

Plan van aanpak toekomsttuinen Gelderland-Zuid

Versie 2.0 – 14072022 Regioversie

Inhoudsopgave

1. De bedoeling 2

2. Beoogde resultaten 4

3. Uitgangspunten 4

4. De aanpak in Gelderland-Zuid 6

4.1.1. Invulling veiligheidsteams 6

4.1.2. Een gefaseerde aanpak 9

4.1.3. Randvoorwaarden 11

4.2. Regionale aanpak 14

5. Governance 16

6. Kwaliteit en monitoring 18

Bijlagen

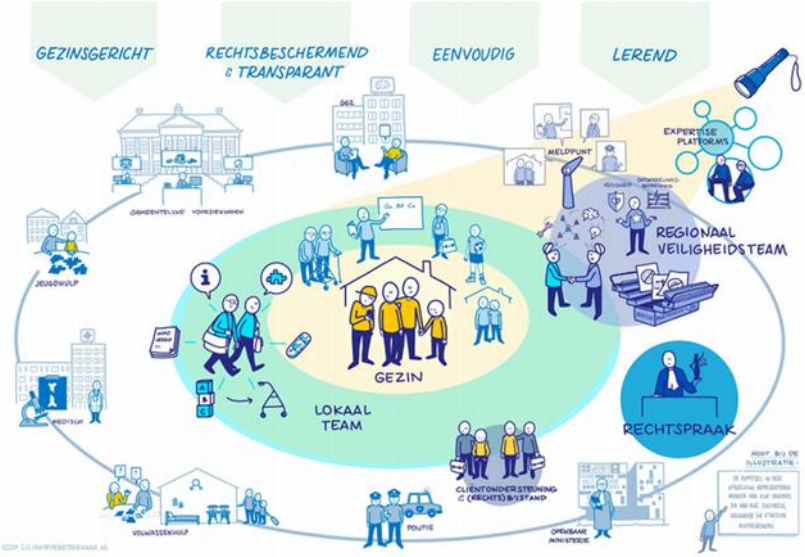
Bijlage 1 Kwantitatief beeld 22

Bijlage 2 Inschatting capaciteit veiligheidsteam 23

Bijlage 3 Kerntaken effectieve kind- en gezins-Bescherming 24

Bijlage 4 Profiel en procedure medewerker Veiligheidsteam 25

Bijlage 5 Profiel en procedure teamleider Veiligheidsteam 27



1. De bedoeling

We willen dat kinderen in veiligheid opgroeien en volwassenen in veiligheid kunnen leven. Soms is daar hulp bij nodig omdat er veel en complexe problematiek achter schuil gaat. Onderzoeken en ervaringen van de afgelopen jaren laten zien dat we er wel beter maar nog niet goed genoeg in slagen om (partner)geweld, mishandeling in een gezin of huishouden blijvend een halt toe te roepen. Wat nodig is, is een andere manier van kijken en samenwerken met gezinnen en huishoudens die met dit soort langdurige en zich vaak herhalende problematiek te maken hebben. Een werkwijze die gericht is op hulp aan álle leden van het huishouden en die de kracht van het gezin/huishouden en hun netwerk stimuleert. Zodat ze samen met professionele ondersteuning hun situatie kunnen verbeteren.

Over de urgentie en de richting van de gewenste veranderingen in de beschermingsketen is in het afgelopen jaar al veel gezegd en geschreven[1]. Als partners in de regio Gelderland-Zuid[2] onderschrijven wij dat volledig. Die partners zijn: de gemeenten, Veilig Thuis, Jeugdbescherming Gelderland, Jeugd Veilig Verder, William Schrikker Groep, Moviera en Raad voor de Kinderbescherming. We gaan samen werk maken van een nieuwe beschermingsketen in de vorm van toekomsttuinen, zoals afgesproken in de Gelderse Verbeteragenda: een lerende beweging waarin een nieuwe, geïntegreerde gezinsgerichte aanpak wordt ontwikkeld door de expertise en de krachten van professionals en gezinnen/huishoudens te bundelen.

Het doel dat wij ons stellen is gezinnen en huishoudens op tijd en op de juiste manier helpen bij het herstellen én borgen van ieders veiligheid. Vanuit een transparant en eenvoudig hulpverleningsproces dat rechtsbeschermend is voor ieder. Wij gaan daarvoor de samenwerking tussen gemeentelijke wijkteams, veiligheidspartners en zorgaanbieders op een andere manier

[1] O.a. IGJ-Rapportages Kwetsbare kinderen onvoldoende beschermd (2020-2021); Verwey Jonker onderzoek: Kwestie van lange adem (2020); Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming (2020); Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming (2021)

[2] Veiligheidsregio Gelderland-Zuid bestaat uit de twee subregio's Rijk van Nijmegen en Rivierenland die samenwerken in deze toekomsttuin; in elke subregio is er een uitvoeringslocatie van de toekomsttuin.

organiseren. Professionals krijgen in de toekomsttuin de ruimte om te doen wat nodig is en te laten wat niet werkt.
Het merkbare effect voor gezinnen en huishoudens is dat:

- Zij zich gehoord en gezien voelen en samen met professionals en belangrijke mensen uit hun omgeving werken aan een blijvend veilige situatie;
- Zij snel de juiste hulp krijgen om de gevolgen van onveiligheid te beperken en erger te voorkomen;
- Zij hulp krijgen bij alle onderliggende problemen die spelen in het dagelijkse leven van alle gezinsleden, kinderen en volwassenen;
- Daar waar er kinderen betrokken zijn, de snelle inzet van de juiste hulp zorgt dat het gezin intact blijft en/of dat kinderen snel weer terug naar huis kunnen.



2. Beoogde resultaten

Het samen leren en ontwikkelen zien wij als een belangrijke opbrengst voor professionals én voor gezinnen/huishouden. Dat laat zich lastig vertalen naar vastomlijnde, meetbare uitkomsten want dat vraagt ruimte – en tijd - en dat biedt de toekomsttuin. Daarnaast hebben wij de volgende concrete resultaten voor ogen:

1. We hebben één gezamenlijke werkwijze ontwikkeld waarin de samenwerking met en de leefwereld van alle leden van het gezin/huishouden centraal staan en die:
   - uitgaat van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van wijkteam en veiligheidspartners voor het opstellen en uitvoeren van een integraal plan
   - met één of twee vaste gezichten voor het gezin, die betrokken blijven bij het gezin gedurende het hele ondersteuningstraject en mét het gezin/huishouden samen optrekken
   - met hulp die gericht is op alle leefgebieden waar hulp geboden is
   - met de waarborgen voor rechtsbescherming van alle gezinsleden
   - met een heldere, eenduidige invulling van casemanagement.
2. Als onderdeel van die werkwijze is er een brede en samenhangende probleemanalyse ontwikkeld waar de verschillende expertise aan de voorkant bij betrokken zijn en waardoor de onderliggende problemen die onveiligheid veroorzaken goed in beeld zijn.
3. We hebben inzicht in welke expertise op welk moment en met welke intensiteit is ingezet en een beeld van de effectiviteit daarvan.
4. We hebben een efficiënt werkproces ingericht waar de dubbelingen tussen de processen van veiligheidspartners uit gehaald zijn en waarmee we snel en adequaat de besluitvorming en de inzet van de hulp regelen.
5. We hebben bijgedragen aan het vergroten van het werkplezier van professionals. [3]

3. Uitgangspunten

We sluiten vanzelfsprekend aan bij de visie en kernwaarden die partners in de jeugd- en beschermingsketen met elkaar hebben afgesproken in de Gelderse Verbeteragenda:

- Wij werken vanuit vertrouwen en partnerschap;
- Wat wij doen met en voor een gezin is duidelijk, navolgbaar en transparant;
- Wij zien in een gezin alle kinderen en opvoeders met hun geschiedenis;
- Wij leren door samen te reflecteren.

Aanvullend daarop hebben wij voor deze toekomsttuin de volgende uitgangspunten geformuleerd:

1. Met de toekomsttuin brengen we een beweging en een nieuwe mindset in het samenwerken aan veiligheid op gang; we nemen daarin best practices uit de landelijke pilots mee;
2. We zoeken naar ruimte voor vernieuwing en verbetering binnen de bestaande wettelijke kaders;

3

3. We beschouwen het vertrouwen in elkaars professionaliteit als een belangrijkste succesfactor; daarvoor is het belangrijk; dat vereist het organiseren van nabijheid van professionals en het gunnen van tijd;
4. In de toekomsttuin werken we vanuit een netwerkteam waarin de verschillende expertises op het gebied van veiligheid en zorg vertegenwoordigd zijn; ook ggz-expertise maakt hier deel van uit; het team vormt zich op maat van wat het gezin/huishouden, en diens netwerk, nodig heeft;
5. De doelgroep waar we ons op richten is van 0 tot 100 en zonder onderscheid in aard van de veiligheidsproblematiek;
6. Het netwerkteam werkt op basis van expertise en rollen; de teamleden laten de bestaande organisaties en functies zoveel mogelijk los;
7. In de toekomsttuin organiseren we ook de aansluiting op de zorg- en strafketen;
8. De gemeenten en de moederorganisaties faciliteren de toekomsttuin met het leveren en onderhouden van de benodigde expertise, met het bieden van regelruimte én rugdekking van hun professionals en met advies en ondersteuning;
9. Fouten maken mag en risico's nemen moet; van bestuurders vragen we het lef om dat te ondersteunen en van de professionals vragen we kennis, ervaring en een pioniersmentaliteit.

