

Speerpunten 2026-2027 Bureau Jeugdzorg Limburg

Inhoud

Speerpunten 2026-2027 Bureau Jeugdzorg Limburg	1
Inleiding	2
1. De meerjarige ambitie van BJZ.....	3
2. Onze speerpunten voor 2026-2027	5
2.1 Krachtig voor kwetsbare jeugdigen	5
2.2 Krachtig in het werk.....	6
2.3 Krachtig in het netwerk.....	8
2.4 Een krachtige organisatie.....	9
3. KPI's 2026 – 2027.....	11
4. Vertaling naar de begroting 2026.....	12
Bijlage bij Speerpuntennotitie 2026-2027: Kwaliteitsagenda.....	13

Inleiding

Jaarlijks stelt Bureau Jeugdzorg een Speerpuntennotitie op waarin in hoofdlijnen de plannen worden geschetst voor het komende jaar met een doorkijk naar het daaropvolgende jaar. De voorliggende Speerpuntennotitie ziet toe op 2026 met een doorkijk naar 2027, maar deze plannen staan vanzelfsprekend in het verlengde van de ontwikkelingen in het afgelopen jaar.

Terugkijkend op 2025 kan worden geconstateerd dat in algemene gesproken mag worden van een goed draaiende, financieel gezonde en toekomstbestendige organisatie. Dat werd nog maar weer eens benadrukt met de perfecte score in de tussentijdse audit van het KMI; geen (kritische) feiten en geen opmerkingen, behalve dan het compliment dat Bureau Jeugdzorg Limburg een fijne organisatie is om voor te werken. Tegelijkertijd vraagt dat naast onderhoud ook een stap naar voren. De wereld om ons heen verandert, en landelijk als provinciaal staan plannen op de agenda die de structuur, rol en financiële stabiliteit van de GI ter discussie stellen. Meer dan voorheen was er nood aan en baat bij verbinding naar collega-GI's en ketenpartners. Maar ook in de organisatie zelf waren er de nodige uitdagingen in het licht van werkdruk en werkplezier. Voor het eerst werd in de beschikbare formatie op regionaal niveau de spoeling zodanig dun dat inzet van gedetacheerden ('team D') nodig bleek. Een functiedifferentiatie met de introductie van ondersteuners leidde tot ruim 110 sollicitanten en gaf een bevestiging dat Bureau Jeugdzorg Limburg als werkgever in algemene zin niet heeft ingeboet op aantrekkelijkheid. Tegelijkertijd kan niet ontkend worden dat het uitblijven van een akkoord tussen werkgevers en vakbonden over een nieuwe CAO niet heeft bijgedragen aan het dichten van het verschil in financiële waardering ten opzichte van aanpalende CAO's. Vooralsnog is de hogere beloning bij gemeenten nog niet de hoofdreden waarom collega's de organisatie verlaten. Maar het is duidelijk dat het laten voelen in woord en daad van de waardering voor onze collega's in 2025 een belangrijke prioriteit was en dat het dat ook zal blijven in de komende jaren. Verbinding, waardering en (organisatie)trots op het werk vormen zodoende kernelementen die belangrijk zijn en blijven voor het binden van huidige collega's en in de werving van nieuwe collega's.

In 2026 zijn er enkele lang jaarlijks terugkerende speerpunten:

- Een goede herbeoordelingsaudit door het Keurmerk Instituut.
- Het vertalen van de uitkomsten uit het Medewerker onderzoek 2026 naar gewenste verbeteringen.
- Het vertalen van de uitkomsten uit het Cliënttevredenheidsonderzoek 2025 naar gewenste verbeteringen.

Voorts zijn er enkele speerpunten die onverminderd aandacht verdienen in 2026:

- Het vinden, binden en boeien van medewerkers (arbeidsmarktstrategie).
- Het beheersbaar houden van werkdruk die medewerkers ervaren, met daarbij ook aandacht voor werkplezier. Hierbij aandacht voor het verminderen van administratieve lasten van medewerkers.
- Het beheersen van het ziekteverzuim.
- Het aandacht blijven vragen ontoereikende en ontoegankelijke passende hulp voor jeugdigen.

Ten slotte zijn er enkele speerpunten die specifiek in 2026 van belang zijn:

- Ontwikkelen van een multimediaal communicatiebeleid, dat bijdraagt aan (soms interne, soms externe) dialoog, werving en transparantie over waar we als organisatie voor staan. Hierin vormen verhaallijnen als organisatietrots, de uitdagende complexiteit van vraagstukken waar onze collega's mee van doen hebben en 'lichtpunten' belangrijke pijlers.
- Een door alle lagen van het management gedragen recalibratie van de caseloadnorm, zodat beter gestuurd kan worden op een gezonde verdeling van zaken en de inzet van 'team D' stapsgewijs kan worden afgebouwd tot nihil. Het onder de aandacht brengen van de beschikbaarheid van ondersteuners (voor bijvoorbeeld dossieropvraagverzoeken) draagt hier vanzelfsprekend aan bij.
- Bureau Jeugdzorg Limburg wordt meer dan voorheen een zichtbare speler als netwerkorganisatie. Samen met collega-GI's bouwen we contacten in landelijke en gemeentelijke politiek verder uit. We steken daarbij de hand uit naar nieuw verkozen raadsleden die zich willen oriënteren op de inhoud van het jeugdzorgdomein. Hierbij willen we zorgen voor agendering van vraagstukken waar onze medewerkers dagelijks tegenaan lopen. Daarnaast willen we een alternatief (blijven) bieden voor de ontwikkelrichting van het Toekomstscenario, om samenwerking en een effectievere hulpverlening aan kinderen en gezinnen te bereiken zonder dat hiervoor een ingrijpende reorganisatie van jeugdbescherming, jeugdreclassering en Veilig Thuis-organisaties wordt doorgezet.
- Werving en het goed laten landen van drie nieuwe MT-leden in de organisatie en het creëren van nieuwe balans in het MT-team.
- Een extra regionale Limburgse investering in de deelname aan de gezamenlijke landelijke arbeidsmarktcampagne 'Ik doe het, jij ook?' van de GI's en de Raad voor de Kinderbescherming.

Daarmee willen we zorgen voor organisatietrots bij onze medewerkers. Zij zijn immers onze belangrijkste ambassadeurs.

- Toewerken naar een eigen AI-strategie en AI-geletterdheid van alle medewerkers.

