



Herstelplan Jeugdbescherming Noord

Voortgangsrapportage Inspecties september 2026

Inleiding

In de laatste voortgangsrapportage van februari 2026 hebben wij een terugblik en vooruitblik geschreven over het herstel van Jeugdbescherming Noord. In de vooruitblik spraken wij over de volgende fase. Een fase van herstel naar ontwikkeling, waarin wij de stap zetten van het oplossen van symptomen naar het aanpakken van onderliggende grondoorzaken. Verandering verloopt niet in strak afgebakende fases, maar als een beweging waarin fases elkaar overlappen. Terwijl de organisatie al stappen zet richting een meer proactieve manier van werken en het cliëntperspectief steeds centraler komt te staan, vragen onderdelen van de basis soms nog om reactieve bijsturing. Dit is inherent aan duurzame verandering: stabiliseren en ontwikkelen gaan tijdelijk naast elkaar. En dit is precies de fase waarin wij ons de komende periode in bevinden.

Op 2 juni 2026 hebben de Inspectie Gezondheidszorg & Jeugd en de Inspectie Justitie & Veiligheid het Rapport hertoets Jeugdbescherming Noord gepubliceerd. Op deze datum is tevens het verscherpt toezicht opgeheven. In het rapport hebben de Inspecties het volgende geconcludeerd:

De inspecties stellen vast dat de kwaliteit van de uitvoering op alle getoetste normen sterk is verbeterd, maar dat nog niet alle tekortkomingen zijn weggenomen.

Ondanks alle inspanningen vanuit de medewerkers en de organisatie concluderen de inspecties dat nog niet alle jeugdigen en ouders tijdig de bescherming, begeleiding en hulp krijgen die zij nodig hebben. De kwaliteit van de uitvoering van jeugdbeschermings- en jeugdreclasseringsmaatregelen van JBN is deels onvoldoende.

De oorzaken daarvoor liggen deels binnen en deels buiten de invloedssfeer van JBN. Daar waar het binnen de invloedssfeer van JBN ligt, heeft de organisatie grote stappen gezet door de inzet van verbetermaatregelen. De uitvoering hiervan is nog gaande en de inspecties zullen dit proces nauwlettend volgen in het reguliere toezicht.

Met de Inspecties is afgesproken dat Jeugdbescherming Noord over de voortgang van het herstelplan periodiek blijft rapporteren. Hierbij ontvangt u de eerste voortgangsrapportage sinds het uitbrengen van het Rapport hertoets Jeugdbescherming Noord. In deze voortgangsrapportage zullen we ingaan op de ontwikkelingen rondom personeel (1), betekenisvol clientcontact en de beweging naar vaste jeugdbeschermers (2), de tijdigheid van de uitvoering van maatregelen (3) en het vervolg van het hersteltraject (4).

1. Personeel en perspectief

Een belangrijke aanleiding voor de problematische situatie bij Jeugdbescherming Noord eind 2024 was het hoge ziekteverzuim en het hoge verloop onder medewerkers. Daardoor waren er onvoldoende medewerkers om uitvoering te geven aan de maatregelen die aan Jeugdbescherming Noord waren toegekend. In de loop van 2025 is daarom stevig geïnvesteerd in het aannemen van extra jeugdbeschermers en jeugdreclasserders.

Op dit moment zijn er in principe voldoende jeugdbeschermers en jeugdreclasserders in dienst voor het aantal uit te voeren maatregelen. Daarbij geldt dat de meeste jeugdbeschermers die in 2025 in dienst zijn gekomen, over het algemeen onvoldoende ervaringsjaren hebben en nog in opleiding zijn. Voor het goed opleiden en inwerken van medewerkers is tijd nodig. Daarom kunnen deze medewerkers niet vanaf de start evenveel maatregelen uitvoeren als een ervaren collega.