Deze uitgangspunten zijn vertaald naar onderstaande aanpak. Een aanpak die volgens een lerende structuur wordt vormgegeven.



4. De aanpak in Gelderland-Zuid

In elke jeugdregio is er één veiligheidsteam[4] dat start met het ontwikkelen van een nieuwe werkwijze en het samen leren en verbeteren. Eén in een grote stad (Nijmegen) en één in een kleinere gemeente (Zaltbommel). Omdat het gaat om het op gang brengen van een brede beweging in de hele regio, gaan we in dit plan uit van een regionaal leer- en ontwikkeltraject waarbij de moederorganisaties en de regiogemeenten -zowel vanuit de lokale toegang als vanuit beleid- in een vroeg stadium aansluiten op en bijdragen aan de ontwikkeling.

Hieronder wordt eerst de aanpak van de twee startende veiligheidsteams beschreven, gevolgd door de regionale veranderaanpak.

4.1. Wat we gaan doen met de veiligheidsteams

4.1.1. Invulling veiligheidsteams

Bundeling van expertise in één team
Een belangrijk leidend principe om bovenstaande doelstelling te helpen realiseren, is een *centrale rol voor de wijkteams*. Zij zijn de constante factor in de hulpverlening aan kind, gezin en huishoudens en ook in de borging van het herstel. We voegen daar specifieke veiligheidsexpertise van de drie GI's, Veilig Thuis Gelderland-Zuid, de Raad voor de Kinderbescherming en Moviera aan toe, door deze samen te brengen in één *netwerkteam*. Dat krijgt de juridische status van een samenwerkingsverband; de leden van het team blijven formeel in dienst van hun eigen organisatie. Ook een gedragswetenschapper maakt deel uit van het team, evenals ervaringsdeskundige expertise. Daarnaast wordt GGZ-expertise (SPV) aan gekoppeld. Metingen uit o.a. de pilot Blijvend Veilig[5] wijzen uit dat GGZ-problematiek/verslaving in ruim een kwart van de gezinnen/huishoudens aan de orde is en onderliggend kan zijn aan het patroon van geweld. Met een directe koppeling van ggz-expertise aan het team onderzoeken wij of en hoe dit helpt bij het doorbreken van patronen van geweld en het voorkomen van herhaling.

Instroom
Het veiligheidsteam is er voor de meervoudige, complexe problematiek waar onveiligheid speelt en/of ontwikkelingsbedreiging. We richten ons niet alleen op gezinnen maar ook op huishoudens zonder kinderenwaar partnergeweld speelt. Instroom vindt via alle bestaande routes plaats. De minder complexe problematiek gaat naar of blijft bij het wijkteam. Van de in deze toekomsttuin betrokken wijkteams wordt een proactieve inzet gevraagd. Zij zetten hun spilfunctie in de wijk(en) in om veiligheidsissues vroegtijdig in beeld te hebben en een preventieve aanpak in te kunnen inzetten. De expertise van het veiligheidsteam gaat helpend zijn aan het wijkteam om de juiste hulp te bieden bij de problemen die spelen in het gezin/huishouden.

[4] Veiligheidsteam is een werktitel, gebaseerd op het Landelijke Toekomstscenario; definitieve naamgeving volgt nog.
[5] Eindrapportage Blijvend Veilig, juni 2019

Waar het team voor staat

Het veiligheidsteam zet zich in voor alle leden van het gezin/huishouden en biedt alle onderzoek, zorg en ondersteuning die nodig is in de aanpak van veiligheid met een gezin/huishouden [6]. Natuurlijk wordt er meteen gehandeld om directe veiligheid[7] te realiseren en eerste verbeteringen in de omstandigheden van het gezin of huishouden. Maar de vraag wat er is nodig is om het gewone leven te herstellen -en dat zo duurzaam mogelijk- vindt zijn antwoord op de eerste plaats in een grondige analyse van de onderliggende oorzaken van de problemen van het gezin/huishouden. Dat is een belangrijke ontwikkelopgave van het veiligheidsteam: het uitwerken en in de praktijk beproeven van een *samenhangende, brede en grondige probleemanalyse*.

Participatie van jongeren, gezinsleden/huishouden en ervaringsdeskundigen is belangrijk om de brug naar de leefwereld te slaan. Ook dit is een ontwikkelopgave van het team: het onderzoeken en uitwerken hoe *cliëntparticipatie* het beste kan worden ingezet. Dat gaat over alle niveaus: zowel aan de inzet van ervaringsdeskundigen in casuïstiek en in het multidisciplinaire overleg alsook in de reflectie van professionals onderling en op beleidsmatig niveau in het adviseren over de werkwijze. Daartoe kan het team gebruikmaken van reeds beproefde initiatieven zoals JIM (jouw ingebrachte mentor) en de ervaringen binnen MDA++.

Hoe het team te werk gaat

Het veiligheidsteam ontwikkelt zich tot een zelfstandig werkend team, dat gehouden is aan wettelijke vereisten en de kwaliteitseisen van goede zorg (zie hoofdstuk 6). Het veiligheidsteam ontwikkelt een nieuwe werkwijze[8], los van bestaande procedures en protocollen van de verschillende moederorganisaties. Het team ontwikkelt die werkwijze vanuit de praktijk en samen met de gezinnen en huishoudens voor wie zij werken. Bij alles wat bedacht en beproefd wordt, is de vraag 'wat is de toegevoegde waarde van deze stap of handeling voor het gezin/huishouden en het realiseren van veiligheid en herstel'.

Het team wordt hierin begeleid en gefaciliteerd door een teamleider/coach. In dit verandertraject is het belangrijk om én aandacht te hebben voor de inhoudelijke en professionele ontwikkeling, maar ook voor het faciliteren en sturen op het proces. In combinatie met het monitoren van de (kwaliteit van) uitvoering is dat waar de teamleider/coach vooral voor staat.

Het uitvoeringsmandaat ligt volledig bij het veiligheidsteam. Onder begeleiding van een teamleider/coach en met ondersteuning van een eigen gedragswetenschapper neemt het team zelf de kernbeslissingen, zonder last of ruggenspraak met de moederorganisaties. Waar wenselijk kennen ze wel een beroep doen op specifieke expertise binnen hun eigen moederorganisatie; we denken daarbij vooral aan de inzet (op consultatiebasis) van een vertrouwensarts maar bijvoorbeeld ook juridisch advies. Voor het inzetten van aanvullende hulp en zorg heeft het team te maken met lokale procedures en besluitvorming. En ook dat is onderwerp van uitwerking: hoe zijn deze procedures goed aan te sluiten op het veiligheidsteam c.q. is er meer doorzettingsmacht bij wijk/veiligheidsteam wenselijk, bijvoorbeeld met betrekking tot hulp op het gebied van financiën of wonen.

In de uitwerking van die werkwijze komen nog meer ontwikkelpunten onder de aandacht van het team, zoals in elk geval:

---

[6] Zie bijlage 3 voor een samenvatting van deze kerntaken

[7] Daarbij gebruik makend van landelijke, evidence based standaarden

[8] Onder 'werkwijze' wordt hier verstaan: het geheel van werkprocessen, procedures, methodieken en handelwijze

1. Het (flexibeler) omgaan met de grens tussen regie en hulpverlening zoals die nu voor de rol van jeugdbeschermer geldt, in het belang van het gezin.
2. Het ontdubbelen van processen en werkzaamheden zodat er een logisch, transparant werkproces ontstaat.
3. Het experimenteren met en beschrijven van een logische verdeling van rollen en taken tussen de teamleden, passend bij wat er nodig is in het gezin/huishouden en passend bij de verschillende expertises en competenties van de teamleden.

Ten behoeve van de proceskwaliteit kiest en maakt het team gebruik van relevante, landelijke standaarden , die ook in de regio zijn of worden geïmplementeerd. Zoals de visie Gefaseerd samenwerken aan Veiligheid waar de regionale aanpak HGKM van de regio Gelderland-Zuid op gebaseerd is. Het team sluit, waar nodig, aan op bestaande praktijken en geleerde lessen. Zoals in Rijk van Nijmegen de uitwerking van de rol van casemanager en de lessen van de MDA++-aanpak. Of de wijze waarop het mandaat tot inzet van jeugdhulp in Zaltbommel is geregeld.
En natuurlijk kijkt het team ook naar de lessen van lopende pilots als Blijvend Veilig (zie de werkwijze in duo's) en Jeugdlink (zie bijvoorbeeld randvoorwaarden en werkwijze m.b.t. meldingen) .

