

Speerpunten 2023-2024 Bureau Jeugdzorg Limburg

Inhoud

Speerpunten 2023-2024 Bureau Jeugdzorg Limburg	1
1. De meerjarige ambitie van BJZ	2
2. Onze speerpunten voor 2023-2024.....	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.....	6
3. KPI's 2023 - 2024.....	8
Bijlage bij Speerpuntennotitie 2023-2024.....	9

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. kennisinstituten). 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 kernwaarden 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.

2. Onze speerpunten voor 2023-2024

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 organiseren jaarlijks (minimaal) vier Spiegelbijeenkomsten waarin jeugdigen en ouders op een gestructureerde wijze in gesprek gaan met elkaar, in aanwezigheid van hun hulpverleners en andere betrokkenen. Ervaringen worden uitgewisseld en er wordt gesproken over wat goed gaat en wat beter kan, etc. 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 de spiegelbijeenkomsten worden geaggregeerd besproken – ook met de cliëntenraad – en van leerpunten voor de organisatie voorzien.

Wij willen komen tot een Cliëntenpanel bestaande uit jeugdigen en ouders aan wie wij snel en gericht vragen voor kunnen leggen. Inspanning om tot een cliëntenpanel te komen hebben vooralsnog onvoldoende opgeleverd. Met de (nieuwe) cliëntenraad gaan wij kijken op welke wijze alsnog tot een cliëntenpanel gekomen kan worden.

Formele medezeggenschap krijgt gestalte via de Cliëntenraad. Na een uitspraak van de Ondernemingskamer (februari 2022) hebben wij de Cliëntenraad ontbonden en ons met ondersteuning van LOC ingespannen om te komen tot een nieuwe Cliëntenraad die daadwerkelijk de gemeenschappelijke belangen

van jeugdige cliënten en hun ouders behartigt. Ons streven is om in het najaar van 2022 tot de instelling van een nieuwe Cliëntenraad te komen. Een nieuw Medezeggenschapsreglement dat in lijn ligt met de WMCZ2018 is inmiddels vastgesteld en vormt een goede basis voor een frisse start van een nieuwe Cliëntenraad.

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. Het CTO is door 243 jeugdigen en 258 ouders ingevuld; een respons van ongeveer 20%. Van de jeugdigen met een maatregel OTS of Voogdij is 68% tevreden en zij geven BJZ een 6,8 als rapportcijfer. Van de ouders geeft 48% aan tevreden te zijn. Als rapportcijfer geven zij BJZ een 5,5. Van de jeugdigen met een maatregel Jeugdreclassering is 79% tevreden, waarbij zij BJZ een 7,4 als rapportcijfer geven. Voor ouders geldt hier dat 75% tevreden is, waarbij zij BJZ een 6,7 als rapportcijfer geven. Waar de tevredenheid van jeugdigen nagenoeg gelijk is gebleven t.o.v. het CTO van 2019, is de tevredenheid van ouders waarbij sprake is van een OTS afgenomen. Hierop zal nog een nadere analyse plaatsvinden. Wij nemen de uitkomsten serieus en gaan intern kijken wat wij van de gegeven feedback kunnen leren. Hierbij betrekken wij ook de (nieuwe) Cliëntenraad.

Speerpunten Krachtig voor de jeugdige:

- Naar aanleiding van de Inspectierapportage 'Kwetsbare kinderen onvoldoende beschermd' hebben Gl's de volgende 'opdracht' gekregen:
 - Voor elk kind is tijdig – binnen 6 weken - een gedragen koers uitgezet. Deze 6 weken is ons streven wij en 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.
 - Elk kind, elk gezin beschikt tijdig – direct na de start van de begeleiding – over een vaste jeugdbeschermer.
- Wij spannen ons maximaal in om nodig geachte specialistische zorg voor onze jeugdigen tijdig ingezet te krijgen. Daar waar inzit niet tijdig plaatsvindt brengen wij dit onder de aandacht van gemeente en regionale expertiseteams.
- Systematisch ophalen van cliëntenfeedback via bv. Cliëntenraad, Spiegelbijeenkomsten, exitvragenlijsten en cliënttevredenheidsonderzoek.

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 laat 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 aangaande 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 te benutten. Waar nodig worden op maat oplossingen gezocht daar waar werkdruk te hoog oploopt. De jaren 2020 en 2021 hebben een forse daling van het verzuim laten zien. In 2022 zien wij een lichte toename. Een lager verzuim geeft 'lucht' aan medewerkers en dit vergroot weer het werkplezier.

Eind 2020 heeft op alle locaties een RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) plaatsgevonden. 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 zijn opgesteld. Wij hebben veel aandacht voor preventie van verzuim. Zo kennen wij de preventieboog' en is in 2022 aan alle medewerkers de gelegenheid geboden deel te nemen aan een PMO (preventief Medisch Onderzoek). Ons streven is een verzuimpercentage onder de 5%.

