

**Evaluatie Regionaal Expertteam
Midden-Limburg (RET ML) 2021-2023
en aanbevelingen 2024 en verder**

Inleiding

Sinds 2018 hebben alle jeugdzorgregio's de opdracht om te werken met een regionaal expertteam (RET). Het expertteam is er voor jongeren en gezinnen met complexe, vastgelopen zorgvragen. Het doel is om voor alle jongeren, ongeacht de complexiteit van de zorgvraag, passende hulp te organiseren.

Midden-Limburg Oost (MLO) en Midden-Limburg West (MLW) zijn in 2018 met het Regionaal Expertteam Midden-Limburg gestart. In eerste instantie is de inrichting van een expertteam vormvrij geweest. Vanaf 2020 is er ook landelijk gestuurd op de doorontwikkeling van de expertteams, waarbij er een landelijk borgingsdocument is opgeleverd (bijlage 1). Een van de pijlers vanuit het landelijke borgingsdocument is het bieden van procesregie: de expertteams adviseren niet alleen, maar ondersteunen ook bij het realiseren van het advies en blijven betrokken tot er een duurzame oplossing is bereikt. Om de procesregie in het RET ML te borgen is in 2021 aan de rol van voorzitter de procesregie toegevoegd en is de ureninzet van de voorzitter uitgebreid naar 24 uur per week.

In 2021 is een inhoudelijke notitie "doorontwikkeling RET ML" vastgesteld (zie bijlage 2). Daarin is afgesproken dat de nieuwe werkwijze na 2 jaar wordt geëvalueerd. Deze evaluatie is in oktober 2023 uitgevoerd en ligt nu voor. In deze evaluatie worden de ambities uit de inhoudelijke notitie uit 2021 getoetst om vervolgens te kunnen adviseren over de structurele borging en inrichting van het RET in Midden-Limburg.

Het doel van de evaluatie is:

- Inzicht krijgen of de huidige inrichting van het RET voldoet (waaronder de samenstelling van het team en het werkproces).
- Inzicht of de invulling van de voorzittersrol en rol van procesregie voldoet (takenpakket, ureninzet).
- Te komen tot een voorstel voor een structurele inzet van het RET, inclusief de inhoud van de voorzittersrol en de bijbehorende arbeidsvorm en financiering.

Het RET Midden Limburg

Het RET Midden Limburg komt onder leiding van de voorzitter / procesregisseur eens in de twee weken bij elkaar. Ook als er geen casus op de agenda staat, komt het RET bij elkaar. De tijd wordt dan gebruikt voor doorontwikkeling, leren en evalueren. De voorzitter heeft daarnaast de rol van procesregisseur. De deelnemers van het RET zijn afkomstig uit de volgende organisaties:

- CJG (als 1^e lijnsorganisatie en de verbinding met voorliggend veld)
- Mutsaersstichting
- METGGZ
- Pactum
- Vincent van Gogh
- Koraal
- PSW
- WSG
- Via Jeugd (sinds zomer 2023 lid)
- Anacare
- De verwijzer / aanmelder van de casus
- Notulist, geleverd door Anacare.

De deelnemers zijn binnen hun organisatie gedragswetenschapper of GZ-psycholoog. Alleen Via Jeugd (verpleegkundig specialist), WSG (jeugdzorgwerker) en Vincent van Gogh (MDFT therapeut) leveren vanuit een andere functie expertise. Vanuit Anacare wordt daarnaast de administratieve ondersteuning ingehuurd. Organisaties krijgen geen vergoeding voor hun deelname aan het RET.

De evaluatie

Om het RET te evalueren zijn de volgende acties uitgezet:

- Data verzamelen uit de RET-monitor.
- Evaluatiegesprek met de voorzitter van het RET
- Input opgehaald bij de beleidsteams MLO en MLW en bij de contractmanagers.
- Er zijn vragenlijsten verzonden naar deelnemers, verwijzers en enkele ouders.

Uitwerking evaluatie

Data RET-monitor

Ieder RET in het land vult de RET-monitor in. Hierdoor ontstaat er een beeld van onder andere de omvang en kenmerken van de doelgroep, de aard van de problematiek, de verwijzers en de wijze waarop een oplossing is gevonden. De informatie uit de RET-monitor wordt tevens gedeeld met het BEL (bovenregionaal expertisecentrum Limburg). Mede op basis van de input van de RET's ondersteund en ontwikkeld het BEL initiatieven.