Ten slotte zal het de aandachtige lezer opvallen dat de speerpuntennotitie 2026-2027 in het navolgende veel overeenkomsten bevat in vorm en inhoud met de speerpuntennotities uit vorige jaren. Dat is ook niet vreemd. Dat wat goed loopt, vraagt consistentie en rust. 2025 was het eerste volle jaar na de eerste bestuurswissel in lange tijd. In dit eerste volle jaar heeft de nieuwe bestuurder zich beschouwend en verwonderend georiënteerd op de organisatie, en heeft de organisatie kunnen wennen aan een nieuwe bestuursstijl en verschuivende focus. 2026 wordt het jaar waarin de inhoud van deze speerpuntennotitie dieper tegen het licht gehouden zal worden en ruimte gemaakt zal worden voor dialoog over onze *raison d'être*, onze kernwaarden en onze prioriteiten. In hoeverre dat zal leiden tot een verschuiving op accenten of op onderdelen ingrijpender zal zijn, zal het proces moeten uitwijzen. Om de nieuwe speerpuntennotitie te laten leven is de weg daar naartoe misschien nog wel belangrijker dan de bestemming zelf.

Hoe dan ook zullen we als consistente lijn blijven hanteren dat kinderen met een maatregel in een kwetsbare situatie mogen rekenen op een krachtige GI die opkomt voor hun recht op een gezonde ontwikkeling naar volwassenheid. En daarnaast dat medewerkers mogen rekenen op een GI die hen ondersteunt, hen een veilige werkomgeving biedt en die hen laat groeien en bloeien. Met een onderzoekende en nieuwsgierige houding blijven we zo op zoek naar hoe het beter kan, terwijl we voortbouwen op wat goed is en waar onze kracht ligt.

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 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 Jeugdbescherming (JB)/Jeugdreclassering (JR) aan een GI stelt. De basis voor ons handelen ligt in de methodische kaders van de jeugdbescherming en de jeugdreclassering. Deze worden inhoudelijk doorontwikkeld. Om betekenisvol en krachtig te kunnen zijn voor jeugdigen zoeken wij de samenwerking met gemeenten, zorgaanbieders en andere relevante partijen.

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. De Inspectie heeft de jeugdbescherming gekarakteriseerd als de 'Intensive Care (IC)' van de Jeugdzorg'. Daar waar je het mensen gunt dat zij waar nodig verwezen kunnen worden naar een IC, vinden wij het vanzelfsprekend dat je het kwetsbare jeugdigen gunt dat zij waar nodig beschermd worden middels een jeugdbeschermingsmaatregel. We vinden het van belang om het positieve van een maatregel te benadrukken, 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 (ernstig) wordt bedreigd kiezen wij zonder twijfel voor het kind. Wij luisteren naar jeugdigen en spreken met jeugdigen. Wij gaan met hen een betekenisvolle relatie aan.
- Met hart en met ziel: onze medewerkers zijn niet alleen bevoegd 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 proberen zich daarom 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. Met hart en ziel betekent ook dat wij waar nodig een stapje extra zetten voor jeugdigen, bv. wanneer een kind op straat gezet dreigt te worden.
- 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. Wij kennen een uitgebreid scholingsprogramma voor onze medewerkers.
- Multidisciplinair: voor belangrijke beslissingen ('kernbeslissingen') zetten wij meerdere disciplines in. 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 sleutelwoorden, als belangrijke kenmerken uit het Rijnlands denken.

BJZ is zowel organisatorisch als financieel gezond en we willen dit ook blijven. Het landelijk tarief draagt bij aan financiële stabiliteit. Consistentie in beleid aan de stabiliteit van de organisatie. Wij willen ons onttrekken aan de negatieve beeldvorming over de jeugdbescherming. Hoewel het door krapte op de arbeidsmarkt en achterblijvende loonontwikkeling lastig is om de formatie op peil te houden werken wij – nagenoeg – zonder wachtlijsten en slagen er ook nagenoeg altijd in om bij de start van de maatregel een jeugdbeschermers of een jeugdreclasserders toe te wijzen.

Wij willen kwalitatief hoogwaardige ondersteuning bieden. Hoe mooi is het dan dat het KMI in de audit 2025 geen enkel feit geconstateerd heeft. Wij willen een goede werkgever zijn. We hebben daarom veel aandacht voor werkplezier en werkdruk en voor preventie van verzuim. Wij ondersteunen onze jeugdzorgwerkers in hun boeiende maar complexe werk. Drempels ervaren zij in de onvoldoende (tijdige) beschikbaarheid van passende (gespecialiseerde) zorg en de weg die moet worden afgelegd om hiertoe te komen (toegankelijkheid).

Het afgelopen jaar hebben wij met een positieve blik gekeken naar de inhoudelijke meerwaarde van de landelijke hervormingsagenda en het Toekomstscenario. De onzekerheden die de overheden hieromtrent laten bestaan maken het lastig om gewenste stappen te zetten. Plannen in de regio's komen nog onvoldoende van de grond. Een volledige herziening van het stelsel zoals door overheden neergelegd in een ontwikkelrichting legt naar onze overtuiging iedere inhoudelijke ontwikkeling lam. Deze ontwikkelrichting is ook de reden dat de brancheorganisaties van de GI's en de Veilig Thuis Organisaties zich uit de gesprekken met de overheden over het toekomstscenario hebben teruggetrokken. Eind 2025 zijn er – voorzichtige – positieve signalen dat overheden het gesprek met de brancheorganisaties weer willen vervolgen.

Bij een organisatorische herinrichting zoals beoogd in de ontwikkelrichting komen continuïteit en stabiliteit onder grote druk te staan. In een werkveld waarin gekwalificeerde medewerkers al slecht te vinden zijn zal een stelselherziening leiden tot onrust en vertrek van goede medewerkers. Dit met alle gevolgen van dien voor de kwaliteit van zorg. De hulp aan kwetsbare jeugdigen en ouders in Limburg is hier niet bij gebaat.

2. Onze speerpunten voor 2026-2027

2.1 Krachtig voor kwetsbare jeugdigen

In al ons handelen richten wij ons 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 en kwaliteit 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 twee op de drie jeugdigen gewoon 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 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. Er is veel aandacht voor (de afbouw van) gesloten plaatsingen en (het beperken van) vrijheidsbenemende maatregelen. Zolang er geen goede alternatieven zijn ontwikkeld, zullen er situaties blijven ontstaan waarin jeugdigen tegen zichzelf of hun omgeving in bescherming moeten worden genomen. Gesloten plaatsingen of bepaalde vrijheidsbenemende maatregelen zijn dan niet uit te sluiten. Het is één van de weinige middelen om de kinderen tegen de gevaren van georganiseerde criminaliteit te beschermen.