De teamleider/coach van het veiligheidsteam stemt over de ontwikkeling en uitvoering van de nieuwe manier van werken regelmatig af met de managers van de moederorganisaties. Niet alleen voor advies en toetsing van kwaliteitseisen en -waarborgen maar ook voor toetsing van de uitvoerbaarheid en voor het commitment en borging op de langere termijn. De inbreng van management en bestuurders in dit traject wordt geborgd in de governance (zie hoofdstuk 5).

Verbinding naar andere expertises en andere ketens
Om te beginnen is er een duidelijke verbinding tussen de opgaven van het veiligheidsteam en die van de regionale aanpak Huiselijk Geweld en Kindermishandeling (HGKM) op Gelderland-Zuid-niveau. Met name in de uitwisseling van kennis en ervaring op het gebied van veiligheid en in de verspreiding van resultaten van de toekomsttuin over de regio komen de aanpakken van het regionale programma en die van de toekomsttuin samen. Om die reden krijgen de regionale projectleiders Huiselijk Geweld en Kindermishandeling een rol In de regionale veranderaanpak van de toekomsttuin. Speciale aandacht hierin is de aanpak van de vastgelopen, complexe scheidingen. In de regio Nijmegen wordt een nieuwe visie geïmplementeerd waarbij het doel is te komen tot rust door ouders apart van elkaar te begeleiden.

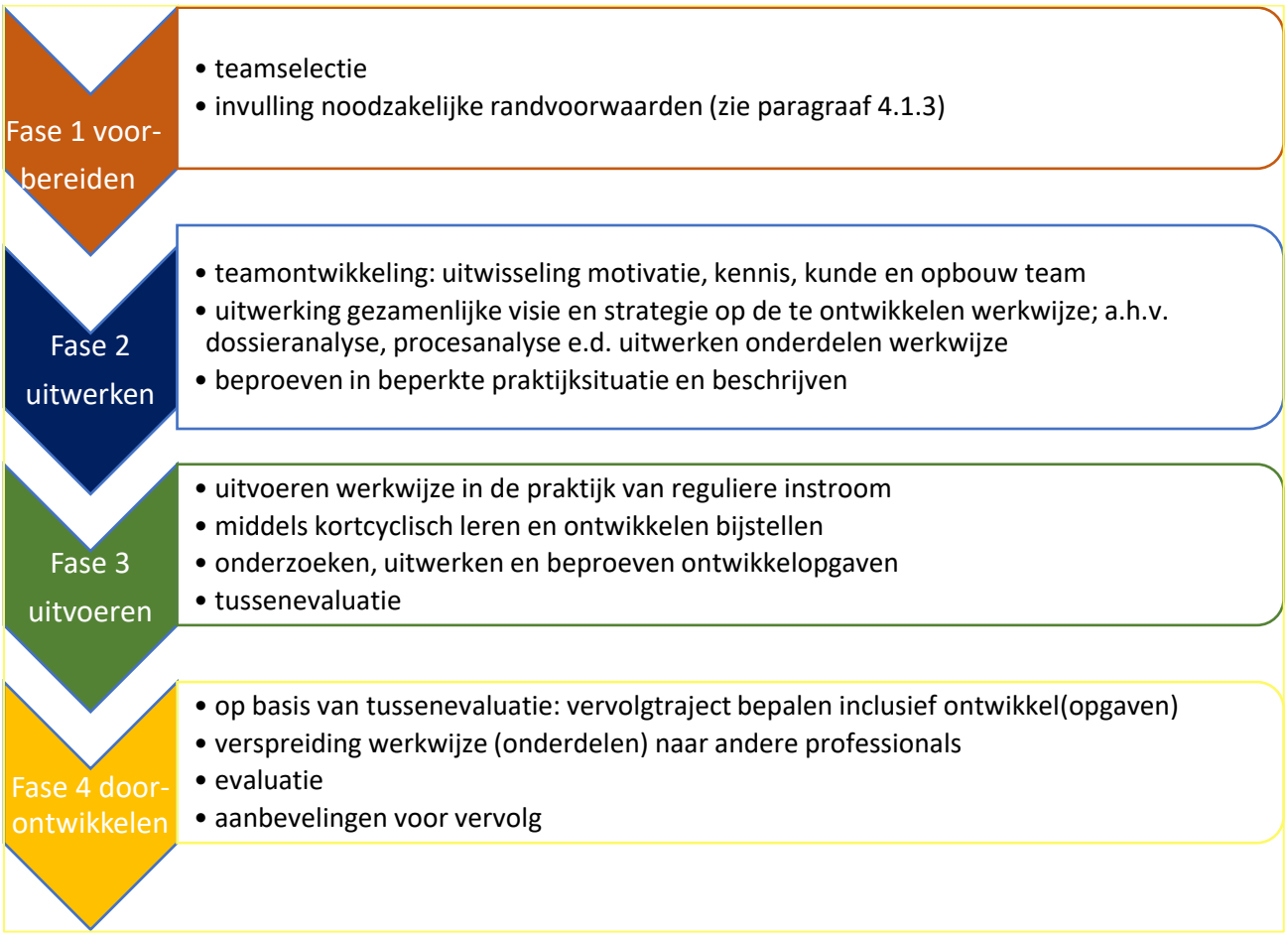
Samenwerking tussen het veiligheidsteam en de professionals van zorg- en andere maatschappelijke organisaties is onmisbaar. Denk aan partners als Entrea, Lindenhout, Pluryn, Karakter en Pro Persona, Iriszorg of aan woningcorporaties. Vertrekpunt voor de nieuwe werkwijze is dat het wijkteam dat aangesloten is op het veiligheidsteam hierin de verbindende rol vervult, maar het is zeker ook een onderdeel van de ontwikkelopgave van het veiligheidsteam om die samenwerking effectief in te richten. Daarbij gebruik makend van de structuren die er lokaal al zijn, waar dat logisch en van toegevoegde waarde is.

Ook de verbinding met de zorg- en strafketen is een expliciet ontwikkelpunt van het veiligheidsteam. De inzet op preventie vanuit het veiligheidsteam richt zich ook op jongeren die problematisch gedrag vertonen en waarmee een jeugdreclasseringsmaatregel kan worden voorkomen. Daar waar toch een JR-maatregel nodig is, is dit ook onderdeel van de inzet vanuit het veiligheidsteam, in samenwerking

met de jeugdreclasseerder. In de casussen van het veiligheidsteam waar politie en justitiële partners in beeld zijn, zoals Reclassering Nederland, is het belangrijk om uit te werken en te beproeven hoe hen op de goede manier te betrekken bij de integrale probleemanalyse die rondom het gezin wordt opgesteld en bij de uitvoering van het plan zelf. Casusoverstijgend gaat het om de vraag hoe optimaal gebruik te maken van elkaars expertise en hoe het aantal tafels waar een gezin of huishouden mee te maken krijgt, zoveel mogelijk te beperken. Daar waar mogelijk sluiten we aan bij of maken gebruik van de reeds lopende innovatietrajecten zoals preventie met gezag en het innovatietraject rondom de jeugd-strafrechtketen. Het Zorg- en Veiligheidshuis heeft hierin een belangrijke rol en wordt aangehaakt.

4.1.2. Een gefaseerde aanpak

De opzet en uitvoering van de twee veiligheidsteams vindt gefaseerd plaats tussen oktober 2022 en juli 2024. Onderstaand schema laat de hoofdactiviteiten per fase zien.





Nadere toelichting

De *voorbereidingsfase* staat onder leiding van de beleidsadviseurs van Nijmegen en Zaltbommel, de gemeenten waar gestart wordt met de veiligheidsteams. Zij coördineren de invulling van de eerste noodzakelijke randvoorwaarden en blijven gedurende het hele traject ook verantwoordelijk daarvoor, in afstemming met de teamleider/coach en de regionaal projectleider. Teamleider/coach en teamleden worden geselecteerd (zie bijlage 4 en 5) en als dat afgerond is, start de volgende fase.

In de *uitwerkfase* ligt het accent op ontwikkeling: van team, van visie, van werkprocessen en eerste instrumentarium. In deze fase wordt ook nadrukkelijk het contact met andere zorgaanbieders gelegd en afspraken gemaakt over de manier waarop zij in de ontwikkeling én in de hulp aan gezinnen worden betrokken. Denk aan: korte lijnen tussen veiligheidsteam en zorgaanbieders. Alle teamleden worden hiervoor een deel van hun tijd vrijgesteld. De twee teamleiders en beide beleidsadviseurs hebben een goede afstemming, met elkaar en ook met het managementoverleg, over de eerste schetsen van de nieuwe werkwijze. Samen bereiden zij de stuurgroepvergadering voor waarin dit wordt bekrachtigd om te kunnen starten met fase 3, de uitvoeringsfase. De ontwikkeltafels komen in beeld aan het einde van deze fase waarin zij worden meegenomen in de manier van denken en werken. De regionaal projectleiders maken in deze fase samen een plan voor de regionale aanpak.