Het RET is sinds 2021 meer dan alleen een overlegtafel. In een groot deel van de casuïstiek is helder wat een jeugdige nodig heeft, maar lukt het niet om dat wat nodig is te organiseren. Dit kan zijn vanwege wachtlijsten, ontbrekend aanbod, het niet van de grond krijgen van maatwerk, visieverschillen of samenwerkingsproblemen. In die gevallen is het niet nodig om de experts bij elkaar te roepen voor een advies, maar kan het RET ook op maat ondersteunen. In 2022 zijn er 32 casussen bij het RET aangemeld, tot 1 september zijn er voor 2023 22 casussen aangemeld. De instroom is daarmee redelijk stabiel te noemen. Uit de in totaal 54 casussen die in deze analyse zijn verwerkt blijkt het volgende:

Gemeente van herkomst

Uit de monitor blijkt dat er in 2022 - sept. 2023 uit 6 van de 7 gemeenten unieke jongeren in het RET zijn ingestroomd. De verdeling tussen de gemeenten onderling ziet er als volgt uit:

Roermond :	19
Weert :	10
Leudal :	3
Nederweert :	6
Maasgouw ;	3
Echt – Susteren :	9
Roerdalen :	-
Niet ingevuld/anders:	4

Leeftijdverdeling en geslacht.

De leeftijdsgroep 13-16 jaar en de jeugdigen van 17+ zijn het sterkst vertegenwoordigd binnen de casuïstiek van het RET. Er zijn 33 jongens aangemeld (61%) en 21 meisjes (39%).

5-8 jaar:	9 casussen (17%)
9-12 jaar:	10 casussen (19%)
13-16 jaar:	21 casussen (39%)
17+ jaar:	12 casussen (22%)

Soort problematiek

Gedrag:	20 casussen (47%)
Cognitieve ontwikkeling:	7 casussen (16%)
Ingrijpende gebeurtenissen:	7 casussen (16%)
Persoonlijkheidsontwikkeling:	5 casussen (12%)
Anders:	4 casussen (9%)

Doorlooptijd

46% van de casussen wordt binnen 0-3 maanden na aanmelding afgerond. 24% van de casussen wordt na 3-6 maanden afgerond. Bij 3 casussen (6%) is het RET 6-9 maanden betrokken geweest en bij 1 casus (2%) 12-15 maanden. Van 12 casussen (22%) is de doorlooptijd niet geregistreerd.

Verwijzers, aanmelders

De aanmeldingen voor het RET komen vooral vanuit het CJG /lokaal team (43%) en de GI (33%). In 7 casussen (13%) hebben ouders zelf een aanmelding gedaan, in 1 casus een zorgprofessional en 5 casussen zijn via een overige route bij het RET aangemeld.

Reden aanmelding

Onderstaande cijfers laten zien waarom een casus bij aanvang is aangemeld bij het RET.

Aanbod:	16 casussen (30%)
Consultatie en advies:	22 casussen (41%)
Visieverschil:	6 casussen (11%)
Procesregie:	3 casussen (6%)
Financiering:	2 casussen (4%)
Niet ingevuld:	2 casussen (4%)
Anders:	2 casussen (4%)
Verklarende analyse:	1 casus (2%)

Knelpunt hulpvraag (ingezette instrumenten om tot een oplossing te komen)

Onderstaande cijfers laten zien wat na een eerste verkenning door het RET is ingevuld en wat na inspanning van het RET terugkijkend het knelpunt leek te zijn.

Aanbod:	10 casussen (19%)
Verklarende analyse:	12 casussen (22%)
Visieverschil:	9 casussen (17%)
Ontbreken expertise:	7 casussen (13%)
Niet ingevuld:	5 casussen (9%)
Procesregie:	5 casussen (9%)
Anders:	3 casussen (6%)
Financiering:	3 casussen (6%)

RET-besprekingen

In 2022 zijn 17 van de 32 casussen besproken in het RET-team. In 2023 zijn 4 van de 22 casussen besproken in het RET-team. In alle andere casussen wordt procesregie door de voorzitter ingezet, waarbij expertteamleden op maat ondersteunen. Het is hierbij duidelijk merkbaar dat er vaker door de voorzitter een traject wordt ingezet en het RET-overleg minder frequent wordt gebruikt. De procesregie / maatwerktrajecten blijken in een grote behoefte te voorzien.

In 20 van de 54 casussen is door het RET procesregie ingezet (37%). Overige acties die door het RET zijn ingezet zijn:

Advies over in te zetten zorg:	10 casussen (17%)
Consultatie en advies:	15 casussen (25%)
Bemiddeling:	3 casussen (5%)
Verklarende analyse:	5 casussen (8%)
Niet ingevuld:	4 casussen (7%)

Gesprek met voorzitter

Kim Corstjens is vanaf maart 2021 op basis van een inhuuropdracht 24 uur per week de voorzitter van het expertteam Midden Limburg.

Het RET-Team

Kim geeft aan dat er in anderhalf jaar RET veranderingen zijn geweest in de samenstelling van het RET. Door personeelstekort is het niet altijd makkelijk om goede vervanging georganiseerd te krijgen, maar dit is tot op heden steeds gelukt. De samenstelling van het RET is kwalitatief goed en de samenwerking loopt goed. Deelnemers zitten met de juiste mindset aan tafel en het lukt om vraaggericht in plaats van aanbodgericht te denken.