2025	Sep '25	Okt	Nov	Dec	Jan '26	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug
Jeugdbeschermers totaal incl PNIL	81,1	82,1	86,2	83,9	84,2	87,2	87,1	84,1	83,8	85,0	84,0	86,8
Jeugdbeschermers PNIL	14,1	13,3	13,3	12,4	12,7	11,6	12,7	10,2	8,89	10,5	11,5	12,6
	Sep '25	Okt	Nov	Dec	Jan '26	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug
JB (SKJ) ziek	10,4	9,5	11,9	10,8	11,2	13,2	12,6	12,7	10,4	9,2	10,1	13,1
Ziek (SKJ)/ JB (SKJ)	13%	12%	14%	13%	13%	15%	14%	15%	12%	11%	12%	15%

Op dit moment is ongeveer 50% van de bezetting aan jeugdbeschermers en jeugdreclasserders na 2023 in dienst gekomen. Deze situatie maakt dat we nog steeds veel gebruik maken van extern ingehuurd medewerkers. Daarmee maken we ruimte voor het inwerken van nieuwe jeugdbeschermers zodat zij op termijn kunnen toewerken naar een volledige caseload. De externe omstandigheden, zoals toename van klachten en toename van het opvragen van dossiers, WOO verzoeken en de impact van externe berichtgeving op het werk van de jeugdbeschermers en jeugdreclasserders, verhogen de werkdruk. Deze ontwikkeling wordt ook door andere Gecertificeerde Instellingen geconstateerd en lijkt ook een landelijke trend te zijn.

Om te bouwen aan een stabiele uitvoering is tijd nodig. Tijd om medewerkers op te leiden en in te werken, tijd om ervaring op te doen zodat zij behouden blijven. Daarnaast is tijd nodig om medewerkers verantwoord te laten re-integreren na een periode van ziekte. Het komen tot een passende bezetting van ervaren jeugdbeschermers en jeugdreclasserders is en blijft de grootste uitdaging voor de organisatie.

Jeugdbeschermers / Jeugdreclasserders	Maart	April	Mei	Juni	Juli	Augustus	September	Oktober	Totaal
In dienst	1	1*	2	1 / 1*	1*	2 / 2*	1	2	9 / 5*
Uit dienst	1/1*	-	-	-	-	1	2	3	7 / 1*

* Assistent-Jeugdbeschermers of Zij-instroomers (medewerkers zonder SKJ registratie die een erkend opleidingsprogramma volgen om jeugdbeschermers te worden en een SKJ-registratie te verkrijgen waarna zij als volwaardig jeugdbeschermers kunnen worden ingezet).

Sinds de start van het herstelplan is gewerkt aan perspectief om te komen tot een passende en stabiele bezetting. Ook in de maanden na de voortgangsrapportage van februari 2026 had dit de grootste prioriteit. In de periode van februari tot en met oktober 2026 zijn 9 jeugdbeschermers in dienstverband aangenomen en 5 assistent-jeugdbeschermers of zij-instroomers. In dezelfde periode hebben 7 jeugdbeschermers en 1 assistent-jeugdbeschermers de organisatie verlaten. Opgemerkt zij wel dat het ons vaak niet lukt om ervaren jeugdbeschermers in loondienst te krijgen, terwijl de vertrekkende jeugdbeschermers medewerkers zijn, die bij ons opgeleid waren. Hierdoor werken we aan een bezetting van medewerkers in dienstverband die maakt dat op langere termijn minder gebruik wordt gemaakt van extern ingehuurd medewerkers. Daardoor wordt op termijn ook bijgedragen aan het kunnen bieden van vaste jeugdbeschermers gedurende de looptijd van een maatregel.

Vanuit gedragswetenschappers en praktijkbegeleiders horen de inspecties dat een deel van het verzuim mogelijk te maken heeft met het betere zicht op het functioneren van jeugdzorgwerkers door de frequente gesprekken. Bij sommigen heeft dit geleid tot verbetertrajecten en mogelijk soms ook tot verzuim.