Daar waar geconstateerd is dat specialistische zorg en ondersteuning nodig is om de situatie van een jeugdige te verbeteren moet deze tijdig beschikbaar en bereikbaar zijn. Vaak lukt dit, maar juist in complexe situaties is noodzakelijk geachte gespecialiseerde jeugdhulp niet altijd (tijdig) beschikbaar. Dit levert soms schrijnende situaties op met jeugdigen die niet thuis kunnen verblijven en noodgedwongen op niet passende plekken verblijven, of bovenmatig vaak moeten verhuizen van plek. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk, doen alle mogelijke moeite om een passende plek te vinden, maar zijn volledig afhankelijk hierbij van gemeenten en zorgaanbieders. Onze medewerkers komen dan in een situatie waarin zij de last dragen van de keuzes die zij moeten maken en waarvan ze zich realiseren dat deze kunnen leiden tot meer leed en beschadiging van jeugdigen. Het is aan de GI om aan de bel te trekken bij gemeenten en zorgaanbieders 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. Voor medewerkers is een checklist beschikbaar die zij kunnen gebruiken. We stimuleren dat de jeugdige een vertrouwenspersoon heeft waar hij/zij met vragen terecht kan.

Een ander aandachtspunt is continuïteit in hulpverlening. Oorzaken van discontinuïteit zijn met name vertrek en verzuim van medewerkers. Dit vraagt in ieder geval om 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. Zo wordt in SNS (Sociale netwerkstrategieën) met jeugdige en ouders gekeken welke personen in hun netwerk gezin een rol kunnen spelen in het bereiken van de gestelde doelen.

Wij organiseren jaarlijks bijeenkomsten met jeugdigen of ouders waar zij in gesprek gaan met elkaar, 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/leerpunten uit deze bijeenkomsten bespreken we intern en ook met de cliëntenraad.

Formele medezeggenschap krijgt gestalte via de Cliëntenraad (CR). De huidige Cliëntenraad is in 2022 geïnstalleerd en levert een positieve bijdrage aan de kwaliteit van onze hulp en ondersteuning. De CR heeft aandacht gevraagd voor tijdigheid en volledigheid van rapporteren. De scholing van medewerkers is hierop geïntensiveerd. Ook heeft de CR aandacht gevraagd voor het werken volgens de meldcode kindermishandeling door BJZ en VT. Dit heeft geleid tot nadere afstemming tussen beide organisaties hierover en grotere bewustwording van het belang van toepassing van de meldcode.

De Cliëntenraad denkt mee in het benaderen en betrekken van ouders en jeugdigen en heeft ook meegedacht in de vraagstelling van het Cliënttevredenheidsonderzoek 2025. Het bespreken van de uitkomsten ervan en het opstellen van acties en verbetervoorstellen is één van de speerpunten in 2026. Met de CR blijven wij kijken hoe we ouders en jeugdigen kunnen enthousiasmeren voor deelname aan de Cliëntenraad.

De landelijke tarieven geven meer tijd en ruimte voor contact met jeugdigen en ouders. Uit een recent Inspectierapport komt nog maar weer eens naar voren hoe belangrijk dit is.

Speerpunten Krachtig voor de jeugdige:

- Vertalen uitkomsten CTO in acties en verbetervoorstellen.
- Blijven voldoen aan de eisen die aan een GI gesteld worden:
 - Aan elke jeugdige, elk gezin wordt tijdig – direct na de start van de begeleiding – een jeugdbeschermer/ jeugdreclasserder toegewezen;
 - Voor elke jeugdige is tijdig – binnen 6 weken - een gedragen koers uitgezet. Deze 6 weken is ons streven en hier sturen wij op. Toch is deze termijn niet altijd haalbaar en hebben wij met ouders en jeugdige soms 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, bijeenkomsten met jeugdigen en/of ouders, feedback-lijsten en cliënttevredenheidsonderzoek.
- Voldoende tijd en ruimte voor contact met jeugdigen en ouders om een betekenisvolle relatie aan te kunnen gaan.
- Inhoudelijk blijven vernieuwen: Schottenaanpak, Drugstest op afstand, inzet VR-brillen, inzet SNS.
- Werving nieuwe leden Cliëntenraad om continuïteit te kunnen borgen.

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. Wij zijn trots op onze medewerkers en op het werk dat zij doen en vinden het belangrijk dat medewerkers ook zelf deze beroepstrots ervaren. Wij willen dit als organisatie versterken en ook uitdragen, bv. in onze werving en door bij te dragen aan (landelijke) campagnes die gericht zijn op het mooie werken in de jeugdbescherming en jeugdreclassering.

Het laatste Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) liet een grote tevredenheid van onze medewerkers zien. In het eerste kwartaal van 2026 vindt een volgend MTO plaats.

Medewerkers ervaren een hoge werkdruk. Zaken zijn complex, (ondersteunende) formatie is niet altijd volledig op orde en het niet kunnen vinden van passende hulp en de weg ernaar toe is een 'energieslurper' voor veel medewerkers. Het behouden van werkplezier, het verminderen van werkdruk en het 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. Zo wordt aan alle medewerkers de gelegenheid geboden deel te nemen aan een PMO (Preventief Medisch Onderzoek). Waar nodig worden op maat oplossingen gezocht daar waar werkdruk te hoog oploopt.

Ten opzichte van 2024 zien wij een toename van verzuim. Deze ontwikkeling willen wij keren. Een laag verzuim geeft namelijk 'lucht' aan medewerkers en dit vergroot weer het werkplezier.

Ook een passende workload is van belang in ervaren werkdruk en werkplezier. In 2025 hebben wij onze wervingsactiviteiten tegen het licht gehouden en ons extern laten adviseren. Intensivering en aanpassing van de wijze waarop wij werven dient ons nog beter in staat te stellen om ons op de krappe arbeidsmarkt te onderscheiden. Passende arbeidsvoorwaarden zijn hierbij ook van belang. Wij hebben last van het feit dat CAO's in vergelijkbare sectoren betere arbeidsvoorwaarden kennen, waardoor er sprake is van oneigenlijke concurrentie. Wij zijn echter een aantrekkelijke organisatie om voor te werken en dat willen we blijven. Wij willen dan ook bijdragen aan een positiever, meer realistisch beeld van de jeugdbescherming en jeugdreclassering en uitdragen hoe mooi en boeiend het is om hierin te werken.

Wij kennen een permanente werving van jeugdzorgwerkers. Goede gekwalificeerde mensen nemen we aan.

De omstandigheden waaronder medewerkers hun werk doen zijn een belangrijke factor in werkplezier. In 2025 vond een RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) plaats. De uitkomsten ervan zijn vertaald in plannen van aanpak. Opmerkingen hadden o.a. betrekking op klimaat op kantoor, aantal werkplekken en sociale veiligheid. Over de uitvoering van de plannen van aanpak spreken wij met de Ondernemingsraad.

We willen dat onze medewerkers zich veilig voelen, zowel in hun contacten met cliënten als in hun werkomgeving. Aan het thema (sociale) veiligheid besteden we daarom veel aandacht. 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.

