijk de Ridderbuurt	Centrum bestaande uit vier verschillende onderdelen die samen met de doelgroep kansarmoede willen doorbreken	-Verankering in de buurt-laagdrempelig aanwezig, samenwerking verschillende onderdelen intern en extern
Het bronnenboek 'Opvoedingsondersteuning in ontmoeten' Vlaams Brabant, België	Ouders en kinderen	Overzicht van laagdrempelige activiteiten die, door mensen elkaar te laten ontmoeten, een vorm van opvoedingsondersteuning zijn	- Sociaal netwerk en sociale cohesie versterken door mensen elkaar te laten ontmoeten. -Overzicht geven van verschillende manieren om mensen bij elkaar te brengen
Mother & Father for the first time Greve, Denemarken	(Aanstaande) Vaders en moeders die voor de eerste keer ouder worden	Opvoedingsondersteuning voor aanstaande ouders	<ul style="list-style-type: none"> • Vroege start van het programma (voor de geboorte van het kind) • Het erbij betrekken van de vaders • Sociaal netwerk van ouders versterken
Investing In Children Durham, Engeland	Kinderen en jongeren	Kinderen en jongeren inspraak geven en ondersteunen bij het bewerkstelligen dat er iets met de mening van kinderen en jongeren gebeurt	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderen en jongeren inspraak geven en serieus nemen • Doelgroep ondersteunen, maar zelf laten uitvoeren • De werkwijze overbrengen op andere organisaties • Zelfkritisch
Multi Agency Allocation Meetings Sheffield, Engeland	Families met problemen	Wekelijks multidisciplinair overleg over families met problemen waarbij verschillende professionals samen een actieplan opstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Succesvol samenwerken met verschillende professionals • Aansluiten bij behoeftes (doelgroep en medewerkers) • Open staan voor feedback en veranderingen doorvoeren waar nodig
Play Services Darlington Darlington, Engeland	Kinderen 5-13 jaar	Laagdrempelige speelsessie voor kinderen	<ul style="list-style-type: none"> • Laagdrempelige manier van kinderen en ouders samen laten komen • Sociale cohesie versterken

Bruggenbouwers Linköping, Zweden	Allochtone ouders	Bereiken van allochtone ouders door het inzetten van bruggenbouwers	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij behoeftes van een moeilijk te bereiken doelgroep • Verschillende groepen mensen binnen een buurt met elkaar in contact brengen
Familjepeppen Umeå, Zweden	Ouders en kinderen	Een samenwerkingsproject tussen verschillende opvoedondersteunings- programma's	<ul style="list-style-type: none"> • Breed aanbod van opvoedingsondersteuning o.b.v. behoeftes van de doelgroep en waar gekeken is naar wat er al is. Er wordt gekeken naar sterke punten van bestaande programma's en van daar uit steeds verder verbeterd

3.2 Overkoepelende werkzame factoren

De goede praktijken zijn goed met elkaar te vergelijken vanwege de criteria waaraan ze hebben moeten voldoen. Uit een vergelijking komen een aantal factoren naar voren die overkoepelend lijken te zijn. Deze worden hieronder besproken.