Inbreng in het RET kan bestaan uit een nieuwe casus, maar ook uit een herbespreking. In 2023 zijn er 6 van de 23 nieuwe casussen in het RET besproken: hieruit blijkt dat er veel behoefte is aan een aanpak op maat of procesregie en minder vaak aan een advies van het RET.

Een bespreking van een casus in het RET wordt altijd eerst een half uur voorbesproken met de aanmelder. Hierna wordt besloten wie van de RET-leden bij het overleg aanwezig moet zijn. In kleinere groep vindt dan het overleg met de ouders en indien mogelijk de jeugdige en betrokken hulpverlening plaats. Het advies wordt na het overleg schriftelijk aan de melder overgedragen. De voorzitter belt altijd na om het advies en dat wat nodig is om het advies te realiseren te bespreken. Daarna blijft voorzitter betrokken (procesregie) tot advies is uitgevoerd.

Procesregie binnen het RET

De procesregie die het RET biedt blijkt in een grote behoefte te voorzien. Het RET kan daarmee op maat doen wat nodig is in een casus. Als blijkt dat een casus vastgelopen is op financieringsproblemen of verschil in visie, is een overleg met het RET-team niet van meerwaarde. De voorzitter organiseert dan een overleg op maat en blijft betrokken tot er een passende oplossing is.

Het komen tot een oplossing lukt binnen het RET goed. De voorzitter geeft aan dat het in 2022-2023 op 56 casussen slechts 2 keer is voorgekomen dat er geen passende oplossing is gevonden. Deze casussen zijn na overgedragen naar de WMO-teams, aangezien de jongeren in deze casussen meerderjarig zijn geworden en niet meer openstonden voor hulp.

In 2023 is in 2 casussen maatwerk (buiten contract plaatsing) ingezet, de rest van de casussen is binnen het gecontracteerde aanbod opgelost. In 2022 was maatwerk slechts bij één casus nodig.

De rol van procesregisseur is intensief, maar wordt volgens de voorzitter door ouders en verwijzers als helpend ervaren. Doordat er iemand aanjaagt, opvolgt en afspraken helder kadert komt er beweging. De

voorzitter expertteam is een neutrale partij en dat geeft een bepaalde rust en vertrouwen. Soms zijn professionals handelingsverlegen en is procesregie steunend om te ordenen en vervolgstappen helder te krijgen. In die gevallen wordt er altijd gekeken hoe de professional binnen de steunstructuur van de eigen organisatie weer verder kan.

Verklarende analyse

Gedeelde verklarende analyse is een eis bij aanmelding. Het expertteam is, met ondersteuning vanuit het Bovenregionaal Expertisecentrum, geschoold in het uitvoeren van een verklarende analyse en kan verwijzers hierbij ondersteunen. De ervaringen hiermee zijn positief, waarbij opgemerkt wordt dat het goed uitvoeren van een verklarende analyse veel tijd kost.

Via de verklarende analyse wordt goed gekeken naar wat de onderliggende invloeden en omstandigheden zijn en hoe die een rol spelen in het ontstaan en in stand blijven van de problematiek. Er wordt gekeken naar de context (gezin, school) en persoonskenmerken van de jeugdige. Door de analyse ontstaat er vaak een andere hulpvraag of oplossing dan bij aanvang het geval was en waardoor zorgaanbieders daarna vaak toch een passend aanbod (b)lijken te hebben. Het gevoel overheerst dat met de verklarende analyse er beter gekeken wordt naar wat een jongere nodig heeft en er daardoor beter passende hulp kan worden ingezet.

Samenwerking met gemeente, beleid

Door personeelwisselingen en krapte in de capaciteit aan de kant van de gemeenten, heeft er in 2023 een minder structurele en intensieve afstemming tussen de voorzitter en de gemeenten plaatsgevonden. De voorzitter geeft aan deze afstemming gemist te hebben en zich niet altijd in verbinding te voelen staan met de gemeenten.

Er zijn in de afgelopen periode zowel vanuit de kant van de gemeente als vanuit de kant van de voorzitter acties uitgezet die niet of onvoldoende met elkaar zijn afgestemd. Door de lijnen korter te houden tussen de voorzitter en de betrokken beleidsadviseurs en de beleidsteams MLO en MLW, kan dit in de toekomst voorkomen worden.

Ureninzet

De voorzitter heeft in de huidige werkwijze 24 uur per week te besteden aan het RET en geeft deze aan volledig te gebruiken. De uren worden besteed aan casus gerelateerde bezigheden, zoals screenen van aanmeldingen, procesregie, adviesvragen en de RET-overleggen. Daarnaast wordt er geïnvesteerd in vindbaarheid, samenwerking en scholing (waaronder de verklarende analyse). De voorzitter vult de RET-monitor en draagt zorg voor de jaarrapportage. Zij evalueert met het RET gezamenlijk en met RET-deelnemers individueel. Elke casus wordt geëvalueerd en ten minste vijf casussen worden uitgebreid geëvalueerd. Ten slotte neemt de voorzitter deel aan intervisie en vindt er periodiek afstemming plaats met de andere voorzitters RET in Limburg, het BEL en de beleidsadviseur van de gemeente.

