



Delen en Versterken

Jaarplan 2016

TriviumLindenHof
Centraal Bureau
Van Speykstraat 149
3014 VJ Rotterdam

Postbus 25321
3001 HH Rotterdam

010 892 88 00
www.triviumlindenhof.nl

Voorwoord

Wat is dat eigenlijk; ‘Normaal opgroeien’?

Voor ons is dat; ‘opgroeien zodanig dat talent tot ontwikkeling komt, zodat kinderen/jongeren volwaardig mee kunnen doen en zo zelfstandig mogelijk’. Veiligheid en een gezond klimaat waarin als eerste een goed gevoel van ‘eigen waarde’ tot ontwikkeling komt, zijn essentieel. Erkenning en respect voor ieders eigenheid, ouders/familie en sociale netwerken, zijn het startpunt.

Dat kinderen en jongeren opgroeien in kleurrijke diversiteiten en binnen netwerken met eigen gebruiken, waarden en religies, is voor de mensen van TriviumLindenhof niet alleen een gegeven, maar ook een groot goed, voor iedereen.

Om dat ‘groot goed’ te behouden (voor iedereen), is het van groot belang dat kinderen om welke reden dan ook niet ‘buiten de boot vallen’. Geen enkel kind!

Net zoals ‘Krimpand Groeien’, de naam van onze vorige plan, is ‘Delen en Versterken’ een paradox. Een prikkelende schijntegenstelling die het karakter van onze strategische koers duidt. De afgelopen jaren zijn we flink gekrompen in budget en medewerkers. Tegelijk zijn we gegroeid in professionaliteit, productiviteit, zakelijke stabiliteit en constructieve verbindingen met collega organisaties en onze nieuwe subsidienten, de gemeenten.

Betere jeugdzorg voor minder geld hebben we vanaf 2013 tot en met nu, aantoonbaar waargemaakt. Dat heeft ons intern nieuw elan gegeven, ondanks de grote bezuinigingen en noodzakelijke pijnlijke keuzes.

Voor de komende tijd ligt het accent op ‘Delen en Versterken’. Delen staat vooral voor het delen van kennis en informatie, maar ook voor het delen van capaciteiten en systemen en zelfs voor het delen van z.g. ‘marktmacht’. Dat is spannend want dat maakt ons als organisatie ook kwetsbaar.

Tegelijk pareren we die kwetsbaarheid door versterking van het vertrouwen bij al onze ‘stakeholders’ dat TriviumLindenhof wezenlijk toevoegende waarde creëert en een constructieve, innovatieve, onmisbare partner is voor het realiseren van gemeenschappelijke transformatiedoelen.

In dit plan laten we dat zien. Maar liever nog, laten we dat zien in uw en onze werkelijkheid van alledag.

Arno Lelieveld

directeur / bestuurder
oktober 2015

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inleiding.....	5
Algemeen beleid/visie.....	6
1. Certificering/kwaliteitszorg.....	8
1.1 Certificering.....	8
1.2 Kwaliteitsverbetering.....	8
2. Cliëntenbeleid en vertrouwenspersoon.....	10
2.1. Vertrouwenspersoon voor cliënten.....	10
2.2. Medezeggenschap cliënten.....	10
2.3 Informatie cliënten.....	11
3. Ontwikkelingen in de uitvoering van de zorg.....	12
3.1 Activiteiten m.b.t. innovatie en ombouw.....	12
3.1.1 Regio Rijnmond.....	12
3.1.2 Regio Zuid-Holland-Zuid.....	13
3.2 Creëren en ontwikkelen van nieuwe business.....	13
3.3 Zicht op outcome.....	14
3.4 Cliëntveiligheid.....	14
3.5 Onderzoek en ontwikkeling.....	15
4. Samenwerkingsrelaties.....	16
4.1 Gemeentelijke/Wijkgerichte samenwerking/ onderwijs.....	16
4.2 Bovenwijkse/specialistische samenwerking.....	17
4.3 Samenwerken aan nieuwe business.....	18
5. Personeel en Organisatie.....	19
5.1 Ontwikkelingen in personele inzet 2016.....	19
5.2 Zelfsturing.....	19

5.3 Human Resource beleid.....	19
5.4 Professionalisering jeugdzorg.....	20
5.5 Gezondheidsmanagement en Vitaliteit	21
5.6 Veiligheid.....	21

Inleiding

“Niets gebeurt zonder plan. Niets gebeurt volgens plan.”

Desalniettemin ligt hier ons plan voor 2016. Eigenlijk hadden we er nog graag meer tijd voor uit getrokken om nog meer te verdiepen en te verduidelijken. Maar van de andere kant, goed dat er een deadline is, anders zou het nooit af komen.

Ons plan kenmerkt zich door een veelheid aan ambitieuze en spannende acties, targets en invalshoeken. Hierbij gaan we achtereenvolgens in op het kwaliteitsmanagementsysteem, cliëntenbeleid, het zorgaanbod, samenwerkingsrelaties en medewerkers.

Veel ballen in de lucht wat gerechtvaardigd wordt door een enorme dynamiek in het ‘jeugd domein’. De kansen die daarmee mee samengaan willen we benutten en mee-creëren. Dat zien we als onze verantwoordelijkheid. Om daar succesvol in te blijven, zijn we tevens gericht op risico beheersing op alle niveaus.

De kern van dat alles zijn kinderen/jongeren in wiens leven wij indien nodig iets willen toevoegen wat hen wezenlijk meer en beter in staat stelt hun leven waardig te leiden, hun talent te ontwikkelen en mee te doen. En daarvoor richten we onze energie niet alleen op die kinderen/jongeren maar ook op alle actoren, de (neurale en dynamische) netwerken, om hen heen. Om los te maken wat er vaak al lang was. Om er vooral ook niet meer aan toe te voegen dan strikt nodig. Of dat nu gaat om ouders, familie, collega jeugdhulpverleners of professionals vanuit andere sectoren zoals, jeugdbescherming, jeugdreclassering, onderwijs, de wijkteams, de LVB, de GGZ, welzijnswerk en arbeidsbemiddelaars, maar ook gemeentelijke instanties die er van uit regie en inkooprollen dicht bij betrokken zijn.

Ondanks ieders vakmanschap en gedrevenheid is ‘minder’ vaak ‘meer’ vanuit cliëntperspectief. Zaak is om dat bij hen te toetsen. Zaak is om elkaar daar op aan te spreken. Je ziet het soms beter door de ogen van een ander.

Onze visie is te zien als de kapstok of ‘het overall plaatje’ waarmee we gaande weg keuzes maken, prioriteiten stellen of prioriteiten bijstellen. Die visie maakt het ook gemakkelijker om van plannen en regels af te wijken als dat ‘de zaak’ goed doet. Het gaat erom dat plannen en regels (ook de externe) gezien worden als ‘ten dienste van’ het hogere doel.