3.2.1 Laagdrempelig

Allereerst lijkt het van groot belang om op een laagdrempelige manier met ouders, kinderen en jongeren in contact te komen. Een activiteit die op het eerste gezicht niks te maken heeft met ondersteuning, kan een goede manier zijn om de doelgroep te bereiken. De drempel om te komen is vaak een stuk minder hoog, omdat het meestal om een leuke activiteit gaat. Ouders en kinderen ontmoeten elkaar en komen met elkaar in contact. Daarnaast is een medewerker op een laagdrempelige manier aanwezig en kan deze contact leggen met ouders en kinderen. Dit zorgt ervoor dat de stap voor ouders om hulp te vragen of problemen aan te kaarten veel minder hoog is. Voor een medewerker geldt hetzelfde: omdat zij de ouders al kennen, zijn zij ook beter in staat om ontwikkelingen en eventuele risicosituaties te herkennen en te bespreken. Ramaekers & Noens (2012), de schrijvers van het bronnenboek, geven aan dat deze ontmoetingen een aantal mogelijkheden inhouden. Allereerst zorgen informele ontmoetingen tussen ouders ervoor dat de verantwoording van het opvoeden bij de ouders wordt gelaten. Daarnaast krijgt opvoeden op deze manier een plaats in het 'gewone leven', wat ervoor zorgt dat het bij de ontmoetingen juist over alledaagse zorgen en/of problemen van ouders gaat. Ook in het project 'Allemaal Opvoeders' wordt gepleit om kansen voor informele ontmoetingen te creëren (NJI, 2010). Dergelijke activiteiten hoeven niet direct iets met opvoeden te maken of met het ondersteunen van ouders in de opvoeding, maar zijn meer gericht op het samenkomen. Zo wordt onder andere een koffieochtend, een ruilbeurs voor kinderkleding of een spelactiviteit in de buurt voorgesteld. Hierbij wordt gesteld dat de ontmoetingen wel georganiseerd dienen te worden op plekken waar ouders komen, zodat zij daar met elkaar in contact kunnen komen. In de goede praktijken is dit minder terug te zien. Het grootste overkoepelende kenmerk van de activiteiten in de goede praktijken is eerder het feit dat het plekken zijn waar kinderen aanwezig zijn. Uit de goede praktijken blijkt dat kinderen een heel goed bindmiddel zijn. Door kinderen samen te brengen, komen ouders ook bij elkaar. Ouders hebben direct een gezamenlijk onderwerp en kunnen ervaringen uitwisselen over hun kinderen en over de opvoeding.

3.2.2 Lange termijn denken

Uit de goede praktijken blijkt verder dat lange termijn denken erg belangrijk is, alleen hierdoor kan de praktijk blijven bestaan. Deze duurzame blik begint al vanaf het begin. De goede praktijken proberen niet het wiel opnieuw uit te vinden, maar onderzoeken juist wat er al is en al werkt. Het belang van het maken van deze inventarisatie is

terug te vinden in het project 'Allemaal Opvoeders'. Hier wordt aangegeven dat in het geval van het versterken van de pedagogische civil society het essentieel is om eerst te inventariseren wat er al in de buurt wordt georganiseerd qua activiteiten die de onderlinge betrokkenheid versterken. Van daaruit kan vervolgens gekeken worden hoe deze activiteiten versterkt, uitgebreid of verbonden kunnen worden (NJI, 2010). Uit de goede praktijken blijkt verder dat het belangrijk is om niet te concurreren met andere organisaties, maar dat je probeert om complementair te zijn en van elkaar gebruikt maakt. Lange termijn denken houdt ook in dat je je constant blijft aanpassen en veranderen. Dit betekent constant kijken naar de wensen en behoeften van de doelgroep, maar ook van medewerkers, en hierop inspelen. Deze kritische blik is van belang voor de duurzaamheid van een goede praktijk.