In de *uitvoeringsfase* zijn de teams samen met de gezinnen/huishoudens aan zet om te beproeven, bij te stellen en uit te voeren. De driehoek van teamleider/coach-beleidsadviseur-regionaal projectleider werkt samen om de lokale uitvoering te faciliteren, de regio goed aan te sluiten én de stuurgroep geïnformeerd te houden en de juiste strategische besluiten voor te leggen. Deze fase sluit af met een eerste evaluatie - gebaseerd op 6 uitvoeringsmaanden- van de resultaten van de veiligheidsteams en vertaling naar een plan voor het volgende fase, die van de doorontwikkeling. De elementen die in die tussenevaluatie aan bod komen, worden toegelicht in Hoofdstuk 6 Kwaliteit en Monitoring.

De fase van *doorontwikkeling* wordt gebruikt om enerzijds de nieuwe manier van werken met gezinnen/huishoudens verder te brengen en te verbeteren. Anderzijds is dit ook het moment om (onderdelen van) de werkwijze over te dragen naar anderen in de regio (wijkteams, moederorganisaties, zorgaanbieders).

4.1.3. Randvoorwaarden

Procesmatig en inhoudelijk

1. Coaching en ondersteuning

   Het veiligheidsteam wordt begeleid door een teamleider/coach die bekend is met de zorg- en veiligheidsketen en vooral expertise heeft opgebouwd in het vernieuwen en veranderen. Zoals ook uit de Athena-evaluatie blijkt, hebben professionals begeleiding (en professionele tegenspraak) nodig om te komen tot de reflectieve houding die nodig is bij het daadwerkelijk benutten van de professionele veranderruimte (die de wet ook geeft). Het is een tijdelijke nieuwe functie, gekoppeld aan de ontwikkel- en uitvoeringsfase en die wordt extern ingevuld. In een latere fase wordt bedacht en besloten hoe functie en profiel er voor de langere termijn uit gaan zien.

   Team en teamleider/coach worden ondersteund door een gedragswetenschapper, die zowel op casusniveau werkt, in het MDO voor kernbeslissingen alsook de reflectie op teamniveau ondersteunt. Daarnaast is er een SPV'er in het team voor de inbreng van ggz-expertise. In eerste instantie is dit vooral bedoeld voor advisering van de professionals maar mogelijk dat deze ook een rol kan krijgen in het gezin/huishouden zelf (denk aan motivering voor ggz-hulp).

   Gedurende alle fases is aanvullende expertise beschikbaar, bijvoorbeeld o.g.v. werkprocessen, methodiekontwikkeling of anderszins. Daarvoor worden tijd en middelen geboden.

2. Training en opleiding

   Het team ontwikkelt een gezamenlijke visie en taal en zal zich daarbij ook baseren op landelijke standaarden zoals Gefaseerd Samen Veilig of Civil Care. Voor een deel zullen de professionals zich daar zelf vanuit hun moederorganisatie in bekwamen. Vertrekpunt is dat organisaties (wijkteams en moederorganisaties) deze deskundigheidsbevordering zelf financieren. Daarnaast is er budget voor gezamenlijke trainingen/teambuildingsactiviteiten. Het deskundigheidsbevorderingstraject wordt gevolgd en geëvalueerd zodat voor de doorontwikkeling en uitrol naar andere gemeenten en veiligheidsteams helder is welke basiskennis én aanvullende deskundigheidsbevordering noodzakelijk zijn..

3. Juridisch advies en ondersteuning

   Absolute randvoorwaarde bij de start van beide teams is dat de juridische grondslag voor de uitvoering goed geregeld is. Zowel met betrekking tot de samenwerking in zijn algemeenheid, de uitwisseling van informatie en een correcte verwerking van persoonsgegevens (AVG-proof). Als ook met betrekking tot het mandaat tot en de uitvoering van wettelijk geregelde taken zoals een OTS. Daarvoor maken we gebruik van hetgeen in verschillende landelijke pilots is ontwikkeld[9]. Tussen nu en december 2022 hebben we de tijd om dat in te regelen. Denk ook aan de basisdocumenten die het team nodig heeft richting cliënten en externe hulpverlenende instanties.

   Gedurende het hele traject zullen er juridische vragen opdoemen. Daarvoor is het van belang dat het team zelf rechtstreeks toegang heeft tot onafhankelijk juridisch advies naast de

[9] Zie voor een overzicht van wettelijke kaders, juridische vraagstukken en rechtsbescherming cliënten: https://voordejeugd.nl/documents/123/Pilots_-Overzicht-wettelijke-kaders-juridische-vraagstukken-rechtsbescherming-clienten.pdf

juridische ondersteuning vanuit de veiligheidsorganisaties en de gemeente zelf. het onafhankelijke juridische advies loopt via het landelijk programmabureau Toekomstscenario.

4. Beleidsmatige ondersteuning

Ervaringen uit de landelijke pilots leren dat hoe 'vrij makend' en inspirerend het werken in een toekomsttuin ook is, de juiste organisatorische condities realiseren kost moeite, tijd en vraagt blijvende aandacht. Dat vraagt om inzet vanuit alle betrokken organisaties (staf, middenmanagement, communicatie e.d.).
De werkwijze binnen de veiligheidsteams zal gevolgen hebben voor de opdrachtgeversrol van gemeenten in de jeugd- en zorgketen én voor de visie en beleidskeuzes die hieraan ten grondslag liggen. Daarnaast zullen er op de kortere termijn, in de uitvoering van het veiligheidsteam, knelpunten zijn waarvoor oplossingen vanuit de gemeenten nodig zijn. Denk bijvoorbeeld aan inkoop of procedures voor de inzet van hulp of uitvoeringsafspraken over de inzet vanuit werk en inkomen e.d.. Ook voor de verbinding naar lopende regionale en provinciale ontwikkelingen en beleidstafels is er inzet nodig. Van Zaltbommel en Nijmegen wordt daarvoor expliciet beleidsmatige capaciteit gevraagd om te volgen, te faciliteren én om de eigen organisatie hierin mee te nemen (schatting 8 uur per week).

5. Communicatie

In de toekomsttuin zijn er verschillende doelgroepen die belangrijk zijn om geïnformeerd en meegenomen te worden. Er komt een communicatieplan waarin helder wordt gemaakt welke communicatie voor wie en met welk doel beschikbaar moet zijn en op welke manier.

- Op uitvoerend niveau binnen de veiligheidsteams is er materiaal nodig voor een heldere en transparante communicatie met kinderen, gezinnen, huishoudens en ook zorgpartners. Met een herkenbare huisstijl, eigen logo en (mail)correspondentie-adres.
- Op uitvoerend en managementniveau binnen de participerende moederorganisaties is belangrijk dat zij worden meegenomen in de doelen, de ontwikkelingen en de resultaten van de veiligheidsteams.
- En datzelfde geldt op beleidsniveau. De ontwikkeltafels, het managementplatform en de stuurgroep hebben hier een belangrijke taak in maar ook dat moet goed worden ondersteund met een goed plan en een goede uitvoering van de communicatie.

Praktisch

1. Werkplek en werkplekondersteuning

We gaan uit van een gezamenlijke werkplek voor 6 tot 12 medewerkers waarbij er ook spreekkamerruimten moeten zijn (of makkelijke toegang daartoe) en vergaderfaciliteiten. In Nijmegen betekent dat een fysieke plek in Dukenburg. Voor Zaltbommel moet de invulling nog worden uitgewerkt. We gaan ervan uit dat de twee gemeenten verantwoordelijk zijn voor het organiseren en faciliteren van de werkplekken en de noodzakelijk ondersteuning o.g.v. toegang, beveiliging, ICT (eigen mailaccount e.d.).
Uitgangspunt is dat de hardware (laptop en telefoon) door de teamleden vanuit hun moederorganisatie worden meegenomen in dit team.

2. Gezamenlijke werkschijf

Het team moet vanaf het begin beschikken over een systeem waarmee het veilig informatie kan delen en allemaal over de juiste en meest actuele informatie kan beschikken. Zowel op casusniveau als in de ontwikkeling van instrumenten als een gezamenlijk veiligheidsplan. Het delen van informatie moet waarde toevoegen zonder dat het veel extra werk kost. In

afwachting van ontwikkelingen in de al lopende pilots (o.a. ontwikkeling netwerkdossier veiligheidsteam Roosendaal, eind 2022 gereed) denken wij voor deze tuin aan de praktische opzet van MDA++-Friesland over om te werken met een cloudsysteem[10] ; dit wordt in de voorbereidingsfase verder uitgewerkt.



[10] Zie Ontwikkeldocument-MDA-Friesland

4.2. Regionale aanpak

De twee veiligheidsteams vormen de voorhoede van het ontwikkeltraject om tot een nieuwe samenwerking en werkwijze te komen in de beschermingsketen. Maar het is een veranderbeweging die we snel breder willen trekken in de regio en daartoe richten we een regionale veranderaanpak in als parallel proces.