Vanuit TriviumLindenhof zelf als organisatie zijn we er vooral op gericht medewerkers van TriviumLindenhof, de jeugdprofessionals, goed te faciliteren, te inspireren, gezond en fit te houden, maar ook kritisch en reflectief te houden op het eigen werk en dat van anderen. ‘Control’ begint wat ons betreft bij de vraag hoe professionals hun eigen toevoegende waarde, en dat van hun team, voor kinderen/jongeren beoordelen in relatie tot de opgeofferde middelen (tijd, geld, spullen en aandacht). Hiervoor is een cultuur nodig van veiligheid, openheid en gedrevenheid. En daar werken we elke dag aan.

We hebben zin in 2016.

Algemeen beleid/visie

Ideologie en visie

Ons werk richt zich op het creëren van netto toevoegende waarde in het leven van kinderen/jongeren. Die toevoegende waarde bestaat uit het vergroten van de kans dat kinderen/jongeren hun talenten ontwikkelen, opdat ze later zo zelfstandig mogelijk en volwaardig meedoen in de samenleving. Hierbij gaat het met name om kinderen/jongeren voor wie 'normaal opgroeien' niet vanzelfsprekend is, tot zeer problematisch.

De netto toevoegende waarde van TriviumLindenhof komt in essentie voort uit de interactie tussen mensen. Niet in wat er wordt gezegd, geschreven of gedaan, maar in hoe dat gedaan wordt en met welke mentale energie. Het aanvoelen van situaties en mensen, vanuit een professioneel referentiekader, is daarbij cruciaal. Veel crucialer dan in andere sectoren. Denk aan de productie van fysieke goederen, handel of het verlenen van logistieke of zakelijke diensten, waar de mens één van de productiefactoren is, terwijl in onze sector de mens vergelijkenderwijs, 'het product' zelf is.

Een ander essentieel onderdeel van de netto toevoegende waarde bestaat uit de mate waarin in het primair proces wordt samengewerkt met betrokkenen rondom kind/jongere in kwestie. De professional die hulp biedt doet dat als onderdeel van een ingewikkeld dynamisch complex aan actoren en factoren. Voor kind/jongere in kwestie ontstaat netto toevoegende waarde door optimale, dynamische, neurale netwerkverbindingen. Dat zijn dus ook de verbindingen tussen medewerkers van verschillende organisaties en verschillende disciplines, waaronder die van TriviumLindenhof.

Elk kind/jongere die op de één of andere manier wordt geconfronteerd met verwaarlozing, trauma's, onveiligheid, onbegrepen worden, of bepaalde persoonlijke kenmerken, loopt het risico zijn of haar talenten niet of minder tot ontwikkeling te kunnen brengen.

Het gevolg daarvan is dat het risico groter wordt dat zij of hij te maken krijgt (of inmiddels al heeft) met criminaliteit, verslavingsproblematiek, armoede, isolement of escalatie anderszins.

Vanuit het perspectief van de samenleving als geheel, heeft dat weer als gevolg dat het risico groter wordt, dat éénmaal volwassen, zij of hij in meer of mindere mate wordt buitengesloten, geen maatschappelijke bijdrage levert, niet economisch productief is, geen belasting betaalt, zijn of haar omgeving in sociaal opzicht 'verarmt', en aanzienlijke kosten veroorzaakt als gevolg van schade, criminaliteit, ziekten, bijstand en zorg.

Hiermee richt ons werk zich dus ook op het creëren van netto toevoegende waarde in ieders leven, de samenleving als geheel. En hiermee is ook het bedrijfseconomisch verband gelegd tussen de kosten van ons werk en de dekking van die kosten door overwegend gemeentelijke overheden.

Deze dekking van kosten (de opbrengst of omzet) komt voort uit inkoop- of subsidie overeenkomsten waarmee vanuit gemeenten wordt beoogd dat wettelijke taken en gemeentelijke beleidsdoelen tegen zo laag mogelijke kosten zo goed mogelijk worden uitgevoerd en gerealiseerd. De gemeentelijke beleidsdoelen komen voort uit 'hogere' gemeentelijke ambities zoals bijvoorbeeld het doel om een samenleving te creëren waarin ieder kind en iedere volwassene zo zelfstandig mogelijk, volwaardig mee doet.

Het uiteindelijke doel van zowel TriviumLindenhof als andere zorgorganisaties, maar ook van gemeenten, ligt dus heel dicht bij elkaar.

De uitdaging die we vanuit TriviumLindenhof vooral zien is het overbruggen van verschillen tussen wat er nodig is om onze én gemeentelijke doelen te realiseren en wat er in werkelijkheid gebeurt in wat ook wel genoemd wordt, 'de systeemwereld'.

Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- In de systeemwereld wordt ingekocht op basis van productdefinities, indicaties, parameters en kostprijzen vanuit één organisatie, terwijl eigenlijk veel meer netto toevoegende waarde wordt gecreëerd op grond van professionele sensitiviteit en samenwerking tussen disciplines en organisaties.
- In de systeemwereld worden organisaties geconfronteerd met concurrentie op producten, prijzen en marktmacht, terwijl eigenlijk concurrentie op basis van kwaliteit van samenwerking, open netwerken en het delen van informatie, veel meer toevoegende waarde zou creëren.
- In de systeemwereld zijn professionals sterk en formeel gebonden aan organisaties waarbij ze op de payroll staan, terwijl eigenlijk hun relevante werkomgeving veel breder is.
- In de systeemwereld levert de organisatie diensten en producten terwijl eigenlijk de organisatie als entiteit, vooral professionals faciliteert, opdat zij met hun gedrag en in samenhang met anderen, toevoegende waarde kunnen creëren in het leven van kinderen en jongeren.
- In de systeemwereld wordt ingekocht op basis van al dan niet overeengekomen volumes en prijzen, hetgeen dientengevolge leidt tot onzekerheid over de totaal benodigde geldmiddelen, terwijl budgetbeheersing vanuit gemeentelijk perspectief eigenlijk heel belangrijk is en zorgorganisaties ook ingekocht zouden kunnen worden op grond van flexibel in te zetten capaciteit en menskracht tegen een vast budget en direct gekoppeld aan gemeentelijke doelen of beleid.

'De systeemwereld' leidt naar onze visie dus tot doel-incongruent beleid met als gevolg doel-incongruente structuren en doel-incongruent gedrag. Daarom zijn we zo gedreven om vanuit TriviumLindenhof, beleid, structuur en gedrag zo veel mogelijk wel doel-congruent te maken en/of daartoe constructieve bruggen te slaan. Op grond hiervan is ook de coöperatieve vereniging Care & Able ontstaan.

1. Certificering/kwaliteitszorg

Met de nieuwe ISO-norm ISO9901:2015 organiseren we kwaliteit in 2016 nog meer vanuit waar het echt om draait: het voldoen aan wensen, verwachtingen en behoeften van belanghebbenden in plaats van het voldoen aan opgelegde regels: we zetten ons in voor minder bureaucraties en gaan actief op zoek naar succes ingrediënten voor effectieve ketenzorg.

