

Speerpunten 2024-2025 Bureau Jeugdzorg Limburg

Inhoud

Speerpunten 2024-2025 Bureau Jeugdzorg Limburg	1
1. De meerjarige ambitie van BJZ	2
2. Onze speerpunten voor 2024-2025.....	3
2.1 Krachtig voor kwetsbare jeugdigen	3
2.2 Krachtig in het werk.....	4
2.3 Krachtig in het netwerk.....	6
2.4 Een krachtige organisatie.....	7
3. KPI's 2024 - 2025.....	8
4. Vertaling naar de begroting 2024	8
Bijlage bij Speerpuntennotitie 2024-2025: Kwaliteitsagenda.....	10

1. De meerjarige ambitie van BJZ

Bureau Jeugdzorg Limburg (BJZ) komt op voor de belangen van jeugdigen in Limburg die (ernstig) in hun ontwikkeling worden bedreigd. Het gaat daarbij om jeugdigen met opgroei- en opvoedproblemen. Voor deze jeugdigen voorzien we in de juiste hulp, zorg en bescherming en bieden hen op die manier een kans op een zo optimaal mogelijke ontwikkeling. Hun belang stellen wij altijd voorop, met respect voor ouders of opvoeders.

Elke jeugdige is een talent en heeft recht op een onbedreigde ontwikkeling. Vraagt het onbedreigd opgroeien om niet-vrijblijvende ondersteuning van de jeugdige kind en zijn gezin, dan bieden wij lokaal uitkomst. Wij zijn bevoegd om op basis van een uitspraak van de rechter maatregelen kinderbescherming en jeugdreclassering uit te voeren. Met een scherp oog voor de eigen kracht van de jeugdige, zijn gezin en de directe omgeving activeren wij waar mogelijk en beschermen waar nodig. In nauwe samenwerking met andere relevante personen en instellingen krijgt zo elk talent een kans. Primair gaat het hier om jeugdigen met een maatregel, maar wij zetten onze kennis en kunde ook in voor kwetsbare jeugdigen waar er nog geen sprake is van een maatregel (preventief) of na afsluiting van een maatregel.

Onze kerntaak is het uitvoeren van maatregelen kinderbescherming en jeugdreclassering. Wij zijn een Gecertificeerde Instelling (GI). Dit betekent dat wij voldoen aan de eisen en voorwaarden die het normenkader JB/JR aan een GI stelt. De basis voor ons handelen ligt in de methodische kaders van de jeugdbescherming (Delta en methode Voogdij) en de jeugdreclassering ('De jongere aanspreken'). Maar BJZ staat niet stil. Om betekenisvol en krachtig te kunnen zijn voor jeugdigen zoeken wij de samenwerking met gemeenten, zorgaanbieders en andere relevante partijen (w.o. kennisinstututen). Samen ontwikkelen, vernieuwen en transformeren wij opdat de Limburgse jeugdigen passende hulp ontvangen met oog voor de kosten ervan.

Met de jeugdreclassering zetten wij ons in voor jeugdigen die met politie en justitie in aanraking zijn geweest en voor wie een criminele carrière dreigt én voor jeugdigen bij wie sprake is van problematisch schoolverzuim. Vanuit de jeugdreclassering kunnen wij gemeenten tevens ondersteunen bij de aanpak van overlast gevende groepen.

BJZ wil krachtig zijn voor de (kwetsbare) Limburgse jeugd. Onder het motto 'duurzaam krachtig' werken krachtige professionals in krachtige netwerken aan een krachtige jeugd. Wij willen daarbij duurzaam het verschil maken voor jeugdigen. We benadrukken hierbij het positieve van een maatregel, omdat juist hiermee het verschil kan worden gemaakt; sommige jeugdigen gun je een maatregel.

Onze ambitie is derhalve om:

- Krachtig te zijn voor kwetsbare jeugdigen.
- Krachtig te zijn in het werk.
- Krachtig te zijn in het netwerk.

Dit alles door een krachtige organisatie te zijn.

Onze uitgangspunten hierbij zijn:

- De jeugdige centraal: een open deur, maar niet vanzelfsprekend omdat het belang van jeugdigen anders kan zijn dan het belang van ouders. Daar waar veiligheid van de jeugdige in het geding is en de ontwikkeling van een jeugdige wordt bedreigd kiezen wij zonder twijfel voor het kind.
- Met hart en met ziel: onze medewerkers zijn niet alleen bevlogen in hun inzet voor kwetsbare jeugdigen. Zij zijn zich ook bewust van de impact die een maatregel heeft op jeugdigen en ouders. Onze jeugdzorgwerkers nemen – in samenspraak – ingrijpende besluiten, en zijn zich hiervan ook bewust. Medewerkers zijn vaak zelf ook ouder of opvoeder. Medewerkers proberen zich daarom ook te verplaatsen in jeugdigen, in ouders. Wat betekent een beslissing? Jeugdigen of ouders zullen het niet altijd eens zijn met een beslissing, dit kan ook emotie oproepen. Dit betekent dat een beslissing goed onderbouwd, navolgbaar en uitlegbaar moet zijn.
- Vakbekwaam: onze medewerkers zijn bekwaam(d) in de taak die zij uitvoeren. Of het nu gaat om de jeugdzorgwerkers of om andere medewerkers van de organisatie. Iedere medewerker – vanuit welke rol dan ook – zet zijn vakbekwaamheid in voor de jeugdigen die bij ons in begeleiding zijn en hun ouders.
- Multidisciplinair: voor belangrijke beslissingen ('Kernbeslissingen') zetten wij meerdere disciplines in. Deze beslissingen worden multidisciplinair genomen. Hiervoor beschikken wij over jeugdzorgwerkers, gedragswetenschappers, orthopedagogen/generalisten (GZ-psychologen) en diagnostici.

Om onze medewerkers het verschil te kunnen laten maken voor de jeugdigen zijn Veerkracht, Optimisme, Verbondenheid, Autonomie, Vertrouwen en Integriteit (VOVAVI) sleutelwoorden.

2. Onze speerpunten voor 2024-2025

2.1 Krachtig voor kwetsbare jeugdigen

In al ons handelen richten wij ons doorlopend op het zo onbedreigd mogelijk opgroeien en opvoeden van jeugdigen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. Dagelijks zetten onze medewerkers zich met hart en ziel in om kansen te bieden aan kwetsbare jeugdigen. Wij luisteren naar jeugdigen en wij praten met jeugdigen. Wij gaan een betekenisvolle relatie aan met jeugdigen en hun ouders. Niet de contactfrequentie staat hierbij centraal, maar de inhoud van dit contact. Wij trekken samen met jeugdigen en hun ouders op in de hulpverlening, komen met hun tot een gedragen koers en vragen feedback, zowel tijdens als na afsluiting van de maatregel. Wij versterken de kracht van jeugdigen en de context waarin ze opgroeien.