Daarmee willen we het volgende realiseren:

1. Zorgen voor bewustwording en draagvlak voor de veranderingen die nodig zijn in de keten bij alle gemeenten (wijkteams en beleid); dat vraagt dat zij goed worden meegenomen in wat er ontwikkeld en geleerd wordt binnen de veiligheidsteams;
2. Zorgen voor kritische reflectie en aanvullingen op de leerervaringen van de veiligheidsteams en de tussentijdse resultaten daarvan; op die manier zorgen we ook voor extra denkkracht richting het veiligheidsteam;
3. Zorgen dat veranderingen zo effectief mogelijk kunnen worden overgenomen en doorgevoerd bij de andere gemeenten en de moederorganisaties. Uiteindelijk is het de bedoeling dat de beweging in de beschermingsketen breed wordt opgepakt en overgenomen en dat vraagt om actieve participatie.

Daarvoor richten we een interactieve aanpak in waarin niet alleen kennis en leerervaringen worden gedeeld maar waarin er ook samen wordt ontwikkeld en daar waar mogelijk ook roef wordt gedraaid in andere gemeenten met de opbrengsten (‘halffabricaten’) vanuit de veiligheidsteams.

De regionale aanpak ziet er op hoofdlijnen als volgt uit:

- In beide subregio’s komt er een ontwikkeltafel bestaande uit vertegenwoordigers vanuit de wijkteams (1 per wijkteam, bij voorkeur iemand die expertise heeft o.g.v. veiligheid). Bij voorkeur sluit ook vertegenwoordiging vanuit de veiligheidspartners aan op deze ontwikkeltafels. Een overweging die wordt meegegeven om te onderzoeken: sluit ook ervaringsdeskundigen aan op deze ontwikkeltafel zodat ook dat perspectief direct aan die tafel kan worden meegenomen.
- Die ontwikkeltafel volgt, denkt en ontwikkelt mee in de opgaven van het veiligheidsteam (waaronder: probleemanalyse, werkprocessen en procedures, invulling clientparticipatie). De ontwikkeltafel wordt ook benut om mee te denken over andere dilemma’s waar veiligheidsteams en wijkteams tegen aan lopen.
- Met deze tafels creëren we tegelijkertijd ambassadeurs van de gewenste verandering naar de eigen organisaties toe.
- Over de invulling en uitvoering van deze ontwikkeltafels wordt in het najaar 2022 een plan en een planning gemaakt in samenspraak met de regio. Dat gebeurt door een regionale projectleider die de coördinatie en uitvoering van deze aanpak tot taak heeft. Het voorstel van de stuurgroep is waar mogelijk aan te sluiten bij bestaande structuren. Vanuit de toekomsttuin ligt er een directe, logische verbinding met de regionale aanpak Huiselijk Geweld Kindermishandeling (HGKM), aangestuurd door twee regionale projectleiders. Deze projectleiders HGKM zitten met dezelfde partners om tafel als in de toekomsttuin. En in hun opdracht zitten onderdelen waar het veiligheidsteam mee aan de slag gaat, die ook overgedragen moeten worden naar de regio (bijvoorbeeld een eenduidige risicotaxatie). Het regionale traject van de toekomsttuin kan daarmee een katalysator zijn voor het realiseren van de regionale visie HGKM, en vice versa. Het voorstel is dan ook om de hierboven beschreven regionale aanpak van de toekomsttuin te beleggen bij deze projectleiders.

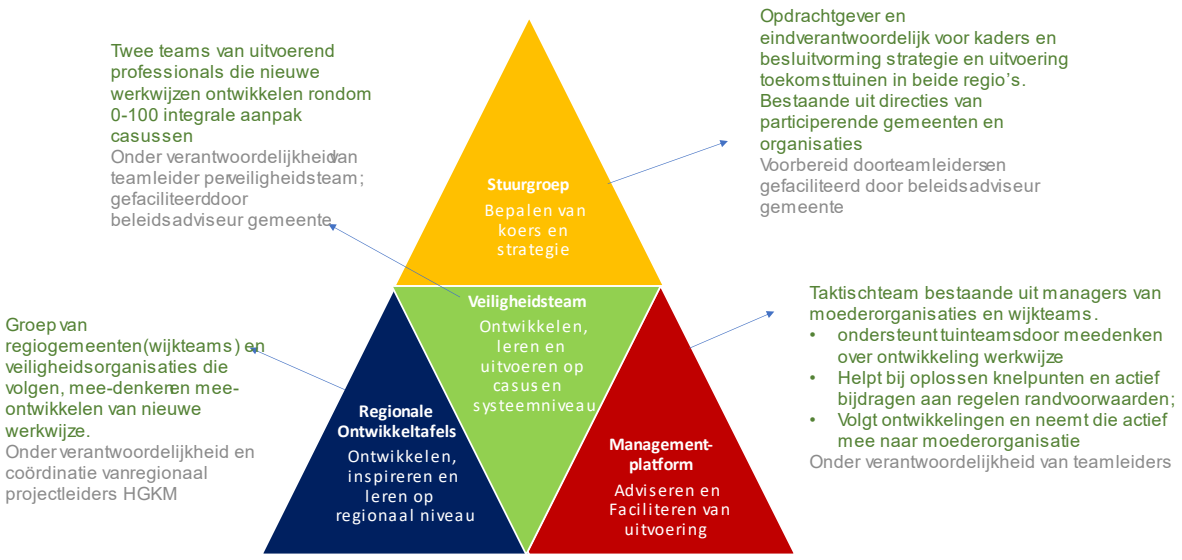
- Hun kerntaak in de regionale toekomsttuin-aanpak is het voorbereiden (planvorming) en organiseren van de ontwikkeltafels en het aan elkaar verbinden van de twee subregio's. Daarvoor hebben zij afstemming met de teamleiders van de veiligheidsteams. Zij hebben een hele beperkte rol in het bestuurlijk-ambtelijke overleg op de regiotafels: dat wordt belegd bij de beleidsadviseurs van Nijmegen en Zaltbommel die namens de regio betrokken zijn bij de Gelderse Verbeteragenda en andere provinciale tafels (G7). Zie ook Hoofdstuk 5 Governance voor een schematische weergave hiervan.

5. Governance

De aansturing van de toekomsttuin in Gelderland-Zuid ziet er als volgt uit:

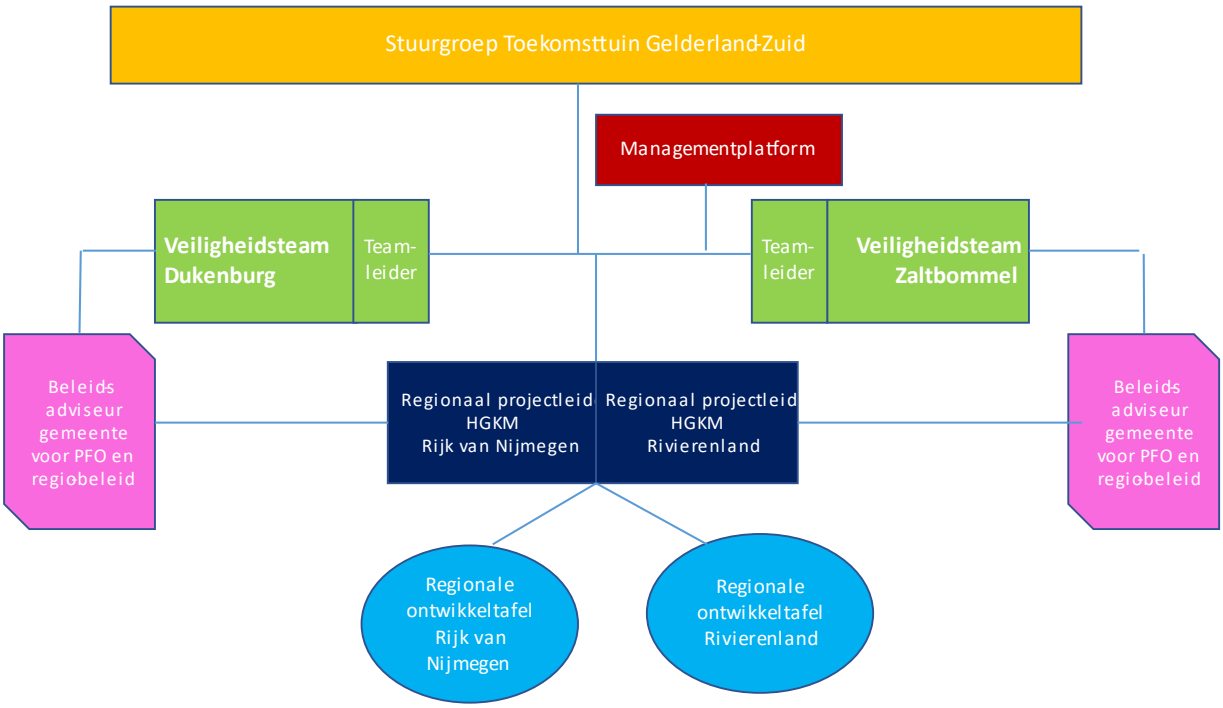
- Elk veiligheidsteam heeft een eigen teamleider/coach annex projectleider; deze is verantwoordelijk voor het functioneren van het team en de resultaten van het ontwikkeltraject; de teamleider/coach wordt ondersteund vanuit de gemeente Nijmegen resp. Zaltbommel t.b.v. faciliteiten en beleidsmatige afstemming.
- De stuurgroep is opdrachtgever en eindverantwoordelijk voor de resultaten van de veiligheidsteams en het regionale verandertraject. De stuurgroep bestaat uit vertegenwoordigers op directieniveau van Veilig Thuis, Gecertificeerde Instellingen, Moviera, Raad voor de Kinderbescherming en wijkteamorganisatie(s). Ook de wethouders van Nijmegen en Zaltbommel maken deel uit van de stuurgroep en doen dat op agenda. Zij sluiten aan daar waar het de koers van de tuin betreft, en het volgen van de ontwikkelingen, en daar waar het knelpunten betreft die in een bestuurlijke context moeten worden besproken en opgelost. De meer taktisch-operationele agendapunten komen op het directiedeel van de agenda terug.
- Uit het midden van de stuurgroep wordt een voorzitter gekozen. Hij of zij is het aanspreekpunt voor de twee teamleiders en de driehoek ‘teamleider, regionale projectleider, beleidsadviseur’aangaande de stuurgroepagenda.
- Een managementplatform bestaande uit middenmanagers van de betrokken organisaties volgt de ontwikkeling en uitvoering van de teams: voor het meedenken over de werkwijze, de organisatorische randvoorwaarden en consequenties, voor toetsing van de kwaliteit en haalbaarheid van processen en producten en voor het commitment voor de verandering.