3.2.3 Van onderaf en van bovenaf

Een andere overkoepelende factor die is terug te zien bij de goede praktijken is dat er een behoefte moet zijn van onderuit. Dit betekent dat er bij de doelgroep een behoefte, een probleemsituatie of een wens moet zijn om iets te veranderen of te organiseren. Als je als organisatie inspeelt op deze behoefte of probleemsituatie en hier iets mee doet, bied je passende ondersteuning voor deze doelgroep. Toch is het inspelen op een behoefte of een probleem niet genoeg. Wanneer je inspeelt op een behoefte van de doelgroep, is het belangrijk dat je deze doelgroep ook een actieve rol geeft bij de oplossing, de uitvoering en de evaluatie. Door vraaggericht te werken, en dus uit te gaan van de behoeften van de doelgroep en deze inspraak te geven, sluit je beter aan bij de doelgroep (Burggraaf-Huiskes, 2011). Deze inspraak en participatie is belangrijk bij het hele proces, van het uitzetten van beleid tot aan evaluatie. Dit geldt voor de doelgroep ouders, maar zeker ook voor kinderen en jongeren. Steketee, Mak, van der Graaf & Huygen (2005) hebben onderzoek gedaan naar de opbrengst van jeugdparticipatie. Zij concluderen dat, wanneer kinderen en jongeren actief worden betrokken, dit kan bijdragen aan het gevoel van medezeggenschap. Daarnaast kan het bijdragen aan het vergroten van verschillende sociale competenties en het vergroten van binding. Tot slot kan participatie bijdragen aan het vergroten van maatschappelijke interesses en ontwikkelen zij zich tot meer betrokken burgers. Door de doelgroep zelf met oplossingen te laten komen, deze zelf uit te laten voeren en te evalueren creëer je betrokkenheid en krijgt de doelgroep een verantwoordelijkheidsgevoel. Toch blijkt uit de goede praktijken dat er daarnaast steun dient te zijn van bovenaf. Het is belangrijk dat het hoogste niveau binnen een organisatie een idee of plan steunt, omdat zonder deze steun er geen ruimte is om het uitvoeren, helemaal niet op de lange termijn. De goede praktijken hebben hier dan ook stuk voor stuk veel aandacht aan besteed. Dit betekent veel praten, luisteren en discussiëren om de steun van bovenaf te krijgen.

3.2.4 Competente medewerkers

Bij alle geselecteerde goede praktijken kwam het hebben van competente medewerkers naar voren als een belangrijke factor voor het succes van de goede praktijk. Vanwege de diversiteit van de goede praktijken kwamen er veel verschillende kenmerken naar voren waaraan een competente medewerker moest voldoen. Toch waren hierin duidelijk overkoepelende aspecten te ontdekken die dus belangrijk lijken te zijn om op een goede manier preventief en omgevingsgericht te kunnen werken.

Houding

Bij bijna alle goede praktijken kwam er naar voren dat de juiste houding bij medewerkers erg belangrijk is. Hierbij viel het op dat vooral het gepassioneerd zijn en een intrinsieke motivatie hebben, veel genoemd werden als eerste voorwaarde. Daarnaast werd de betrokkenheid bij de doelgroep en het oprecht geïnteresseerd zijn hierin als erg belangrijk bestempeld. Andere belangrijke aspecten die vaak werden genoemd zijn respect hebben voor de doelgroep, de doelgroep serieus nemen en begripvol overkomen. Naast deze punten is het voor een medewerker die preventief en omgevingsgericht wil kunnen werken belangrijk om zelfverzekerd te zijn, jezelf te durven zijn en authentiek over te komen. Je moet open zijn, open staan voor feedback en verbeteringen, je bescheiden op kunnen stellen en positief zijn.

Vaardigheden

Veel vaardigheden die naar voren kwamen als zijnde belangrijk om preventief en omgevingsgericht te kunnen werken hadden te maken met communiceren. Het ging hierbij om goed kunnen communiceren met de doelgroep, maar ook met andere professionals. De vaardigheden goed kunnen luisteren, makkelijk contact kunnen maken en een boodschap duidelijk over kunnen brengen, kwamen allemaal bij meerdere goede praktijken naar voren. Daarnaast werden ook kritisch naar jezelf kunnen kijken en goed kunnen samenwerken aangemerkt als belangrijke aspecten.

Kennis

Bij veel goede praktijken kwam naar voren dat een medewerker, naast een relevante opleiding, vooral de methodiek, de werkwijze, het programma en/of de organisatie volledig moet kennen. Het is daarnaast belangrijk dat de medewerker dit ondersteunt en achter een bepaalde werkwijze staat. Daarnaast is het belangrijk om kennis te hebben over de doelgroep waarmee gewerkt wordt.