Van de jeugdigen met een maatregel ondertoezichtstelling verblijft ongeveer 65% thuis in zijn of haar eigen vertrouwde omgeving. Soms laat de situatie in het gezin dit echter niet toe en is het voor de ontwikkeling van een jeugdige nodig dat hij of zij (tijdelijk) niet thuis verblijft. Een kind elders laten verblijven – een uithuisplaatsing – is een ingrijpende beslissing die veel impact heeft op jeugdige en ouders. Omdat wij ons hiervan bewust zijn, wordt een besluit tot verblijf elders zorgvuldig en multidisciplinair genomen, waarbij er naast de jeugdzorgwerker altijd een gedragswetenschapper betrokken is. Verder vindt toetsing van deze beslissing altijd plaats door de kinderrechter. Bij een uithuisplaatsing gaat het altijd om het belang van een jeugdige. Zijn/haar veiligheid en het stoppen van de bedreigde ontwikkeling, daar waar deze in de gezinssituatie in het geding zijn, staat voorop. Het is hierbij vanzelfsprekend dat jeugdige en ouders - waar mogelijk - worden meegenomen in dit besluit.

Daar waar geconstateerd is dat specialistische zorg en ondersteuning nodig is om de situatie van een jeugdige te verbeteren moet deze tijdig (d.w.z. binnen 12 weken) beschikbaar zijn. Het is aan de GI om aan de bel te trekken bij gemeenten en/of op te schalen naar het expertteam in de regio op het moment dat duidelijk wordt dat passende hulp niet binnen drie maanden beschikbaar is.

Wij hebben aandacht voor de specifieke situatie die optreedt wanneer jeugdigen meerderjarig worden en de stappen die in dat kader gezet moeten worden rond bv. wonen, gezondheid, financiën, verzekeringen, nazorg. Wij doen dit samen met de jeugdige en betrekken relevante ketenpartners om zo een soepele overgang naar volwassenheid te realiseren.

Een ander aandachtspunt is continuïteit in hulpverlening. Oorzaken van discontinuïteit zijn met name vertrek en verzuim van medewerkers. Dit vraagt in ieder geval een zorgvuldige overdracht, waarbij ook jeugdige en ouders worden betrokken. Een nieuwe (gezins-)voogd of jeugdreclasserder is namelijk ook voor hen spannend en belangrijk. Het werken in duo's – twee contactpersonen in een casus – draagt bij aan continuïteit en duidelijkheid.

Wij hechten veel waarde aan Cliëntenparticipatie en medezeggenschap. Cliëntenparticipatie begint al bij het betrekken van de jeugdigen en hun ouders bij hun eigen hulpverlening. Door bv. start TrJ's (Team Rond de Jeugdige), Ronde Tafel Overleggen, Familienetwerkberaden (FNB)/Sociale Netwerkstrategieën (SNS) en het 'plan op tafel', borgen wij de betrokkenheid van jeugdigen en ouders. Wij nemen hen mee in de stappen die gezet worden. Wij appelleren hierbij maximaal aan de eigen verantwoordelijkheid van ouders en jeugdigen. Wij geven een nieuwe impuls aan SNS (Sociale netwerkstrategieën) waarbij met jeugdige en ouders wordt gekeken welke personen in het netwerk van het gezin een rol kunnen spelen in het bereiken van de gestelde doelen.

Wij organiseren jaarlijks (Spiegel-)bijeenkomsten waarin jeugdigen en ouders in gesprek gaan met elkaar en met hulpverleners en andere betrokkenen en op deze wijze waardevolle feedback aan ons geven. Wat zijn ervaringen? Wat gaat goed en wat kan beter? Deze bijeenkomsten hebben voor ons een grote waarde – leren van ervaringen – maar de ervaringen van anderen zijn ook waardevol voor ouders en jeugdigen. De uitkomsten van en adviezen uit deze bijeenkomsten worden geaggregeerd besproken – ook met de cliëntenraad – en van leerpunten voor de organisatie voorzien.

Formele medezeggenschap krijgt gestalte via de Cliëntenraad (CR). Een nieuwe Cliëntenraad is in november 2022 enthousiast aan de slag gegaan. Het jaar 2023 is met name een 'ontwikkelingsjaar' geweest. Wat zijn rollen en bevoegdheden van een CR? Hoe kom je als CR in contact met Cliënten, etc. Er is een eigen site van de CR ontwikkeld en eerste activiteiten zijn opgezet. In 2024 zal dit verder een vervolg

krijgen. Verder zal vanuit de CR een bindende voordracht worden gedaan voor een lid van de RvT en zal de CR een rol spelen in de benoeming van een nieuwe bestuurder.

Met de CR willen wij ook kijken hoe gekomen kan worden tot een Cliëntenpanel bestaande uit jeugdigen en ouders aan wie snel en gericht vragen voorgelegd kunnen worden.

Verder houden wij driejaarlijks een grootschalig Cliënttevredenheidsonderzoek (CTO) waarin jeugdigen en hun ouders worden bevraagd op hun ervaringen en tevredenheid met BJZ. In 2022 zijn de uitkomsten van ons laatste Cliënttevredenheidsonderzoek beschikbaar gekomen. Waar de tevredenheid van jeugdigen nagenoeg gelijk is gebleven t.o.v. het CTO van 2019, zien we in de tevredenheid van ouders een duidelijke tweedeling: ouders die (erg) negatief scoren (38% scoort een 2, 3 of 4) en een (grotere) groep ouders die (erg) tevreden zijn (42% scoort een 7, 8 of 9). De uitkomsten van het CTO zijn met de Cliëntenraad besproken. Aandachtspunten die uit het CTO zijn voortgekomen zijn:

- Betrokkenheid van jeugdigen en ouders bij besluitvorming en opstellen van rapportages en het samen met jeugdigen en ouders opstellen van doelen;
- Warme overdracht bij wisseling (gezins-)voogd;
- Contact tussen ouders, jeugdigen en vrienden bij een uithuisplaatsing.

Nieuwe tarieven geven meer tijd en ruimte voor contact met jeugdigen en ouders.

Speerpunten Krachtig voor de jeugdige:

- Blijven voldoen aan de eisen die aan een GI gesteld worden:
 - Elk kind, elk gezin beschikt tijdig – direct na de start van de begeleiding – over een vaste jeugdbeschermer/jeugdreclasserder;
 - Voor elk kind is tijdig – binnen 6 weken - een gedragen koers uitgezet. Deze 6 weken is ons streven en wij hier sturen wij op. Toch is deze termijn niet altijd haalbaar en hebben wij met ouders en jeugdige meer tijd nodig om tot de gedragen koers te komen. Dit geldt ook voor het eerste gesprek na start maatregel. Binnen een week is ons streven, maar soms lukt het gewoon niet om binnen een week tot een 1^e afspraak te komen.
- Wij spannen ons maximaal in om nodig geachte specialistische zorg voor onze jeugdigen tijdig ingezet te krijgen. Daar waar inzet niet tijdig plaatsvindt brengen wij dit onder de aandacht van gemeente en regionale expertiseteams.
- Systematisch ophalen van cliëntenfeedback via bv. Cliëntenraad, (spiegel-)bijeenkomsten, feedbacklijsten en cliënttevredenheidsonderzoek.
- Meer tijd en ruimte voor contact met jeugdigen en ouders
- Verbreding inzet SNS.
- Adequate facilitering Cliëntenraad.