Rapport Hertoets pag. 49

Door de stappen die gezet worden in de organisatie en in de verbinding met de keten, krijgen we steeds meer zicht op de kwaliteit van het werk in de uitvoering.



In sommige gevallen leidt dat ertoe dat meer moet worden ingezet op het aanvullend ondersteunen van medewerkers en het voeren van gesprekken over noodzakelijke verbeteringen. Een deel van het nu bestaande ziekteverzuim en het verloop heeft hier direct mee te maken.

Van de 8 medewerkers die de organisatie hebben verlaten of zullen verlaten in de bovengenoemde periode, is in 5 gevallen sprake van verloop gerelateerd aan langdurig verzuim of aan gesprekken over een passende ontwikkeling buiten de organisatie. Deze situatie leidt tot een kwalitatieve verbetering op langere termijn, maar maakt op de korte termijn dat nog geen sprake is van een stabiele situatie in de organisatie. Immers, vertrek van ervaren medewerkers leidt niet meteen tot het kunnen aannemen van ervaren jeugdbeschermers. De langdurig aanhoudende onrust binnen en buiten onze organisatie is voor een aantal medewerkers medebepalend geweest om zich ziek te melden of de organisatie te verlaten.

Daarbij komt dat de arbeidsmarkt voor jeugdbeschermers en jeugdreclasseerders erg krap is. Ervaren jeugdbeschermers zijn niet aan te trekken en ook externe inhuur van deze medewerkers blijkt steeds moeilijker. Om zo goed mogelijk te profiteren van de medewerkers die we wel kunnen aantrekken, investeren we sterk op het verbeteren van het opleidingsaanbod, het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers om hen zoveel mogelijk te behouden voor de organisatie.

Door natuurlijk verloop van medewerkers die al langere tijd in dienst waren en toe waren aan een volgende stap, is op dit moment ook sprake van een onderbezetting van de gedragswetenschappers die aan de kwaliteit van jeugdbescherming en jeugdreclassering werken. Er is sprake van meerdere vacatures voor een psycholoog, orthopedagoog en/of WO-geschoolde systeemtherapeut.

2. Betekenisvol Contact en vaste jeugdbeschermers

Zoals geschetst in het breed gedeelde Verbeterplan uitkomsten Inspectierapport Jeugdbescherming Noord van 13 oktober 2025 is een projectgroep betekenisvol clientcontact gestart bestaande uit cliënten, ervaringsdeskundigen en vertegenwoordigers van de Cliëntenraad, tezamen met jeugdbeschermers, praktijkbegeleiders en gedragsdeskundigen. Mede aan de hand van onder meer de bevindingen van de Inspecties, het Keurmerkinstituut, de rapportage van de onafhankelijke klachtencommissie, het rapport 'Niet gehoord niet gezien' van de heer Roebroek en de interne toets methode-inter handelen heeft de projectgroep geïnventariseerd wat de belangrijkste en meest urgente thema's zijn in het verbeteren van het betekenisvol clientcontact in de uitvoering.

Deze projectgroep heeft eind april 2026 haar bevindingen en aanbevelingen opgeleverd aan het management. Daarna zijn verdiepende 'brown-paper' sessies georganiseerd waarin is geanalyseerd op de bestaande werkprocessen en de ruimte daarin voor verbetering. Deelnemers aan de projectgroep nemen plaats in een klankbordgroep die helpt monitoren op de doorgevoerde en door te voeren verbeteringen en de opbrengsten daarvan. Bij de overige medewerkers is input opgehaald voor het doorvoeren van de benodigde verbeteringen. Medewerkers zijn enthousiast over de verandering en vinden zelf ook dat er nog stappen gezet kunnen worden in het komen tot betekenisvol contact.

Die inzichten worden de komende maanden vertaald naar concrete thema's en vervolgstappen. Daarbij kijken we steeds naar drie kanten:

- Systeem: zijn onze processen en afspraken zo ingericht dat betekenisvol contact mogelijk wordt?
- Vaardigheden: hebben medewerkers de vaardigheden om goed aan te sluiten, door te vragen en lastige gesprekken te voeren?
- Bewustwording: zijn we ons bewust van wat ons eigen handelen doet in het contact met cliënten?