Onderstaande figuur laat in één oogopslag zien welke tafels er zijn.



- Het projectleiderschap van de toekomsttuinen ligt in de uitvoering bij de twee teamleiders/coaches en in de regionale coördinatie bij de twee regionaal projectleiders Huiselijk Geweld Kindermishandeling. De beleidsadviseurs van de beide gemeenten zorgen voor het beleidsmatig aanhaken van gemeenten en de verbinding naar andere Gelderse toekomsttuinen. Teamleider/coach, beleidsadviseur en regionaal projectleider HGKM dragen gezamenlijk de uitvoering en coördinatie van de toekomsttuin.

De schematische vertaling van de governance is in onderstaande illustratie weergegeven.



6. Kwaliteit en monitoring

6.1. Kwaliteit

Het veiligheidsteam houdt zich in de ontwikkeling én uitvoering van haar nieuwe werkwijze aan de wettelijke eisen en aan de eisen die aan goede kwaliteit van zorg mogen worden gesteld. Voor een deel liggen de kwaliteitseisen vast in landelijk gestelde normen (het WAT) en zullen deze terugkomen in de werkwijze van het veiligheidsteam. Denk aan de vereisten rondom kernbeslissingen bij een jeugdbeschermingsmaatregel of het verzoek om een beschermingsmaatregel bij de kinderrechter.

Daarnaast is het belangrijk om kwaliteitscriteria met elkaar vast te stellen voor de (onderdelen van) de nieuwe werkwijze en de onderliggende werkprocessen en daar vervolgens ook op te toetsen in de praktijk van het veiligheidsteam. Landelijke onderzoeken (o.a. Factsheet Uithuisplaatsingen mei 2022, Handreiking KMPG basisfuncties wijkteams) leveren daar de input voor alsook ervaringen uit de huidige praktijk (o.a. de Gelderse Verbeteragenda met onderliggende verbetertrajecten, evaluatie MDA++).

Aan de voorkant zijn dit in elk geval de eisen die meegegeven worden: :

1. *Toets op toegevoegde waarde voor gezin/huishouden*
   Een belangrijke kwaliteitseis voor de werkwijze van het team is de vraag wat de toegevoegde waarde van een bepaalde stap, een procedure, een interventie is voor het gezin/huishouden. Die toets helpt in het versterken van de vertrouwensrelatie met het gezin/huishouden, helpt in de effectiviteit van de hulp en daarmee ook in de efficiency van de nieuwe manier van werken. We weten dat dit in elk geval belangrijk is:
   - Het hebben van een vaste contactpersoon
   - Integrale hulp zodat een gezin/huishouden met niet meer verschillende hulpverleners te maken heeft dan nodig
   - Het ontdubbelen van informatie-uitvragen
   - Het zorgvuldig en op feiten gebaseerd rapporteren in het clientdossier
   - Het transparant zijn naar gezin/huishouden toe wie de regie voert en welke hulpverlener waarvoor verantwoordelijk is.
2. *Rechtsbescherming van kinderen en gezinsleden*
   Het met elkaar en met gezinnen onderzoeken van welke manieren van werken de rechtsbescherming optimaal waarborgen, is onderdeel van de ontwikkelopdracht van het team. Belangrijke eisen, die ook uit de verschillende onderzoeken naar voren komen, zijn in elk geval:
   - Een helder onderscheid voor kinderen en ouders tussen vrijwillig en dwang; daar hoort een markeringsmoment bij van ouders, hulpverlening en Raad voor de Kinderbescherming voor hoor en wederhoor; ook bij spoedprocedures worden kinderen en ouders zoveel mogelijk gehoord.
   - Het bieden van onafhankelijke (juridische) ondersteuning voor gezinnen.
   - Een zorgvuldige, op feiten gebaseerde rapportage die ook bekend is bij ouders.
   - Het verzoek bij de rechtbank tot een beschermingsmaatregel komt via een onafhankelijke beoordeling door de RvdK tot stand en gebeurt door een andere professional dan degene die in het veiligheidsteam betrokken is voor consultatie en advies.

   De verantwoordelijkheid van toetsing en indiening verzoek bij kinderrechter blijft belegd bij de Raad voor de Kinderbescherming. Onderdeel van de ontwikkelopdracht is te kijken hoe

ontdubbeling en versnelling in de route daar naartoe kan plaatsvinden. Effectief gebleken aanpassingen in de landelijke (en Gelderse) proeftuin Jeugdlink worden daarin meegenomen.

De teamleider/coach begeleidt dit traject van ontwerp en borging van kwaliteit en weet zich daarin gesteund door advisering vanuit het managementplatform en vanuit het landelijke programmabureau Toekomstscenario.

6.2. Monitoring en evaluatie

We willen de successen en de lessen van de veiligheidsteam goed kunnen volgen. Ook voor de professionals van het veiligheidsteam is het belangrijk en stimulerend om zicht te hebben op wat er gevraagd en gerealiseerd wordt. Tegelijkertijd willen we de uitvoerend professionals en de ondersteuningsstructuur daaromheen beschermen tegen registratielast. Daarom richten we de monitoring zo efficiënt en licht mogelijk in; kwantitatief waar dat makkelijk kan vanuit de BI-tools/bestaande registratiesystemen van de moederorganisaties/gemeenten. En kwalitatief waar het nodig is om een beeld te krijgen van de mate waarin we het doel realiseren: op tijd op de juiste manier helpen bij herstel en borging van ieders veiligheid.

In de uitwerkingsfase wordt hiervoor samen met betrokken teamleden door de teamleider, beleidsadviseur en regionaal projectleider een plan ontwikkeld, waarbij we vooral aansluiten bij de ontwikkeling van KPI's op landelijk niveau. De stuurgroep stelt dit vervolgens vast.

Waar het gaat om het volgen van successen en lessen denken we aan de volgende elementen:

- Het aantal gezinsleden en huishoudens dat geholpen wordt
- Het tempo waarin we de benodigde hulp hebben kunnen inzetten
- Welke expertise/professionals op welk moment en met welke intensiteit betrokken zijn in een gezin/huishouden
- Welke hulp- of ondersteuningsvormen zijn ingezet
- De ontwikkeling in het aantal meldingen en adviezen van VT
- De ontwikkeling in het aantal maatregelen (OTS, uithuisplaatsing);[11]
- De ervaringen van de gezinnen en huishoudens: gehoord en gezien voelen, transparantie van proces, snelheid en beschikbaarheid van de hulp e.d..
- De ervaringen van de professionals met betrekking tot de effectiviteit, de snelheid en de efficiency van de samenwerking en de invloed daarvan op hun werkplezier.

Natuurlijk bespreken, leren en stellen we tussentijds bij op basis van de ervaringen van de veiligheids teams en het gesprek daarover op de stuurgroep tafel waar nodig. Maar het eerste grote evaluatiemoment vindt eind 2023 plaats met in elk geval expliciete aandacht voor de volgende vragen:

- In hoeverre hebben we de juiste expertise in de juiste omvang in het veiligheidsteam en wat kan anders/beter?
- In hoeverre functioneert de bedachte ondersteunings/ coördinatiestructuur en wat kan anders/beter?

[11] in dat kader is het interessant om vóór de instroom per 1/1/23 in het veiligheidsteam een nulmeting te doen waarin er een verfijnder beeld van kengetallen wordt beschreven (denk aan: inzet van vervolgactie NA melding VT bv)

- Welke ontwikkelingen zien we in de inzet van hulp en de toepassing van rechterlijke maatregelen?
- Wat zijn de eerste ervaringen van gezinsleden en huishoudens?
- Tot welke aanpassingen in de opzet, de uitvoering en de financiering leidt dit voor de doorontwikkelfase januari – september 2024?