Passen binnen de organisatie en doelgroep

Een medewerker die voldoet aan alle gewenste houding-, kennis- en vaardighedenaspecten is nog niet automatisch overall een goede medewerker. Uit de analyse van de goede praktijken blijkt namelijk dat het erg belangrijk is om te kijken of iemand binnen de organisatie past en aan wat voor soort professional de doelgroep behoefte heeft. Elke organisatie heeft specifieke doelen en behoeften waarbij bepaalde kwaliteiten en persoonlijke eigenschappen beter aansluiten dan anderen. Iemand die bijvoorbeeld ouders begeleidt heeft andere kwaliteiten nodig dan iemand die buurtactiviteiten organiseert. Hetzelfde principe geldt voor verschillende doelgroepen, een groep ouders die opvoedingsondersteuning krijgt kan behoefte hebben aan een meer ervaren medewerker, terwijl een groep jongeren juist meer baat heeft bij een jong iemand die dicht bij hen staat.

Realisatie

Vanuit de goede praktijken zijn verschillende tips gegeven over hoe je kunt zorgen dat je beschikt over competente werknemers. Een punt wat vaak genoemd werd is het constant blijven trainen van medewerkers. Het is belangrijk om constant te blijven oefenen met de gehanteerde methodiek en hierover met elkaar in gesprek te blijven. Medewerkers zouden hierbij ook moeten worden gestimuleerd om kritisch naar zichzelf en hun collega's te kijken. Een ander belangrijk aspect wat sterk kan bijdragen aan de mate waarin medewerkers competent zijn, is het aannemen van nieuwe medewerkers. Hierbij is het van groot belang om te kijken of iemand binnen het team past en zich kan vinden in de methodiek en werkwijze van de organisatie.

3.3 Algemene conclusies en vragen die over blijven

De overkoepelende factoren bieden een mooi kader voor het zoeken naar en ontwerpen van (goede) praktijken of activiteiten in eigen huis. Er zijn daarnaast nog een paar zaken die het bespreken waard zijn en ook kunnen dienen als kader voor het omgevingsgericht en preventief werken in de CJG's.

In het overzicht van goede praktijken is te zien dat de verschillende doelgroepen nogal uiteenlopen. Dit heeft allereerst te maken met de variatie in de goede praktijken die bewust is opgezocht. Daarnaast lijkt dat het afstemmen op de doelgroep bij het tot stand komen van de activiteiten een belangrijke rol heeft gespeeld. Met andere woorden, ook al is het CJG voor alle ouders met vragen rondom opvoeding, een activiteit wordt wel afgestemd op een specifieke doelgroep. Het is dan ook de vraag of het voor het CJG haalbaar en wenselijk is alle ouders en kinderen en jongeren te willen of zelfs moeten bereiken. Immers afstemmen op de doelgroep lijkt een grote factor van belang. Er zijn wellicht zelfs ouders die weinig met het CJG te maken willen hebben. Deze ouders kunnen overigens wel een bijdrage leveren aan de activiteiten en het normaliseren van opvoeden. Een van de vragen voor het CJG de komende jaren is dan ook; Welke activiteit is nodig om een specifieke doelgroep te bereiken? Wie hebben we daarvoor nodig? En wat hebben we daarvoor nodig?

Wat ook blijkt uit de goede praktijken is dat er activiteiten zijn die op het eerste gezicht weinig met opvoeden te maken hebben. Het ontmoeten van elkaar staat centraal. De aanleiding van het opzetten van een activiteit is dan ook niet altijd een vraagstuk of hulpvraag vanuit de doelgroep. Maar vaker is het een manier om ouders onderling en met professionals in contact te laten komen. Hierbij ligt de nadruk op het creëren van sociale netwerken en het bespreekbaar maken van het thema opvoeden.

Tot slot zijn er diverse praktijken die bijna geheel draaien op vrijwilligers. De professional heeft een faciliterende rol en is door zijn of haar aanwezigheid de drempel tot het CJG aan het verlagen. Ook zorgt de inzet van vrijwilligers voor het versterken van de eigen kracht van de burgers in de wijk. Een organisatie als het CJG is juist door de inzet van vrijwilligers vaak beter in staat de doelgroepen te bereiken. De inzet van vrijwilligers vraagt echter ook om een andere inzet van de professional. Want hoeveel ruimte geef je de vrijwilliger? Wat is je eigen rol als professional nu precies?

