



AANBEVELINGEN RET'S - BEN'S

Herijking van het borgingsdocument van
de Regionale Expert Teams

April 2025



INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	3
2.	Opzet.....	4
	2.1. Scherpstellen van de behoefte	4
	2.2. Niveaus van verwachting	4
	2.3. Bedoeling.....	5
3.	Analyse ret's - ben's.....	6
4.	Interpretatie.....	8
	4.1 Personeel.....	8
	Sub conclusie en advies:	9
	4.2 Leren	10
	Sub conclusie en advies:	10
	4.3 Samen risicobereid.....	11
	Sub conclusie en advies:	11
	4.4 Ga !Doen! <i>Act fast, fail fast, learn fast</i>	12
	Sub conclusie en advies:	12
5.	Conclusie en aanbevelingen	13
	5.1 Conclusie	13
	5.2 Aanbeveling	14
6.	Slotwoord	15
BIJLAGE I	Herijking borgingsdocument	16

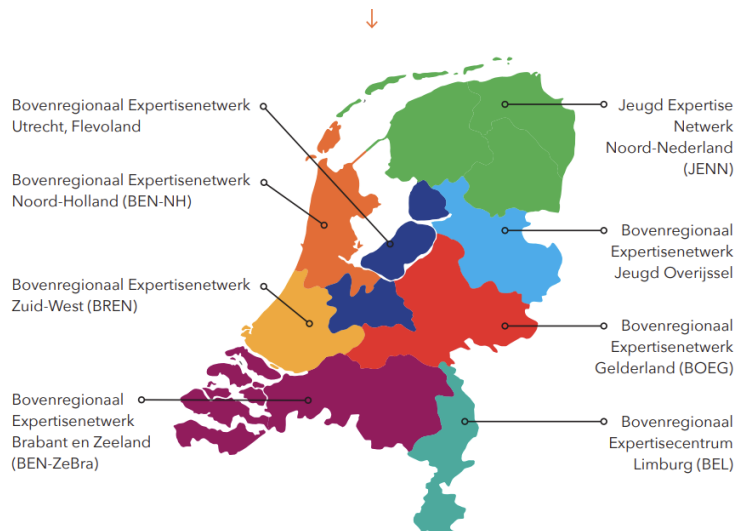
1. INLEIDING

Drie jaar geleden is [een borgingsdocument voor de 42 Regionale Expertise Teams](#) (RET's) opgesteld. Een document met daarin omschreven welke randvoorwaarden op orde moeten zijn om de vier functies van RET's een goede invulling te kunnen geven en zo een basisniveau te kunnen garanderen. Sindsdien zijn de RET's deze randvoorwaarden in gaan richten. Afhankelijk van de volwassenheid van het RET was dit meer of minder werk.

Na twee jaar waren er in mei 2024 aanvullende vragen en behoeften. De Bovenregionale Expertise Netwerken (BEN's) hebben het Ondersteuningsteam Zorg voor Jeugd (OZJ) benaderd met de vraag om een aanvulling te schrijven op het oorspronkelijke borgingsdocument. Reden hiervoor is dat de RET's zich verschillend doorontwikkeld hebben. Vanuit de ervaring kan aanvulling gedaan worden die behulpzaam is voor de ontwikkeling van alle RET's. De vraag naar: 'een kaderstellend borgingsdocument 2.0 dat inspireert en gericht is op wat werkt in de praktijk. Met tips & tricks en een nieuw vergezicht. Het doel hiervan is om de RET's een meer prominente rol te laten vervullen in de regio, waarbij ruimte is voor de lokale kenmerken van elke regio'.

Het OZJ heeft deze vraag opgepakt en ziet aanknopingspunten vanuit kansen en belemmeringen, succeservaringen en leermomenten van de afgelopen 3 jaar. Voor het scherpstellen van verwachtingen en ter beeldvorming van ontwikkelingen is gebruik gemaakt van positieve en kritische praktijkverhalen van betrokkenen. Het OZJ heeft in de periode van juni 2024 tot december 2024 gesprekken gevoerd, input opgehaald van zowel RET's als alle projectleiders van de BEN's.