Want betekenisvol cliëntcontact is meer dan een goede methodiek of een mooi format. Het begint bij houding en bewustwording: wat gebeurt er in een gesprek en wat betekent het handelen voor de ander?



In de komende maanden wordt aan de hand van deze brede input een programmaplan en een uitvoeringsagenda opgesteld. Deze zal in november 2026 ter besluitvorming worden voorgelegd in het managementoverleg. Dit programma zal de basis vormen voor de verbeterlagen die in de komende jaren worden doorgevoerd.

Parallel hieraan zijn meerdere verbeteringen ondertussen opgepakt, en worden in de aankomende maanden geïmplementeerd. Voorbeelden hiervan zijn het verbeteren van de bereikbaarheid en clientgerichtheid/vriendelijkheid, het herzien van communicatie met cliënten en het verbeteren van brieven aan cliënten, het verbeteren van inwerkprogramma's en opleidingsaanbod, het vereenvoudigen en leesbaarder maken van het gezinsplan, de training gedeelde verklarende analyse voor gedragswetenschappers en het verbeteren van de website.

Een deel van de jeugdigen heeft een vast contactpersoon uit het CCP of CRT maar nog geen vaste jeugdzorgwerker uit een regulier team. Zonder vaste jeugdzorgwerker kan het opbouwen van een vertrouwens- en samenwerkingsrelatie tussen jeugdzorgwerkers en jeugdigen en hun ouders niet optimaal tot stand komen.

Rapport hertoets pag. 30

De belangrijkste en meest concrete stappen die zijn gezet om te komen tot meer betekenisvol clientcontact, zijn gericht op het komen tot de belangrijkste randvoorwaarde: het werken met een vaste jeugdbeschermer voor elk gezin/elke jeugdige.

In februari 2026, ten tijde van de laatste voortgangsrapportage, was één van de grootste uitdagingen de beweging naar vaste jeugdbeschermers in alle dossiers. In de maanden daarna zijn planmatig stappen gezet, maar deze werden ook bemoeilijkt door ontwikkelingen in verzuim en verloop (gewenst en ongewenst). Van de benodigde flexibiliteit in de reguliere teams was nog onvoldoende sprake, waardoor uitgeweken moest blijven worden naar het clientregieteam.

Peildatum 08-09-2026					
	Jeugdreclassering	Ondertoezichtstelling	Voogdij	Aug '26	Sept '25
Totaal aantal maatregelen					
	242	430	257	929	944
Totaal aantal maatregelen per regio JB Noord					
JB/JR Drenthe	98	184	80	362	378
JB/JR Groningen	144	246	177	567	566
Aantal maatregelen waarbij de jeugdige geen vaste jeugdbeschermer heeft, gesplitst naar CCP en CRT					
CCP	9	8		17	49
CRT	10	41	47	98	203
Totaal	19	49	47	115	252

Inmiddels zijn er weer stappen gezet in het toewerken naar vaste jeugdbeschermers, zoals blijkt uit het voorgaande overzicht. We zijn nog steeds volop bezig om de reguliere teams (Groningen, Drenthe en Jeugdreclassering) zo te versterken dat ziekte en verloop zoveel mogelijk binnen de teams kan worden opgevangen. Dat blijft uitdagend vanwege de hiervoor geschetste moeite om te komen tot een stabiele bezetting van ervaren jeugdbeschermers.

Dat een wezenlijke vordering kan worden aangetoond in het werken met vaste jeugdbeschermers is een belangrijke stap naar kwalitatieve verbetering. Vanzelfsprekend hebben alle jeugdigen en gezinnen belang bij een vast gezicht, die het verhaal van de betrokkenen kent, ontwikkelingen in perspectief kan plaatsen, een relatie heeft opgebouwd en vanuit verbinding kan werken aan herstel van veiligheid en het helpen vormgeven van een onbedreigde ontwikkeling van de jeugdige.