Zowel de overkoepelende factoren als de vragen die in dit hoofdstuk gesteld zijn kunnen als kader dienen voor de participerende CJG's wanneer zij kijken naar hun eigen wijk, de activiteiten die in deze wijk georganiseerd worden en de manier waarop zij zelf op dit moment handen en voeten geven aan het omgevingsgericht en preventief werken.

4 Discussie en aanbevelingen

In de zoektocht naar goede praktijken is de focus gelegd op werkzame -, en succesfactoren. Er is bewust gekozen voor deze positieve insteek vanwege het bekende principe: als iets goed werkt doe het dan vaker en daarbij is het misschien niet nodig dat het wiel telkens opnieuw wordt uitgevonden. Er zijn echter binnen deze goede praktijken ook minder sterke punten aan te wijzen of zelfs punten die niet goed werkten. Ook hier kan van geleerd worden en wellicht verdienen een aantal van deze punten nog nadere analyse en kunnen ook deze punten leerzaam zijn voor anderen.

In zowel het binnenland als het buitenland zijn zeer waarschijnlijk nog diverse goede praktijken te vinden. Vanwege onder andere het gebrek aan tijd en bijvoorbeeld de taalbarrière is het onderzoek naar de goede praktijken verre van allesomvattend. De voorbeelden van goede praktijken zijn ook geenszins 'best practices'. Dat lijkt overigens ook niet nodig. Door de focus te leggen op de werkzame factoren is getracht te achterhalen wat voor de CJG belangrijke aspecten zijn wanneer gekeken wordt naar omgevingsgericht en preventief werken. Hiermee kan in samenspraak met de professionals gekeken worden naar wat volgens hen nodig is in het werken binnen de CJG's. Zowel het handelen van de professionals als de activiteiten binnen de CJG's kunnen gevoed worden door de uitkomsten van dit onderzoek. Hoe dit verder vorm kan worden geven zal de kern zijn in de volgende stap van het project 'een stap van voren' en vangt aan in september 2013.

Over het gebruik van de opgestelde definitie van omgevingsgericht en preventief werken kan gesteld worden dat ook hier er wellicht goede praktijken zijn misgelopen. Immers, de criteria zorgde voor bepaalde uitsluiting en hierin is niet nagegaan wat er door deze uitsluiting is misgelopen.

Ook de definitie zelf zal aangepast moeten worden. Zo is laagdrempeligheid niet alleen bij het aansluiten bij de doelgroep en het signaleren van risicosituaties te zien maar ook bij het versterken van de sociale cohesie. Laagdrempeligheid verdient een apart criterium te zijn in de definitie van omgevingsgericht en preventief werken. Ook bij het criterium van het inzetten van het sociale netwerk is niet meegenomen dat het vergroten van het sociale netwerk een belangrijke factor is die vaak in de goede praktijken naar voren komt.

Tot slot; het beschrijven van de werkzame factoren door deels gebruik te maken van informatie afkomstig van professionals uit die goede praktijken kan voor een subjectieve weergave hebben geleid. Het verdient dan ook aanbeveling, geheel in stijl met de conclusies van dit rapport, om de doelgroep ouders, kinderen en jongeren, ten alle tijden te betrekken bij de opzet, inhoud en evaluatie van de activiteiten in een CJG. De invalshoek van de betrokken ouder mist deels in dit onderzoek en had waarschijnlijk weer andere werkzame factoren opgeleverd.

Hoe nu verder? Zoals al eerder is aangegeven zal de opbrengst uit fase 1 een kader bieden voor de uitvoering in fase 2 waarin het ontwerpen en uitproberen van nieuwe activiteiten centraal staat.

Literatuur

Algemene Rekenkamer (2012) Centra voor Jeugd en Gezin in gemeenten: een samenwerkingsproject met gemeentelijke rekenkamers. Geraadpleegd op 17 februari 2013 van: <http://www.rekenkamer.nl/Publicaties/Onderzoeksrapporten/Introducties/2012/06/Centra voor Jeugd en Gezin in gemeenten>.