De gesprekken met de RET's zullen in 2025 voortgezet worden. De huidige aanbevelingen zijn gedaan op basis van de huidige beschikbare informatie vanuit de deelnemende RET's tot december 2024. Daarnaast heeft in maart en april 2025 nog een rondgang langs de Projectleiders BEN en de RET's plaatsgevonden.



2. OPZET

2.1. Scherpstellen van de behoefte

Om te voldoen aan de verwachtingen van de betrokkenen zijn gesprekken gevoerd met zoveel mogelijk verschillende partners in het jeugddomein: Met Andere Ogen, het Nederlands Jeugdinstituut (NJI), het Ondersteuningsteam Toeslagenaffaire (OT), WEL in ontwikkeling en (oud) collega's betrokken bij het OZJ die vanuit historie en ervaring een bijdrage konden leveren aan de beeldvorming en groei van de RET's van toe naar nu.

Ook is er gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksrapporten. Er is periodiek overleg gevoerd met een afvaardiging van de BEN's om het beeld, de verwachting en wensen te matchen. Daarnaast is met alle projectleiders van de 8 BEN's gesproken. De inzichten van de RET's zijn meegenomen vanuit beschikbare documenten en zelfevaluaties. Er hebben tevens interviewgesprekken plaatsgevonden met de voorzitters van de RET's.

2.2. Niveaus van verwachting

Na het opstellen van het borgingsdocument ziet men na 3 jaar looptijd verschillende (complexe) vragen ontstaan. De vragen bevinden zich op verschillende gebieden: van uitvoering en pragmatiek tot hoog strategisch en politiek. Doordat er vraagstukken zijn vanuit de RET's en vanuit de BEN's lopen strategische- en praktijkvragen door elkaar. Hierdoor lopen behoeftes en termen als: mandatering, herbevestiging, verankering, hoe-dan-vragen en zelfevaluatiepunten door elkaar.

Gaandeweg de analyse werd helder dat er behoefte is aan het kunnen beantwoorden van de vele- en diverse 'hoe-dan vragen', het leren van en met elkaar, interpretatieverschillen wegnemen ten behoeve van helderheid en er is een behoefte aan 'mandatering' van de omgeving. We moeten landelijk leren om te komen tot robuuste regio's. Dit alles met als doel: geen kind de regio uit.

2.2.1. Ondersteunings- hulpvragen

Er zijn vragen opgehaald bij de projectleiders van de BEN's en vragen voortgekomen uit de zelfevaluaties van de RET's. Binnen deze vragen is er verschil tussen de RET's:

1. Type vragen (niet alle uitdagingen zijn in iedere regio een probleem)
2. Praktijkvariatie (hoe beantwoorden we deze specifieke hulpvraag) Werkomstandigheden zijn aan praktijk onderhevig, bijvoorbeeld door wisselende arbeidskrachten.

De verschillen bemoeilijken één gezamenlijk beeld van alle RET's.

Overeenkomstig is de wil om te leren van elkaar en good-practices uit te wisselen.

2.3. Bedoeling

De herijking van het borgingsdocument en dit rapport toont de meerwaarde van de RET's aan in het creëren van oplossingen in de regio's rondom complexe casuïstiek. De aanbevelingen in dit rapport zijn bedoeld om een volgende stap te zetten om het leren en ontwikkelen van de RET's en de BEN's te ondersteunen. De stem van jeugdigen en hun ouders/verzorgers is het perspectief van waaruit we meedenken en ondersteunen.

3. ANALYSE RET'S - BEN'S

Een greep uit de successen van de RET's

Op casusniveau:

- Een jeugdige die in plaats van gesloten jeugdzorg in een mantelzorgwoning bij ouders in de tuin woont.
- Een jeugdige met een specifieke hulpvraag die in een buurtteam wordt opgenomen en leert met buurtgenoten in een groep.
- Een 23-jarige die vastloopt en bij het RET aanklopt om te voorkomen dat hij terugvalt.
- Een wijkteam dat de hulpvragen bundelt en groepsgewijs werkt en daarmee bijdraagt aan een sterkere omgeving.

Groei van het gebruik van de verklarende analyse, inzet op de context en niet het (eind)gedrag van jongere staat voorop. RET's die ver zijn in normaliseren en dat combineren met 'wat de jeugdige wil'. "niet naar de tekentafel maar jeugdige laten aangeven".