Er is veel aandacht voor de workload van onze jeugdzorgwerkers. Met onder andere de inzet van ondersteuners proberen we de werklast van medewerkers te verlagen. Ondersteuners worden onder andere ingezet bij het afhandelen van vragen om inzage van dossiers. Deze vragen nemen fors toe en kosten veel tijd van medewerkers. Wij oriënteren ons op de mogelijkheden die artificial intelligence (AI) biedt om administratieve lasten te verminderen. In het eerste kwartaal van 2026 willen wij meer helder hebben hoe we AI een plek kunnen geven.

Het tijdig realiseren van passende gespecialiseerde jeugdhulp voor 'onze' jeugdigen vraagt veel tijd en energie van medewerkers. Hoewel uit een flitsaudit onder jeugdbeschermers blijkt dat het in veel gevallen wel lukt om tijdig de passende hulp ingezet te krijgen, is dit in ongeveer 1 op de 4 zaken niet het geval. Omdat het vaak complexe zaken betreft is hier veel tijd en energie mee gemoeid. De jeugdbeschermers voelt zich hierbij soms een 'postduif' die de boodschap van de één (gemeente) overbrengt naar de ander (zorgaanbieder) en vice versa. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het realiseren van een toereikend passend aanbod en de toegankelijkheid ervan. 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. 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 de arbeidsmarkt voor medewerkers goed is. Wij werven continu en streven naar evenwicht tussen de beschikbare formatie en het aantal maatregelen in begeleiding. Wij kennen inwerktrajecten voor junioren, zij-instromers en ondersteunend jeugdbeschermers. 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. 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 bieden wij zgn. brede stages aan. Dit betekent dat stagiaires bij de ene organisatie ook de gelegenheid krijgen om een kijkje in de keuken van de andere organisaties te nemen.

Het is van belang dat onze medewerkers bekwaam zijn en blijven. Wij bieden ruime scholingsmogelijkheden aan medewerkers. Wij zetten (minimaal) 1,5% 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.

Wij blijven ook oog houden voor vernieuwing. schottenaanpak, drugstest op afstand en jeugdreclassering in Verbinding (JRiV) zijn hiervan goede voorbeelden. Ten aanzien van JRiV doet zich de – bijzondere – situatie voor dat er een verbeterde methodiek is ontwikkeld, medewerkers enthousiast en geschoold zijn, maar (landelijk) niet de middelen worden gevonden om uitvoering van ervan mogelijk te maken. De ontwikkeling komt hierdoor stil te liggen.

Speerpunten Krachtig voor medewerkers:

- Binden en boeien van medewerkers met o.a. aandacht voor ontplooiings- en waarderingsmogelijkheden.
- Het versterken van de beroepstrots en het uitdragen ervan.
- Creatieve inzet op werving en communicatie.
- Blijvende aandacht voor werkplezier en werkdruk.
- Evenwicht tussen beschikbare formatie en aantal maatregelen in begeleiding.
- Monitoren verzuim en verloop.
- Een veilige werkomgeving.
- Uitwerken uitkomsten RI&E 2025.
- Uitwerken uitkomsten MTO 2026.

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 om korte lijnen, helderheid in verantwoordelijkheden en bevoegdheden en het waar nodig/noodzakelijk snel en tijdig op- en afschalen. 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, regionaal gevormde expertiseteams en zorgaanbieders. Duidelijk is echter ook dat oplossingen – i.c. toereikend en passend aanbod – niet snel en eenvoudig te realiseren zijn. We doen hiermee jeugdigen die op jeugdzorg zijn aangewezen tekort. Te vaak ook wordt de GI de probleemeigenaar (bv. wanneer een jeugdige bij een GI 'op de stoep wordt gezet') of de bemiddelaar tussen gemeenten en zorgaanbieders. Wij spreken gemeenten en zorgaanbieders hierop aan.

In Hervormingsagenda (HA) en Toekomstscenario (TS) 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 onze ogen niet. Versterking van de netwerksamenwerking is dit wel. Welke keuze hierin uiteindelijk gemaakt wordt is nog niet duidelijk. In de regio's zijn vanuit de inhoudelijk goede elementen uit TS en HA plannen ontwikkeld die ook door ons ondersteund worden. Het ontbreken van middelen legt echter grote druk op de uitvoering van deze plannen. Met Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg ontwikkelen wij initiatieven om de samenwerking verder te versterken. Wij kijken hierbij o.a. naar hoe de meldcode kindermishandeling wordt toegepast en werkzaamheden beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

Wij zijn een volwaardige partner in de strafrechtssketen. 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.

Na een jarenlange afname van het aantal maatregelen jeugdreclassering is sinds 2024 een stabilisatie te zien. Met 'JR in verbinding' geven wij inhoud aan de inhoudelijke doorontwikkeling van de Jeugdreclassering. We kunnen deze methode echter niet uitvoeren wanneer er geen middelen voor beschikbaar komen. Diverse gemeenten in Limburg ontwikkelen initiatieven op basis van 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. Hoewel de verwachtingen hoog gespannen waren, blijft het aantal trajecten dat wij uitvoeren in het kader van Preventie met Gezag beperkt.

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. Landelijk is gewerkt aan een gestandaardiseerd aanmeldformulier dat – wanneer het breed wordt toegepast – efficiënt is voor zowel de GI als de zorgaanbieder. Uitrol vindt vanaf eind 2025 plaats.

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 Crisishulp Jeugd te voorzien waar het gaat om crisissituaties met jeugdige cliënten van BJZ kennen wij een achterwachtteam. 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.

Andere vernieuwingstrajecten waaraan wij met partners uitvoering geven zijn de pilot 'Kind en Gezinsbescherming', de Top3-methodiek en 'Samen voor Veilig'.

Speerpunten Krachtig in het netwerk:

- Inhoudelijke verbetering en vernieuwing op basis van positieve elementen uit Toekomstscenario en Hervormingsagenda.
- Tijdige inzet van passende specialistische hulp.
- Specifieke aandacht voor mogelijkheden en inzet Jeugdreclassering.
- Samenwerking in vernieuwingstrajecten w.o. 'Preventie met Gezag', 'Samen voor Veilig' en de pilot 'Kind en Gezinsbescherming'
- 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 aan jeugdigen en ouders. 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). Het in 2025 geïmplementeerde Leer Management Systeem (LMS) is hierbij ondersteunend voor zowel medewerkers, teamleiders als onze afdeling opleidingen. 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. Trainingen dragen bij aan de deskundigheidsbevordering van onze eigen medewerkers en die van onze ketenpartners. Zij dragen ook bij aan de kwaliteitsverbetering van de zorg en onze verbinding en relatie met ketenpartners.

Naar aanleiding van een initiatiefvoorstel van de Cliëntenraad zijn aanpassingen doorgevoerd in onze trainingen rapporteren. Het initiatiefvoorstel is erop gericht om medewerkers bewust te maken van het belang van zorgvuldig en tijdig rapporteren en het meenemen van ouders en jeugdigen in rapportages.