1.1 Certificering

We hechten grote waarde aan een keurmerk voor kwaliteit en blijven ons inspannen om te voldoen aan de eisen van een kwaliteitscertificaat, passend bij kwaliteitsbeleid / kwaliteitseisen vanuit de gemeenten en aansluitend bij de visie en de waarden waar de organisatie voor staat. Hiertoe zijn afspraken met een certificerende organisatie (Lloyds). In september 2015 wordt de nieuwe ISO norm 9001:2015 in Nederland geïntroduceerd. We starten uiterlijk begin 2016 een traject om over te stappen naar deze norm. Vanaf maart 2017 kunnen organisaties alleen nog maar gecertificeerd worden op basis van ISO 9001:2015. ISO zet klanten centraal, geeft professionals de ruimte en het vertrouwen om de goede dingen goed te doen en legt de nadruk op leren en verbeteren. ISO 9001:2015 stimuleert meer dan voorheen om het kwaliteitsmanagementsysteem te organiseren vanuit waar het echt om draait: het voldoen aan wensen, verwachtingen en behoeften van belanghebbenden, waaronder de zorgvragers.

ISO 9001:2015 kan zo helpen om kwaliteit weer vanuit de 'bedoeling' te organiseren, in plaats vanuit de regels. In de tussentijd blijft TriviumLindenhof gecertificeerd conform de uitgangspunten van NEN 15224 (ISO voor Zorg en Welzijn).

1.2 Kwaliteitsverbetering

In aanloop naar de nieuwe ISO norm toetsen we de inrichting van werkprocessen hieraan, met (nog) meer expliciete aandacht voor wensen, verwachtingen en behoeften van belanghebbenden. Continue leren en verbeteren blijft motto. Monitoring en evaluatie worden daarom ook in 2016 ingebed in de kwaliteits/jaarcyclus. Het uitvoeren van interne audits, volgens de methode van waarderend auditen, sluit hier goed bij aan. We zetten in 2016 in op uitbreiding van het interne auditteam met medewerkers van andere organisaties, zodat er meer integrale teams ontstaan. Daarnaast gaan we een specifiek auditteam bestaand uit cliënten inrichten.

Specifieke aandachtspunten zijn:

- Onderzoek naar mogelijkheden ter vermindering van de (tijdelijk) toegenomen bureaucratie als gevolg van de stelselwijziging
- Onderzoek naar succes ingrediënten voor effectieve ketenzorg en deze breed verspreiden en toepassen
- Uitrol van traject gericht op zelfsturende teams, waarbij vanuit stafdiensten ondersteuning op maat, bieden en teams binnen heldere kaders daadwerkelijk zelf aan zet zijn

Resultaten eind 2016:

- *Managers en medewerkers zijn bekend met de nieuwe ISO-norm en wat deze behelst*
- *De meest cruciale werkprocessen zijn hieraan getoetst*
- *Mogelijkheden voor vermindering bureaucratie zijn geïnventariseerd en hebben geleid tot concrete acties*

- *Onze ketenpartners in het primaire proces zijn tevreden over de samenwerking m.b.t. de uitvoering van de hulpverlening*
- *Alle teams van TriviumLindenhof werken volgens de principes van zelfsturende teams (waarbij het vanzelfsprekend is dat teams in verschillende stadia van zelfsturing kunnen verkeren)*
- *Het interne auditteam heeft een brede samenstelling en ondersteunt de ontwikkeling naar zelfsturing*

2. Cliëntenbeleid en vertrouwenspersoon

In 2016 wordt onder meer ingezet op uitbreiding van ervaringsdeskundigen als maatje en als trainer/voorlichter. Verder hebben alle cliënten vanaf 2016 toegang tot hun eigen dossier

2.1. Vertrouwenspersoon voor cliënten

De actiepunten die voortgekomen zijn uit de evaluatie medio 2015 met het AKJ, de organisatie die een viertal vertrouwenspersonen inzet bij TriviumLindenHof, worden in 2016 verder uitgevoerd. Per regio is een clustermanager contactpersoon; de jaarlijkse evaluatie en nieuwe planning vindt plaats met de bestuurder. Omdat uit het onlangs afgenomen onderzoek naar veiligheidsbeleving onder kinderen en jongeren vanaf 10 jaar bleek dat de bekendheid van de vertrouwenspersoon verminderd is, zal hier in 2016 extra aandacht aan worden besteed.

2.2. Medezeggenschap cliënten

In 2016 wordt opnieuw ingezet op het verder ontwikkelen van medezeggenschap en participatie van kinderen, ouders en jongeren. De visie die inmiddels als vanzelfsprekend wordt beschouwd is dat er vooral **met** de cliënt gesproken wordt, niet **over** de cliënt. Toenemend zijn cliënten daarnaast actieve deelnemer als het gaat om het belichten van het cliëntperspectief bij nieuwe ontwikkelingen, methodieken en werkvormen en worden zij gevraagd om als ervaringsdeskundigen hun input te leveren. Goede ontwikkeling daarbij is dat meer cliënten hun stem op diverse plekken, binnen en buiten de organisatie, zelf laten horen en dat de waarde daarvan erkend en gewaardeerd wordt. Er is een groeiende vraag naar opgeleide ervaringsdeskundige jongeren en ouders.

Wat inmiddels als ‘werkzaam element’ van de cliëntenparticipatie kan worden beschouwd is dat kinderen, jongeren en ouders op verschillende manieren en op diverse niveaus betrokken worden bij de zorg en ontwikkelingen hierin.

In 2016 zetten we in op versterking van deze ontwikkeling.

Concreet betekent dit:

- We blijven zowel via de cliëntenraad als via strategiebijeenkomsten de mening vragen van cliënten over vastgestelde thema's, zoals transitie/transformatie, strategiewijziging, resultaten van zorgprogramma's, veiligheid enzovoort.
- De centrale cliëntenraad waarin zowel huidige als voormalige cliënten (ouders en jongeren) en medewerkers zitting hebben functioneert inmiddels op volle kracht. Gezien de meer gebiedsgerichte ontwikkelingen wordt momenteel heroverwogen om deze raad te splitsen in een decentrale raad voor ZuidHollandZuid en een voor Rijnmond met daarnaast een klein centraal coördinatiedeel.
- Op decentraal niveau zijn er verder eind 2015 twee jongerenraden en een kinderraad actief. In 2016 wordt vooral ingezet op de doorontwikkeling van deze raden.
- De workshop die cliënten hebben ontwikkeld ten behoeve van diverse belangstellenden (“door de ogen van de cliënt”) wordt doorontwikkeld, zowel in- als extern toegepast.
- Het aantal ervaringsdeskundigen breiden we uit. In 2016 worden meer ervaringsdeskundigen opgeleid en ingezet voor het trainen van medewerkers en het ondersteunen van mede-clieuten (‘maatjes’).

2.3 Informatie cliënten

In de huidige dynamiek, waarin veranderingen elkaar in snel tempo opvolgen, blijft informatie aan cliënten op alle niveaus aandacht vereisen. Specifieke punten van aandacht hierbij vormen de privacy van gegevens van cliënten en juiste informatie op de juiste plek. In 2016 zullen we de informatiedragers (folders, brochures, website) doornemen en actualiseren met de cliëntenraad. Als onderdeel van het innovatieproject TL2020 hebben we in 2014-2015 met cliënten en medewerkers proeftuinen uitgevoerd rond het beheer van gezinsdossiers. Doel is dat ouders en jongeren vanaf 12 jaar in een persoonlijke, beveiligde omgeving online toegang hebben tot rapportage en hulpverleningsdocumenten en zelf ook input kunnen aanleveren. Daarmee kunnen zij beter regie voeren over hun hulpproces, waardoor de kwaliteit van de hulp wordt verbeterd. Conform de aanbevelingen vanuit de proeftuin zijn we momenteel bezig de functionaliteit in te bouwen in het cliëntregistratiesysteem. Deze zal fasegewijs worden opgeleverd. In januari 2016 is de eerste fase beschikbaar. De implementatie wordt begeleid door een klankbordgroep van cliënten en medewerkers.