RET's die zelfreflectie toepassen en zichzelf evalueren.

RET's die leren: intervisie en uitwisseling.

Voorzitters die elkaar helpen in de opstart omdat het RET nog opgestart moet worden.

Ouders/ Jeugdige

Tevreden ouders/ jeugdige: 'na advies houden we vol en vast, we blijven ze volgen'.

Er is binnen een deel van de RET's gewerkt aan 'cliëntvriendelijk' aanmeldingsformulier en procedure.

Positieve zorgaanbieders.

"Werkwijze met RET is prettig, 'vaste gezichten, snel schakelen, vertrouwen in elkaar". Convenanten opgesteld zijn met aanbieders en advies RET gevolgd wordt zonder herdiscussie/ gesprek.

Een spoedmachtiging is geen verplichting deze uit te voeren. Er zijn RET's die zelf ruimte nemen om deze al of niet uit te voeren, naar gelang een andere passende oplossing mogelijk is. Dit toont de autonomie van RET's en een andere wijze van kijken naar situaties.

Vindbaarheid van een aantal RET's is goed doorontwikkeld.

Borging van voorzitterschap bij ziekte, vakantie, langdurige afwezigheid.

Regio's die afstemmen en ook voor elkaar voorzitterschap overnemen. Dit werkt verlagend in de ervaren werkdruk van voorzitters en draagt bij aan continuïteit van het RET.

Een greep uit de knelpunten en reflecties van de RET's

- **Niemand wil eindverantwoordelijk zijn van een beslissing met de mogelijkheid tot falen.**
- **Beschikbaarheid en bestendinging van personeel wat samen een RET vormt is op plekken niet duurzaam georganiseerd. RET's en ook projectleider BEN kennen vele wisselingen.**
- **Reflectie op individuele casus/proces wordt niet voldoende uitgenut waardoor het potentieel lerend vermogen van betrokkenen en de groep niet volledig gebruikt wordt.**

Rollen taken verantwoordelijkheden zijn niet helder.

Opdrachtverstrekking vanuit de rijksoverheid mag ook helderder: "Waarom zegt VWS niet: dit moet je concreet doen".

Geen gezamenlijk risicodragerschap.

Risicobereidheid van partners alleen is laag (wat als deze jeugdige zichzelf iets aan doet binnen onze organisatie, dus opschalen). Dit draagt niet bij aan een doorbraak.

RET is niet altijd de plek waar de vraag om hulp binnenkomt.

*"Casuïstiek komt in onze regio nog overal binnen: via VWS, MDA++, collegeleden, en ook RET".
"Er zijn al zoveel doorbraakteams en tafels".*

RET heeft (nog) niet de positionering waardoor RET-advies geregeld opnieuw moet omdat stakeholders zich niet conformeren met het advies.

*Geen convenanten, geen opvolging RET advies, het gesprek meerdere keren overdoen met aanbieders, aanbieders die weigeren (risicobereidheid, betaalbaarheid en afbouw zijn argumenten).
Contra-indicaties worden gebruikt om jeugdige af te wijzen.*

Waar vindt samen leren en netwerken plaats?

RET's werken veel in de hectiek, tijd om reflexief te zijn gaat op aan nieuwe complexe casuïstiek of er is te weinig tijd. Geen onderling contact tussen RET's (landelijk).

Rol van onderwijs aan tafel minimaal. Moeizaam contact tussen zorgaanbieders en onderwijs. *95% van de casussen is het onderwijs niet meer betrokken en niet aan tafel vertegenwoordigd.*

Samenwerking met ouders zeer wisselend. Op sommige plekken worden ouders niet/ minimaal benaderd of betrokken.

'Niet overvragen, financieringsvraagstukken niet waar ze bij zijn, wel betrekken, soms kunnen ze het echt niet'.

Follow up jongeren ontbreekt.

Bestendinging van uitgezette maatregelen niet in beeld. Bespreken casuïstiek > oplossen > en dan geen follow up. Hoe kunnen zorgaanbieders en betrokkenen leren zonder reflectie?