2.2 Krachtig in het werk

Om krachtig te kunnen zijn voor jeugdigen is het van belang dat medewerkers krachtig in hun werk staan. Dat ze maximaal gestimuleerd worden om het beste uit zichzelf en het werk te halen ter bevordering van hun cliënten; jeugdigen en ouders. Voor sociale en collegiale steun beschikken wij over kleine teams die zelf invulling kunnen geven aan het vergroten van professionele ruimte, eigen verantwoordelijkheid en het met elkaar verbinden en samenwerken. Op een creatieve en inspirerende manier en vanuit eigen kracht geven teams zelf invulling aan bv. het verdelen van zaken, de onderlinge verbinding en de systematiek van beoordelen en ontwikkelen. Deze werkwijze zet medewerkers in hun kracht, bevordert werkplezier en vitaliteit en vermindert werkdruk.

Het MTO 2021 liet een grote tevredenheid van onze medewerkers zien. BJZ heeft niet voor niets op basis van de uitkomsten van het MTO het predicaat 'Topwerkgever' gekregen. Uit de bespreking van de uitkomsten in de teams komt ook met name als reactie naar voren: hou het goede vast! Op basis van alle terugkoppelingen zijn drie centrale aandachtspunten benoemd waarmee wij de komende periode aan de slag gaan:

1. Tegengaan hinderlijke werkdruk.
2. Ontplooiingsmogelijkheden.
3. Waarderingsmogelijkheden.

Bevorderen van vitaliteit en veerkracht hebben onze volle aandacht. Er zijn met de Ondernemingsraad (OR) afspraken gemaakt over het vergroten van het werkplezier en beheersing van de werkdruk. Er is

voortdurende aandacht voor preventie van ziekteverzuim en de mogelijkheden om hierin instrumenten uit de zgn. Preventieboog (menukaart) te benutten. Waar nodig worden op maat oplossingen gezocht daar waar werkdruk te hoog oploopt. Het verzuim kwam over het jaar 2022 uit op 6,3% en is in 2023 (verder) teruggelopen. Een lager verzuim geeft 'lucht' aan medewerkers en dit vergroot weer het werkplezier. Zowel op het niveau van de locaties/regio's als de organisatie wordt uitvoering gegeven aan de plannen van aanpak die op basis van de uitkomsten van de in 2020 gehouden RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) zijn opgesteld. Wij hebben veel aandacht voor preventie van verzuim. Zo kennen wij de preventieboog' en wordt aan alle medewerkers de gelegenheid geboden deel te nemen aan een PMO (preventief Medisch Onderzoek). Ons streven is een verzuimpercentage onder de 5%.

We willen dat onze medewerkers zich veilig voelen, zowel in hun contacten met cliënten als in hun werkomgeving. Aan het thema veiligheid besteden we daarom veel aandacht. We informeren medewerkers over Medewerkers moeten weten waar zij met meldingen van ongewenst gedrag terecht kunnen en op wie zij een beroep kunnen doen (bv. bij onze onafhankelijke externe vertrouwenspersonen). Wij steunen en ondersteunen medewerkers bij klachten en tuchtzaken. De Incidentencommissie speelt hierin ook een belangrijke rol. Wij beschikken daarnaast ook over een klokkenluidersregeling.

Medewerkers ervaren hun caseload als zwaar. In de afgelopen jaren is er daarom veel aandacht geweest voor de workload van jeugdbeschermers en zijn er ook daadwerkelijk stappen gezet om deze fors te verlagen. Met inzet van landelijke middelen en door goede tariefafspraken met gemeenten is de gemiddelde caseload met ongeveer 25% afgenomen. In een krappe arbeidsmarkt slagen wij erin de formatie op peil te houden. Vanaf 2024 voeren wij de overeengekomen landelijke tarieven door die GI's in staat moet stellen om structureel een workload te voeren conform landelijk gestelde uitgangspunten in rapporten Significant.

Het tijdig realiseren van passende gespecialiseerde jeugdhulp voor 'onze' jeugdigen blijft (te) veel tijd en energie van medewerkers vragen. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van voldoende en passend aanbod. Wij spreken de gemeenten er daarnaast ook op aan om hun processen en procedures beter werkbaar te maken voor medewerkers en organisatie en de (administratieve) lastendruk voor medewerkers te verlagen. Niet alleen duidelijkheid maar ook eenduidigheid tussen gemeenten moet leiden tot minder 'gedoe' voor medewerkers. Wij ervaren hier nog onvoldoende resultaten.

De arbeidsmarkt is krap en de noodzaak om (jonge) medewerkers te boeien en te binden neemt toe. Er zijn minder medewerkers met de benodigde kwaliteitseisen en ervaring beschikbaar. Dit terwijl medewerkers over meer alternatieven op de arbeidsmarkt beschikken. Wij werven continue en streven naar evenwicht tussen de beschikbare formatie en het aantal maatregelen in begeleiding. Wij monitoren het verloop onder medewerkers. Het verlooppercentage ligt voor BJZ tussen de 10 en 15% en dit beschouwen wij als gezond.

Wij zijn een aantrekkelijke werkgever. Het recente MTO heeft dit nog eens bevestigd. Ook stagiaires zijn enthousiast over hun stageperiode bij BJZ en komen in veel gevallen graag terug na afronding van hun opleiding. Wij werken samen met universiteiten en hogescholen. De studenten van nu zijn onze medewerkers in de toekomst. Met de Raad voor de Kinderbescherming en de beide Limburgse Veilig Thuis organisaties hebben wij initiatief genomen om tot een brede stage te komen. Dit betekent dat stagiaires bij de ene organisatie ook de gelegenheid krijgen om een kijkje in de keuken van de andere organisaties te nemen.

Met het juniorenproject waren de ervaringen zo positief dat wij dit structureel geïntegreerd hebben in ons inwerkbeleid. Voor junioren is dit interessant omdat zij de kans krijgen ervaring op te doen en goed ingewerkt te worden in een van de zwaarste takken – de intensive care – van de jeugdzorg. In een intensief traject worden zij onder begeleiding van ervaren hulpverleners 'klaargestoomd' voor een volwaardige uitvoering van de functie. Met inzet van extra landelijke middelen wordt vanaf medio 2023 ervaring opgedaan met zij-instromers en ondersteunend jeugdbeschermers. Bij zij-instromers ligt de nadruk op het integreren in een reguliere jeugdzorgwerker A functie. Bij ondersteunend jeugdbeschermers ligt de nadruk met name op werkzaamheden die ontlastend zijn voor de jeugdbeschermers. Vooralsnog gaat het hier om pilots. Evaluatie van de inzet van zij-instromers en ondersteunend jeugdbeschermers vindt in 2024 plaats.