Resultaten eind 2016:

- *Het aantal ervaringsdeskundigen is uitgebreid. Ervaringsdeskundigen trainen medewerkers en ondersteunen mede-clieënten*
- *Informatiebronnen worden samen met cliënten actueel gehouden*
- *Cliëntenraad is heringericht cf gebiedsgericht werken*
- *Vertrouwenspersonen zijn bekend en bereikbaar voor jongeren*
- *Cliënten hebben toegang tot eigen online dossier*

3. Ontwikkelingen in de uitvoering van de zorg

In 2016 zal de herinrichting van de zorg met nieuw elan worden voortgezet. De beide regio's hebben hierin een eigen ontwikkeling, aansluitend bij gemeentelijke afspraken, gebiedsgerichte samenwerking met ketenpartners en vragen van stakeholders in het betreffende werkgebied. De ontwikkelingen per regio worden hier apart beschreven.

De volgende speerpunten m.b.t. de uitvoering van de zorg staan in 2016 centraal:

- Verdere om- en afbouw en innovatie van bestaande hulpvormen
- Creëren van nieuwe integrale hulpvormen / nieuwe businesses
- Zicht op outcome van de zorg
- Invoering van richtlijnen voor jeugdhulp
- Clientveiligheid

3.1 Activiteiten m.b.t. innovatie en ombouw

3.1.1 Regio Rijnmond

In 2016 wordt in Regio Rotterdam Rijnmond de grote operatie van afbouw, ombouw en innovatie voortgezet.

- *Afbouw*
Conform de overeengekomen beleidslijnen in de notitie *Samen Zorgen voor Kinderen in 2016* vindt de krimp plaats in het residentiële aanbod. Omgerekend worden 16 “bedden” afgebouwd.
 - *Ombouw*
Het al ingezette proces waarin groepsplaatsen omgebouwd worden naar gezinshuisplaatsen wordt verder voortgezet. Hierbij ligt de focus in eerste instantie op de jongere jeugd. In 2016 zal verder onderzocht worden wat de mogelijkheden zijn om ook voor oudere jeugd verblijfsvormen met een meer kleinschalig, gezinsachtig karakter te realiseren. Het is de intentie om samen met collega-zorgaanbieder Stek een meerjarig wervingsprogramma voor gezinshuisouders op te zetten. Hierbij moet gedacht worden aan een doorlopende werving van gezinshuisouders in de meest brede zin van het woord, van steungezinnen tot gezinshuizen waarin stevige ondersteuning door beroepskrachten geleverd wordt.
 - *Innovatie*
Binnen de gemeenten faciliteert en ondersteunt TriviumLindenhof haar medewerkers die in de wijkteams actief zijn om inhoud te geven aan de transformatie.
Wat betreft het bovenwijkse ambulante aanbod trekt TriviumLindenhof samen op met de ketenpartners. Doel is om zo effectief mogelijk dit specialistische aanbod in te zetten. De koppeling met de wijkteams en de schakeling met CIT en JB-plein staan in 2016 centraal. De dagbehandeling 0-7 zal zich in 2016 nog meer gaan richten op aansluiting bij de lokale voorzieningen voor de jonge kinderen. De expertise en specialistische deskundigheid wordt meer naar het voorveld (inclusief onderwijs) gebracht.
De opzet van de (residentiële) crisisopvang evolueert in 2016 volgens de lijnen van de transformatie en sluit aan bij de ontwikkelingen binnen de regio. Jonge kinderen worden zoveel mogelijk in een gezinshuis opgenomen. Als kinderen/ jeugdigen in 2016 uit huis geplaatst worden in een crisissituatie, dan is er alle reden om met behulp van hoogwaardige middelen (lees professionals) in actie te komen. Van alle betrokkenen mag verwacht worden
-

dat zij hun deskundigheid en gezag met elkaar inzetten. TriviumLindenHof wil hier een leidende rol innemen, vanzelfsprekend worden de ketenpartners hierin meegenomen. Het moderniseringsproces bij de behandelgroepen zet in 2016 door. Kernbegrippen zijn: flexibilisering (in leeftijd, verblijfsduur), samenwerking met thuismilieu/ wijkteam, stabiele woonplek, traumahulp en netwerkversterking. Reeds ingevoerde methodieken en benaderingswijzen worden hierbij ingezet (FamilieNetwerkberaad/Sociale Netwerkversterking, Signs of Safety/samen Veilig, en cultureel sensitief werken) De overgang van Jeugdzorg naar zelfstandigheid is voor veel jongeren een grote stap. Steeds meer hulpmiddelen, bijvoorbeeld budgetcoaching, worden ingezet. Er worden contacten gelegd met het bedrijfsleven voor duurzame (weekend/ avond) baantjes.

3.1.2 Regio Zuid-Holland-Zuid

Ook in ZuidHollandZuid wordt om- afbouw en innovatie in 2016 voortgezet.

➤ *Om- en afbouw*

Er worden ook in 2016 24uursverblijfsplekken omgebouwd naar ambulante zorg (MDFT). Grote groepen worden daarnaast ook omgebouwd naar kleinere groepen met kleine units als naastwonend behandelgroep, waarbij inzet van verblijf zo kort en licht als mogelijk is, en het netwerk van de jeugdige wordt betrokken en verstevigd middels standaard inzet van het FNB (FamilieNetwerkBeraad).

De attitudeverandering -waarbij bij verblijf niet meer standaard de gehele zorg van het kind overgenomen wordt van ouders, maar juist samen met ouders/verzorgers gekeken wordt welke delen het even niet lukt en ze in de kracht te zetten door dat te laten doen wat wel lukt- wordt verder voortgezet.

Ook hier worden de reeds hierboven genoemde methodieken en benaderingswijzen ingezet bij de doorontwikkeling van de zorg.

➤ *Innovatie*

Vanuit de dagbehandeling (MKD en DOJ/ZOW) worden integrale zorgtrajecten ontwikkeld in samenwerking met diverse ketenpartners en lokale voorzieningen. De samenwerking tussen TriviumLindenHof met onderwijs en toeleiding naar arbeid heeft inmiddels een stevige inbedding in het gemeentelijke beleid. TriviumLindenHof heeft haar prominente rol binnen het ZOW-loket verstevigd en in 2015 is het ZOW-loket door het Drechtstedenbestuur erkend als gewenste interventie voor het oplossen van de VSV-problematiek en dreigende (jeugd)werkloosheid en het loket maakt eveneens deel uit van de zorgstructuur van het MBO/ VO binnen het programma "Passend Verbinden". Deze rol wordt geborgd in 2016. Zoals hierboven aangegeven vindt voortgang van de inhoudelijke doorontwikkeling en modernisering van de 24uurszorg plaats vanuit de uitgangspunten van de transformatie. (zie voor andere integrale samenwerkingsverbanden verder hoofdstuk 4 onder 'Samenwerking').