Bijlagen

Bijlage 1 Kwantitatief beeld Zaltbommel en Nijmegen

	Zaltbommel o.b.v. cijfers 2021	**Nijmegen-Dukenburg** o.b.v. cijfers 2021
Aantallen Veilig Thuis		*cijfers niet op stadsdeel-niveau beschikbaar
- Meldingen (incl veiligheidsbeoordeling)	100	993
- Adviezen	202	2835
Aantallen jeugdbeschermingsmaatregelen		
- Jeugdbeschermingsmaatregelen	38	65
- Jeugdreclasseringsmaatregelen	9	11
- Preventieve jeugdbescherming	-	19
- Voogdij	28	12
Aantallen RvdK		*cijfers niet op stadsdeel-niveau beschikbaar
- Triage en advies	29	271
- Onderzoek (bescherming opvoedingsproblemen)	20	117

Bijlage 2 Capaciteit veiligheidsteam

Met betrekking tot de gewenste invulling van de capaciteit speelt een aantal zaken:

1. Er is geen goede norm voorhanden om een onderbouwing op te baseren omdat de insteek is dat we op een andere manier gaan werken;
2. Ook uit de andere pilots kunnen we dat niet afleiden omdat zij allen behoorlijk verschillend werken. Uit de Utrechtse pilot zijn er wel indicaties over de verhoudingen binnen het veiligheidsteam maar die zijn er na ruim een jaar uitvoering. Op een wijk van 25.500 inwoners en met 102 beschermingsmaatregelen op jaarbasis (2020) gaan zij bijvoorbeeld uit van een veiligheidsteam van 11,6 fte exclusief wijkteam.
3. De arbeidsmarktproblematiek die heel dwingend bij de GI's speelt maar ook bij de andere partners is of mogelijk gaat zijn, is een risico voor de opbouw en uitvoering van de veiligheidsteams.
4. Gaandeweg de uitvoerings- en doorontwikkelingsfase kan dan met ervaringsgegevens over ontwikkelingen o.g.v. inzet beschermingsmaatregelen, de al dan niet gerealiseerde tijdwinst e.d. een betere onderbouwing van de benodigde capaciteit worden gegeven.

Voor de invulling van het veiligheidsteam Nijmegen-Dukenburg schatten we de gewenste capaciteit als volgt in:

1.	Gezinswerkers: 3 x 28 uur	= 2,31 fte
2.	Jeugdbeschermers: 2 x 32 uur	= 1,76 fte
3.	Medeweker VT: 1 x 28 uur	= 0,77 fte
4.	Hulpverlener Moviera: 1 x 28 uur	= 0,77 fte
5.	Raadsonderzoeker: 1 x 16 uur	= 0,44 fte
6.	SPV: 1 x 16 uur	= 0,44 fte
7.	Ervaringsdeskundige: 1 x 8 uur	= 0,22 fte
8.	Gedragswetenschapper: 1 x 16 uur	= 0,44 fte
9.	Teamleider/coach: 1 x 24 uur	= 0,67 fte
	Totaal	**= 7,82 fte**

Voor de invulling van het veiligheidsteam Zaltbommel moeten nog nadere afspraken worden gemaakt; voor deze begroting is een eerste inschatting gemaakt i.r.t. de omvang van de gemeente en het kwantitatieve beeld in de beschermingsketen:

1.	Gezinswerker: 2 x 24 uur	= 1,33 fte
2.	Jeugdbeschermer: 1 x 32 uur/2x16 uur	= 0,88 fte
3.	Medeweker VT: 1 x 16 uur	= 0,44 fte
4.	Raadsonderzoeker: 1 x 8 uur	= 0,22 fte
5.	SPV: 1 x 8 uur	= 0,22 fte
6.	Ervaringsdeskundige: 1 x 4 uur	= 0,22 fte
7.	Gedragswetenschapper: 1 x 8 uur	= 0,22 fte
8.	Teamleider/coach: 1 x 20 uur	= 0,55 fte
	Totaal	**= 4,08 fte**

Bijlage 3 Kerntaken effectieve kind- en gezinsbescherming

Uitgangspunt voor de inzet van professionals in de hulp aan een gezin of huishouden is de benodigde expertise, in combinatie met de competenties en vaardigheden die op dat moment nodig zijn in het gezin. Dat kan per gezin/huishouden en per hulpverleningsfase leiden tot verschillende teamsamenstellingen rondom dat gezin (dynamisch teamvorming).

Ongeacht die dynamische samenstelling is er altijd een reeks taken te vervullen en dat vormt ook de leidraad voor de veiligheidsteams in verdelen van de juiste rollen en taken en het onderzoeken met elkaar in het veiligheidsteam hoe om te gaan met taakdifferentiatie. In het Toekomstscenario Kind -en Gezinsbescherming staat een uitwerking daarvan; hieronder een beknopte samenvatting, gebaseerd op werkdocument NJI (*Nieuwe opzet bescherming jeugd en gezin, 11 september 2020) en beschreven in bijlage 4 Toekomstscenario Kind- en gezinsbescherming (2021)*

- Gezamenlijke taak van burgers onderling en professionals: informele steun en preventie;
- Benaderen en bieden toegang voor vragen en eerste contact;
- Geven van professionele informatie, advies en ondersteuning;
- Onderzoek: eerste onderzoek en uitgebreider onderzoek;
- Een plan maken en uitvoeren (doelen stellen, invulling hulp/steun, uitvoeren, samenwerken, volgen, regie, samenwerking en overdracht);
- Onafhankelijke toetsing van verzamelde informatie en de rechter vragen knopen door te hakken;
- De rechtspraak zelf;
- Onafhankelijke ondersteuning van kinderen, jeugdigen en ouders;
- Spoedzaken: directe veiligheid organiseren;
- Het delen en bewaren van informatie en beschermen van privacy

Bijlage 4 Profiel en procedure medewerker veiligheidsteam Gelderland-Zuid

---

De opgave

In elk van de twee jeugdregio's van Gelderland-Zuid wordt een integraal (netwerk)team geformeerd bestaande uit professionals van VT, GI, RvdK, Moviera en aangevuld met gezinswerkers vanuit wijkteam Nijmegen-Dukenburg en Buurtzorg Jong Zaltbommel. Het team wordt begeleid door een teamleider/coach en ondersteund door een gedragswetenschapper die lid is van het team. Aanvullende expertise o.g.v. ggz is/komt ook beschikbaar.

Het team ontwikkelt samen een nieuwe, integrale visie op het realiseren van veiligheid in samenwerking met gezin of huishouden en hoe daarin een blijvende verandering op gang te brengen. Het team brengt die visie ook zelf in de praktijk, samen met het betroken gezin/huishouden, het sociale netwerk en met hulp van ervaringsdeskundigen. Daartoe ontwikkelen de teamleden een nieuwe werkwijze voor het realiseren van veiligheid en het herstel van het gewone leven. In het plan van aanpak toekomsttuin Gelderland Zuid is uitgebreider te lezen wat de bedoeling is van dit traject.

Een belangrijk onderdeel van die nieuwe werkwijze is een brede, integrale probleemanalyse aan de voorkant. Maar dat niet alleen: het hele proces, vanaf het begin tot en met de nazorg/waakvlamfase wordt ontwikkeld, getoetst en bijgesteld in de praktijk. Daar hoort dus ook het ontwikkelen van een gezamenlijk, integraal veiligheidsplan bij en het ontdekken welke manier van samenwerken tussen professionals en het gezin het beste effect sorteert en met welke verdeling van rollen en taken.

Het team krijgt daarvoor alle ruimte – en ondersteuning- om te doen wat nodig is en te laten wat niet werkt. Weliswaar binnen de bestaande wettelijke kaders maar wel met maximale vrijheid om de bestaande processen, procedures en protocollen aan te passen of los te laten.

Dit team bereidt de weg voor waarlangs de zorg- en veiligheidsketen rondom gezinnen en huishoudens effectiever, eenvoudiger en transparanter gaat samenwerken in Gelderland-Zuid. Inclusief de rechtsbescherming van alle betrokkenen. Alle andere professionals, in de wijkteams en bij de zorg- en veiligheidspartners worden vanaf het begin bij deze ontwikkeling betrokken.

Het profiel

Dit experimenteer- , leer en ontwikkeltraject vraagt om professionals, die naast hun expertise, beschikken over een specifiek profiel. Dit is wie we zoeken:

- Je hebt ruime ervaring met gezinnen en huishoudens waar sprake is van complexe problematiek in een setting waar veiligheid in het geding is.
- Je gaat uit van de leefwereld van het gezin/huishouden en werkt op basis van respect en gelijkwaardigheid waardoor je mensen weet te activeren en mee te krijgen;
- Je hebt een helicopterview en bent analytisch sterk; je hebt een handson mentaliteit en je bent doortastend, iemand die durft besluiten te nemen die ingrijpend kunnen zijn.
- Je hebt een visie op hoe de beschermingsketen anders en beter kan en bent heel erg gemotiveerd om daar aan te bij te dragen; denken en doen buiten de bestaande kaders gaat je goed af.
- Je bent samenwerkingsgericht en staat open voor de inbreng van verschillende expertises en het reflecteren op je eigen handelen.