4. INTERPRETATIE

4.1 Personeel

Tijdens de analysefase werd helder dat, voor een 'duurzame verandering', ook iets anders nodig is naast het bijstellen van het borgingsdocument. Immers, de wereld om ons heen ontwikkelt zich en wij mensen evolueren mee. Dit brengt vernieuwende vragen met zich mee. Dit zou vragen om een continuüm van bijstelling van het borgingsdocument, terwijl we onze kwaliteit van samenwerken voor de jeugd zeker willen stellen. 'Duurzame verandering' moet dan ook gelezen worden als het ontwikkelen van vaardigheden om nieuwe uitdagingen (welke dan ook) het hoofd te bieden. 'Hoe tonen wij ons zichtbaar, beschikbaar en betrouwbaar'? Hoe dit gedrag eruitziet is situationeel. Gedrag is de zichtbare uiting van cultuur in de praktijk. De betrokkenen binnen de organisatie geven zelf betekenis aan deze gedragingen, waardoor zij mee-evolueren met ontwikkelingen en behoefte.

Deze betrokkenen binnen de organisaties zijn dus cruciaal. Hiervan zijn voorbeelden uit de praktijk. Een RET-voorzitter vertelde dat er na advisering en uitvoering van het advies nog een tijd gevolgd wordt en de voorzitter zelf periodiek nog een uitvraag doet aan alle betrokkenen over de bestendiging van het advies. Hiermee wordt naar aanleiding van 'het volgen' gereflecteerd, waarna succes gedeeld en gevierd kan worden. Ook kan deze ervaring bijdragen aan mogelijkheden bij andere casuïstiek.

Een ander succes wat ontstaat door 'vaste' bezetting is het vinden en voorthelpen van elkaar. Een praktijkvoorbeeld hier is zichtbaar in regio's waar voorzitters van RET's elkaar vervangen bij afwezigheid. Door elkaar te kennen en de werkwijze af te stemmen kunnen de voorzitters het RET tijdelijk leiden waardoor het RET niet stil komt te staan in tijden van vakantie.

Zorgaanbieders geven aan dat door te werken met vaste teams zij vertrouwen hebben in advisering van het RET en zij bij twijfel weten wie ze kunnen raadplegen. Hierdoor worden adviezen van het RET gevolgd.

We zien in de praktijk dat er op een aantal plekken sprake is van veelvuldige wisselingen van personen binnen projectleiders BEN of de RET's. Hierdoor is er niet overal een cultuur die bijdraagt aan een lerend jeugdstelsel.

Hoe dragen we zorg voor het boeien en binden van voorzitters RET en projectleiders BEN? Daar waar projectleiders vrij gemaakt zijn qua beschikbare tijd en taken en organisatie onafhankelijk kunnen leiden is veel beweging zichtbaar in regio's. Er worden vanuit kennis, kunde, begrip voor de historie en verbinding met stakeholders structuren opgetuigd, zelfreflectie toegepast en innovaties uitgetoetst. RET voorzitters die meer dan 24 uren werken aan deze taak geven aan verder te kijken dan het oplossen van casuïstiek en reflexief te zijn. Daarnaast ervaren zij tijd en ruimte om te investeren in relaties in de omgeving en het samen leren met andere RET's te organiseren.

Uit de gesprekken komt naar voren dat niet iedere regio de voorzitter van het RET de minimaal geadviseerde 24 uur inzet. In minder uur kan minder gedaan worden. Dit levert gevoelens van werkdruk, een verminderd gevoel van autonomie of een onvoldaan gevoel op. In de looptijd van dit rapport heeft dit tot vertrek van voorzitters geleid.

Sub conclusie en advies:

Duurzame inzet van personeel draagt bij aan een robuuste RET. Dit verbetert de samenwerking met stakeholders ten gunste van het lerend jeugdstelsel.

Advies: Zet in op voldoende uren en autonomie bij voorzitters van de RET's en projectleiders van de BEN.

4.2 Leren

De verschillen tussen de ontwikkelingsfases van de RET's bemoeilijken één gezamenlijk beeld van alle RET's. Overeenkomstig is: de wil om te leren van elkaar en good-practices uit te wisselen.

BEN's hebben de opdracht om bij te dragen aan structurele verbetering van zorg, kennis en ontwikkeling te stimuleren en faciliteren, te leren van casuïstiek en lacunes in het zorglandschap te signaleren en agenderen binnen het landsdeel. In de praktijk zijn voorbeelden zichtbaar waarbij BEN's casuïstiek inbrengen of op thema's nascholing aanbieden voor de RET's. Tegelijk wordt er ook vanuit theoretische modellen getracht oplossingen te vinden. De vraag is of complexiteit werkt met generieke oplossingsmodellen.