3.2 Creëren en ontwikkelen van nieuwe business

In 2015 is TriviumLindenHof gericht aan de slag gegaan met 'businessdevelopment' Deze richt zich op nieuwe kansen in de markt waarin middels een groot scala aan projecten met diverse samenwerkingspartners wordt gewerkt aan talentontwikkeling, zelfredzaamheid en het opdoen van lerende ervaringen voor kinderen en jongeren van TriviumLindenHof en ketenpartners. Insteek is 'normaal opgroeien': niet vanuit je problemen gezien worden, maar vanuit wat je kan en wie je bent, waar je dromen liggen en wat je wil bereiken.

De activiteiten strekken zich voor jongeren uit op de domeinen Wonen, Leren & Werken en Financieel gezond zijn. Daarnaast zijn de activiteiten voor kinderen en jongeren gericht op

zelfvertrouwen, ‘jezelf laten zien, leren presenteren’, ‘je goed voelen’, eigen kracht versterken en sociale vaardigheden. Deze projecten worden deels geïnitieerd door eigen medewerkers, deels komen ze voort uit marktfragen.

Voorbeelden van projecten: Nepal-reis met jongeren, voorleesexpres (met behulp van verhalen o.a. om leren gaan met emoties voor jonge kinderen), mediaproject met jongeren (leren presenteren), ‘Jong geleerd’ (gezond leven en bewegen), Bancarotta (speels leren omgaan met je budget), Flagshipstores (winkels om eigen producten te verkopen), ‘Build it Up’ (voorbereiden op zelfstandigheid), MATE (jongeren varend op een schip arbeidsmarktvaardigheden laten ontwikkelen) enz. enz.

Om deze projecten mogelijk te maken worden fondsen geworven, nieuwe communicatieplatformen gecreëerd en uitgebreid en worden nieuwe samenwerkingen aangegaan (*zie verder hoofdstuk 4*)

3.3 Zicht op outcome

TriviumLindenhof werkt met programma’s die als *effectief* zijn aangemerkt en bewaakt de kwaliteit van de uitvoering hiervan door resultaatmeting en herhaalde certificering van de medewerkers. Bij de doorontwikkeling van het bestaande hulpaanbod vormt de wat-werkt-kennis ten aanzien van de algemene en specifieke jeugd- en opvoedhulp een belangrijke toetssteen. We werken met kwaliteitscriteria die daarvan zijn afgeleid en participeren in landelijke kennisnetwerken (SEJN, NJI-kenniskringen).

Vanaf 2015 zijn veel professionals van TriviumLindenhof, die opgeleid waren in effectieve programma’s, werkzaam in wijk- en jeugdteams, zodat de expertise toegankelijk is in de wijken. Vanuit TriviumLindenhof worden in 2016 de volgende effectieve programma’s geboden (niet alle programma’s worden in beide werkgebieden uitgevoerd): MDFT; Vertrektraining; Families First; Ambulante Spoedhulp; Triple P; Rots en Water; Girls Talk; Open en Alert; Samen met Thuis (gebaseerd op Beter met thuis); omgangsbegeleiding; Kinderen uit de Knel.

We hebben een actieve bijdrage geleverd aan de *richtlijnontwikkeling* (o.a. KOPP-kinderen; middelengebruik; kindermishandeling; residentiële zorg; kindermishandeling). Wat betreft kwalitatieve en effectieve zorg hebben we invoering van deze landelijke richtlijnen voor jeugdhulp, die in samenspraak met cliënten en het beroepsveld zijn ontwikkeld tot een van de speerpunten voor 2016 gemaakt.

Om zicht te krijgen op de *resultaten van de hulp* wordt al jaren gewerkt met de landelijk vastgestelde prestatie-indicatoren (doelrealisatie, cliënttevredenheid, afname problematiek en de wijze waarop de hulp is beëindigd). Aan de hand van digitale dashboards zijn de prestaties alsmede de compliancy inzichtelijk voor zowel medewerkers als leidinggevenden, en kan er gestuurd kan worden op kwaliteitsverbetering. Hoewel dit inmiddels al jaren gangbare praktijk is, is de respons in 2015 terug gelopen.

Verhoging van respons en herijking van (maatschappelijke) indicatoren in afstemming met gemeenten is daarom prioriteit voor 2016, zodat we aan kunnen tonen welke resultaten we behalen met onze hulp. Daarbij gaan we een proef doen met feedbackinstrumenten (ORS en SRS), omdat uit onderzoek blijkt dat dit leidt tot verhoging van kwaliteit van matching hulpverlening-cliënt en daarmee effectievere en efficiëntere zorg.

3.4 Cliëntveiligheid

Veiligheid blijft ook in de 2016 specifiek speerpunt, ook al is dit corebusiness in de dagelijkse praktijk.

- Het is een issue bij de start van elk hulpverleningstraject en wordt gedurende het hulpverleningstraject met cliënten gemonitord. Risico-inschatting maakt hier deel van uit aan de hand van een zelfontwikkelde risicokaart.
- Incidentmelding vindt plaats in I-Task en aan de hand hiervan vinden analyse van het en incident herstel- en verbeteracties plaats.
- Het kwaliteitskader ‘voorkomen seksueel grensoverschrijdend gedrag’ is geïmplementeerd en voortgang wordt gemonitord. Het verbeterplan naar aanleiding van inspectiebezoek in 2014 is uitgevoerd en werd in 2015 door de inspectie als voldoende beoordeeld. Momenteel wordt de RIS geïmplementeerd (vragenlijst risico-inschatting seksueel grensoverschrijdend gedrag).
- Verbeterpunten vanuit de veiligheidsbarometer, afgenomen in 2015 bij kinderen van 10 jaar en ouder, worden in 2016 uitgevoerd.

3.5 Onderzoek en ontwikkeling

TriviumLindenhof heeft in samenwerking met Hogeschool Rotterdam diverse *onderzoekslijnen* opgezet, waarin naast studenten van deze hogeschool ook studenten van andere hogescholen en universiteiten onderzoeksactiviteiten in uitvoeren. De onderzoeken hebben tot doel de kwaliteit van hulp en de uitvoering van hulp vanuit de uitvoeringspraktijk in beeld te brengen en te verbeteren. Deze samenwerking tussen docenten, studenten en afstudeerbegeleiders van TriviumLindenhof is onder het thema ‘Co-creatie’ in schooljaar 2015-2016 versterkt.

De onderzoekssamenwerking met Kennisnetwerk Jeugd en Erasmus MC en met de Rijksuniversiteit Leiden wordt in 2016 voortgezet. Daarnaast participeert TriviumLindenhof in twee onderzoeksconsortia (CIKEO-Consortium Integratie Kennisbevordering Effectiviteit Opvoedonzekerheid-interventies en Consortium Werkzame elementen bij Multiproblemgelzen).