Input vanuit beleidsteams en contractmanagement

De beleidsteams MLO en MLW geven aan de meerwaarde van het RET te erkennen en herkennen. Wel zou de regio MLO zich graag meer betrokken en geïnformeerd willen voelen bij het RET. Bij de regio MLW wordt dit minder gevoeld omdat de voorzitter met enige regelmaat aansluit bij het beleidsoverleg. De voorzitter heeft dit ook voor MLO aangeboden, maar dit is vanwege praktische redenen niet van de grond gekomen.

Het is nodig dat er goede afstemmingslijnen komen: de lijnen naar bestuurders en beleidsteam zijn niet altijd duidelijk, waardoor niet alle informatie van en over het RET op de juiste plek landt. Hiervoor ligt een taak voor zowel de beleidsadviseurs als de voorzitter.

Het is belangrijk dat er goede rolzuiverheid is. Dat wat bij de contractmanager hoort, moet niet bij het RET landen. Datzelfde geldt voor de taakverdeling tussen beleid en de voorzitter: beleid moet niet over de inhoud gaan, de voorzitter moet niet over beleid gaan.

De beleidsteams vinden de input vanuit het RET belangrijk, maar geven aan dat steeds voor ogen gehouden moet worden dat het om een beperkt aantal, zeer complexe casussen gaat. De rode draden die zijn opgeleverd lieten deze nuance niet zien, terwijl het geringe aantal casussen en de aard van de casussen maken dat het niet representatief is voor de hele keten.

De beleidsteams geven aan dat er behoefte is aan duidelijkheid over de verhouding tussen doelen, taken en rollen van de Bijzondere toegang (segment 1) en de expertteams van Noord en van Midden Limburg.

Contractmanagement MLO geeft aan dat er een aantal keren is afgestemd met de voorzitter expertteam over het inzetten van maatwerk. Deze afstemming is positief en constructief verlopen. De lijnen worden als prettig en kort ervaren. Vanuit MLW is er geen input van contractmanagement omdat de contractmanager met de ervaring met het RET niet meer werkzaam is voor de gemeenten.

Vragenlijsten

Aan alle vaste deelnemers van het RET, de inbrengers en enkele ouders is gevraagd een evaluatieformulier in te vullen. In totaal is het formulier naar ongeveer 50 mensen opgestuurd, waarna er (ondanks vele reminders) 10 ingevulde lijsten retour ontvangen zijn. Er zijn 6 lijsten ingevuld door deelnemers, drie door verwijzers en 1 door een ouder. Uit de antwoorden is een algemene deler / beeld gehaald. Dit is door de geringe respons beperkt representatief.

De enquête bestond uit zowel stellingen als open vragen. In totaal zijn er 13 stellingen, waarbij de antwoordmogelijkheden op een 5-punts schaal uitgewerkt zijn. Antwoordmogelijkheid 1 betekent 'helemaal niet van toepassing' en mogelijkheid 5 betekent 'helemaal wel van toepassing'. Bij alle stellingen geldt, hoe hoger op de schaal, hoe beter of positiever de ervaring/het antwoord. Bij de open vragen krijgen de respondenten de ruimte om in eigen woorden te formuleren wat de ervaringen zijn omtrent het RET.

Stellingen

Hieronder volgt een uitwerking van de stellingen. In totaal zijn er 10 enquêtes ingevuld, dus aan de hand van dit totaal worden de scores vergeleken.

Stelling 1: Het RET is voor mij en mijn collega's vindbaar.

Bij deze stelling geven drie respondenten een score 3, drie respondenten een score 4 en vier respondenten een score 5. Vanuit deze antwoorden kan geconcludeerd worden dat het RET voor mensen voldoende tot goed vindbaar is.

Stelling 2: Het RET is voor mij en mijn collega's toegankelijk.

Eén respondent geeft een score 2, vier respondenten geven een score 3, drie respondenten een 4 en twee respondenten een 5. Het lijkt dat er wisselende ervaringen zijn rondom de toegankelijkheid van het RET. Het grootste deel van de respondenten lijkt meer positief rondom de toegankelijkheid.

Stelling 3: Ik ben tevreden over de bejegening binnen het RET.

De antwoorden op deze stelling zijn overmatig positief. Vier respondenten geven een score 4 en zes respondenten een score 5. De respondenten zijn tevreden over de bejegening van het RET.

Stelling 4: Ik ben tevreden over het proces van het RET.