Een veelgehoorde wens van RET's is het werken vanuit positieve ervaringen en successen te delen. Allereerst omdat 'good-practices' aantonen dat het kan. Daarnaast omdat we geneigd zijn te kijken naar wat niet loopt terwijl het meer energie geeft om te werken vanuit sterktes en deze te vergroten. De RET's hebben de wens uitgesproken ook landelijk in verbinding te raken met andere RET voorzitters. Het landelijk leren en successen delen wordt daarmee gestimuleerd. Tegelijk is het regionaal leren (binnen de jeugdregio) ook van cruciale waarde, mede omdat daar dezelfde regionale opgave ligt en deels dezelfde stakeholders. Antwoorden op complexe vragen kunnen dan vanuit andere perspectieven en ervaringen belicht worden. Ook hier telt: als de verbinding gemaakt is, kan men elkaar ook laagdrempelig vinden in nieuwe situaties.

RET's geven daarnaast aan dat het ondersteunend werkt wanneer een buitenstaander aan tafel aanschuift. Het andere perspectief geeft lucht, verfrist en draagt bij een innovatiekracht. Hiertoe zouden de RET's ook gebruik kunnen maken van de expertise die in andere projecten opgedaan is (bijvoorbeeld WEL en MAO). Ondersteunen is hierin een specifieke term omdat dit een ander veld beslaat dan overnemen. Het is van belang niet vanuit hulpvaardigheid casuïstiek over te nemen maar bij te dragen aan het zélf leren en daarbij ondersteunen.

Sub conclusie en advies:

Voor leren is het van belang om te leren vanuit successen. Succes toont de stimulerende factoren en draagt bij aan een positief klimaat waarin er zuurstof ontstaat voor innovatiekracht.

Advies: Zet in op landelijke momenten waarin de RET's met elkaar in contact zijn. Laat de autonomie bij de RET's om vanuit behoefte te ont' moeten'.

4.3 Samen risicobereid

Goed samenspel rendeert

Uit de gesprekken met de RET's en de projectleiders van de BEN's blijkt dat samenwerking van cruciaal belang is voor de aanpak van complexe casuïstiek én voor een lerend jeugdstelsel. In de praktijk levert dit voorbeelden op van regio's waar geen enkele vorm van herdiscussie is als een RET geadviseerd heeft: niet bij gemeenten die moeten betalen, niet bij zorgaanbieders die moeten leveren, niet bij betrokkenen die moeten leren loslaten. Er is sprake van een samenspel gestoeld op afspraken. Door positieve ervaringen ontwikkelen afspraken zich naar vertrouwen in elkaar. Voor het succesvol werken aan complexe casuïstiek is dus zowel een gestructureerde aanpak als een samenwerking met stakeholders van belang.

Deze samenwerking komt onder druk te staan zodra er verschillen ontstaan in de risicotolerantie van betrokkenen. Wat vaak zo is bij complexe casuïstiek met jeugdigen. RET's die het gesprek over risicotolerantie vooraf gevoerd hebben met stakeholders ervaren minder problemen met het uitvoeren van de adviezen van de RET dan RET's waar geen covenant is er ook geen bestuurlijk gesprek heeft plaatsgevonden over de risicobereidheid van alle stakeholders. Het onderwerp risicobereidheid gaat over sturing, beheersing en verantwoording van iedere organisatie voor zich. Dit is dan ook een terugkerend gesprek. Door samen te werken en als eenheid naar buiten te treden kan het maatschappelijk rendement zwaar wegen voor de risicotolerantie. Iedere regio werkt met een heel divers scala aan zorgpartners (klein, groot, stabiel, fragiel) en kleine- of grote gemeenten. Hierin is hoorbaar dat deze verschillen ook bijdragen aan de mate van innovatiekracht van de regio.

Sub conclusie en advies:

Samenwerken en als eenheid naar buiten treden rendeert en kan de risicotolerantie vergroten die nodig is voor de innovatiekracht van regio's.