In het kader van binden en blijvende inzet van medewerkers hebben wij samen met de ondernemingsraad levensfasebewust personeelsbeleid vastgesteld, met als doel dat medewerkers gezond, inzetbaar en gemotiveerd blijven ongeacht de levensfase waarin zij zitten, ermee rekening houdend dat medewerkers verschillen van elkaar en verschillende behoeften hebben m.b.t. duurzame inzetbaarheid.

Wij bieden ruime scholingsmogelijkheden aan medewerkers, dit komt ook in de beschikbare budgetten tot uitdrukking. Wij zetten (minimaal) 1½% van de loonsom in voor scholing. Naast de verplichte trainingen in het licht van de vereiste deskundigheid en beroepsregistratie kunnen medewerkers via de BJZ Academy een

groot en divers aanbod aan scholingen volgen. Via het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) kunnen medewerkers hun individuele scholingswensen en ambities aangeven. Daarnaast zijn wij opleidingsplaats voor de opleiding Orthopedagoog-Generalist en bieden wij deze scholing intern aan onze gedragswetenschappers aan.

Medewerkers vragen aandacht voor hun waardering. Het leven is duurder geworden en lonen houden geen gelijke tred met de inflatie. De CAO is het instrument voor loonafspraken. Vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers voeren intensieve gesprekken om tot een CAO voor 2024 en 2025 te komen. Acties zijn hierbij niet uitgesloten. Voor wat betreft waardering zijn ook ontwikkelingen in aanpalende sectoren/CAO's van belang. Om werken in de jeugdzorg aantrekkelijk te houden is het van belang dat de waardering concurrerend is met aanpalende sectoren.

Uit de analyse van de uitspraken van onze onafhankelijke Klachtencommissie komt naar voren dat het belangrijk is de verwachtingen die cliënten hebben t.a.v. de uitvoering van de maatregel en de rol van de jeugdzorgwerker goed met elkaar te bespreken, met name bij aanvang van de maatregel, bij wisseling van de jeugdzorgwerker en bij belangrijke bijstellingen c.q. het komen tot een gedragen koers.

Speerpunten Krachtig voor medewerkers:

- Binden en boeien van medewerkers met o.a. aandacht voor ontplooiings- en waarderingsmogelijkheden.
- Werkplezier en werkdruk: in dialoog met de OR o.b.v. afspraken die hierover gezamenlijk zijn gemaakt.
- Verlaging gemiddelde caseload. De voor 2024 geldende landelijke tarieven maken dit mogelijk.
- Evenwicht tussen beschikbare formatie en aantal maatregelen in begeleiding.
- Monitoren verzuim en verloop.
- Een veilige werkomgeving.
- Adequate facilitering van medewerkers.
- Uitvoering brede stages met RvdK, en de beide Limburgse VT-organisaties.

2.3 Krachtig in het netwerk

Bureau Jeugdzorg Limburg is actief in een netwerk van partijen die gezamenlijk en afgestemd invulling geven aan de zorg aan en voor (kwetsbare) jeugdigen. Van belang is dat dit effectief en efficiënt gebeurt en zoveel mogelijk vanuit een doorlopende levenslijn van jeugdigen. Dit vraagt dat lijnen kort zijn, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder zijn en dat waar nodig/noodzakelijk snel en tijdig opgeschaald, maar ook afgeschaald kan worden. De basis voor de samenwerking ligt in de verschillende afspraken en overeenkomsten die met partijen zijn vastgelegd; met gemeenten, met wijkteams, met instellingen voor jeugd- en opvoedhulp en met andere netwerkpartners. Belangrijker dan overeenkomsten is echter dat partijen invulling geven aan een gezamenlijk gevoelde verantwoordelijkheid voor het welzijn en welbevinden van de (kwetsbare) jeugdigen in Limburg. Specifieke aandacht gaat hierbij uit naar het tijdig realiseren van passende hulp voor jeugdigen met een maatregel. Daar waar de gewenste specialistische hulp niet tijdig wordt ingezet trekken wij aan de bel bij gemeenten en regionaal gevormde expertiseteams. In Hervormingsagenda en Toekomstscenario worden plannen ontvouwd voor de toekomstige inrichting van de jeugdzorg. Bepalend criterium hierbij moet zijn wat verandering voor jeugdigen en ouders oplevert. Een stelselherziening is dit in ieder geval niet. Versterking van de netwerksamenwerking is dit wel.

Wij zijn een volwaardige partner in de strafrechtshetketen. We nemen o.a. deel aan het ZSM overleg en sluiten aan bij preventienetwerken. Op deze wijze dragen we bij aan een optimale samenwerking van de straf-zorg en gemeentelijke ketens.

Het aantal maatregelen jeugdreclassering is de afgelopen jaren sterk teruggelopen. Dit legt druk op de specifieke JR-deskundigheid. Vanuit de Jeugdreclassering is en wordt een 'veldverkenning' gehouden. Met relevante partners zijn wij in gesprek om regionaal inzicht te krijgen in knelpunten en problemen die zij ervaren met (groepen) jeugdigen en de bijdrage die JR in de aanpak van deze knelpunten kan leveren. Diverse gemeenten in Limburg ontwikkelen initiatieven op basis van de middelen die landelijk beschikbaar zijn gekomen voor 'Preventie met Gezag'. Met onze kennis vanuit de jeugdreclassering sluiten wij bij deze initiatieven aan. Het programma 'Preventie met Gezag' streeft naar de totstandkoming van een integrale, multidisciplinaire, intergenerationele aanpak gericht op vermindering van jonge aanwas ondermijnende activiteiten.

Met gemeenten hebben wij afspraken gemaakt over monitoring, verantwoording en berichtenverkeer. Deze afspraken dienen (uiteindelijk) te leiden tot een verlaging van administratieve lasten voor de organisatie. Harmonisering tussen gemeenten is hierbij een voorwaarde.

Trainingen die wij verzorgen voor medewerkers van de toegangsteams en medewerkers van andere netwerkpartners dragen bij aan een krachtiger netwerk.

Wij zijn een constructieve samenwerkings- en netwerkpartner. Wij zijn dit ook voor de organisaties die uitvoering geven aan de crisiszorg voor jeugdigen in Limburg. Om in de noodzakelijke bereikbaarheid voor de Crisishulp Jeugd te voorzien waar het gaat om crisissituaties met jeugdige cliënten van BJZ, hebben wij een achterwachtteam ingericht. In specifieke situaties kan de Crisishulp Jeugd hier een beroep op doen.

Samen met partners streven wij naar een doorlopende lijn in de hulpverlening waarin op- en afschalen op een natuurlijk wijze verloopt. Dit sluit aan bij het doel om maatregelen waar nodig te voorkomen en doorlooptijden te verkorten. Als gezamenlijke keten dragen we hieraan bij. Bij de start van de hulpverlening organiseren wij waar mogelijk startbijeenkomsten met de jeugdige cliënt en zijn ouders, zijn hulpverleners en vertrouwenspersonen om een goede overgang mogelijk te maken. Op het eind van de begeleiding wordt er een warme overdracht (naar gemeenten) gerealiseerd. Wij hebben aandacht voor de verschillende leefgebieden en organiseren waar nodig – met anderen – passende vervolgondersteuning.