Bartelink, C. (2012) Wat werkt bij het versterken van het sociale netwerk van gezinnen? Geraadpleegd op 15 mei 2013 van: http://www.nji.nl/DossierDownloads/WATWERKT_SOCIAALNETWERKVERSTERKEN.PDF

Berg-le Clercq, T., Bosscher, N. & Vink, C. (2012) Jeugdzorg in Europa versie 2.0. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut

Boddy, J., Statham, J., Smith, M., Ghate, D., Wigfall, V. & Hauari, H. (2009) International Perspectives on Parenting Support – Non-English Language Sources. London: Institute of Education, University of London

Bolt, S. & Lindeboom A. (2013). Goede praktijken in het buitenland. Groningen: Hanzehogeschool

Burggraaf-Huiskes, M. (2011) Opvoedingsondersteuning als bijzonder vorm van preventie. Bussum: Uitgeverij Coutinho

Burgt, van der M. & Mechelen-Gevers, van E. (2008) Preventie en gezondheidsbevordering door paramedici. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Dijk, M. van & Gemmeke, M. (2010) De kracht van de pedagogische civil society: versterking van een positieve sociale opvoed- en opgroeiomgeving. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut

Dijk, van M., Stetter, E. & Prinsen, B. (2009) Het laagdrempelige CJG: bekend, bereikbaar en bruikbaar. In: Jeugd en Co, 4, 39-46

Doornenbal, J. & Hennink, M. (2012) Een stap naar voren: preventief en omgevingsgericht werken vanuit het Centrum voor Jeugd en Gezin. Groningen: Lectoraat Integraal Jeugdbeleid, Hanzehogeschool Groningen.

Egten, C. van, Zeijl, E., Hoog, S. de, Nankoe, C. & Petronia, E. (2008) Gezinnen van de toekomst. Opvoeding en opvoedingsondersteuning. Den Haag, E-Quality/SC

Gamble, P.R. & Blackwell, J. (2001) Knowledge Management: A State of the Art Guide. London: Kogan Page

Groot, S. de (2005) Het nut en gevaar van best practices. Geraadpleegd op 3 maart 2013 van: <http://www.kultifa.nl/artikel%20best%20practices.pdf>

Hermanns, J. Öry, F. & Schrijvers, G. (2005) Helpen bij opgroeien en opvoeden: eerder, sneller, beter. Een advies over vroegtijdige signalering en interventies bij opvoed- en opgroei problemen. Utrecht: InventGroep

Houkes, A. & Kok, L. (2009) Effectiviteit informele netwerken. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek

Jeugd en Gezin (2010) Professionals in het Centrum voor Jeugd en Gezin: samenwerken in het belang van jeugdigen en opvoeders. Den Haag: Programmaministerie voor Jeugd en Gezin

Kekkonen, M., Montonen, M. & Viitala, R. (2012) Family centre in the Nordic countries – a meeting point for children and families. Kopenhagen: Nordic Council of Ministers

Kesselring, M, Gemmeke, M. & Geschiere, M. (2010) De pedagogische civil society en het CJG: CJG kan opvoedkundige

kracht van de omgeving versterken. In: JeugdenCo, 3, 19-28

NJI (2013) Dossier Centra voor Jeugd en Gezin: Doelen van het CJG. Geraadpleegd op 17 februari 2013 van: <http://www.nji.nl/eCache/DEF/1/31/357.html>

NJI (2010) De kracht van de pedagogische civil society. Geraadpleegd op 15 mei 2013 van: <http://www.nji.nl/nji/projectenDownloads/allemaalopvoeders/Folder%20Allemaal%20Opvoeders%20Nji%202010.pdf>