Eén respondent geeft een score 2, drie respondenten geven een score 3, vier respondenten geven een score 4 en twee respondenten een 5. Er komen wat wisselende antwoorden naar voren omtrent de tevredenheid van het proces, echter lijkt het grootste deel tevreden te zijn.

Stelling 5: Ik ben tevreden over het verloop van de besprekingen binnen het RET.

Vijf respondenten geven een score 3, drie respondenten geven een score 4 en twee respondenten geven een score 5. Het lijkt dat de meeste respondenten een voldoende tot goed geven wat betreft tevredenheid over het verloop van de besprekingen.

Stelling 6: Een bespreking van een casus binnen het RET leidt tot een duurzame, passende oplossing.

De meningen lijken verdeeld wat betreft het komen tot een duurzame oplossing nadat een casus besproken wordt binnen het RET. Eén respondent geeft een score 2, zes respondenten een score 3,

twee respondenten een score 4 en één respondent een score 5. Oftewel, de respondenten vinden niet dat de RET bespreking altijd tot een oplossing leidt.

Stelling 7: Het RET draagt voldoende bij aan het realiseren van het advies.

Bij deze stelling geeft één respondent een score 2, één respondent een score 3, zeven respondenten geven een score 4 en één respondent een score 5. Het grootste deel van de respondenten lijkt te vinden dat het RET voldoende bijdraagt aan het realiseren van het gegeven advies.

Stelling 8: Ouders/jeugdige zijn tevreden over de bespreking in het RET.

Vanuit sommige respondenten kwam de reactie terug dat deze stelling moeilijk te beantwoorden was, gezien bijv. een andere functie of onbekendheid rondom de stelling. In totaal hebben vijf respondenten deze stelling niet ingevuld. Van de resterende vijf respondenten geeft één respondent een score 2, drie respondenten een score 3 en één respondent een score 5. Wat betreft de tevredenheid van ouders/jeugdige lijken de meningen verdeeld en is de input van ouders zelf zeer beperkt.

Stelling 9: Ouders/jeugdige zijn tevreden over het advies/de uitkomst.

Ook bij deze stelling kwam de reactie terug dat deze stelling moeilijk te beantwoorden was. In totaal hebben vijf respondenten deze stelling niet ingevuld. Van de resterende vijf respondenten geven twee respondenten een score 3 en 3 respondenten een score 4. Als het gaat om de tevredenheid vanuit ouders/jeugdige over het advies is er onvoldoende input gekomen om een conclusie te kunnen trekken.

Stelling 10: Het RET is van toegevoegde waarde binnen het jeugdzorglandschap.

Het grootste gedeelte van de respondenten lijkt overtuigd te zijn dat het RET van toegevoegde waarde is. Eén respondent geeft een score 2, drie respondenten een score 3 en zes respondenten een score 5.

Stelling 11: De rol van de voorzitter als aanjager/procesbegeleider is van toegevoegde waarde.

Op deze stelling geven vijf respondenten een score 4 en vijf respondenten een score 5. Kortom, de respondenten lijken overtuigd te zijn van de toegevoegde waarde van de rol van de voorzitter als aanjager en/of procesbegeleider.

Stelling 12: Het onderscheid tussen de bijzondere toegang van S1 en het RET is voldoende duidelijk.

Eenmaal is deze stelling leeggelaten. Van de negen andere respondenten geeft één respondent een score 2, drie respondenten een score 3, vier respondenten een score vier en één respondent een score 5. Wat betreft een duidelijk onderscheid tussen de bijzondere toegang van S1 en het RET lijken de meningen verdeeld te zijn. Niet iedereen vindt dit onderscheid even duidelijk.

Stelling 13: Het onderscheid tussen het CCE en het RET is voldoende duidelijk.

Eén respondent geeft een score 1, twee respondenten een score 2, één respondent een score 3, 5 respondenten een score 4 en één respondent een score 5. Op deze stelling lopen de antwoorden zeer uiteen, waaruit blijkt dat het onderscheid tussen het CCE en het RET onvoldoende duidelijk is.

Open vragen

Hieronder volgt de uitwerking van de antwoorden op de open vragen. De antwoorden zijn thematisch verbonden, zodat een korte samenvatting volgt van datgene wat teruggegeven is door de respondenten.

Vraag 1: Wat zijn de positieve punten die u ervaart vanuit de inzet van het RET?

Als positieve punten worden de diversiteit aan deskundigheid, een brede blik en een positieve insteek (uitgaan van mogelijkheden) genoemd. Daarnaast vinden enkele respondenten dat het 'out of the box' denken stimuleert en de mogelijkheid biedt om dit te realiseren. Het RET geeft een bindend advies, brengt een gevoel van sturing en rust en daarnaast creëert het een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Vraag 2: Hoe ervaart u de procesregie die door de voorzitter wordt uitgevoerd? Welke aandachtspunten ziet u hierbij?