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 voortdurend plaats. Wij hebben oog voor duurzaamheid en investeren hier ook in, bv. in ons mobiliteitsbeleid en in onze eigendomspanden in Venlo en Heerlen. 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. Wij werken met diverse organisaties samen en willen 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 in Verbinding, Safepath, Drugstest op afstand, Preventie met Gezag en SNS/FNB. Met partners participeren wij in diverse vernieuwingstrajecten.

Huisvesting, armoede, psychische problematiek van ouders, etc. kunnen factoren zijn in de bedreigde ontwikkeling van jeugdigen. Het is van belang dat wij oog hebben voor deze factoren en hier waar nodig en mogelijk passende ondersteuning (laten) inzetten. Op deze deelgebieden zijn wij echter geen specialist. Wij hebben hier anderen bij nodig.

Calamiteiten en incidenten (w.o. agressie van jeugdigen en ouders, situaties waarin een jeugdige iets overkomt of betrokken is bij incidenten, maar ook datalekken) worden gemeld bij de Incidentencommissie. Deze commissie verzamelt en analyseert de meldingen en koppelt hierover terug aan de organisatie. Zo ontstaat een leerlus. Bij een calamiteit met een jeugdige of bij een agressieve bejegening van een medewerker hebben wij ook aandacht voor de impact die dit heeft op medewerkers en teams. Direct betrokken medewerkers brengen wij altijd in contact met een externe traumapsycholoog. In 2025 zijn wij gestart met een campagne om medewerkers nog bewuster te maken van en te wapenen tegen de gevaren van phishing. Dit krijgt een vervolg in 2026.

Een krachtige organisatie is een organisatie die wendbaar is bij veranderende omstandigheden. Het gaat dan niet alleen om financiële buffers en flexibele schil, maar ook om omgevingssensitiviteit; de mate waarin de organisatie in staat is mee te bewegen met veranderingen in de omgeving. De jeugdzorg kent een grote dynamiek, genereert veel (media-) aandacht en incidenten hebben een grote impact op de wijze waarop tegen organisaties en medewerkers wordt aangekeken. Wendbaarheid ontstaat door goed oog te hebben voor ontwikkelingen die spelen en die impact kunnen hebben op de organisatie. De plannen die de overheid heeft in het kader van het Toekomstscenario zijn hierin het meest belangrijk. Of al dan niet wordt besloten tot een stelselherziening is bepalend voor de inzet die in de komende jaren gevraagd wordt. Wij focussen ons vooralsnog met name op inhoudelijke verbeteringen, vooral in de samenwerking met relevante partners.

Wij geloven in de mogelijkheden van AI, maar realiseren ons ook dat toepassing ervan zorgvuldigheid vraagt. Niet in het minst vanuit privacy perspectief. Als eerste willen wij daarom in het eerste kwartaal 2026 beleidskaders vastleggen om op basis daarvan een vervolg te kunnen bepalen. Wij kijken daarbij vooral naar de mogelijkheden van AI om de administratieve druk die medewerkers ervaren te verlichten; het automatiseren van administratieve en routinematige taken, zoals gegevensinvoer en rapportages. We willen daarmee voor onze medewerkers meer ruimte creëren om zich te richten op complexe taken die menselijke expertise vereisen. Dit verhoogt niet alleen de efficiëntie, maar ook het werkplezier.

In een krachtige organisatie is ook het interne toezicht door de Raad van Toezicht goed verankerd. Leidend hierbij voor de RvT is waarde gedreven toezicht gericht op gedeelde waarden en de maatschappelijke opdracht van BJZ. De RvT is een klankbord voor de bestuurder, maar wil ook breder intern en extern zichtbaar zijn. Ze houdt voeling met de doelstellingen van de organisatie en legt maatschappelijk verantwoording af. Om gevoed te worden legt de RvT o.a. werkbezoeken af en overlegt twee keer per jaar met Cliëntenraad en Ondernemingsraad. De RvT kent een Toezichtvisie die in 2026 herijkt wordt.

Speerpunten krachtige organisatie:

- Wij zijn financieel gezond en willen dit ook blijven. De 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 2026 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.
- Actualisering mobiliteitsbeleid en (noodzakelijke) vervanging van dienstauto's (eind 2025/begin 2026);
- Verbouwing locatie Roermond (ondersteunende diensten).
- 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 (tussentijdse) audit in 2025 zijn door het KMI geen feiten geconstateerd. In 2026 is sprake van een volledige herbeoordeling.
- Opstellen beleidsuitgangspunten voor de toepassing van AI (1^e kwartaal 2026).
- Verdere verbetering stuurinformatie, zowel op niveau organisatie als teams en individuele medewerker, waarbij – op niveau medewerker – dit de basis vormt voor het goede gesprek over werkdruk en werkplezier.

3. KPI's 2026 – 2027

Met KPI's meten we niet alleen prestaties. Ze maken het ook mogelijk actief te sturen op verbetering. KPI's vormen een instrument om de organisatiedoelen te vertalen naar concrete, meetbare indicatoren die door de hele organisatie heen zijn geborgd. KPI's zijn te onderscheiden op strategisch, tactisch en operationeel niveau.

Op strategisch niveau richten KPI's zich op missie, visie en lange termijn doelstellingen. Beschikbare KPI's zijn:

- Cliënttevredenheid over meerdere jaren;
- Behaalde kwaliteitsnormeringen (zoals externe en interne audits en certificeringen);
- Financiële duurzaamheid (reservevorming, solvabiliteit, buffervermogen);
- Medewerkers tevredenheid en ziekteverzuim;
- Caseload organisatieniveau.

Tactische KPI's zijn afgeleid van de strategische doelen en richten zich op sturing binnen afdelingen, programma's en teams. Beschikbare KPI's zijn onder andere:

- Voldoen aan de wettelijke normen met betrekking tot cliënten;
- Medewerkerstevredenheid en personeelsverloop per regio;
- Ziekteverzuim per regio;
- Personele bezetting per regio;
- Caseload per regio;
- Financiële resultaten/kwartaalresultaat en maandresultaat.

Op operationeel niveau worden KPI's gebruikt om dagelijkse processen te volgen en te verbeteren. Onderstaande KPI's zijn de afgelopen jaar steeds door ons gehanteerd.