Met andere GI's trekken wij samen op in SAVE. Hierin wordt onder andere kennis met elkaar gedeeld met als doel elkaar te verrijken op basis van opgedane ervaringen en ontwikkelde initiatieven.

Speerpunten Krachtig in het netwerk:

- Tijdige inzet van passende specialistische hulp.
- Specifieke aandacht voor mogelijkheden en inzet Jeugdreclassering.
- Samenwerking in 'Preventie met Gezag'.
- Het voeren van periodiek overleg met gemeenten via contractgesprekken.

2.4 Een krachtige organisatie

Vitale en veerkrachtige medewerkers, medewerkers die met plezier hun werk doen, die over de benodigde competenties beschikken en die voldoende tijd hebben voor hun jeugdige cliënten en hun ouders, zijn belangrijke factoren in het bieden van kwalitatief goede hulp. Wij scheppen hiertoe de voorwaarden. Het voortdurend bevorderen van het vakmanschap van onze medewerkers staat hoog in ons vaandel. Met de medewerkers – en de eigen verantwoordelijkheid die zij hebben – dragen wij ervoor zorg dat medewerkers voldoen aan de aan hen gestelde eisen (w.o. SKJ-registratie). Trainingen sluiten aan bij relevante en nieuwe ontwikkelingen. Waar mogelijk ontwikkelen wij trainingen zelf. Wij zijn CEDEO-erkend en CRKBO-geregistreerd. Trainingen worden ook aan externen geboden. Het externe opleidingsaanbod heeft de afgelopen jaren een flinke groei te zien gegeven en de evaluaties blijken iedere keer weer positief. Daarmee dragen de trainingen niet alleen bij aan de deskundigheidsbevordering van onze eigen medewerkers en die van onze ketenpartners, maar dragen zij ook bij aan de kwaliteitsverbetering van de zorg en onze verbinding en relatie met onze ketenpartners. Coronamaatregelen hebben een impuls gegeven aan het online verzorgen van trainingen.

Verbetersuggesties nemen wij serieus. Verbetervoorstellen kunnen voortkomen uit interne rapportages zoals PRI's (Prospectieve Risico Inventarisaties), (interne) audits of rapportages van de Incidentencommissie en ook uit (Spiegel-)bijeenkomsten met jeugdigen en ouders, de cliëntenraad en tevredenheidsonderzoeken. Verbetervoorstellen kunnen ook voortkomen uit Inspectierapporten, rapporten van de Nationale Ombudsman en beslissingen van de onafhankelijke Klachtencommissie. Wij zijn een lerende organisatie met lerende medewerkers.

Onze processen zijn efficiënt en effectief ingericht. De overhead is tot een minimum beperkt. Het kwaliteitsmanagementsysteem is en blijft op orde, doorontwikkeling van onze interne stuurinformatie (via Power BI) vindt plaats. Wij voldoen aan de eisen uit het normenkader JB&JR en zijn gecertificeerd. Wij zijn kostenbewust, zowel op het niveau van de organisatie als waar het gaat om de inzet van gespecialiseerde jeugdhulp. Verbinding met het voor- en achterliggend veld draagt hieraan bij. Voor gemeenten, voor de toegang, voor zorgaanbieders, voor andere GI's, voor partijen in de justitieketen, etc. willen wij een krachtige, betrouwbare, constructieve en betekenisvolle netwerkpartner zijn. BJZ zoekt aansluiting bij de lokale wijk-/toegangsteams. Verbinding van de specifieke kennis en vaardigheden van BJZ met deze teams is van meerwaarde en kan bijdragen aan door gemeenten gestelde (transformatie- en innovatie-) doelen. Samenwerking komt de hulp en ondersteuning aan jeugdigen en ouders ten goede.

Wij hebben oog voor vernieuwing en blijven ruimte vinden voor de uitvoering van innovatieve trajecten. Het betreft hier o.a. de schottenaanpak, JR 2.0, safepath, drugstest op afstand en SNS/FNB.

In 2021 is een werkgroep gestart met een oriëntatie op armoedebeleid en kansenongelijkheid; wat armoede voor gezinnen betekent, hoe een hulpverlener armoede kan herkennen en bespreekbaar kan maken. Deze focus op armoedebeleid sluit naadloos aan op de aandacht die gevraagd wordt voor kinderen met een maatregel uithuisplaatsing waarvan de ouders slachtoffer zijn van de toeslagenaffaire. Wij sluiten aan bij de landelijke afspraken die door en voor GI's worden gemaakt ten aanzien van deze specifieke groep jeugdige cliënten en hun ouders.

Voor medewerkers is het van belang dat zij weten wat van hen verwacht wordt. In de afgelopen jaren is een forse daling van de workload gerealiseerd. Hiermee ontstaat meer tijd en ruimte voor contact met de jeugdige en zijn ouders. BJZ kiest ook voor wachttijstvrij werken. Dit betekent dat bij pieken door hogere instroom of lagere beschikbaarheid van formatie, zaken toch opgepakt moeten worden. Hoe doen we dat? Wat vraagt dit van medewerkers? En worden hieraan ook grenzen gesteld? Primair wordt dit overleg in de regio gevoerd; in teams en tussen teams. De dialoog hierover zal ook in 2024 nadrukkelijk gevoerd worden.

Speerpunten krachtige organisatie:

- Wij zijn financieel gezond en willen dit ook blijven. De ontwikkelde landelijke tarieven voor maatregelen JB en JR bieden hiervoor goede voorwaarden en bieden ruimte voor meer tijd voor de jeugdigen en hun ouders. BJZ past deze tarieven voor 2024 in de begroting toe.
- Verdere optimalisering van ons Power BI-systeem ten behoeve van interne stuurinformatie en externe verantwoordingsgegevens. Hierbij staat ons ook een koppeling naar ons financiële systeem voor ogen.
- Nadat in 2021 nieuwe huisvesting is gerealiseerd voor de locatie Maastricht en in 2022 de verhuizing van de locatie Roermond plaatsvond, heeft in 2023 de verbouwing van het pand in Heerlen plaatsgevonden. Deze verbouwing is nagenoeg afgerond. Op dit moment vindt oriëntatie plaats op het toekomstbestendig maken van het eigendomspan in Venlo.
- Handhaving van ons certificaat. Bureau Jeugdzorg Limburg is sinds 2015 een Gecertificeerde Instelling. Alleen gecertificeerde instellingen mogen uitvoering geven aan maatregelen jeugdbescherming en jeugdreclassering. Daarmee is het certificaat van cruciaal belang. Het certificaat kent een geldigheid van drie jaar. In de herbeoordeling (2023) heeft het Keurmerkinstituut drie niet-kritische feiten geconstateerd. Hierop hebben wij verbeterplannen opgesteld. Op basis van de herbeoordeling is ons certificaat weer voor 3 jaar afgegeven. Een eerstvolgende audit door het KMI vindt plaats in februari 2024.
- Calamiteiten en incidenten (w.o. agressie van jeugdigen en ouders, datalekken en incidenten met jeugdigen) worden gemeld bij de Incidentencommissie. Deze commissie verzamelt en analyseert de meldingen en koppelt hierover terug aan de organisatie. Zo ontstaat een leerlus. Speerpunten vanuit de incidentenanalyse zijn:
 - Het komen tot verbeteracties met de betrokken zorgaanbieders in relatie tot het wegloupedrag.
 - Bij een melding van een incident of calamiteit aandacht hebben voor signalen van mensenhandel.
 - Bij een calamiteit met een jeugdige of een agressie incident gericht naar een medewerker aandacht voor de psychische gemoedstoestand, voor het team en voor de andere betrokkenen in de keten.
 - Het verminderen van het aantal beveiligings-incidenten door o.a. het verder vergroten van bewustwording.