Onze medewerkers moeten zich veilig voelen, zowel in hun contacten met cliënten als in hun werkomgeving. Medewerkers moeten weten waar zij met meldingen van ongewenst gedrag terecht kunnen en op wie zij een beroep kunnen doen. Zij moeten zich gesteund en ondersteund voelen. De Incidentencommissie speelt hierin een belangrijke rol, maar bijvoorbeeld ook onze onafhankelijke externe vertrouwenspersonen.

Medewerkers ervaren hun caseload als zwaar. Diverse rapporten – w.o. rapporten van de Inspectie – geven aan dat jeugdbeschermers meer tijd beschikbaar zouden moeten hebben voor jeugdigen en ouders. Hiervoor is het noodzakelijk dat de tarieven worden aangepast. De tariefvoorstellen van gemeenten voor 2023 bieden hiertoe mogelijkheden.

Het tijdig realiseren van passende gespecialiseerde jeugdhulp voor 'onze' jeugdigen vraagt (te) veel tijd en energie van medewerkers. Wij spreken de gemeenten erop 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.

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 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 het juniorenproject waren de ervaringen zo positief dat wij dit structureel geïntegreerd hebben in ons inwerkbeleid. Voor junioren en zij-instromers 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.

In het kader van binden en blijvende inzet van medewerkers werken wij samen met de ondernemingsraad aan een levensfasebewust personeelsbeleid 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 monitoren het verloop, waarbij wij een verlooppercentage tussen de 10 en 15% als gezond beschouwen.

Wij bieden ruime scholingsmogelijkheden aan medewerkers, dit komt ook in de beschikbare budgetten tot uitdrukking. 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 OntwikkelPlan (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.

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 waarderingmogelijkheden.
- Werkplezier en werkdruk: in dialoog met de OR o.b.v. afspraken die hierover gezamenlijk zijn gemaakt.
- Evenwicht tussen beschikbare formatie en aantal maatregelen in begeleiding.
- Monitoren verzuim en verloop.

2.3 Krachtig in het netwerk

Bureau Jeugdzorg Limburg is een schakel 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.

Wij zijn een volwaardige ketenpartner in de strafrechtsketen. 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 wordt een 'veldverkenning' gehouden. Met relevante partners gaan 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. In het kader van het programma "preventie met gezag" nemen wij vanuit de jeugdreclassering deel aan de totstandkoming van een integrale, multidisciplinaire, intergenerationele aanpak gericht op vermindering van jonge aanwas ondermijnende activiteiten. Waar het gaat om de jeugdreclassering en in het licht van het toekomstscenario JB/JR trekken GI's landelijk gezamenlijk op in de profilering en positionering van de jeugdreclassering.

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 crisishulp voor jeugdigen in Limburg. Om in de noodzakelijke bereikbaarheid voor de nieuwe 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 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.

Speerpunten Krachtig in het netwerk:

- Tijdige inzet van passende specialistische hulp.
- Specifieke aandacht voor mogelijkheden en inzet Jeugdreclassering.

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. 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 Spiegelbijeenkomsten 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.

Speerpunten krachtige organisatie:

- Wij zijn financieel gezond en willen dit ook blijven. Voor 2023 (e.v.) zetten wij ons in voor tarieven die ruimte bieden voor meer tijd voor de jeugdigen en hun ouders en die tegemoet komen aan de gestegen (loon-)kosten.
- 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, vindt nu oriëntatie plaats op het toekomstbestendig maken van de eigendomspanden in Heerlen en 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 tweede opvolgaudit (2022) heeft het Keurmerkinstituut vier niet-kritische feiten geconstateerd en één opmerking geplaatst. Hierop hebben wij verbeterplannen opgesteld. Een eerstvolgende audit door het KMI vindt plaats in februari 2023. Het betreft dan een volledige herbeoordeling.
- 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 2023 - 2024

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%

Titel: Speerpunten 2023 - 2024 Bureau Jeugdzorg Limburg	Soort document: Jaarplan
Proces: Organisatieprocessen	Uitgiftedatum: september 2022
Proceseigenaar: Nico Plitscher	Versie: 1.0 220920
Functie: Raad van Bestuur	Status: Concept
Auteur: Gerard van de Straat	Eerstvolgende evaluatie: September 2023
Functie: Secretaris Raad van Bestuur	

Bijlage bij Speerpuntennotitie 2023-2024



Kwaliteitsagenda 2023-2024

Inleiding

De Kwaliteitsagenda van 2022-2023 wordt in belangrijke mate doorgezet in de voorliggende. Voor 2023 en 2024 willen we naast de doorontwikkeling van onze methodieken ook -door de methodieken heen- aandacht hebben voor de samenwerkingsrelatie en betekenisvolle relatie met onze cliënten. Uit het CTO en uit de terugkoppelingen door jeugdzorgwerkers komt een duidelijk beeld naar voren over het belang van het intensiveren van het contact met de cliënten vooral als het gaat over het blijven betrekken van cliënten bij het plan van Aanpak en de uitvoering ervan. We realiseren ons dat het kunnen beschikken over voldoende tijd een belangrijke succesfactor hierin is. Afdoende facilitering door de landelijke en gemeentelijke overheden is dan ook dringend nodig om hier substantieel vooruitgang in te kunnen boeken.