Over het algemeen wordt de procesregie van de voorzitter als fijn en helpend ervaren. Er wordt teruggegeven dat de voorzitter regie neemt en vastberaden is. Meerdere respondenten geven geen aandachtspunten aan, of vinden dit lastig te beoordelen. Door enkeling wordt genoemd dat meer vertraagd mag worden. Ook wordt benoemd dat procesregie langer mag blijven om de casus te volgen, en niet alles bij verwijzers hoeft te liggen in complexe casuïstiek.

Vraag 3: Wat zijn de aandachtspunten voor de bespreking binnen het RET?

De aandachtspunten die terugkomen is het gebruik van vaktaal die onduidelijk is voor 'niet professionals', het wel of niet laten aansluiten van ouder(s)/jeugdigen bij de bespreking (wat hierin wel of niet handig is) en het verruimen van de tijd om alle informatie op tafel te krijgen (vertraging). Daarnaast geven sommige respondenten aan dat verduidelijkingsvragen of onderzoekende vragen niet alleen aan hulpverleners gesteld hoeven te worden, maar ook naar ouder(s) en/of jeugdigen mogen. Andere aandachtspunten zijn het 'niet wijzen naar eerdere hulpverlening', objectief blijven en letten op woordkeuze. Er mag nog meer gekeken worden naar wat haalbaar en reëel is binnen de (afzienbare) tijd die er is en het gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid mag verbreed worden. Omtrent de inzet van de Gedeelde Verklarende Analyse wordt door een respondent teruggegeven dat er duidelijkheid mist en dat er meer zicht mag komen op het doel, de functie en de manier van invullen.

Vraag 4: Wat zijn aandachtspunten voor de rol van de voorzitter? En voor het persoonlijk functioneren van de voorzitter?

Kijkend naar het grootste gedeelte van de antwoorden, geven de meeste respondenten aan geen aandachtspunten te hebben, dit reeds al besproken te hebben met de voorzitter of tevreden te zijn over het functioneren van de voorzitter (denkt actief mee en is betrokken). De aandachtspunten die terugkomen zijn het meer vertragen in het proces en het meenemen van deze enquête naar de evaluatie. Eén respondent geeft aan het jammer te vinden dat het vanuit de toegang niet lukt om zorg te regelen (ondanks dat men mandaat heeft), en wel vanuit het RET.

Vraag 5: Is alle expertise binnen het RET aanwezig of mist er expertise (zo ja, welke)?

Het grootste deel van de respondenten geeft aan niks te missen qua expertise binnen het RET. Vanuit twee respondenten komt LVB-doelgroep en verslavingszorg terug als gemiste expertise.

Vraag 6: Bestaat er een overlap tussen de bijzondere toegang van S1, CCE en het RET? Zo ja, wat is deze overlap? En staat dit wel/niet elkaar in de weg?

Vanuit de meeste respondenten wordt teruggegeven dat de overlap tussen S1 en RET het grootste is. Er wordt ervaren dat kostbare tijd hierdoor verloren gaat, er naar elkaar wordt verwezen en onduidelijkheid bestaat waar welke vraag/vragen gesteld dienen te worden. Er is onduidelijkheid rondom het mandaat tussen het RET en de bijzondere toegang van S1. Daarnaast komt vanuit een

respondent terug: 'Het gevoel overheerst dat er opnieuw een club mensen iets moet vinden van hetgeen intern al uitvoerig is gewikt en gewogen. Medewerkers hebben nog niet echt ervaren dat een casus meteen wordt 'gepakt' en het gevoel van blijven leuren met je zaak blijft bestaan.' Tot slot is het bestaan van het CCE over het algemeen bekend, echter niet of deze op eigen initiatief ingeschakeld mag worden.

Vraag 7: Wat wilt u verder nog meegeven aan feedback rondom het RET?

De respondenten geven hier terug dat het RET een waardevolle gesprekstafel en/of overlegvorm is. Door enkele respondenten wordt ervaren dat het Intakeformulier en de Gedeelde Verklarende Analyse veel tijd kost. Er mag meer helderheid geboden worden rondom het intakeformulier. Tot slot zou een korte termijn planning en/of meerdere opties in de agenda (doorplannen) wenselijk zijn, zodat meteen doorpakken mogelijk is bij spanningsvolle casuïstiek.

Conclusies en aanbevelingen

Overstijgend beeld

Uit de evaluatie en signalen uit de regio en het land blijkt dat het RET in een behoefte voorziet. Ondanks alle inzet en initiatieven zijn er nu eenmaal jongeren die tussen wal en schip vallen en waarbij het niet lukt om passende ondersteuning te organiseren.