3. KPI's 2024 - 2025

Eerste face to face gesprek binnen 7 dagen. Tevens wordt gemonitord hoeveel eerste face to face gesprekken binnen 14 dagen plaatsvinden.	80%
Toewijzing hulpverlener binnen 7 dagen	100%
Gedragen Koers binnen 6 weken (42 dagen) na aanmelding. Tevens wordt gemonitord hoeveel plannen binnen 8 weken (56 dagen) worden afgerond.	80%
Tijdigheid rapportage JB/JR: jaarrapportage.	90%
Jaarlijks vindt een B&O jaargesprek plaats. Het verslag is aanwezig in het personeelsdossier.	80%

4. Vertaling naar de begroting 2024

Het krachtig zijn voor de jeugdige vertaalt zich naar het tijdig (zonder wachtlijsten) inzetten van een vaste jeugdbeschermer en het met voldoende aandacht en diepgang binnen 6 weken inzetten van een gedragen koers voor de jeugdige. Om dit te kunnen realiseren wordt er in 2024 gewerkt conform de caseloadnormen die op 23 oktober 2023 zijn afgesproken door de VNG met de minister van rechtsbescherming en de staatssecretaris van VWS. Deze afspraken behelzen het aangepaste "KwaliteitsKader en Prestatie Beschrijvingen voor Jeugdbescherming (KKPB) alsmede een daarop geënte financiering in de vorm van een

landelijk tarief. Het landelijk tarief stelt BJZ Limburg is staat bij een fors dalend aantal maatregelen met gelijkblijvende personele inzet meer tijd voor cliënten vrij te maken en de werkdruk te verlagen. De caseloadnorm verlaging welke medewerkers in staat stelt meer tijd te besteden aan de jeugdige zorgt er voor dat de jeugdbeschermer krachtig in het werk kan staan. De onderhanden CAO, welke in een forse salarisverhoging voorziet om de inflatie te dempen en die de functie van jeugdbeschermer weer marktconform maakt, borgt deels de aantrekkelijkheid van de belangrijkste functie binnen onze organisatie en is adequaat om waardering financieel in te vullen. Met betrekking tot ontplooiingsmogelijkheden kan BJZ Limburg aangeven dat de in de CAO benoemde 1,5% van de loonsom voor opleidingsbudget ruim gehaald wordt.

Doordat er voldoende tijd en geld voor de client en de medewerker komt zal BJZ Limburg krachtig blijven optreden in het netwerk. Het risico van dalende maatregelen in combinatie met FTE omvang kan worden beperkt door in te zetten op samenwerking in "Preventie met Gezag".

Het speerpunt krachtige organisatie wordt vorm gegeven door het handhaven van een uitstekende financiële positie welke mogelijk wordt gemaakt door het Landelijke Tarief. Het Landelijk tarief stelt BJZ Limburg, ondanks een voorfinanciering van de naar verwachting forse CAO verhoging in het jaar 2024, in staat om binnen deze sluitende begroting zorg te dragen voor snelle en adequate zorg voor de jeugdigen, concurrerende arbeidsvoorwaarden voor de medewerker, duurzame huisvesting en goede equipering van de medewerkers op het gebied van opleidingen als facilitering van tijds-en plaats onafhankelijk werken.

Titel: Speerpunten 2024 - 2025 Bureau Jeugdzorg Limburg	Soort document: Jaarplan
Proces: Organisationsprocessen	Uitgiftedatum: november 2023
Proceseigenaar: Nico Plitscher	Versie: 1.0 220920
Functie: Raad van Bestuur	Status: Vastgesteld
Auteur: Gerard van de Straat	Eerstvolgende evaluatie: oktober 2024
Functie: Secretaris Raad van Bestuur	

Bijlage bij Speerpuntennotitie 2024-2025: Kwaliteitsagenda



Kwaliteitsagenda 2024-2025

Inleiding

De Kwaliteitsagenda van 2023-2024 wordt in belangrijke mate doorgezet. In 2024 en 2025 willen we naast de doorontwikkeling van onze methodieken doorgaan met het - door de methodieken heen - aandacht hebben voor de samenwerkingsrelatie en betekenisvolle relatie met onze cliënten. Het blijven betrekken van cliënten bij het plan van Aanpak en de uitvoering ervan draagt hier naar onze overtuiging wezenlijk aan bij. Nu we uitzicht hebben op een verdere verlaging van de caseload kunnen we ook meer werk maken van het voeren van het “goede” gesprek met de cliënt en het versterken van de regie bij jeugdigen en ouders.

2024-2025

Gevoed door de bijdragen vanuit de teams, het Platform K&I en het MT omvat de Kwaliteitsagenda 2024-2025:

- *Methode-integer Werken*

In 2023 heeft BJZ de SAVE-Website van de gezamenlijke Gecertificeerde Instellingen opengesteld voor de medewerkers. Het gebruik van de SAVE-Website ondersteunt de medewerkers bij het methode-integer werken. Op deze site zijn verder alle methodieken terug te vinden die door de Gecertificeerde Instellingen voor alle werksoorten worden toegepast, voorzien van praktijkgerichte beschrijvingen en tools gebaseerd op de laatste wetenschappelijke inzichten. Ook andere actuele methodische ontwikkelingen zijn erop terug te vinden. De WEB-site wordt periodiek onderhouden door hiervoor aangewezen functionarissen van de instellingen. Binnen de TRJ's wordt met ingang van 2024 structureel gewerkt met het 4-venster model uit de SAVE-Website. Nieuwe medewerkers maken in de functiescholing kennis met de inhoud en het gebruik van de website.