TriviumLindenhof heeft in 2014/2015 de invoering van *Proud2bME* gefaciliteerd door tien medewerkers, die in de wijk gaan werken, beschikbaar te stellen voor de eerste training in Nederland, die in 2014 en 2015 is gegeven en zal dit in 2016 voortzetten.

Proud2bME is een vernieuwend community-based programma gericht op versterking van de eigen kracht, ontwikkeld in Z-Afrika. We sluiten hierbij aan bij het enthousiasme van diverse gemeenten over dit aanbod, dat perfect aansluit bij de uitgangspunten van de transformatie en ontwikkelen dit dan ook in samenspraak met de wijkteams in deze gemeenten. In 2015 zullen een aantal getrainde medewerkers opgeleid worden tot mastertrainer.

TriviumLindenhof streeft erna om in 2016 de erkenning te krijgen van het NJI/ Min. van Veiligheid en Justitie om de gedragsinterventie “*Mining Company*” toe te passen als taak- of leerstraf.

Resultaten eind 2016:

- *Zorginhoud wordt deels om- en afgebouwd en deels vernieuwd/doorontwikkeld in aansluiting op uitgangspunten transformatie in afstemming met de diverse partners uit het jeugddomein en voortgaand verbeterd aan de hand van richtlijnen voor jeugdhulp.*
- *Nieuwe businesses leiden tot versterking van talenten van jeugdigen*
- *Door managers en gedragswetenschappers wordt actief gestuurd op zicht op outcome. Resultaten geven input voor het verbeteren en het verantwoorden van de zorg in relatie tot inzet van middelen. Om dit te bereiken zijn informatie- en rapportagemiddelen voorhanden;*
- *Onderzoeksactiviteiten zijn uitgebreid en we werken mee aan publicaties hierover;*
- *Veiligheid van cliënten en medewerkers en zicht op risico's is en blijft core-business*

4. Samenwerkingsrelaties

TriviumLindenhof ontwikkelt zich in 2016 verder door naar een netwerkorganisatie voor integrale hulp, waarbij samenwerking met de diverse partners in het veld voor jeugd en de aanpalende sectoren wordt voortgezet, dan wel geïntensiveerd en uitgebouwd.

4.1 Gemeentelijke/Wijkgerichte samenwerking/ onderwijs

Rijnmond

- De samenwerking met collega-organisaties J&O in Rijnmond rondom wijkteams; bovenwijkse hulp; toegang; dagbehandeling 0-7; crisishulp; 18-/18+ en zware zorg wordt in 2016 voortgezet. TriviumLindenhof levert een actieve bijdrage vanuit de realistische overtuiging dat door samen te werken de beste resultaten bereikt worden.
- Samenwerking met organisaties van o.a. J&O en CJG vindt ook plaats op het gebied van scholing en deskundigheidsbevordering. Ook in 2016 worden gedragswetenschappers gekoppeld aan wijkteams en consultatie-diagnostiekteams.
- De samenwerking met WMO GGD rondom Plataan, 18+ crisisopvang wordt in 2016 voortgezet

ZuidHollandZuid

- Het zorgaanbod van TriviumLindenhof in de regio Zuid Holland Zuid komt in nauwe samenwerking met de ketenpartners in deze regio tot stand. Allereerst de voortzetting van de samenwerking met FlexusJeugdplein vanuit het Integraal Casemanagement (ICM) in de wijkteams, maar daarnaast de uitbreiding van de samenwerking tussen onderwijs en zorg. Het is inmiddels ondenkbaar geworden voor alle deelnemers om nog in aparte domeinen te denken en te werken zowel in basisonderwijs maar in het bijzonder binnen het voortgezet onderwijs. De samenwerking vindt in voorkomende gevallen plaats op een gezamenlijke locatie en de lijnen zijn daardoor zeer kort en het aanbod laagdrempelig en beschikbaar voor cliënten.

Concrete voorbeelden:

- Vanuit het MKD Gorinchem is er nauwe samenwerking met het SKG (Kinderopvang), Syndion en LOGOS (onderwijs) betrokken bij de oprichting van een nieuwe brede school "Schutterveld" te Gorinchem. Een en ander wordt verwezenlijkt binnen PACT (een landelijk initiatief). Vanuit dit zelfde samenwerkingsverband is de oprichting van een VVE-groep op locatie van TL (MKD Gorinchem) per eind oktober 2015 een feit geworden. Deze nieuwe groep zal als een pilotgroep fungeren mbt hoe de verdere samenwerking in te richten op het 'Schutterveld'.
- Verder heeft het MKD Gorinchem de banden aangetrokken met buurtzorg van Gorinchem-West. Zij houden nu kantoor op locatie van het MKD Gorinchem.
- Vanuit het MKD Dordrecht en vanuit Assist 5-12 jaar wordt er nauw samengewerkt met de Opgroeipraktijk en is dit jaar een samenwerkingsovereenkomst getekend. Daarnaast is een samenwerking aangegaan met de Buitenwereld
- Met de samenwerkingsverbanden van het onderwijs in Dordrecht e.o. (Zwijndrecht, Oud Beijerland) zijn afspraken gemaakt tbv het behoud van de interne kleuterklas op het MKD Dordrecht. De samenwerkingsverbanden van het onderwijs nemen hiervoor gezamenlijk de financiële verantwoordelijkheid. Daarnaast is besloten dat er nauwer wordt samengewerkt met het oog op uitstroom van kinderen naar het onderwijs.
- Vanuit de afdeling Omgangsbegeleiding wordt er nauw samengewerkt met de 'experts omgangsbegeleiding' van de jeugdteams ZHZ.

- Het Drechtstedenbestuur heeft op 3 sept jl besloten de aanpak van jeugdwerkloosheid voort te zetten. TriviumLindenhof participeert in samenwerking met Behouden Vaart in het nieuwe regionaal actieplan "Samenwerken aan een werkende toekomst"
- TriviumLindenhof heeft de onderwijserkenning verkregen van het UWV en is hiermee in staat om vanuit de bestaande educatie-activiteiten kwalificerend onderwijs aan te bieden aan doelgroepen van het UWV en de Sociale Dienst Drechtsteden
- TriviumLindenhof voert voorschakeltrajecten uit voor cliënten van de Sociale Dienst, UWV, USG-Restart en Baanbrekend ter voorbereiding op een terugkeer naar- of toetreding tot de arbeidsmarkt
- TriviumLindenhof werkt samen met Garagebedrijf Buijtenhek en heeft hiervoor ESF-subsidie verkregen (periode 2014-2020). Doel van de samenwerking is verruiming van de mogelijkheden (zorgaanbod) en perspectiefverrijking voor de cliënten van TL om deze naast de bestaande zorg ook toegang te bieden tot de arbeidsmarkt
- TriviumLindenhof heeft in 2015 de samenwerking met het praktijkonderwijs tot stand gebracht. Hiermee is toegang verkregen tot onderwijsgeld en maakt het onderdeel uit van de opgave "Passen Verbinden" waarbij zorg in onderwijs centraal staat.
- TriviumLindenhof heeft haar prominente rol binnen het ZOW-loket versterkt en in 2015 is het ZOW-loket door het Drechtstedenbestuur erkend als gewenste interventie voor het oplossen van de VSV-problematiek en dreigende (jeugd)werkloosheid en het loket maakt eveneens deel uit van de zorgstructuur van het MBO/ VO binnen het programma "Passend Verbinden"
- TriviumLindenhof streeft ernaar om met haar arbeidstoeleidingsprogramma's nog in 2015 deel uit te maken van het regionaal sectorplan techniek en voert hierover overleg met de partners in de regio.
- "Behouden Vaart" is in gesprek met het Da Vinci College om time-out voorziening te creëren voor de Entree-opleiding met als doel terugkeer naar onderwijs of toetreding op de arbeidsmarkt. Deze aanpak zal deel uitmaken van het ESF project Game Set en Match en gefinancierd worden vanuit de ESF gelden zoals deze zijn toegekend aan het Da Vinci College.