Ook in een ideale situatie zal een jeugdbeschermingsorganisatie te kampen hebben met pieken in ziekteverzuim en verloop. Daardoor kan niet altijd gewerkt worden met vaste jeugdbeschermers, hoe belangrijk dat ook is. Hier hebben wij beter over te communiceren met ouders. We streven voor de toekomst naar een zo klein mogelijk beheerteam dat voor een korte periode een maatregel kan beheren totdat een structurele oplossing in het reguliere team is gevonden. Bij een normale situatie zou passend zijn dat tussen de 40 en 60 van de bijna 1000 maatregelen tijdelijk beheerd worden (aldus tijdelijk geen vaste jeugdbeschermers inzetbaar zijn). Hoewel dat niet betekent dat er geen stappen worden gezet in de dossiers, vinden wij de huidige situatie nog niet passend en realiseren we ons dat nog geen sprake is van een duurzaam stabiel ingerichte situatie.

3. Tijdigheid van het werk

In de vakantiemaanden is sprake geweest van een terugloop van de tijdigheid van het werk. Ook de werkvoorraad is opgelopen, zowel bij het aantal Plannen van Aanpak, alsook bij de Risico-inventarisaties.

Dit heeft vooral te maken met een hogere instroom van maatregelen, gecombineerd met de vakantieperiode en dus een lagere bezetting. In de maanden mei, juni en juli was de instroom van het aantal nieuwe maatregelen twee keer zo hoog als regulier (bijna 50 nieuwe maatregelen per maand tov gemiddeld 25 per maand in de tien voorafgaande maanden). De Raad voor de Kinderbescherming heeft in de periode voorafgaand aan de zomervakantie een inhaalslag op de eigen werkvoorraad gemaakt. In combinatie met de zomervakanties van medewerkers in de maanden juli en augustus heeft dit gezorgd voor een piek in de werkvoorraad en het teruglopen van de tijdigheid.

Voor een ander deel wordt de bestaande situatie verklaard door de hiervoor aangegeven ontwikkelingen op personeel en het werken naar vaste jeugdbeschermers. Beide ontwikkelingen vragen om het beleggen van dossiers in de reguliere teams, terwijl daar sprake kan zijn van pieken in ziekteverzuim en verloop, wat een negatieve invloed heeft op het tijdig afronden van het werk.

In de komende periode hebben we bijzondere aandacht voor het duurzaam organiseren van het werken met vaste jeugdbeschermers en het komen tot flexibele en weerbare reguliere teams. Dat kan met zich meebrengen dat er pieken blijven in de werkvoorraad en de tijdigheid soms terugloopt. We hebben er echter vertrouwen in dat de situatie zoals die nu zichtbaar is, vooral door de hoge instroom en de zomervakantieperiode wordt verklaard en deze in de komende maanden wordt hersteld.

	Jan '25	Sep '25	okt	nov	dec	Jan '26	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	norm
1 ^e F2F	46	7	3	6	6	5	8	2	7	5	10	19	12	8
1 ^e PvA	155	36	42	39	40	42	37	32	31	30	38	57	70	48
Risico-taxatie	231	41	52	45	46	72	71	47	59	47	68	93	109	48
Tijdigheid 1 ^e F2F	26%	74%	82%	67%	70%	65%	83%	65%	70%	70%	70%	75%	60%	80%
Tijdigheid 1 ^e PvA	26%	72%	65%	63%	69%	79%	88%	81%	65%	84%	65%	62%	50%	80%

In de voortgangsrapportage van november 2025 is al aangegeven dat de hierboven weergegeven gegevens niet gecorrigeerd zijn voor gegronde afwijkingen. Dat betekent dat er een goede reden kan zijn voor het niet halen van een termijn. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van het niet verschijnen op een afspraak van een jeugdige of van een vakantie van een gezin, waardoor een termijn niet worden gehaald.