De complexiteit in deze casussen zit niet alleen op de inhoud. Vaak spelen er ook zaken zoals visieverschil, samenwerkingsproblemen, het met elkaar moeten 'bouwen van aanbod' (maatwerk) of financieringsvraagstukken. In deze complexe casussen voelen gezinnen, verwijzers en hulpverleners zich regelmatig alleen staan en handelingsverlegen. Het RET als neutrale, ondersteunende partij wordt dan als helpend ervaren.

Het RET onderscheidt zich van andere overlegtafels doordat het RET op maat ondersteuning inzet. Het RET geeft niet alleen advies, maar helpt ook bij het realiseren van het advies. Het uitgangspunt is dat het RET pas loslaat als de casus is vlot getrokken.

Onder aansturing van de voorzitter heeft het RET de afgelopen twee jaar een doorontwikkeling doorgemaakt. De procesregie is vormgegeven en blijkt positief te worden ontvangen. Het RET heeft daarnaast als team stappen gezet en er is gewerkt aan de vindbaarheid en bekendheid van het RET.

Het blijft een spanningsveld wat maakt dat het RET wel slaagt in het organiseren van zorg en waarom dit de verwijzer niet lukt. Het is uiteraard niet zo dat het RET 'het beter weet en meer kan'. De kracht van het RET lijkt onder andere te zitten in de neutrale positie en de focus die er gelegd wordt op voortgang (aanjagen) en samenwerking. Het blijft een uitdaging om scherp te zijn op welke casuïstiek bij het RET hoort en welke niet. Het mag niet zo zijn dat het RET het 'afvoerputje' wordt voor casussen waarin partijen een meningsverschil hebben of in geval van wachtlijsten. De indruk bestaat dat hier vanuit de voorzitter goed op gestuurd is. Een aanbeveling is om periodiek, samen met verwijzers en beleid, in een aantal casussen terug te kijken. Dit kan gebruikt worden om in te schatten of de juiste casuïstiek op tafel ligt, maar ook om te leren van de helpende factoren in het creëren van een doorbraak.

Inzet procesregie

In 2021 is, conform de landelijke opdracht, procesregie toegevoegd aan de werkwijze van het RET. Om dit te kunnen bieden, is de ureninzet van voorzitter uitgebreid naar 24 uur per week. De inzet van procesregie blijkt in de afgelopen twee jaar een steeds groter aandeel te hebben binnen het RET. Daar waar bij het ontstaan van het RET het RET vooral een adviestafel was, zien we nu steeds meer trajecten op maat. Deze ontwikkeling wordt gewaardeerd en is conform de landelijke opdracht. Aandachtspunten zijn:

- Scherp blijven op rollen, taken en verantwoordelijkheden. Zowel in de casus (wat doet de verwijzer, wat doet de procesregisseur) als in bijvoorbeeld de rolzuiverheid tussen procesregisseur en contractmanager.
- De inrichting van het RET overleg is ontstaan in de tijd dat het RET-overleg de hoofdtaak van het RET was. De sterk teruglopende cijfers van inzetten van het RET-overleg vragen om een herbezinning van het werkproces en de inzet van de RET-leden (zie ook hieronder).

Samenstelling team en werkproces

Het RET-team in Midden-Limburg bestaat uit een relatief grote groep professionals die iedere twee weken bij elkaar komen. Tegelijkertijd zien we het aantal casussen die in het RET-team besproken worden sterk teruglopen. De landelijke richtlijn voor het RET is om minimaal een vast basisteam te hebben waar de expertise J&O, LVB en GGZ geborgd is. Dit zou pleiten voor een meer compact RET-team, met daaromheen een flexibele schil. Deze flexibele schil bestaat uit professionals die op maat en vanwege hun specifieke expertise bij een overleg kunnen worden uitgenodigd. Op deze manier vragen we met het RET minder van de schaarse capaciteit op de arbeidsmarkt en kan er evengoed een kwalitatief goed team per casus worden samengesteld.

In de opbouw van het expertteam is er veel geïnvesteerd in teambuilding, leren en evalueren. Nu het expertteam 'staat' is een dermate intensieve afstemming niet passend. Ook hierin is het belangrijk dat we bewust omgaan met het inzetten van capaciteit, maar wel een goede basis voor het RET-behouden. Het advies is om het RET buiten de casusbesprekingen twee keer per jaar bij elkaar te laten komen in het kader van de rol van signaleren en leren. Tijdens deze evaluaties kunnen de volgende onderdelen op de agenda staan:

- Samenwerking en werkprocessen
- Data uit de monitor en ervaringen uit de praktijk.
- Het formuleren van rode draden, die landen in het jaarrapport en worden gedeeld met het BEL.

Vanuit de wens om kortere lijnen en meer uitwisseling tussen beleid en het RET is de aanbeveling om de betrokken beleidsadviseurs te laten aansluiten bij de evaluaties.