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%

In 2026 willen wij komen tot een KPI-structuur die is opgebouwd rondom alle belangrijke organisatiegebieden, waaronder:

- Zorg & kwaliteit: cliëntgerichte resultaten
- HRM: inzetbaarheid, verzuim en opleiding
- Financien: budgetbeheersing en kostenefficiëntie
- ICT & Informatievoorziening: datakwaliteit en systeemgebruik
- Compliance & Governance: naleving wet- en regelgeving

4. Vertaling naar de begroting 2026

Het krachtig zijn voor jeugdigen 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 2026 gewerkt conform de caseloadnormen die passen bij de landelijke tarieven. De landelijke tarieven maken het mogelijk om een gecontracteerde formatie te realiseren waarbij is uitgegaan van een (gefinancierde) gemiddelde caseload van 12,8. De werkelijke caseload van medewerkers ligt hoger omdat bv. ook uitval en vertrek van medewerkers, inwerken van nieuwe medewerkers, inzet voor de OR, deelname aan ZSM en borging en implementeren van nieuwe methodieken opgevangen moet worden binnen de gecontracteerde formatie. We merken dat het vanwege de krapte op de arbeidsmarkt steeds meer moeite kost en we steeds meer inspanningen moeten doen om de formatie op het gewenste peil te houden. Bij momenten hebben we in 2025 de gewenste inzet niet kunnen realiseren.

Bij het opstellen van deze notitie bestaat er nog geen duidelijkheid over de nieuwe CAO. Om recht te doen aan de complexiteit van het werken bij een GI en om concurrerend te kunnen zijn met andere sectoren in het jeugdzorgveld (bv. gemeenten en Rijksoverheid) is het van belang dat er een CAO wordt afgesloten die passend is. Anders wordt het nog lastiger om medewerkers te vinden en aan de organisatie te binden. Met betrekking tot ontplooiingsmogelijkheden kan BJZ Limburg aangeven dat de CAO-norm van 1,5% van de loonsom voor opleidingsbudget ruim gehaald wordt.

In 2025 is het aantal maatregelen dat wij uitvoeren redelijk stabiel gebleven. Eenzelfde verwachting hebben wij voor 2026. Mocht het aantal zaken in het kader van Preventie met Gezag aantrekken, dan wordt de mate waarin wij uitvoering kunnen geven aan deze zaken bepaald door de beschikbare formatie. Voor Jeugdreclassering in Verbinding geldt dat de extra tijd die gemoeid is met uitvoering ervan nog niet is uitgedrukt in een aangepast tarief. Mocht deze aanpassing in 2026 alsnog worden doorgevoerd moeten we ook hier kijken naar de mate waarin wij hiervoor formatie beschikbaar kunnen krijgen.

Het speerpunt 'krachtige' organisatie wordt vorm gegeven door het handhaven van een goede financiële positie welke mogelijk wordt gemaakt door het landelijk tarief. Nadat het eerder de bedoeling van gemeenten was om al voor 2026 de subsidieregeling te herzien, is dit nu doorgeschoven naar 2027. Een nieuwe regeling kan leiden tot minder ruimte in de bedrijfsvoering, o.a. door aanvullende eisen die worden gesteld aan reservevorming. Om financieel gezond te blijven en tegenvallers op te kunnen vangen is het van belang over een passend buffervermogen te beschikken. Wij vormen bestemmingsreserves om grote(re) investeringen (w.o. in mobiliteit, notebooks, vernieuwing en spaargeld voor voorgedij-jeugdigen) op te kunnen vangen.

Titel: Speerpunten 2026 - 2027 Bureau Jeugdzorg Limburg	Soort document: Jaarplan
Proces: Organisatieprocessen	Uitgiftedatum: november 2025
Proceseigenaar: Gert-Jan Krabbendam	Versie: 3.0
Functie: Raad van Bestuur	Status: Definitief
Auteur: Gerard van de Straat	Eerstvolgende evaluatie: oktober 2026
Functie: Bestuurssecretaris	

Bijlage bij Speerpuntennotitie 2026-2027: Kwaliteitsagenda

Kwaliteitsagenda 2026-2027

Inleiding

De aandachtspunten van de Kwaliteitsagenda van 2025-2026 worden in belangrijke mate gecontinueerd in de kwaliteitsagenda van 2026-2027. Al geruime tijd kampen we met name in de regio Zuid-Limburg met een personeelstekort. Omdat de eerste prioriteit uitgaat naar het bedienen van de cliënten staan de ambities om vooruitgang te boeken bij het optimaliseren van de kwaliteit van het professioneel handelen en het tot stand brengen van innovaties onder druk. We hebben dan ook niet alle voornemens kunnen realiseren. Desondanks blijven we kleine en op onderdelen grote stappen zetten in de doorontwikkeling van de onderdelen van de Kwaliteitsagenda.

2026 - 2027

Gevoed door de bijdragen vanuit de teams, het Platform Kwaliteit&Innovatie (PK&I) en het Managementteam (MT) omvat de Kwaliteitsagenda 2026-2027 de volgende aandachtspunten:

Methodie-integer Werken

Het methodische handelen is goed verankerd in de werkwijze van de gecertificeerde professionals, maar de aantoonbaarheid ervan vergt nog aandacht. Het gaat hierbij niet alleen over de methode van JB (Delta), maar ook over de methoden voor JR en Voogdij. De vraag is nu vooral hoe we het gaan inregelen volgens de PDCA-cyclus zodat we kunnen volgen of en op welke manier er methode-integer gewerkt wordt. De beleidsafdeling heeft een aantal mogelijke werkwijzen op een rijtje gezet aan de hand waarvan de mate van methode-integer werken tegen het licht gehouden en geborgd kan worden en als input kan dienen voor de jaargesprekken.

Het MT heeft een advies hierover van het PK&I omarmd dat op basis van de besprekingen in de teams en advisering van de Gedragswetenschappers (GW-ers) tot stand is gekomen. Dit advies behelst het collegiaal stilstaan bij het methode-integer werken zowel in de teams rond de jeugdige (TRJ's), interviews, leerbijeenkomsten alsook als input ten behoeve van triaalreflecties en jaargesprekken. Hier zal in 2026 en 2027 uitvoering aan gegeven worden. In de analyse van de B&O-resultaten (beoordelen&ontwikkelen) zal ook de mate van methode-integer werken aan bod gaan komen.

Basismethodiek Jeugdbescherming

Landelijk is er een verschuiving waar te nemen waarbij de Delta-methodiek steeds meer in een SAVE-jasje wordt gestoken. Ook is de Verklarende Analyse als methodologie in opkomst in het jeugdbeschermings-instrumentarium en dus ook in de Delta/Save-methodiek. Deze methodologie wordt gebruikt om meer zicht te krijgen op de onderliggende oorzaken van problemen en is inmiddels breed in de jeugdzorg omarmd. Onze GW-ers zijn in 2025 getraind in de toepassing van de Verklarende Analyse ten behoeve van de coaching van de jeugdzorgwerkers (JZW-ers). Binnen het PK&I heeft een werkgroep zich gebogen over de vorm van deze implementatie, zowel voor zittende als nieuwe JZW. Een advies hierover ligt voor bij het MT. Momenteel wordt binnen de landelijke beleidsgroep van SAVE de laatste hand gelegd aan een nieuwe methode-integriteitslijst. Deze is gebaseerd op enerzijds inhoudelijke aspecten van de methode (focus) en anderzijds op het handelen van de JZW (houvast). Naar verwachting zullen de bestuurders eind 2025 tot besluitvorming overgaan. Eind 2025 is besloten dat ook BJZ kiest voor SAVE, waarbij SAVE wordt gezien als doorontwikkeling van de Delta-methodiek. In 2026 zullen de integriteitslijsten ook bij BJZ Limburg geïmplementeerd worden.