O'Dell, C. & Grayson, C.J. (1998) If Only We Knew What We Know: Identification And Transfer Of International Best Practices. Geraadpleegd op 6 maart 2013, via <http://www.itu.dk/people/kristianskriver/b9/If%20only%20we%20knew%20what%20we%20know%20Identification%20and%20transfer%20of%20internal%20best%20practices.pdf>

Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling/Raad voor de Volksgezondheid en Zorg (2009) Investeren rondom kinderen. Den Haag, Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling/Raad voor de Volksgezondheid en Zorg

Rameakers, S & Noens, P. (2012) Ontmoetingen als vorm van opvoedingsondersteuning. Geraadpleegd op 15 mei 2013 van: http://www.expoo.be/sites/default/files/kennisdocument/stefan_ramaekers_def.pdf

Regeerakkoord (2012) Bruggen slaan: Regeerakkoord VVD-PVDA. Geraadpleegd op 17 februari 2013 van: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2012/10/29/regeerakkoord.html>

Tambuyzer, E. & Audenhove, C. van. (2010) Goede praktijken van participatie in de GGZ. Tijdschrift voor rehabilitatie, April 2010, 1, 56-65.

Vlaamse Parlement (2007) Decreet Opvoedingsondersteuning. Geraadpleegd op 16 mei 2013 van: <http://www.kindengezin.be/img/decreetopvoedingsondersteuning.pdf>

Winter, M. de (2008) Het moderne van kindermishandeling. In: Koops, W., Levering, B., Winter, M. d: Opvoeding als spiegel van de beschaving. Een moderne antropologie van de opvoeding. Amsterdam: SWP

World Health Organisation (2008) Guide for Documenting and Sharing "Best Practices" in Health Programmes. Geraadpleegd op 15 mei 2013 van: <http://afrolib.afro.who.int/documents/2009/en/GuideBestPractice.pdf>

Bijlage 1

Goede praktijkenboek

De bijlage is dusdanig groot dat deze apart wordt bijgeleverd of op te vragen is bij het lectoraat Integraal Jeugdbeleid van de Hanzehogeschool te Groningen. U kunt dit doen door een mail met uw verzoek te sturen naar: g.r.boelens@pl.hanze.nl

Bijlage 2

Criteria goede praktijken

Algemeen

Geëvalueerd

- De praktijk wordt beoordeeld volgens de empirische cyclus (plan-do-check-act). Men gaat na of de praktijk tot de bedoelde resultaten leidt en hanteert een 'strategische' aanpak

Duidelijk omschreven

- Er is informatie beschikbaar over de praktijk zodat ze herhaalbaar is

Toepasbaar

- De praktijk is (met minimale aanpassingen) onmiddellijk bruikbaar in de relevante situatie en dus niet context- of cultuurspecifiek

Duurzaam

- De participatiemogelijkheden blijven voortduren. Het gaat niet om een eenmalig project; er zijn blijvende resultaten

Specifiek

Aansluiten bij de leefsituatie, leefstijl, leefomgeving van de doelgroep om hun eigen kracht te kunnen gebruiken

- In kaart brengen van leefstijl, leefsituatie en leefomgeving de doelgroep
- Laagdrempelig in het contact bij interactie in de buurt. Laagdrempelig aanwezig zijn binnen de buurt, zodat de frontliniewerker een gemakkelijk aanspreekpunt is de doelgroep
- Focus leggen op de eigen kracht van de doelgroep en het gebruik hiervan stimuleren
- Ondersteuning en hulp bieden op basis van wat de doelgroep wil, of bij hem/haar past

Versterken van de sociale cohesie ten behoeve van het pedagogisch klimaat binnen de buurt

- Buurtactiviteiten organiseren afgestemd op de doelgroep
- Doelgroep een actieve rol geven binnen het ontwerpen en uitvoeren van activiteiten; hun faciliteren in de uitvoering

Mobiliseren en vergroten van het sociaal netwerk van de doelgroep

- Bespreekbaar maken en inzicht krijgen in het sociale netwerk van de doelgroep
- Contact leggen met het sociale netwerk
- Oplossingen ontwerpen in samenspraak met de doelgroep en het sociale netwerk
- Inzetten van het sociale netwerk, bijvoorbeeld door het organiseren van een eigen kracht conferentie
- Doelgroep enthousiasmeren voor activiteiten binnen de buurt, afgestemd op de doelgroep

