

Verlag studiereis Trondheim (NO)

30 mei – 2 juni 2018

Henk Spies



INCLUSIVATE

De belangrijkste observaties

- In de nieuwe Noorse jeugdwet d.d. 15-3-2018 staat in de omschrijving van het doel van de wet het woord 'liefde': “De wet verzekert dat kinderen en jongeren die in omstandigheden leven die hun gezondheid en ontwikkeling kunnen schaden, op de tijd de benodigde hulp, zorg en bescherming krijgen. *De wet draagt eraan bij dat kinderen en jongeren veilig benaderd worden, met liefde en begrip*, en dat voor alle kinderen en jongeren goede en veilige omstandigheden voor hun kind-zijn gecreëerd worden.” Bijna alle Noorse sociale wetgeving is gebaseerd op rechten van het kind of de burger, niet op een verantwoordelijkheid van de overheid. In de praktijk zijn er uiteraard beperkte middelen. De vraag die juridisch voorligt is dan ook bijna altijd wanneer ondersteuning goed genoeg is.
- Foranderingsfabrikken (the Change Factory) is een idealistische organisatie die ervaringsdeskundigen een stem en podium geeft en een belangrijke rol speelt in het publieke debat in Noorwegen. Bovenstaande doelomschrijving van de nieuwe jeugdwet is in belangrijke mate hun verdienste. Ervaringsdeskundige jongeren spelen ook een rol in het onderwijs, onder andere bij de opleiding van sociale professionals (hogeschool Trondheim), en als sprekers op congressen en voor ministers. Jongerenparticipatie is bij de Change Factory niet vormgegeven als een leerproces in democratie, maar in jongeren helpen hun ervaringsverhalen over het voetlicht te krijgen: empowerment en een buddy-systeem. Hun verhalen raken het hart en leggen de focus op waar het echt om gaat.
- In de jeugdzorg bestaat de mogelijkheid tot nazorg tot 23 jaar. De ervaring is dat dit op zichzelf niet zoveel oplost, maar dat het vooral gaat om het leggen van de verbinding met onderwijs, werk en inkomen. Dat lukt nog niet voldoende. Op het terrein van werk en inkomen is digitalisering het belangrijkste innovatieproject; chatten in plaats van echt contact.
- Net als in Nederland probeert Noorwegen het aantal uit huis geplaatste kinderen terug te dringen door meer ambulante zorg in te zetten. Verschil is wel dat in Noorwegen kritisch(er) wordt gekeken naar het ‘doorplaatsen’ van kinderen. Wanneer er geen betere andere plek voorhanden is, kan een rechter besluiten het kind in het betreffende pleeggezin te houden.
- Er is in Noorwegen geen speciaal onderwijs en LVB-problematiek wordt niet als zodanig gelabeld. Er is een sterk gelijkheidsideaal. Maatwerk neemt de plaats in van doelgroepenbeleid. In de aansluiting tussen primair en secundair onderwijs gaat de overdracht vaak niet goed. Beroepsonderwijs is een recht, jongeren kunnen ook instromen zonder afgerond secundair onderwijs. Het onderwijs is vrij sterk theoretisch georiënteerd, wat vooral voor praktisch ingestelde jongens lastig is. De schooluitval is hoog, 27% tegenover 2% in Nederland. De vraag is in hoeverre deze cijfers vergelijkbaar zijn, gezien de verschillende systemen, en wat uiteindelijk het verschil is tussen de landen op het niveau van een startkwalificatie.
- In Trondheim zijn er twee nieuwe uitvoeringslocaties waar vele diensten gehuisvest zijn, onder andere het Noorse UWV (NAV), sociale dienst, jeugdbescherming, ggd, jongerenwerk, een grote onderwijsinstelling voor volwassenenonderwijs. Alle diensten in

één gebouw wordt gezien als een goed begin en voorwaarde voor verdere samenwerking.