Door het Keurmerkinstituut wordt toegezien op en gecontroleerd of sprake is van gegronde afwijkingen. Wanneer deze gegronde afwijkingen worden meegenomen, is in veel gevallen sprake van een score binnen de gestelde norm van 80%. Omdat dit vraagt om een inhoudelijke beoordeling per maatregel, wordt dat niet meegenomen in deze monitor.

Zoals hiervoor opgemerkt is op dit moment sprake van een onderbezetting aan gedragswetenschappers binnen de jeugdbescherming en jeugdreclassering. Wij hebben breed ingezet op het zo spoedig mogelijk kunnen vervullen van meerdere vacatures. Daartoe is onder meer sprake van afstemming met ketenpartners waar wordt gekeken of van tijdelijke detachering gebruik kan worden gemaakt, van het aantrekken van tijdelijke capaciteit in de vorm van externe inhuur en van het organiseren van inloopavonden en informatiebijeenkomsten. Op dit moment blijft sprake van een fors knelpunt. Omdat gedragswetenschappers een essentiële rol vervullen bij het nemen van kernbeslissingen in dossiers (waaronder het vaststellen van een plan van aanpak), kan dit in de komende maanden invloed hebben op onze mogelijkheden om binnen de tijdigheidsnormen te werken.

4. Voortgang van het hersteltraject

Voor de zomervakantie is door onze opdrachtgevende Drentse en Groningse gemeenten een belangrijk besluit genomen over de verdere voortgang van het hersteltraject.

Uit het rapport van AEF en uit de tot dusver gedeelde voortgangsrapportages, blijkt dat het bestaande ziekteverzuim en het aantal relatief onervaren medewerkers in de teams, maakt dat een hogere bezetting van jeugdbeschermers en jeugdreclasserders nodig is om alle maatregelen op tijd en voldoende kwalitatief hoogwaardig uit te voeren.

Dat betekent dat ten opzichte van de landelijke normen voor financiering, meer medewerkers worden ingezet bij het uitvoeren van al onze maatregelen. Vanzelfsprekend staan daar kosten tegenover.

Doordat de organisatie in september 2025 weer een regulier certificaat heeft gekregen en doordat de Inspecties in juni 2026 hebben aangegeven dat over de hele breedte van de organisatie sprake is van een sterke verbetering van de kwaliteit, hebben de gemeenten het vervolg van het hersteltraject mogelijk gemaakt door de daartoe benodigde financiële middelen beschikbaar te maken.

Dit besluit gaat gepaard van een sterk bewustzijn in de organisatie en een sterk gevoelde verantwoordelijkheid om de volgende stappen te zetten naar een duurzaam stabiele bezetting aan jeugdbeschermers en jeugdreclasserders. De belangrijkste focus blijft daarom op de bezetting en het ziekteverzuim, verloop, het opleiden en inwerken van medewerkers en door het beter en passend te ondersteunen bij het uitvoeren van hun werk. Dat doen we vooral om te waarborgen dat we kunnen werken en blijven werken met vaste jeugdbeschermers en de normen voor tijdigheid zoveel mogelijk kunnen naleven. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor alle daarna volgende investeringen om de kwaliteit van de uitvoering te verbeteren en het betekenisvol clientcontact te versterken.

Een belangrijk deel van de strategie is daarnaast gericht op het structureel verbeteren van de hele jeugdbeschermingsketen in Noord Nederland op de langere termijn, door te investeren in het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. Zowel in de regio Drenthe, alsook in de regio Groningen is sprake van gevorderde gesprekken over het komen tot een andere samenwerking tussen lokale teams, gecertificeerde instellingen en Veilig Thuis organisaties en de betrokken jeugdhulpaanbieders, om gezinnen eerder te helpen door preventief te werken en daarmee uiteindelijk maatregelen te voorkomen. De gesprekken gaan op dit moment over de kaders voor samenwerking, uitgangspunten, maar ook over de inrichtingsvragen die bij de nieuwe samenwerking horen. We verwachten dat deze gesprekken leiden tot concrete voorstellen voor 2027 en daarna en nemen u daarin graag meer uitgebreid mee in de volgende voortgangsrapportage.