Signaleren van risicosituaties en ingrijpen waar nodig om erger te voorkomen

- Aanwezig zijn in de buurt en contact leggen met de doelgroep om risicosituaties/ontwikkelingen binnen de buurt te kunnen signaleren
- Via het bijwonen van informele bijeenkomsten in de buurt op de hoogte blijven van risico situaties in de buurt en rondom de doelgroep
- Doorvragen naar de vraag achter de vraag
- Na het signaleren van risico's extra aandacht hebben voor dit risico tijdens cliënt contacten bijvoorbeeld door het te bespreken en eventueel ingrijpen
- Multidisciplinair werken: regelmatig informatie delen met andere betrokken instanties in de buurt, met name wanneer een risicosituatie speelt

Bijlage 3

Topiclijst

Introductie

- Uitleggen wie wij zijn, wat we doen
- Introductie interview (doel, duur)
- Akkoord gesprek opnemen?
- Heeft u nog vragen?

Algemeen

- Zou u iets kunnen vertellen over uzelf en uw functie?
- Op welke manier bent u betrokken bij deze goede praktijk?

Zou u, in uw eigen woorden, willen vertellen wat de goede praktijk inhoudt?

Aanleiding

- Kun u iets meer vertellen hoe en wanneer de goede praktijk is ontstaan?
 - Is er een specifieke aanleiding geweest voor het opzetten van de goede praktijk? (Behoeftedoelgroep, beleidsverandering, n.a.v. spelende problemen)
 - Welke doelen wilden jullie bereiken met de goede praktijk? (lange/korte termijn)
 - Vanuit welke theorie/methodiek is de praktijk opgezet?

Verduidelijking situatie

- Omdat we graag een zo compleet mogelijk beeld willen krijgen van de goede praktijk zouden we nog een paar vragen willen stellen om de situatie te verduidelijken.
 - Hoe ziet de goede praktijk eruit? (Plaats, locaties, voorzieningen)
 - Huidige situatie? (Iets veranderd in loop van de tijd?)
 - Welke activiteiten? (Wanneer, hoe vaak, hoeveel, diversiteit, wisselend, structureel?)
 - Wie werken er? (Hoeveel, opleiding, diversiteit, vrijwilligers?)
 - Welke doelgroep? (Grootte, diversiteit, hoeveel echt bereikt, waarom deze groep)
 - Samenwerking? (Multidisciplinair, sociale kaart, overleg/contact)
 - Kosten? (Financiering, kosten voor deelnemers)

Evaluatie

- Kunt u iets vertellen over de resultaten van de goede praktijk? (Korte en lange termijn)
 - Worden de opgestelde doelen bereikt?
 - Wordt er gekeken naar het effect en/of de tevredenheid van de goede praktijk?
 - Is de goede praktijk geëvalueerd?
 - Is er onderzoek gedaan?
 - Wat zijn de uitdagingen voor de goede praktijk in de toekomst?

Sterke punten goede praktijken

Opinie van de respondent

- We zijn benieuwd naar uw mening over de goede praktijk. Wat zijn naar uw idee de sterke punten van de goede praktijk? (preventief en omgevingsgericht)
- Waarom zijn dit sterke punten?
- Wat maakt dat het werkt?
- Hoe breng je dit in de praktijk?
- Hoe zorgen jullie dat het werkt?
- Welke kennis, vaardigheden, houding is er nodig om dit te laten werken?
-

Eigen inbreng

- Naast deze punten vonden wij de goede praktijk om een aantal andere redenen ook interessant. Zo vonden we een sterk punt van de goede praktijk.
- Herkent u dit?
- Wat maakt dat het werkt?
- Hoe zorgen jullie dat het werkt?
- Welke kennis, vaardigheden, houding is er nodig om dit te laten werken