Advies: Spreek met bestuurders van alle partijen in de regio over de risicotolerantie en leg vast in een covenant hoever je samen wilt gaan ten gunste het normaliseren voor de jeugd. Een terugkerend gesprek en reflectie hierop is noodzakelijk. Hierbij dient de stem van de jeugdige steeds voorop te staan.

4.4 Ga !Doen!

Act fast, fail fast, learn fast

In de kern gaat “faal snel, leer sneller” over het omarmen van een cultuur van experimenteren en voortdurende verbetering. In plaats van te wachten tot een idee perfect is alvorens het te lanceren, of veelvuldig onderzoek te doen en analyses te maken. Het vraagt om het nemen van risico's en veronderstellingen in een vroeg stadium te 'testen'. Er wordt geleerd van faalervaringen om die kennis gebruiken om betere beslissingen te nemen. We begrijpen dat dit zeer gevoelig ligt als het over het leven van jeugdigen gaat.

Tegelijk tonen de gesprekken met de projectleiders van de BEN's en de RET's aan dat er veel gedaan is en wordt gedaan aan onderzoek en het in kaart brengen van. Voorbeelden zijn QuickScans en onderzoek vanuit verschillende geledingen (VWS, Universiteiten, Regio-onderzoek). Deze rapporten leveren informatie- en inzichten op. Voor de complexe casuïstiek wordt gevraagd buiten kaders te denken en naar vernieuwende oplossingen te streven. Een omgeving waarin de cultuur bestaat uit creativiteit en innovatiekracht is daartoe ondersteunend. Een voordeel van de “faal snel, leer sneller” aanpak is dat dit juist een cultuur van innovatie bevordert.

Door te !Doen! kan feedback inzicht geven over wat werkt en niet werkt: de stimulerende en belemmerende factoren voor succes. Zonder dat er vooraf onderzoek is gedaan. Dit vraagt om aanvoering vanuit de BEN's naar de RET's en het tijdig trekken van conclusies zodat geleerde lessen snel toegepast kunnen worden bij toekomstige beslissingen en initiatieven.

Bovenstaande levert uitdagingen omdat we voorafgaand 'niet weten en meten'. Fenomenologisch onderzoek gaat uit van de ervaring en niet van cijfermatige gegevens. In de systeemwereld waarin de RET's functioneren dienen zij verantwoording af te leggen. RET's geven aan dat zij wel willen innoveren maar voorzien 'nog meer papier en nog minder actie'.

Sub conclusie en advies:

We willen transformeren wat vraagt om innovatiekracht. Deze kracht moedigen we aan door uit te gaan van het !Doen! en minder van onderzoek en systemen.

Advies: Zet de beschikbare middelen in om RET's en BEN's te ondersteunen in innovatiekracht en experimenteren waarna leren.

5. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

5.1 Conclusie

De rode draad uit dit onderzoek wordt bevestigd in velerlei onderzoek van RET's, BEN's, universiteiten en andere. We zijn op zoek naar wetenschappelijk onderzoek om vernieuwende werkwijzen te onderbouwen of veranderingen door te voeren in de wet-regelgeving of in de afspraken die we kunnen maken in de regio. Echter, als we luisteren naar de stem van de jeugdigen horen we de 'geleefde ervaring'. Dit kan men aantonen met fenomenologisch onderzoek, zodat we kunnen leren van hoe jeugdigen een situatie of verschijnsel ervaren en er betekenis aan geven.

Uit gesprekken en interviews blijkt dat verschillende vraagstukken op verschillende plekken in meer of mindere mate leven. Daarnaast bevinden de RET's zich in verschillende ontwikkelingsfases. Ook de projectleiders van de BEN variëren in aanstellingen van net gestart tot al langere tijd aan een regio gebonden.

Vanuit de behaalde successen van de RET's zijn uit de succesverhalen ingrediënten te destilleren die voor alle RET's kunnen bijdragen aan de doorontwikkeling op een specifiek thema (bijv. procesregie, zelfevaluatie). Deze ingrediënten voor succes kunnen de RET's op landelijke momenten delen met elkaar. Om succes te vieren en innovatiekracht aan te moedigen.