Basismethodiek Jeugdreclassering

De implementatie van de nieuwe landelijke methodiek Jeugdreclassering in Verbinding (JRiV) is als gevolg van onenigheid tussen Rijk en de VNG over de financiering ervan stop gezet. Dit is gelet op alle energie en enthousiasme die gestoken is in de ontwikkeling van de methodiek zeer teleurstellend. Daarbij is het nog volstrekt onduidelijk of er in 2026 alsnog gestart kan worden met de implementatie. Inmiddels hebben we ons erbij neergelegd dat we in 2026 terugvallen op de JR 2.0-methodiek. Wel proberen we inzichten van JRiV die ook goed toe te passen zijn in JR 2.0. te behouden. Ook zullen we sommige voor JRiV ontwikkelde tools gaan gebruiken.

Preventie met Gezag PmG

Door de PmG-gemeenten Maastricht, Heerlen, Sittard-Geleen en Venlo zijn plannen ingediend voor de inzet van de JR-expertise door de GI. Dit maakt het mogelijk dat BJZ ook voor de komende jaren de inzet van

Kansrijk, Straatkracht en deelname aan ketenpartneroverleg t.b.v. de casuïstiek en consultatie kan blijven leveren.

Als gevolg van het uitstel van de implementatie van JRiv kan Straatkracht als onderdeel van de menukaart niet voor elke gemeente worden ingezet maar uitsluitend voor de PmG-gemeenten. BJZ blijft deel uitmaken van het landelijk Straatkracht- en Kansrijk-overleg.

Methodie Voogdij

We zullen doorgaan met het stimuleren van het kindgericht 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. Er is voorbeeldrapportage ter beschikking gesteld. Verder gaan we na of AI-toepassingen behulpzaam kunnen zijn bij het omzetten van rapportageteksten naar eenvoudige kindgerichte teksten.

In 2026 zullen we de verbeterplannen gaan uitvoeren die in 2025 naar aanleiding van een interne audit naar de voogdijmethodiek opgesteld zijn. Bijzondere aandacht gaat hierbij uit naar de mogelijkheden van burgervoogdij voor onze voogdij-jeugdigen en de wijze waarop we de toepassing van de voogdijmethodiek verder kunnen borgen.

Safepath

Team 1 van de locatie Sittard-Geleen zal, ondersteund door de interne trainer, de in Safepath geschoolde gedragswetenschapper en externe intervisiebegeleider, de implementatie en doorontwikkeling blijven continueren waarbij de aandacht meer toegespitst zal worden op kinderen en jeugdigen. Tevens wordt onderzocht of de verbinding van Safepath en “mindfulness” voor kinderen een aanvullend positief effect hierbij kan hebben.

De interne trainer en de gedragswetenschapper gaan in samen werking met het Safepath-instituut een workshop voor geïnteresseerden ontwikkelen.

De interne trainer zal met het oog op zijn certificering en registratie zich aanvullend laten scholen.

Schottenaanpak

Nu de basis voor de Schottenmethodiek is gelegd door de oplevering van een handboek en training in 2025 wordt de methodiek inmiddels volwaardig toegepast door jeugdzorgwerkers die deel uitmaken van het Schottenteam. Ook andere jeugdzorgwerkers die in de methodiek getraind zijn worden in voorkomende gevallen als duo-partner betrokken bij de casuïstiek. Hierdoor wordt de kennis van de methodiek verbreed en kunnen jeugdzorgwerkers doorstromen naar het Schottenteam.

Nagegaan wordt hoe de methodiek en de training beschikbaar gesteld kunnen worden aan andere GI's.

Sociale Netwerk Strategieën (SNS)

Gelet op het personeelstekort en de blijvende arbeidsmarktproblemen in Zuid-Limburg is het niet de verwachting dat we grote stappen kunnen maken m.b.t. de doorontwikkeling van SNS op de locatie Maastricht. Als de situatie alsnog gunstiger gaat uitpakken dan zal ook in Maastricht de draad m.b.t. SNS weer opgepakt worden.

In de regio Noord-Midden wil men komend jaar bereiken:

- dat de collega's elkaar meer helpen om tot pakkende vragen te komen die beweging in gezinnen kunnen creëren. In andere teams is de coaching nog vooral gericht op:
 - Hoe voer je SNS uit binnen de kader van de maatregel?
 - Hoe kun je een casus aanvliegen?
 - Hoe kom je tot het verhaal van de client versus de eisen van de beschikking?
 - Hoe krijgt het start TRJ daar een plek in?
- de gemixte intervisie momenten voortzetten over de diverse coaching teams in Roermond (1, 2 en 3). Deze kruisbestuiving kan ook prima in de intervisie omdat het thema het SNS denken is en intervisie niet casusafhankelijk is;
- inzetten op verdiepen en integreren (en niet op verbreden) door:
 - een aantal huidige geschoolde SNS-ers de training de Kracht van de vraag te laten volgen;
 - de coaching voortzetten gecombineerd met een aantal intervisie momenten van Riny Moonen.

In Venlo lukt het redelijk goed om nieuwe zaken ook zo aan te vliegen/ op te pakken. De doelstelling dat iedere geschoolde professionals in minsten 2 zaken in hun caseload met SNS werkt is in Roermond niet behaald. Dit heeft diverse oorzaken (discontinuïteit van de GW-ers, verloop en/of verzuim van geschoolde SNS professionals) waardoor het ook vaak lastig is om een zaak met twee geschoolde medewerkers op te pakken.

Om voorgaande doelstelling te behalen is onlangs besloten dat:

- een SNS geschoolde gedragswetenschapper structureel deelneemt aan de coaching;
- dat alle SNS zaken met deze gedragswetenschapper besproken worden.

- Bij de verdeling van zaken expliciet aandacht is voor toekenning van een zaak aan 2 SNS geschoolde medewerkers.

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.

Het implementatieplan ten behoeve van de regio Noord-midden-Limburg voor 2026 behelst:

- Het formeren van een werkgroep met alle disciplines in de organisatie voor de integrale implementatie. Zij gaan zich bezig houden met:
 - beschrijving organisatie visie op veiligheid;
 - werkprocessen /TRJ / methodiek Delta/SAVE;
 - rapportages.
- Alle 70 uitvoerend medewerkers (Jeugdzorgwerkers, Jeugdreclasserders, gedragswetenschappers) in Noord-Midden Limburg zijn eind van 2026 getraind in de Top 3/visie gefaseerd samenwerken voor veiligheid.
- Getrainde medewerkers voeren minimaal een nader vast te stellen aantal casussen uit a.h.v. Top 3.
- In iedere casus is er aandacht voor veiligheid in TRJ én ligt er waar nodig een veiligheidsplan.