4.2 Bovenwijkse/specialistische samenwerking

De samenwerking tussen Jeugdzorg, JeugdzorgPlus, Jeugd-GGZ en de sector VB is in ons gehele werkgebied actueel. Diverse samenwerkingsinitiatieven zijn opgestart en worden in 2016 verder voortgezet.

Een greep uit de huidige samenwerkingsrelaties:

- Samenwerking met o.a. Stichting Antes/Youz; GGZ Delfland; Lucertis; Yulius; Pameijer; Auriga; ASVZ; en 's Heerenloo. Samenwerking richt zich op het samenstellen van integrale zorgpakketten (bv. integrale FACTteams; crisisvoorkeur; acuut en complex trauma, aansluiting zware en lichte zorg, integrale zorg aan gezinnen met jongeren met complexe gedragsproblemen, door expertise te bundelen zo dicht mogelijk bij de cliënten).
- Ook de samenwerking met de somatische zorg ten behoeve van chronische zieke kinderen met diabetes of obesitas vindt zo dicht mogelijk bij de cliënten plaats en zoveel als mogelijk met ziekenhuizen, artsen en instellingen die deze hulp als aanvulling op hun eigen specialisme waarderen.
- Van onze GGZ partners wordt zowel de deskundigheid rond de hulp aan cliënten die zich suïcidaal uiten of de signalering hiervan, de traumahulpverlening als aanvulling op onze

expertise en zorgaanbod betrokken. De waarde van kennis en vaardigheden op dit gebied vertaalt zich ook naar de begeleiding en behandeling van cliënten in de residentiële sector.

- Integrale samenwerking staat voorop o.a. met Fact waar sinds oktober van dit jaar medewerkers van TL deelnemen in Factteams van Lucertis.
- Vanuit de crisishulp ZHZ vindt samenwerking met Yulius plaats en uitwisseling tussen medewerkers op alle niveau's.
- Vanuit het MKD Dordrecht is de samenwerking met Yulius (OuderKindPoli) die er al bestond verder uitgebreid met een gezamenlijk ambulante aanbod voor de doelgroep 0-2 jarigen en hun ouder(s). Een tussentijdse evaluatie was dusdanig positief dat is besloten om dit zorgaanbod te continueren.
- Tevens wordt de samenwerking met LWI (JeugdzorgPlus) versterkt met als inzet dat de aansluiting van gesloten naar open jeugdzorg verbeterd wordt. In de afgelopen jaren zijn vanuit de trajectgedachte samenwerkingsinitiatieven opgezet met Pluryn/Hoenderloogroep en Horizon. De samenwerking rond 'participeren kun je leren' met Cardea en Horizon wordt in 2016 voortgezet.
- De samenwerking met Vlietlandziekenhuis in Schiedam die in 2014 is opgezet om de relatie tussen ouders en jonge kinderen m.b.v. video-interactiebegeleiding te verbeteren wordt geïntensiveerd

4.3 Samenwerken aan nieuwe business

In het kader van businessdevelopment en nieuwe zorgvormen wordt er o.a. samengewerkt met organisaties als Stichting Hoedje van Papier, Het vergeten kind, dr. Feelgood, budgetcoaching, diverse gemeenten, fondsen, IJvemis, Stichting MATE, woningcorporaties, jongerenloket enz.

Resultaten eind 2015:

Integrale samenwerkingsverbanden voor het realiseren van zorgpakketten in het kader van generalistische hulp in wijken en buurten en specialistische hulp waarbij een brugfunctie tussen samenwerkende disciplines en ketenpartners nodig is, zijn verder vorm gegeven. Nieuwe business en nieuwe geldstromen zorgen voor voortgaand innoveren en ontwikkelen.

5. Personeel en Organisatie

In 2016 wordt onder meer gefocust op voortgaande professionalisering, en vergroting eigen regel mogelijkheden, zoals het zelf sturen op bevoegdheid en loopbaanontwikkeling

5.1 Ontwikkelingen in personele inzet 2016

De ingezette transitie van 2015 en het RTA lopen in 2016 door. Dit geeft enige *stabiliteit* aan medewerkers in de wijkteams voor 2016. In de uitvoering hiervan wordt intensief afgestemd met (keten) partners en de diverse gemeenten.

In 2016 zal een verdere *om- en afbouw van de dienstverlening* rondom kort en langdurig verblijf plaats vinden. Hierdoor wordt de personele inzet van jeugdhulpverleners verder afgebouwd. De flexibele schil die in 2014 en 2015 is opgebouwd lijkt robuust genoeg om dit zonder gedwongen ontslagen te laten plaatsvinden.

5.2 Zelfsturing

Al een aantal jaren wordt vorm en inhoud gegeven aan *zelforganisatie/zelfsturing*. Het project TL2020 heeft hierin een belangrijke rol gespeeld. In 2016 staat zelfsturing prominent op de agenda. De betekenis hiervan is per team of afdeling verschillend, maar het beleid en de ondersteuning zullen volgens deze principes worden ingericht.

5.3 Human Resource beleid

Ten aanzien van het Human Resource beleid 2014 - 2017 zijn de volgende ontwikkelingen relevant. TriviumLindenhof heeft in haar Human Resource Beleid de volgende uitgangspunten:

- *Passende jeugdhulp betekent flexibel inspelen op de vraag.*

In overleg met OR en vakbonden is een nieuw sociaal plan in de maak dat flexibiliteit van werken en de snelheid om hierop te reageren gemakkelijker en beter acceptabel moet maken. Tevens wordt met grote groepen medewerkers gesproken over hun kracht en mogelijkheden om iedereen vooraf te laten nadenken over de loopbaan en persoonlijke keuzes hierin.