Onderzoek wijst uit dat systematische toepassing van methodieken één van de belangrijkste succesfactoren is in de hulpverlening. Nu komend jaar de caseload verder verlaagd wordt, willen we dan ook deze extra tijd benutten door het methodisch werken te optimaliseren. Hiermee komen we tevens tegemoet aan een groeiende behoefte van onze jeugdzorgwerkers om de beschikbare methodieken, zoals in de scholingen en trainingen tot zich genomen, ook in de praktijk zoals beoogd toe te gaan passen.

We gaan daarbij na hoe we het methode-integer verder kunnen ondersteunen. Naast het scholingsprogramma waarin voor komend jaar voor alle basis- en aanvullende methodieken trainingen worden aangeboden willen we het gebruik van tools die deel uitmaken van de methodieken bevorderen. Ook de rapportageformats, als ankers bij het methode-integer werken, en het gebruik ervan worden verder geoptimaliseerd.

Het nieuwe inwerkbeleid voorziet erin dat instromende jeugdbeschermers tijdens het eerste half jaar de relevante functiescholingen volgen. Ook zullen zij ingevoerd worden in het gebruik van de SAVE-Website.

In de jaargesprekken wordt het methode-integer werken apart als aandachtspunt besproken met de medewerkers.

- *Basismethodiek Jeugdreclassering*

Na de JR 2.0-training in oktober 2021 is de implementatie van methodiek gedurende het jaar 2022 in gang gezet. In beide regio's zijn enkele jeugdreclasserders als praktijkexperts ingezet die het implementatieproces ondersteunen onder meer bij leersessies die gedurende het jaar plaats vinden. De praktijkexperts beoordelen ook de eindopdrachten ten behoeve van het behalen van een certificering.

Inmiddels is door Jeugdzorg Nederland en de gezamenlijke landelijk Gecertificeerde Instellingen besloten om te komen tot een gemeenschappelijk landelijke methodiek voor de JR. Hiervoor is een ontwikkeltraject uitgezet dat in 2024 zal uitmonden in de totstandkoming van de nieuwe methodiek. Om de ontwikkeling en implementatie van de nieuwe methodiek mogelijk te maken wordt een beroep gedaan op veel bij de JR betrokken medewerkers. Ook medewerkers van BJZ, m.n. de genoemde praktijkexperts, zullen hier hun steentje aan bijdragen. Ook al gaat het om een nieuwe methodiek, de verwachting is dat deze in belangrijke mate overeen gaat komen met JR 2.0.

Vanaf januari zullen -mits de bezetting dit toelaat- jeugdreclasserders van BJZ in de grote Limburgse gemeenten (Heerlen, Maastricht, Sittard-Geleen en Venlo) gaan deelnemen aan het langjarig project Preventie met Gezag. Zij zullen in dit project jeugdigen gaan begeleiden in het vrijwillige kader en jeugdigen met een JR-maatregel. Voor beide groepen worden landelijk methodieken ontwikkeld. Voor de jeugdige in het vrijwillige kader is dit de methodiek Kansrijk en voor strafrechtelijke jeugdigen Straatkracht. De trainingen voor deze methodieken worden in 2024 gegeven.

- *Methode Voogdij*

In 2024 willen we vervolgstappen zetten m.b.t. het kindgericht communiceren en rapporteren. Voor voogdij-jeugdigen is het, gelet op hun doorgaans langere betrokkenheid en de specifieke verantwoordelijkheid voor deze jeugdigen, nog belangrijker dat zij op hun ontwikkelingsniveau worden betrokken bij de uitvoering van de voogdijmaatregel. Het aangepaste rapportageformat is inmiddels in WIJZ beschikbaar. De aandacht zal verder blijven uitgaan naar de vraag: hoe kunnen we nog kindgericht communiceren niet alleen op schrift maar ook in het directe contact met jeugdigen. Komend jaar vindt hiertoe een oriëntatie plaats op mogelijk geschikt deskundigheidsbevorderingsaanbod.

- *Safepath*

De teams in de westelijke Mijnstreek worden verder geschoold en getraind in de toepassing van de methodiek Safepath. De methodische werkwijze wordt geïntegreerd in de GI-werkprocessen. Er wordt een reflectiekader ontwikkeld voor de professionals. Met zorgaanbieders wordt afstemming gezocht over de inpassing van de methodiek. Nagegaan wordt hoe de werkwijze ingepast kan worden in de WIJZ-formats. Er zijn trainingsdagen en supervisiebijeenkomsten gepland. In de individuele en groeps-TRJ's wordt gereflecteerd aan de hand van het Safepath-kader.

Demomateriaal wordt beschikbaar gesteld t.b.v. de professionals. De interne trainer ondersteunt de intervisiebijeenkomsten gericht op de Safepath-methodiek.

Na een eerste kennismaking afgelopen jaar wordt de verbreding van de methodiek naar de locatie Heerlen verder doorgezet.

- *Schottenaanpak*

Net als vorig jaar is de Pilot verder uitgerold over beide regio's. In de regio Zuid is het aantal betrokken jeugdbeschermers uitgebreid. De projectstructuur is hierop aangepast. Het doel is om ervaring op te doen met de methodiek Schottenaanpak en zicht te krijgen op de effectiviteit ervan in de jeugdbescherming. De doelgroep is gescheiden ouders die niet meer in staat zijn constructief met elkaar te communiceren en daardoor de belangen van hun kinderen onvoldoende kunnen behartigen. Er wordt momenteel de laatste hand gelegd aan het handboek en een bijbehorende training over de Schottenaanpak. Het wetenschappelijk onderzoek van TNO bevindt zich eveneens in de afrondende fase. Deze producten zullen gepresenteerd worden tijdens een (digitale) slotconferentie in februari 2024. Hoe deze aanpak daarna voortgezet zal worden binnen BJZ Limburg zal onderwerp van gesprek zijn in 2024.

- *Sociale Netwerk Strategieën*

De implementatieplannen m.b.t. SNS in de regio Noord-Midden zullen ook in 2024 voortgezet worden. Hier zijn inmiddels 23 medewerkers in SNS geschoold en actief aan de slag met deze werkwijze.

In Zuid-Limburg worden vanaf januari 2024 een kleine 20 jeugdzorgwerkers en het middenkaderteam getraind in het toepassen van SNS en wordt daarna de toepassing in de casuïstiek doorgevoerd.

- *Top 3-methodiek in gefaseerde ketenzorg (Noord- en Midden Limburg) en Samen voor Veiligheid (Zuid-Limburg).*

Doel van deze methodiek is om de veiligheid voor kinderen en gezinnen te kunnen borgen door goede ketensamenwerking. Van belang hierbij is dat visie en praktische uitvoering van de methodiek door alle betrokken partners in de keten op vergelijkbare wijze worden toegepast zodat bij overdracht in de keten de aandacht transparant vastgehouden wordt op veiligheidsrisico's en borging van veiligheid. In de regio Noord- en Midden-Limburg is door het middenkader en enkele jeugdzorgwerkers deelgenomen aan een training in deze methodiek en is een start gemaakt met de implementatie in de ketensamenwerking. De trainingen die voor Zuid-Limburg zijn voorzien zullen in 2024 verder worden uitgevoerd. Tevens zal ter bevordering van de ketenbenadering een pilot worden uitgevoerd in de gemeenten Landgraaf en Stein. Het doel van de pilot is het eenduidige ketenbrede gebruik van het Veiligheidsplan.