5. Onafhankelijk onderzoek vanwege cliëntsignalen

In de jeugdbeschermingsketen is sprake van een sterke rechtsbescherming van betrokken jeugdigen en ouders. Maatregelen van kinderscherming worden onderzocht door de Raad van de Kinderbescherming en getoetst door de kinderrechter. Geschillen over de uitvoering van een maatregel kunnen aan de rechter worden voorgelegd. Daarnaast kunnen betrokkenen, desgewenst



bijgestaan door een vertrouwenspersoon, zich wenden tot de organisatie met zorgen of klachten, kunnen zij een klacht indienen bij de onafhankelijke klachtencommissie of klagen bij de tuchtrechtsafdeling van de SKJ over het doen en laten van een jeugdbeschermer. Jeugdigen en ouders maken van deze rechten (terecht) goed gebruik.

Daarnaast is in het afgelopen jaar zichtbaar geweest op welke uitgebreide wijze de Inspectie Gezondheidszorg & Jeugd en de Inspectie Justitie en Veiligheid toezicht houden op de kwaliteit van de uitvoering van maatregelen. Daarbij hebben de Inspecties ons aanwijzingen gegeven om te komen tot verdere verbetering van de kwaliteit. Daar werken wij dagelijks hard aan.

Soms wijzen klachten op zorgen over de uitvoering van maatregelen of over de wijze waarop ons eigen kwaliteitstoezicht is vormgegeven. Dan is het van belang om zorgvuldig vervolgonderzoek te doen om te kijken wat in de uitvoering van de maatregel wel en niet goed gegaan is. Dit om te leren van gemaakte fouten en om herhaling in de toekomst te voorkomen, maar ook om erkenning te bieden aan de direct betrokkenen.

In een aantal maatregelen is in het afgelopen jaar gebleken van zorgen over de uitvoering daarvan. Deze zorgen en klachten hadden betrekking op onder meer het handelen van de jeugdbeschermer, de communicatie, de proportionaliteit van ingezette maatregelen en de dossiervoering. De zorgen en klachten werden door de betrokken vertrouwenspersonen in die maatregelen bekrachtigd.

Deze situatie is voor Jeugdbescherming Noord aanleiding geweest om de Inspecties te verzoeken om in een aantal maatregelen een handhavingsonderzoek uit te voeren. De Inspecties hebben aangegeven dat Jeugdbescherming Noord dit onderzoek zelf moet (laten) verrichten, waarna gekozen is voor een Prisma+ onderzoek door Move Professionals. Move Professionals is een gespecialiseerd onderzoeksbureau dat onafhankelijk onderzoek uitvoert. Het Prisma+ onderzoek richt zich niet slechts op individueel dossieronderzoek, maar ook op patronen en achterliggende oorzaken, beleid en processen, communicatie en maatschappelijke context. In de onderzoeksopdracht staan herstel en zorgvuldigheid naar ouders en jeugdigen en het continue leren en verbeteren binnen de organisatie, centraal.

Voor Jeugdbescherming Noord biedt dit onderzoek een aanvulling en verdieping op de aanwijzingen die de Inspecties hebben gegeven om te komen tot de noodzakelijke kwaliteitsverbetering. Daarnaast staat erkenning richting direct betrokkenen voorop.

Het onderzoek zal in de komende maanden worden afgerond. Over de opbrengsten van het onderzoek van Move-professionals zal als eerste met de direct betrokkenen worden afgestemd. Daarna zal in opvolgende voortgangsrapportages aandacht worden besteed aan de wijze waarop eventuele aanbevelingen worden opgevolgd en hoe daarmee de kwaliteit van onze uitvoering verder kan worden verbeterd.