Er zijn ook successen die minder thema-specifiek zijn. Zodra RET's naar een volgende fase van ontwikkeling gaan kunnen zij inspiratie opdoen en contact leggen met RET's waar de ervaringen reeds positief zijn om hier voordeel uit te halen en het wiel niet steeds opnieuw uitgevonden hoeft te worden. Voor het RET wat in eerder stadium haar succesverhaal gedeeld heeft is er ook voordeel. Door weer benaderd te worden door een ander RET blijven zij reflexief.

Daarnaast is gebleken dat de volgende 4 punten cruciaal zijn om iedere RET naar een volgende ontwikkelfase te ondersteunen.

1. Duurzame inzet van personeel loont in de samenwerking met stakeholders ten gunste van het lerend jeugdstelsel.
2. Voor leren is het van belang om te leren vanuit successen. Deze successen tonen de stimulerende factoren voor succes en dragen bij aan een positief klimaat waarin er zuurstof ontstaat voor innovatiekracht.
3. Samenwerken en als eenheid naar buiten treden rendert en kan de risicotolerantie vergroten die nodig is voor de innovatiekracht van regio's.
4. We willen transformeren wat vraagt om innovatiekracht. Deze kracht moedigen we aan door uit te gaan van het !Doen! en minder van onderzoek en systemen.

5.2 Aanbeveling

Het leidinggeven aan een veranderproces vraagt specifieke competenties. Het verdient de aanbeveling aan te sluiten bij de vragen van de projectleiders van de BEN en de voorzitters van de RET's om te ondersteunen op deze specifieke competenties. OZJ kan naast de voorzitters gaan staan om vanuit ervaring te leren. Ondersteunend aan de opdracht van de BEN's en de RET's.

De positionering van het RET is belangrijk en toont zich o.a. in het opvolgen van adviezen en het beschikbaar stellen van uren. Tegelijk blijft er een behoefte aan positionering en/of mandatering door de rijksoverheid. De jeugdregio's kunnen bijdragen aan een stevige positionering van het RET. VWS kan dit ondersteunen door een scherpte opdracht te formuleren.

Vanuit bovengenoemde cruciale punten zijn de volgende aanbevelingen ondersteunend:

1. Zet in op voldoende autonomie en uren bij voorzitters van de RET's en projectleiders van de BEN.
2. Zet in op landelijke momenten waarin de RET's met elkaar in contact zijn. Laat de autonomie bij de RET's om vanuit behoefte te ont'moeten' en van daaruit te leren.
3. Spreek met bestuurders van alle partijen in de regio over de risicotolerantie en leg vast in een convenant hoever je samen wilt gaan ten gunste het normaliseren voor de jeugd.
4. Zet de beschikbare middelen in om RET's en BEN's te ondersteunen in innovatiekracht en experimenteren waarna leren.

“Kleine stapjes zijn betekenisvol voor de transformatie (het collectief),
en levensveranderend voor het individu”

6. SLOTWOORD

De RET's en BEN's staan midden in de samenleving en dragen iedere dag bij aan het opgroeien van jeugd. Zij maken de transformatie van: opgroeiende jeugd helpen 'binnen het stelsel' naar: meedenken in mogelijkheden met opgroeiende jeugd. De stem van jeugdigen en hun ouders/verzorgers is het perspectief van waaruit we meedenken en ondersteunen.

De gezamenlijke ambitie geen jeugdigen in gesloten instellingen te plaatsen ondersteunt de transformatie om buiten het stelsel te leren kijken en risicobereid te zijn. "Als we doen wat we altijd deden, krijgen we wat we altijd kregen". De vraag om innovatieve en gedurfde keuzes gaat gepaard met vertrouwen in een goede afloop. Dit vertrouwen is nodig vanuit stakeholders van de RET's en de BEN's. Immers: innovaties creëren beweging naar een nieuwe werkelijkheid. Het nut en de uitkomst is nog niet wetenschappelijk onderbouwd, de vernieuwing dient eerst gecreëerd, geprobeerd, en geëvalueerd te zijn. Dit vraagt vertrouwen en samenspel van alle betrokkenen rondom jeugdigen: 'goed samenspel rendeert'.

BIJLAGE I

HERIJKING BORGINGSDOCUMENT

In dit hoofdstuk wordt tekst en uitleg gegeven bij de aanpassingen die zijn gedaan in het [borgingsdocument 2.0](#) april 2025.