- *Mensenhandel*

De noodzaak tot onderkenning van de problematiek van mensenhandel, ook in de jeugdzorg, wordt bij BJZ in toenemende mate ervaren. Richtte de aandacht zich in eerste instantie op de zogenaamde loverboyproblematiek, ook andere vormen van uitbuiting onder dwang zoals arbeidsuitbuiting en criminele uitbuiting komen steeds meer aan de oppervlakte. In 2021 is besloten om een project te starten met als doel kennis m.b.t. vormen van mensenhandel te vergroten en jeugdzorgwerkers ondersteuning te bieden in het hanteren van deze problematiek in de casuïstiek. 2 aandachtfunctionarissen (voor elke regio 1) zijn gestart met het geven voorlichting aan teams, het adviseren bij individuele casuïstiek, het onderhouden van netwerkcontacten rondom mensenhandel en het beschikbaar stellen van informatiemateriaal, literatuur en tools voor intern en extern gebruik. De ureninzet van de aandachtfunctionarissen wordt uit het innovatiebudget gefaciliteerd. De activiteiten van de aandachtfunctionarissen worden komend jaar voortgezet.

- *Toxische stress en trauma-sensitief werken*

Inzichten opgedaan o.a. uit het Project Droommoeders leren dat toxische stress een belangrijke bedreiging is voor de ontwikkeling van kinderen en zowel mentaal als fysiek nog lang nadelig kunnen doorwerken in de volwassenheid. Langdurige armoede en schulden kunnen een bron zijn voor toxische stress maar ook bijvoorbeeld aanhoudende openlijke ouderrelatieproblematiek, gezondheidsstress en criminaliteit. Dit thema is door het Platform Kwaliteit&Innovatie in 2022 verkend en in combinatie met het armoedebeleid behandeld. In 2023 hebben er lezingen over toxische stress plaats gevonden in het MT en in het provinciale GW-vakgroep-overleg. Een werkgroepje heeft zich gebogen over de vraag hoe het is gesteld met de kennis over ACE (Aversive Child Experiences), het herkennen ervan en de beschikbaarheid van diagnostische tools om deze te identificeren. In 2024 willen we in het verlengde hiervan een eerste stap zetten om de deskundigheid over ACE's en het trauma-sensitief werken/communiceren te bevorderen. Samen met deskundigen op dit gebied gaan we na welke middelen we hiervoor kunnen inzetten. Inmiddels is op basis van (recente) ervaringen wel duidelijk dat het hanteren van specifieke gesprekstechniek een krachtig middel kan zijn in de hulp aan gezinnen met trauma-ervaringen. Deze inzichten worden onderschreven door de voormalig coaches uit het Project Droommoeders. We willen in 2024 een aantal jeugdzorgwerkers gaan trainen in het trauma-sensitief werken-communiceren en de hiermee opgedane ervaringen evalueren.

- *Virtual reality als hulpmiddel*

Bureau Jeugdzorg beschikt over een beperkt aantal VR brillen. Met deze brillen kunnen VR applicaties over een aantal onderwerpen afgespeeld worden. (de huidige producties gaan over het ervaren van huiselijk geweld door de ogen van een 7 jarige, over het ervaren hoe het is om LVB jeugdige te zijn, over de ervaring rondom een bezoeksregeling van een jeugdige aan de andere ouder bij een vechtscheiding, over messengebruik onder jeugdigen).

Met ondersteuning van Enliven (de leverancier van deze applicaties) wordt er een implementatietraject ontwikkeld om het gebruik van VR in de hulpverlening te bevorderen. De VR productie moet dan met name gezien worden als ondersteunende psycho-educatie en als middel om vervolgens het gesprek aan te gaan.

- *Rapportage*
De kwaliteit van de rapportages door de jeugdzorgwerkers kan verder verbeterd worden met meer aandacht voor het onderscheid tussen feiten en meningen en het betrekken van de cliënt bij de totstandkoming van rapportages. Hiertoe vindt overleg plaats met de Cliëntenraad, de huidige aanbieder van rapportagetrainingen waar BJZ gebruik van maakt. Ook zal een verdiepende cursus rapporteren worden aangeboden en gaan we na hoe we de kwaliteit van de rapportages blijvend kunnen monitoren en verbeteren.
- *Zittingsvertegenwoordiging*
De plannen van de minister voor de verbetering van de rechtsbescherming in de jeugdbescherming leiden ertoe dat verplichte toewijzing van advocaten voor de cliënten uitgebreid zal worden. De verwachting is dat hierdoor de zittingen die het betreft een meer juridisch karakter gaan krijgen. Omdat niet alle jeugdbeschermers hiermee vertrouwd zijn willen we de cursus Optreden ter Terechtzitting hierop toespitsen.
- *Cliëntperspectief*
Vanwege de magere opkomst en de arbeidsintensiviteit om te komen tot voldoende deelnemers voor spiegelbijeenkomsten, maar ook omdat we graag een hogere respons zouden willen hebben op het CTO en de Exitvragenlijsten, zijn we zoekend naar andere manieren om meer zicht te krijgen op het cliëntenperspectief. Samen met medewerkers vanuit diverse functies hebben we in 2023 een tweetal brainstormsessies gehad. Stagiaires en de cliëntenraad zijn hierbij betrokken. Naar voorbeeld van Sittard zal er in 2024 ook in de regio NML een bijeenkomst met jongeren worden georganiseerd. Deze bijeenkomst zal een informeel/luchtig karakter hebben en georganiseerd worden op een locatie die jongeren aanspreekt. Jongeren worden betrokken bij de ontwikkeling en organisatie van de bijeenkomst. Ook zijn er ideeën om een app/link/QR-code in te zetten om informatie te verzamelen. Digitale informatievergaring kan op elk moment een-op-een ingezet worden en wordt idealiter ingebed in het proces. Op provinciaal niveau wordt 1x per jaar ervaringen gedeeld.
- *Inzet ervaringsdeskundigheid*
Een vaak gehoorde klacht van cliënten over beleid en praktijk in de Jeugdbescherming is dat er (te) weinig wordt aangesloten bij hun ervaringen, vragen en perspectief. Door meer uit te gaan van ervaringen van mensen, meer gebruik te maken van ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid komt die leefwereld meer centraal te staan. Binnen BJZ is gedurende de afgelopen periode op diverse plaatsen gesproken over de mogelijkheden tot inzet van ervaringskennis en/of ervaringsdeskundigheid. Een werkgroepje van het Platform K&I heeft een eerste verkenning verricht. Komend jaar gaan we in samenspraak met de Cliëntenraad besluiten in welke mate de inzet van ervaringsdeskundigheid voor de cliënten van BJZ wenselijk en haalbaar is.

November 2023