In Noord- en Midden-Limburg is de implementatie van de Top3-methodiek inmiddels in samenhang gebracht met Het GIA-programma (Geweld In Afhankelijkheidsrelaties). In Zuid-Limburg hebben de meeste jeugdzorgwerkers en gedragswetenschappers de training Samen voor Veiligheid gevolgd. Deze door de gemeenten gefinancierde trainingen lopen tot 2025. De pilots ter bevordering van de ketenbenadering en de toepassing van het gebruik van de Veiligheidsplannen zullen naar verwachting doorgetrokken worden naar 2025. Op basis van de evaluaties van november 2024 zal bepaald worden hoe de trainingen verder vorm worden gegeven en hoe de methodiek Samen voor Veiligheid in 2025 door de ketenpartners geborgd zal worden. Ook moet dan duidelijk worden of de lopende pilots doorgezet worden en hoe de opbrengsten worden in 2025 worden benut.

Mensenhandel

De noodzaak tot onderkenning van de problematiek van mensenhandel, ook in de jeugdzorg, wordt bij BJJ 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. Twee aandachtsfunctionarissen (voor elke regio één) geven voorlichting aan teams, adviseren bij individuele casuïstiek, onderhouden netwerkcontacten rondom mensenhandel en stellen informatiemateriaal, literatuur en tools beschikbaar voor intern en extern gebruik. De activiteiten van de aandachtsfunctionarissen worden komend jaar voortgezet.

Na het succes van afgelopen jaar zal wanneer de film "Loverboy Emotie Uit" deel 2 uitkomt ook deze vertoond gaan worden.

In samenspraak met Veilig Thuis zal nagegaan worden of er een training over het thema Mensenhandel voor BJJ ontwikkeld en gegeven kan worden in 2026. Bij Lifeline zijn positieve ervaringen opgedaan met de inzet van ervaringsdeskundigheid. Nagegaan wordt of dit ook voor BJJ een optie is.

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 armoedebelief 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 vervolgens gebogen over de vraag hoe het is gesteld met de kennis over ACE (Aversive Child Experiences ofwel ingrijpende jeugdervaringen) en het herkennen ervan en de beschikbaarheid van diagnostische tools om deze te identificeren. Binnen de groep van gedragswetenschappers bleek dit voldoende het geval.

Met een gerichte aanpak via de gedragswetenschappers is in 2025 gewerkt aan verdere bewustwording van deze problematiek en een verheldering van de deskundigheidsbevorderingsbehoefte van de jeugdzorgwerkers. Hierbij zal ook de verklarende analyse ingezet worden waarbij op zoek gegaan wordt naar achterliggende oorzaken van gedrag.

In het 3^e kwartaal van 2025 is er aan de trainers die voor BJZ de cursus Trauma&Hechting verzorgen gevraagd om een cursus te ontwikkelen die tegemoet komt aan de behoeften van jeugdzorgwerkers bij het trauma- en stress-sensitief werken. Hierbij moet gedacht worden aan het oefenen van (gespreks)vaardigheden om dit thema bij cliënten te adresseren. Het is de bedoeling om in 2026 2 groepen de cursus te laten volgen.

In Zuid-Limburg is via de GIA-gelden jeugdzorgwerkers van BJZ de mogelijkheid geboden om toegang te verkrijgen tot het aanbod van Drakentemmers. Via deze site kan men kennismaken van een breed aanbod van e-learnings en lezingen op het gebied van trauma- en stress-sensitief werken. Een twintigtal BJZ-medewerkers hebben zich inmiddels hiervoor aangemeld.

Virtual reality als hulpmiddel

In 2026 gaan we onverminderd door met het promoten van het gebruik van VR-brillen en de bijbehorende content, overtuigd als we zijn van de goede mogelijkheden die dit kan bieden in het werken met cliënten.

Rapportage

Verschillende impulsen hebben ertoe geleid dat de kwaliteit van de rapportage(formats) op de agenda is gezet (observaties door GW-ers en administratie, onderzoek Feiten en Mening, input vanuit de cliëntenraad (initiatiefnota) en rechtbank, externe audit (m.b.t. methode-integer werken), kindvriendelijker rapporteren (werkgroep voorgedij) en het afwijzen van verlengingsverzoeken als gevolg van inadequate rapportages.

Omdat er zoveel en verschillende aspecten een rol spelen is het ingewikkeld om aan de ambitie om tot verbeteringen te komen uitvoering te geven. De afdeling beleid heeft de coördinerende rol op zich genomen om de uiteenlopende initiatieven m.b.t. rapportage te bundelen. De door de rechtbank aanbevolen werkwijze van de WSS is onder de loep genomen. Ook interne best-practices zijn beschikbaar gesteld. Daarnaast zijn ook de mogelijkheden van AI in ogenschouw genomen. Uitwerkingen zullen zowel betrekkingen hebben op

- de rapportageformats;
- de bewustwording en training van jeugdzorgwerkers in vaardigheden en attitude;
- monitoring en borging van kwaliteit van de rapportage.

Mede n.a.v. verbetervoorstellen vanuit de werkgroep rapporteren (met deelname van leden van de cliëntenraad) wordt het aantal trainingen rapporteren geïntensiveerd en is er meer aandacht voor de rapportagevaardigheden van medewerkers..

Inzet ervaringsdeskundigheid

Een vaak gehoorde klacht van cliënten over beleid en praktijk in de Jeugdbescherming, maar ook breder in de zorg, is dat er (te) weinig wordt aangesloten bij hun ervaringen, vragen en perspectief. Professionals zouden teveel vanuit de systeemwereld opereren en onvoldoende het cliëntperspectief betrekken bij hun kijk op de problemen en kansen. Ook BJZ wil onderzoeken hoe we via het betrekken van ervaringsdeskundigheid de kwaliteit van onze inzet en effectiviteit ten behoeve van onze cliënten kunnen verbeteren. Op vraag van het Platform Kwaliteit&Innovatie heeft een werkgroep verkend welke mogelijkheden er op dit gebied zijn en aanbevelingen aan het MT gedaan. Dit heeft vervolgens geleid tot het uitvoeren van een Perspectieve Risicoanalyse (PRI) naar de inzet van ervaringsdeskundigheid. Op basis hiervan is besloten om als eerste stap aan te sluiten bij het opdoen van ervaringen bij JRiV met de inzet van de zogenaamde Leefwereldexpert. Deze is inmiddels ook voor BJZ beschikbaar en de eerste ervaringen zijn positief en worden als een meerwaarde ervaren voor zowel de cliënt als de professionals. In 2026 gaan we door met de inzet van de Leefwereldexpert.