In de RET's wordt wisselend gedacht over de betekenis van het borgingsdocument. Dit laat zich met name in deze twee sporen voegen:

'Borgingsdocument heeft enorm geholpen om op te zetten, richtlijn te hebben voor hoe starten, terug te vallen bij het opstellen van een convenant met gemeenten en aanbieders om te kijken naar wat wenselijk is erin'.

Borgingsdocument is een 'papieren tijger', 'geen idee wat erin staat', wel ooit gebruikt maar geen idee waar ik het kan vinden laat staan wat ik mis'. 'ik moet het met de praktijk doen, niet met wat op papier staat'. Mis praktische tips. Mis dwingende rol van onderwijs.

In het borgingsdocument zijn de volgende wijzigingen aangebracht of toevoegingen gedaan:

Landelijk beeld

Ontwikkelfase RET'S verschillend.

Aantal oorzaken: hoog verloop, wisselende samenstellingen, latere starttijd RET, voorzitterschap RET tijdelijke aanstellingen met hoog verloop. Regio's die belang RET nog niet zien, mede i.v.m. andere 'soorten' doorbraaktafels.

Onderwijs

Onderwijs als noodzakelijke partner in de ontwikkeling van de jeugdige

Daarnaast is het noodzakelijk gebleken het onderwijs altijd aan te sluiten. Deze noodzaak wordt gevoeld doordat onderwijs nu in veel casuïstiek niet betrokken is en het daardoor delicaat is ze in een later stadium betrokken te krijgen in de aanpak naar perspectief voor de jeugdige. Door hier een verplichtend karakter aan te geven worden aanmelders gestimuleerd te zoeken naar een vorm van betrokkenheid vanuit het onderwijsveld.

Randvoorwaarden – uren

Beschikbare uren hebben invloed op de ambities van de regio. Hierover dient het gesprek te worden gevoerd met de gemeenten opdat helder is of meer dan 24 uur nodig is en wat het effect is van minder uren.

Goede professionals, sleutel tot succes

Om de transformatie mogelijk te maken, innovatief te denken en met nieuwe oplossingen én toekomstperspectief te komen is tevens van belang professionals:

die vertrouwen hebben in 'de goede afloop' en ontwikkeling van jeugdigen.

de jeugdige positief en perspectiefrijk tegemoet treedt.

risicobereid is waardoor preciaire oplossingen een kans van slagen hebben.

Voorzitters RET met beheersing van de Engelse taal i.v.m. een toename van RET's die in het Engels gehouden worden.

Ouders

We luisteren naar de wens van de ouders en jeugdige en nemen die wens als ons uitgangspunt.

Gezien de rol van de ouder en jeugdige van cruciaal belang is gaan we er vanuit dat zij aanwezig zijn bij het RET. Een RET lid neemt contact op en bespreekt hoe/of de ouders/ jeugdige zich wil laten bijstaan.

Ofwel; we gaan er vanuit dat ze deelnemen en ondersteunen ze daarbij.

Bestendinging en leren

Na de overdracht wordt er zorgvuldig periodiek opvolging gepland. Dit betekent dat het RET periodiek uitvraagt hoe het gaat met de jeugdige en of de uitgezette acties tot succes hebben geleid.

Redenen:

RET draagt hierbij aan leren voor haar eigen ontwikkeling en die van partners.

Bestendigungsinformatie is van belang om effect te meten.

áls vroegtijdig losgelaten wordt door een aanbieder is het RET direct in de mogelijkheid om te anticiperen

Om het leren van de RET's te bevorderen en een bijdrage te leveren aan het lerend jeugdstelsel wordt 3-jaarlijks/ ieder kwartaal een landelijke themabijeenkomst gehouden voor alle RET's. In deze bijeenkomsten worden positieve en innovatieve RET voorbeelden gedeeld opdat innovatiekracht en collectieve kennis vergroot wordt.

Governance en uitvoeringskracht

Het RET advies wordt in principe als bindend gezien. Als het RET reeds heeft plaatsgevonden wordt het gesprek niet overgedaan op wens van bestuurders maar is er sprake van gezamenlijke risicobereidheid, gezamenlijke verantwoordelijkheid en onvoorwaardelijke steun voor het RET standpunt.