Kwaliteitsagenda 2023-2024

Gevoed door de bijdragen vanuit de teams, het Platform K&I en het MT willen we bij BJZ de volgende kwaliteitsdoelen nastreven:

- *Methode-integer Werken*

Eind 2021 zijn we gestart met het over en weer bijwonen van TRJ's door gedragswetenschappers. Gaandeweg is een format opgesteld om de ervaringen van de gedragswetenschappers te focussen en te systematiseren. Het doel was o.a. om het methode-integer werken hiermee te bevorderen. Door onderbezetting is dit maar ten dele gelukt. De voorgenomen regio-overstijgende uitwisseling bleek niet haalbaar. Het inwerken van nieuwe gedragswetenschappers is aangegrepen om het delen van de beoogde uitwisselingservaring toch te realiseren. Eind 2022 zijn de bevindingen van KIEK (Kijken in Elkaars Keuken) verzameld en de eerste bevindingen op een rijtje gezet. In 2023 willen we deze werkwijze planmatig gaan inbedden.

In 2023 wil BJZ de medewerkers toegang bieden tot de Save-Website van de gezamenlijke Gecertificeerde Instellingen. 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. Ook andere actuele methodische ontwikkelingen zijn erop terug te vinden. De WEB-site wordt periodiek onderhouden door hiervoor aangewezen functionarissen van de instellingen.

Het nieuwe inwerkbeleid voorziet erin dat instromende jeugdbeschermers tijdens het eerste half jaar de functiescholingen kunnen volgen.

Om ervoor te zorgen dat jeugdbeschermers bewust bekwaam blijven in het methode-integer werken zullen lopende het jaar opfriscursussen worden aangeboden.

- *Basismethodiek Jeugdreclassering*

Na de JR 2.0-training in oktober 2021 is de implementatie van de doorontwikkelde 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 nog in 2023 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 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.

- Methode Voogdij*

In 2023 willen we vervolgstappen zetten m.b.t. het kindgericht communiceren en rapporteren. Voor voogdij-jeugdigen is het nog belangrijker dat zij op hun ontwikkelingsniveau worden betrokken bij de uitvoering van de voogdijmaatregel. Het rapportageformat zal begin 2023 in WIJZ beschikbaar komen (1^e kwartaal). De aandacht zal verder blijven uitgaan op de vraag: hoe kunnen we nog kindgericht communiceren niet alleen op schrift maar ook in het directe contact met jeugdigen? Ook willen we bereiken dat een beoordeling van de veiligheidssituatie expliciet opgenomen is in het dossier alsook de afspraken over het voorbereiden op meerderjarigheid.
- 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 trainingdagen 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 zal de Pilot verder worden 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.
- Sociale Netwerk Strategieën*

De implementatieplannen m.b.t. SNS in de regio Noord-Midden zullen ook in 2023 voortgezet worden. De SNS-methodiek zal in 1 team komend jaar de standaardwerkwijze worden voor alle nieuwe zaken. De SNS-inzet in Noord en Midden zal verder uitgebreid worden naar een tweede team. In Zuid-Limburg is een jeugdzorgwerker opgeleid tot SNS-coach en is het voornemen om hierom heen enkele enthousiaste jeugdzorgwerkers te mobiliseren die met de SNS benadering in de casuïstiek gaan werken. In gesprek met het SNS-tam van Noord-midden wordt nagegaan hoe men van hun ervaringen en eventuele ondersteuning hierbij kan profiteren.
- Top 3-methodiek in gefaseerde ketenzorg (Noord- en Midden Limburg) en Samen voor Veiligheid (Zuid-Limburg).*

Doel van deze methodieken 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. Op verzoek van de gemeenten in deze regio zal BJJ een rol nemen in de trainingen. De trainingen die voor Zuid-Limburg zijn voorzien zullen in 2023 verder worden uitgevoerd.
- Mensenhandel*

De noodzaak tot onderkenning van de problematiek van mensenhandel, ook in de jeugdzorg, wordt ook bij BJJ in toenemende mate ervaren. Richtte de aandacht zich in eerste instantie rondom de zogenaamde loverboyproblematiek, ook andere vormen van uitbuiting onder dwang zoals arbeidsuitbuiting en criminele uitbuiting komen steeds meer zichtbaar 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 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. Deze activiteiten worden komend jaar doorgezet. In mei zal een evaluatie plaats vinden m.b.t. de behaalde resultaten en voortzetting van het project.

- *Toxische stress*

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 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 zal deze in voor de GI-populatie veelvuldig voorkomende problematiek breder worden opgepakt en vertaald naar methodisch handelen.

- *Rapportage*

De jeugdzorgprofessionals zijn zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de rapportages. We hebben er alle vertrouwen in dat dit op een kwalitatief verantwoorde manier gebeurt. Dit neemt niet weg dat het van belang is, mede gevoed door de maatschappelijke discussies hierover en het plan om de inzet van advocaten voor cliënten laagdrempeliger mogelijk te maken, om de kwaliteit te monitoren en te borgen. In 2023 gaan we steekproefsgewijs de rapportages gerichter onderzoeken.

Vastgesteld d.d. 16 januari 2023