Dienstverband en ureninzet voorzitter

In de afgelopen twee jaar is de functie van voorzitter en procesregisseur van het RET ingevuld middels inhuur. Vanuit de landelijke opdracht en de meerwaarde van het RET, is het wenselijk om de functie duurzaam en structureel te borgen. Dat betekent dat de voorzitter- procesregisseur niet meer via inhuur wordt ingezet, maar in dienst wordt genomen. Om de besluitvorming en voorbereiding hiervoor te kunnen doorlopen, zal de voorzitter tot 1 april 2024 voor 24 uur per week via inhuur worden ingezet.

De afgelopen twee jaar heeft de voorzitter / procesregisseur 24 uur per week besteed aan het RET. Binnen deze uren is er onder andere gewerkt aan de doorontwikkeling van het RET, de bekendheid van het RET (voorlichting) en is het RET iedere twee weken bij elkaar gekomen (ook als er geen casus ter bespreking was). De aanbeveling is om, nu het RET goed staat, wat strakker te sturen op inzet van capaciteit en activiteiten, waardoor de ureninzet kan worden vastgesteld op 20 uur per week.

- Het RET wordt gevormd door een vast team waarin naast de voorzitter en notulist in ieder geval het CJG en de expertise GGZ, LVB en J&O aanwezig zijn. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een flexibele schil die op maat in een casus wordt ingezet. De RET-leden komen alleen nog bij elkaar als er een casus ter bespreking is. Er wordt nog twee keer per jaar geëvalueerd. Er vinden geen individuele voortgangsgesprekken meer plaats.
- De evaluatie van het RET vindt twee keer per jaar plaats. Eventueel kan tussentijds gekozen worden om een leersessie in een specifieke casus te organiseren (nu worden nog alle casussen geëvalueerd).

- Er wordt in samenspraak tussen de beleidsadviseurs en de voorzitter RET jaarlijks een plan gemaakt waar, door wie en hoe er geïnvesteerd dient te worden in voorlichting en vindbaarheid.
- Er wordt jaarlijks tussen beleid en voorzitter afgestemd waar behoefte ligt op het gebied van scholing, training en intervisie voor de voorzitter en het RET-team. Het BEL kan hierin een faciliterende rol vervullen en zorgt voor de verbinding tussen de drie expertteams in Limburg.

Er wordt verkend wat de mogelijkheden zijn om de voorzitters expertteam en bijzondere toegang meer aan elkaar te verbinden, zodat er sprake is van onderlinge vervanging, sparringpartner en verminderde kwetsbaarheid.

Samenwerking met de gemeenten

Rolzuiverheid en een goede afstemming zijn belangrijk om de samenwerking tussen RET en gemeente goed te laten lopen. Hiervoor wordt een vast afstemmoment tussen de voorzitter expertteam en de betrokken beleidsadviseurs van MLO en MLW georganiseerd, dat eens in de 3 weken plaatsvindt. Daarnaast staat het RET 2 keer per jaar op de agenda bij de beleidsoverleggen MLO en MLW, waarbij de voorzitter en de betrokken beleidsadviseur het beleidsteam informeren over de stand van zaken en bijzonderheden.

Samenvattend de aanbevelingen voor 2024 en verder

- Gemeenten Midden-Limburg geven het Regionaal ExpertTeam structureel vorm.
- De voorzitter komt in dienst van de gemeente Weert voor 20 uur per week.
- De voorzitter wordt ondersteund door een notulist die 30 uur beschikbaar is op jaarbasis, vanwege de specifieke kennis wordt de notulist ingehuurd bij een van de zorgaanbieders.
- De voorzitter heeft een tweeledige rol: voorzitter/aanjager en procesregie conform profielschets.
- Gemeenten zoeken naar een passende samenhang/samenwerking RET Noord-Limburg en de voorzitter van de bijzondere toegang van Segment 1.
- Het RET-overleg wordt naar behoefte ingezet, er lijkt een grotere behoefte aan procesregie te zijn. Daarom gaat het RET met een kleinere vaste groep aanbieders werken en een flexibele schil daaromheen, die op maat per casus wordt ingevlogen. Daarmee gaan we efficiënter om met capaciteit van aanbieders.
- De afstemming met gemeenten vindt plaats via twee beleidsadviseurs van MLO en MLW die aanspreekpunt zijn. Zij informeren het beleidsteam bij bijzonderheden. Daarnaast staat het RET 2x per jaar bij beleid MLO en MLW (of een samengevoegd beleidsteam) op de agenda om trends en de jaarlijkse rapportage te bespreken.
- De kosten worden door de zeven gemeenten verdeeld op basis % aantal jeugdigen.
- De begroting is als volgt:

○ Salariskosten voorzitter	€ 53.700,-
○ Notulist	€ 2.500,-
○ Bijeenkomsten	€ 5.000,-
○ Attenties	€ 500,-
Totaal	€ 61.700,-

Bijlage 1: borgingsdocument VNG

Bijlage 2: notitie doorontwikkeling expertteam Midden-Limburg 2021