- Iedereen die in het “sociaal domein” werkt in Trondheim is verplicht zichzelf af te vragen hoe het voor een kind is om in dat gezin te wonen. Doel is te voorkomen dat zaken wel gesignaleerd, maar niet opgepakt worden. Deze boodschap werd in alle presentaties van verschillende organisaties herhaald en is dus niet alleen papier;
- De uitvoering van de jeugdbescherming in Trondheim is georganiseerd rond het belang van het kind, niet rond de rechtmatigheid. Er is één jeugdzorger/contactpersoon die alles doet en coördineert. Het wijkteam, Veilig Thuis, de Jeugdbescherming, de Raad voor de Kinderbescherming en de hulpverlening onder één dak, in één organisatie met generalistische sociaal werkers die zelf veel doen en regie voeren over achterliggende specialistische zorg en taken. Regie vanuit cliëntcontact, niet op afstand.
- Een managementcultuur die zichtbaar gebaseerd is op openheid, samenwerken, zelfkritiek en leren. Er is in Trondheim veel geïnvesteerd in het ontwikkelen van zo’n cultuur. Op kritische vragen is geen enkele keer verdedigend gereageerd, maar juist open, luisterend, en constructief;
- Een uitvoeringscultuur waarin gebruik maken van de ruimte voor maatwerk de norm is, niet de uitzondering (m.n. ook op het terrein van werk en inkomen). Budgetten, caseloads, begeleidingstijden en normbedragen lijken niet leidend in de uitvoering. Maatwerk is het uitgangspunt, normering wordt beschouwd als een minimum service-niveau. Begeleiding duurt in principe zo lang als nodig is, soms korter dan gedacht, maar vaak ook langer dan gefinancierd wordt. Keerzijde is dat professionals veel werkdruk en verantwoordelijkheid ervaren en dat het verloop soms groot is.
- Altijd (eerst) met het kind praten en het kind serieus nemen. Bij vermoeden van verwaarlozing of kindermishandeling hoeft er in Noorwegen geen toestemming gevraagd te worden aan de ouders om met het kind in gesprek te gaan. In Trondheim praten ze liefst eerst met het kind, en daarna zo snel mogelijk (dezelfde dag) met de ouders. Dit wordt binnenkort ook landelijk beleid.
- Supported employment, wrap around care, family group conferences en oplossingsgericht werken zijn in Trondheim methodieken die standaard gebruikt worden in de dienstverlening. Voor jongeren (16-27) met multi-problematiek is er een integrale benadering (Job house) waarin aansluiten bij jongeren, groepsactiviteiten en betrekken van succesvolle oud-deelnemers centraal staan. Het doel is de eigen motivatie van deelnemers te ontwikkelen en hen op weg te helpen naar school of werk. 85% van de deelnemers zit na anderhalf jaar op school of is aan het werk.
- Er wordt geprobeerd landelijk “van bovenaf” te innoveren. Er wordt veel geld besteed aan onderzoek en uitrollen van evidence based methodieken. De impact daarvan wordt op gemeentelijk niveau als laag beschouwd. Het gaat om methodieken die vooral werken voor hoger opgeleiden. Jongeren die op evidence based, meestal gedragsgerichte scholen zitten, zijn niet enthousiast over die scholen. De mensen die we gesproken hebben in Trondheim, hebben ook niet het gevoel dat die innovatie aansluit bij waar de stad zelf mee bezig is. De gemeente zou die innovatiebudgetten liever zelf hebben. De centralistische innovatiestrategie lijkt meer gericht te zijn op de vele kleine gemeenten met weinig (innovatie)capaciteit in Noorwegen dan op de grotere (zie ook het volgende punt).
- Een probleem in Noorwegen, dat echter niet zo relevant is voor Nederland, vloeit voort uit geografische aspecten. Er zijn 372 gemeenten verspreid over een oppervlak dat

aanzienlijk groter is dan Nederland, met ongeveer een derde van de bevolkingsomvang in Nederland. Schaalgrootte en reisafstand zorgen ervoor dat veel kleine gemeenten kampen met een professionaliteitsuitdaging, en dat generalistisch werken uit nood zeer ver doorgevoerd is. In een kleine gemeente van <1000 inwoners moeten soms 2 fte 63 regelingen alleen al op het gebied van werk en inkomen uitvoeren. Professionals wonen vaak in de stad waar ze ook werken en kennen hun cliënten ook op vele andere manieren (sportvereniging, school, familie enzovoort). Een professioneel neutrale uitvoering is dan soms moeilijk. Reistijden maken het soms praktisch onmogelijk om buiten de eigen gemeente te werken.

Dit probleem speelt niet zozeer in de grotere steden als Trondheim. Het wordt in Noorwegen 'opgelost' met inspectie als noodverband, en met centralisatie en schaalvergroting (voor zover mogelijk) als langere termijn oplossing. Het zijn oplossingen voor een probleem dat in Nederland niet op die manier speelt.

- Vakbond en beroepsverenigingen zijn één en dezelfde organisatie en hebben een sterke positie. Sommigen vinden dat dit innovatie in de weg staat. Er zijn geen gestandaardiseerde competentieprofielen, deze worden vooralsnog door de bonden/beroepsverenigingen bepaald.
- Er is in Noorwegen een sterke anti-jeugdbeschermingsbeweging die pro-actief mensen ondersteunt die beslissingen aanvechten of willen aanvechten, door verhalen in de media te brengen en advocaten te betalen. Dit is een groeiend probleem waar nog geen goed antwoord op is. Het stimuleert een sterkere nadruk op rechtmatigheid.
- Een terugkerende vraag ten aanzien van sociale dienstverlening is wat goed *genoeg* is. "Roughly right is better than precisely wrong".

Een observatie vanuit Noorwegen over het Nederlandse sociale domein: "het lijkt wel of jullie voortdurend aan het veranderen zijn, de ene verandering is nog niet geweest of de volgende is alweer aan de gang. Dingen krijgen weinig tijd om zich te ontwikkelen en er is weinig tijd en mogelijkheid om het effect van een verandering te beoordelen."

Bronnen

Deze observaties zijn gebaseerd op presentaties en gesprekken met:

- fylkesmannen (commissaris van de koning, directeur sociaal domein. Alles wat te maken heeft met inspectie, klachtafhandeling, kwaliteitsverbetering en professionalisering zit in Noorwegen in deze regionale lijn)
- teamleider Jobbhuset (integrale aanpak voor multi-problem jongeren) en managers NAV/sociale dienst afdeling jongeren
- manager, teamleider en sociaal werker jeugdbescherming
- teamleider en sociaal werker outreachende benadering
- professor gespecialiseerd in jeugdzorg en leiderschapsprogramma's
- coördinator en ervaringsdeskundige van de "Veranderfabriek"
- uitwisseling en interpretatie in de groep van 22 deelnemers uit Tilburg en Culemborg; wijkteammedewerkers, beleidsmedewerkers, communicatiedeskundige, managers, een NJI-medewerker en een onderzoeker/trainer/consultant met veel ervaring in Noorwegen.