Kortom: we zoeken iemand met een pioniersmentaliteit die met de nodige kennis van zaken, in actie komt en daar van wil leren; iemand die graag nieuwe wegen inslaat en niet bang is om risico's te nemen en fouten te maken.

Voorstel selectieprocedure:

- Organisaties bevragen op basis van dit profiel zelf medewerkers voor het veiligheidsteam en dragen deze voor.
  Planning: medio juli – medio september
- Een nog nader te bepalen kleine delegatie van betrokkenen bij opzet/uitvoering van veiligheidsteams voert, zodra alle kandidaten bekend zijn, kennismakingsgesprekken met als hoofddoel te kijken naar de matching in het totaalplaatje van het team. Als de teamleider al bekend is, gebeurt dit bij voorkeur in gesprek met de teamleider.
  Planning gesprekken in september
- Mocht dat leiden tot twijfel over passendheid in het team dan wordt er in gesprek gegaan met de betreffende organisatie.

Bijlage 5 Profiel en procedure teamleider/coach veiligheidsteam Gelderland-Zuid

---

De opgave

In elk van de twee jeugdregio's van Gelderland-Zuid wordt een veiligheidsteam geformeerd bestaande uit professionals van VT, GI, RvdK, Moviera aangevuld met gezinswerkers vanuit het wijkteam, een gedragswetenschapper, een SPV'er en een ervaringsdeskundige(n). Een teamleider/coach begeleidt, faciliteert en volgt deze veranderbeweging met en door professionals.

Met deze beweging willen we ervoor zorgen dat we gezinnen en huishoudens op tijd en op de juiste manier helpen bij het herstellen én borgen van ieders veiligheid. Dat doen we vooral samen mét de gezinnen/huishoudens en voor hun belangrijke anderen. En dat doen we op een transparante, rechtsbeschermende en efficiënte manier. Dat vraagt om een hele andere manier van samenwerken tussen gemeentelijke wijkteams, veiligheidspartners en zorgaanbieders. Hoe? Dat is de vraag die de teamleider/coach met de professionals uit het veiligheidsteam samen met gezinnen en andere partners gaat beantwoorden. Professionals krijgen hierin de ruimte om te doen wat nodig is en te laten wat niet werkt.

De teamleider/coach begeleidt het veranderproces, gebaseerd op de opgaven die in het Plan van Aanpak Toekomsttuinen Gelderland-Zuid staan omschreven. In de kern gaat de rol van de teamleider/coach over deze drie opgaven:

1. Begeleiding van het team naar een goed functionerend collectief en individuele coaching;
2. Begeleiding en facilitering van het team in de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze;
3. Monitoring van de kwaliteit van de uitvoering.

Het profiel

Dit experimenteer- , leer en ontwikkeltraject vraagt om een teamleider/coach met het volgende profiel:

- Je hebt ruime ervaring met verandertrajecten, weet hoe je zo'n proces vormgeeft en hoe daarin ruimte te laten aan professionals en hen te begeleiden in dat verandertraject;
- Je hebt een goed beeld van de veranderopgaven in de jeugd- en veiligheidsketen en hebt bij voorkeur ook ervaring met een of meer partners die in die keten een belangrijke rol spelen;
- Je hebt ervaring met het ontwikkelen en begeleiden van nieuwe manieren van (samen)werken en methodisch werken;
- Je bent sterk in het denken buiten de bestaande kaders en weet anderen daarin uit te dagen en vertrouwen te geven;
- Je bent ervaren in het begeleiden van teams en weet ook hoe het is om met weerstand om te gaan;
- je bent doortastend, iemand die besluiten durft te nemen en die door ervaring in complexe samenwerkingsverbanden ook weet wanneer daar anderen bij te betrekken.

Voorstel selectieprocedure:

- Selectiecommissie samenstellen bestaande uit vertegenwoordiging vanuit de stuurgroep (2 leden) en vanuit de management/beleid van de 2 deelnemende gemeenten; ter overweging zou de kwartiermaker kunnen aansluiten (kennis van het plan, krachtenveld en veranderopgave).
  Planning:
  - uitvraag uitzetten in juli (intern bij gemeenten en veiligheidspartners, extern via bekende kanalen)
  - selectiegesprekken eind augustus/begin september
- Bij twijfel of verschil van inzicht in passendheid kandidaten wordt een tweede gespreksronde georganiseerd met een deel van de selectiecommissie, aangevuld met een andere vertegenwoordiging vanuit de stuurgroep en/of gemeente.

Bijlage 6 Begroting

Uitgangspunten voor deze begroting:

1. Het productieverlies dat betrokken organisaties lijden a.g.v. de extra tijd die professionals steken in het innoveren, leren en ontwikkelen wordt vergoed (innovatievergoeding). Voor de veiligheidspartners komt de dekking uit regiomiddelen, voor de wijkteamorganisatie komt dit uit de lokale middelen van Nijmegen en Zaltbommel.
2. Reguliere financiering en bovengenoemde innovatievergoeding kunnen naast elkaar lopen in de inzet van professionals in het veiligheidsteam. Denk aan een jeugdbeschermer aan wie een OTS-maatregel wordt gekoppeld. Dit wordt verrekend om dubbele financiering te voorkomen.
3. De beschikbare middelen zijn kaderstellend. Dat gaat geen effect hebben op de compensatie van veiligheidspartners voor het productieverlies. Maar dit kan in de concretisering van de omvang van beide teams, wel leiden tot bijstelling van de capaciteit van een of beide veiligheidsteams. Dit is duidelijk vóór de start van de voorbereidingsfase (werving en selectie, randvoorwaarden).
4. Voorliggende begroting is van toepassing op de uitwerk- en uitvoeringsfase: 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2023. Voor de doorontwikkelfase die loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 augustus 2024 wordt in najaar 2023 een nieuwe (voorlopige) begroting opgesteld.
5. Voorliggende begroting gaat uit van een inschatting van de gewenste capaciteit zoals in de bijlage bij het plan van aanpak staat beschreven. Voor Zaltbommel moet dit nog worden uitgewerkt; hiervoor is ten behoeve van de begroting een eerste aanname gedaan.
6. Monitoring van de realisatie vindt plaats in de uitvoering van toekomsttuin en wordt per kwartaal aan de stuurgroep teruggekoppeld.
7. Voorgesteld wordt om gedurende de looptijd van dit traject (2022-2024) met elkaar na te denken over een passend bekostigingsmodel. Dat vraagt om transparantie en het samen inzicht genereren in de kengetallen. Daar worden uiteraard ook de landelijke ontwikkelingen op dit vlak in meegenomen. Het voorstel is om hiervoor in 2023 een regionale werkgroep samen te stellen die dit voorbereidt en uitvoert.

BEGROTING Toekomsttuin uitvoering 2022 EN 2023

KOSTEN

exclusief BTW	Totaal Nijmegen + Zaltbommel					
Inzet veiligheidsteams	*regionale kosten*	*lokale kosten*	*regionale kosten*	*lokale kosten*	*regionale kosten*	*lokale kosten*
	2022		**2023**		**Totaal**	
teamleider/verandercoach	36.000	-	242.000	-	278.000	-
gedragswetenschapper	31.680	-	116.160	-	147.840	-
SPV	12.500	-	50.000	-	62.500	-
ervaringsdeskundige	12.480	-	34.320	-	46.800	-
uitwerkfase veiligheidsteam	113.936	-	-	-	113.936	-
inzet uitwerkfase wijkteam	-	61.200	-	-	-	61.200
Jeugdbescherming	-	-	122.644	-	122.644	-
Raadsonderzoeker	-	-	100.320	-	100.320	-
Veilig thuis	-	-	170.368	-	170.368	-
Moviera	-	-	27.034	-	27.034	-
inzet wijkteam	-	-	-	194.480	-	194.480
faciliteiten en externe expertise	4.000	-	16.000	-	20.000	-
Totaal inzet veiligheidsteams	*210.596*	*61.200*	*878.845*	*194.480*	*1.089.441*	*255.680*
Regionale veranderaanpak						
projectleiding HGKM	9.600	-	70.400	-	80.000	-
Kosten ontwikkeltafels	-	-	10.000	-	10.000	-
Communicatie	-	-	7.500	-	7.500	-
Totaal regionale veranderaanpak	9.600	-	87.900	-	97.500	-
Totaal inzet toekomsttuinen	**220.196**	**61.200**	**966.745**	**194.480**	**1.186.941**	**255.680**

DEKKING

2022	220.196 uit POK-middelen Nijmegen (restant POK 2022=322.575)
	61.000 uit lokale middelen voor wijkteams
2023	516.895 uit POK-middelen Nijmegen
	70.400 uit regionale middelen HGKM
	194.480 uit lokale middelen voor wijkteams
	Plus n.t.b. bedrag uit POK-middelen Den Bosch NB Zaltbommel sluit volledig aan bij Rivierenland/GLD-Zuid maar DUVO/POK lopen via Den Bosch