- *Van zorgen vóór, naar zorgen dát.*

Geef betekenis aan de begrippen 'Employability' en 'Eigen Kracht'. Wat houdt het in en op welke wijze kunnen medewerkers dit versterken. Het FCB biedt veel ondersteuning op deze gebieden aan. Ook een -deel van- het opleidingsbudget kan hiervoor gereserveerd worden, het hoort onderwerp van gesprek te zijn in de HR gesprekscyclus en in inter- en supervisie. De jeugdzorg neemt afscheid van het life-time employment en de 'zorgen vóór cultuur'. Daartegenover zal de organisatie optimaal haar werknemers willen faciliteren en ondersteunen om de doelstellingen van de organisatie overeind te houden. In 2015 is gestart met de 'happy worker academy' waarin 55 medewerkers actief hun kracht/ mogelijkheden en visie op loopbaan in kaart gaan brengen. In het sociaal plan 2015 is een actief employability beleid geborgd en in jaargesprekken wordt actief stil gestaan bij de aspecten van de professionalisering en effecten van de transitie op de inzet van de betrokken medewerkers. Dit proces loopt door in 2016 met als doel het behoud van goed gekwalificeerde, betrokken en bevoegd medewerkers. Maar ook ruimte bieden aan hen die vanuit hun eigen kracht en visie toe zijn aan verandering. Dit kan binnen, maar ook buiten TriviumLindenhof of de jeugdzorg zijn. Daarbij worden alle HR tools aangepast op de eigen regel mogelijkheden van medewerkers. Een voorbeeld is het scholingsbeleid waarbij (binnen de

kaders van de CAO). Medewerkers zelf hun budget krijgen en beheren, hiervoor voeren zij overleg met hun teams en evt. de manager zodat afstemming over en continuïteit van dienstverlening mogelijk is. De verdere uitrol van het scholingsplatform maakt dit mede mogelijk.

- *Invoeren Performancemanagement.*

In 2016 wordt een systeem van 360 graden feedback gekoppeld aan de jaarlijkse gesprekscyclus. Ook wordt verder ingezoomd op bevlogenheid als tool om met je team te bespreken wat er goed gaat en hoe iedereen functioneert. De pilot die hierover in 2015 is afgerond wordt omgezet naar regulier beleid. Digitale ondersteuning zal teams ondersteunen bij het bespreken en inzichtelijk maken van de bevlogenheid en het functioneren.

In het eerste kwartaal 2016 zal een medewerker dag rondom alle aspecten van Strategisch HRM worden georganiseerd. Hierbij zal vanuit de visie met medewerkers in dialoog gezocht worden naar een goede of betere toepassing van wat er al is en onderzoeken we actief de kansen op innovatie en verbetering. Samenhang in de diverse acties, beleidsdocumenten en in gesprek gaan over de eigen regie van alle betrokkenen hierin zal centraal staan.

5.4 Professionalisering jeugdzorg

In ons personeelsbeleid onderschrijven we volledig de intenties van de professionalisering van de jeugdzorg. Professionalisering betekent investeren in (aanstaande) jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers in de jeugdzorg. Triviumlindhof heeft hiervoor gekozen. Het vraagt van beroepsbeoefenaren dat zij investeren in hun vakmanschap en van organisaties dat zij investeren in hun vakmensen. Dit vertaalt zich naar: eisen stellen aan de vakbekwaamheid, permanente educatie, ruimte voor reflectie, het werken volgens de beroepscode, tucht recht en ruimte voor professionele autonomie. Samenwerking met andere jeugdzorgorganisaties en met onze ketenpartners in de regio is hierbij essentieel. Door deel te nemen aan regionale initiatieven en gezamenlijke trainee projecten, maar ook door de kennis en ervaring van onze trainers en coaches beschikbaar te stellen voor anderen.

De in 2013 gestarte projectgroep wordt in 2016 verder voortgezet. Daarbij komt het accent meer te liggen op het opleidingsbeleid, de accreditatie van opleidingen. Kennis en kunde van medewerkers worden ingezet voor collega's, maar ook voor externe organisaties zoals scholen, kinderdagopvang en andere zorgaanbieders.

Triviumlindhof werkt samen met de partners in de regio Rijnmond voor de vorming van een *leerhuis*. Het ontwikkelen van een Leerhuis staat voor het organiseren van scholing van de wijkteammedewerkers in de stadsregio Rijnmond die moeten voldoen aan de competenties zoals beschreven zijn in het plan 'Kennis, Kunde en Karakter.

Het *scholingsplatform* is een digitale tool om de organisatie en planning voor grote groepen medewerkers mogelijk te maken, ook voor medewerkers buiten Triviumlindhof. Met Stek, Horizon, Centrum Jeugd en Gezin Capelle aan de IJssel en Stichting Jeugdteams wordt hierbij al de samenwerking gezocht.

Binnen het project van het leerhuis is het scholingsplatform een mogelijk onderdeel. Maar ook voor medewerkers die niet in een wijkteam zitten biedt het scholingsplatform de mogelijkheid om goed en tegen zo laag mogelijke kosten te zorgen voor een professionele basis. Er zijn inmiddels 30 trainingen en cursussen in het aanbod dat daar ondersteuning aan biedt, dit aantal zal in 2016 verder stijgen.

5.5 Gezondheidsmanagement en Vitaliteit

Uit het *bevlogenheidsonderzoek* van 2014 is naar voren gekomen dat medewerkers van TriviumLindenhof zeer bevlogen zijn. Dat is een fantastische conclusie, maar zorgen voor duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het behouden van de energie vormen een belangrijke voorwaarde om de bevlogenheid hoog te houden. Het opgerichte ‘ambassadeursteam Vitaliteit’ geheel bestaande uit medewerkers heeft in 2015 een programma ‘Boost’ ingericht met als resultaat een middag vol workshops en kennisdeling rondom vitaliteit. In het strategisch HR beleid van 2016 zal vitaliteit een belangrijk aandachtspunt krijgen.

Het bevlogenheidsonderzoek op organisatieniveau wordt in 2016 herhaald.

TriviumLindenhof investeert ook in verder onderzoek en uitrol van ‘neurofeedback’ waarmee medewerkers gelegenheid wordt gegeven om kennis te maken met deze vorm van versterking van mensen. In mei-juni 2015 hebben studenten van de Erasmus universiteit een onderzoek gedaan naar de effecten van neurofeedback en hun conclusie is dat *“Neurofeedback training is bewezen effectief in gezonde proefpersonen op verschillende hersenfuncties. Het is gebleken dat NFT de cognitieve vaardigheden, aandacht en werkgeheugen verbetert. Ook is er een verbetering van prestaties en het vertrouwen van de invloed van NFT hierop wordt groter. Het is nog niet duidelijk genoeg bewezen of NFT effect heeft op het geheugen en de stemming van proefpersonen.”*. Zij adviseren ons om verder te gaan met Neurofeedback en deze training verder te onderzoeken op effect en mogelijkheden. Deze aanbeveling is overgenomen en de investering hierin wordt in 2016 voortgezet.

5.6 Veiligheid

Veiligheid is een belangrijk uitgangspunt voor zowel medewerkers al professionals.

De kwaliteitskaders vanuit de commissie Rouvoet worden in het HR-beleid geïntegreerd.

TriviumLindenhof verlangt van iedere medewerker in iedere functie bij indiensttreding een actuele Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG), ook bij vrijwilligers, interim medewerkers en stagiairs.

In 2012 is gestart met een periodieke nieuwe aanvraag van de VOG voor alle medewerkers, zodat ook voor de ‘oude’ dienstverbanden een up to date verklaring beschikbaar komt en vervolgens iedereen vierjaarlijks deze ‘screening’ ondergaat. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de normen en eisen vanuit de professionalisering.