Toezicht Jeugdbescherming en jeugdreclassering

Jeugdbescherming Gelderland

Utrecht, september 2025

Inhoud

De instelling aan het woord **3**

Conclusie van de inspecties 3

1 Inleiding **4**

Aanleiding 4

Toezicht bij Jeugdbescherming Gelderland 5

Doel toezicht 5

Opzet van het onderzoek 6

Beschrijving Jeugdbescherming Gelderland 6

2 Conclusie **10**

Oordeel inspecties 10

Onderbouwing 10

Effecten voor jeugdigen en gezinnen 11

Mate van vertrouwen in de verbeterkracht van JbGld om de geconstateerde normafwijkingen weg te nemen 11

Vervolg 12

3 Resultaten **13**

Thema 1a: Aan de uitvoering van een maatregel ligt een cliëntgerichte, integrale en tijdige analyse ten grondslag 13

Thema 1b: Het plan van aanpak is met de jeugdige en ouders opgesteld, sluit aan bij de (verklarende) analyse en komt tijdig tot stand 19

Thema 2: Tijdige inzet van passende hulp 24

Thema 3: Regie op voortgang van het beoogde resultaat 29

Thema 4: Gevolgen van wachttijden voor kinderen, gezinnen en ketenpartners 42

Thema 5: Goed bestuur 45

Bijlage 1: Verantwoording van het toezicht **58**

Bijlage 2: Digitale vragenlijst **59**

Algemene informatie 59

Contact met jeugdzorgwerker 61

Stellingen 62

Rapportcijfer jeugdzorgwerker 62

Bijlage 3: Toetsingskader **63**

De instelling aan het woord

Op deze punten uit het rapport zijn we trots:
JbGld herkent zich in de bevindingen van het rapport en bedankt jeugdigen, ouders, partners en medewerkers voor hun waardevolle bijdragen. Er is hard gewerkt aan het verkorten van de wachtlijst, met zichtbaar resultaat, al blijft het streven nul wachtenden. JbGld is trots op de aanpak en samenwerking rondom wachtlijstbeheer. Ook is er veel geïnvesteerd in leren en ontwikkelen, met als resultaat minder uitstroom van nieuwe collega's en meer gezamenlijke reflectie en groei.

Met deze punten uit het rapport gaan we aan de slag:
Jeugdigen en ouders vragen om betere communicatie en meer samenwerking. JbGld erkent dit signaal en verwerkt dit in het jaarplan, met o.a. meer één-op-één contact en gezamenlijke planvorming. De methode wordt versterkt met verklarend analyseren.

Ook is het VOG-proces en de checks daarop verbeterd; alle medewerkers hebben nu een VOG.

Tot slot blijft tijdige en passende hulp een uitdaging, maar we blijven intensief samenwerken met partners om de toegang tot jeugdhulp te verbeteren.

Wat gaan jeugdigen en ouders hiervan merken?
Met de ingezette verbeteracties verwachten we dat jeugdigen en ouders zich meer betrokken voelen bij de totstandkoming en uitvoering van de plannen. Ook hopen we dat het samen met gemeenten beter lukt om tijdig passende hulp te organiseren.

Conclusie van de inspecties

De inspecties zien bij JbGld betrokken medewerkers die -op basis van de integrale en gezinsgerichte Focusmethodiek- onder hoge druk en in een lastige context werken met jeugdigen en ouders. Deze jeugdigen hebben te maken met een ontwikkelingsbedreiging, onveiligheid en/of een recidiverisico. De inspecties zien alle inspanningen en goede intenties van de medewerkers, maar moeten ondanks dat concluderen dat de kwaliteit van de uitvoering van kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclasseringsmaatregelen bij JbGld grotendeels onvoldoende is. Jeugdigen (en hun ouders) krijgen niet tijdig de passende bescherming, begeleiding en hulp die zij nodig hebben.

De inspecties hebben er geen vertrouwen in dat JbGld erin slaagt om álle geconstateerde normafwijkingen binnen afzienbare tijd weg te nemen. Dit komt doordat de onderliggende oorzaken veelal buiten de invloedssfeer van JbGld liggen: onder andere het structurele arbeidsmarkttekort aan gekwalificeerd personeel en een onvoldoende beschikbaar en toegankelijk hulpaanbod zijn belangrijke onderliggende externe oorzaken. De inspecties verwachten dat het bestuur transparant is over tekortkomingen en over de negatieve effecten hiervan voor jeugdigen en hun gezinnen, ook als deze niet (geheel) in de eigen invloedsfeer liggen. De inspecties vertrouwen er verder op dat JbGld naar aanleiding van het rapport verbeteringen binnen de eigen invloedsfeer doorvoert en expliciet aandacht besteedt aan implementatie en borging daarvan. Hierover gaan de inspecties met het bestuur in gesprek.

1 Inleiding

In maart en april 2025 voerden de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: de inspecties) toezicht uit bij Jeugdbescherming Gelderland (hierna: JbGld).

Aanleiding

Sinds 2019 vragen de inspecties aandacht voor structurele knelpunten in de jeugdbeschermingsketen. De inspecties hebben vanaf dat moment toezicht uitgevoerd en jaarlijks publicaties uitgebracht. In 2022 hebben de inspecties een brief aan de minister voor Rechtsbescherming en de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) geschreven. Hierin gaven zij aan dat hun instrumentarium om te interveniëren, en zo verbetering op de korte termijn te bevorderen, was uitgeput. De inspecties kondigden aan niet meer op te treden wanneer de oorzaken van het niet naleven van wet- en regelgeving liggen in het onvoldoende realiseren van een toereikend aanbod van jeugdbescherming en jeugdhulp. De inspecties vroegen de minister en staatssecretaris in te grijpen met een aanpak die ertoe zou leiden dat elk jeugdige met een maatregel zonder vertraging bescherming of (in geval van jeugdreclassering) begeleiding en hulp zou krijgen. De inspecties lieten weten wel op te treden als instellingen in de jeugdbeschermingsketen niet 'in control' zijn op de taken waar zij zelf verantwoordelijk voor zijn en zelf grip op behoren te hebben.

Hoewel veel in gang is gezet, is in de afgelopen jaren geen (landelijke) aanpak tot stand gekomen die ertoe leidt dat elk kind met een maatregel zonder vertraging bescherming of begeleiding en hulp krijgt. In oktober 2024 stonden nog altijd 1.500 jeugdigen op een wacht- of een doorstroomlijst bij de gecertificeerde instellingen (hierna: GI's). Het aantal jeugdigen met een maatregel dat wacht op passende hulp is niet in beeld. Inmiddels werken de meeste GI's met een *'Handelingsperspectief en veldnorm bij onderbezetting Gecertificeerde Instellingen' (*hierna*: Handelingsperspectief)* uit 2022. Deze werkwijze is in gezamenlijkheid door de GI's ontwikkeld. Het gebruik en de invulling hiervan verschilt per instelling, maar het komt erop neer dat jeugdigen met een maatregel (tijdelijk) geen vaste jeugdzorgwerker[1] hebben, waarmee niet aan wettelijke eisen en niet aan de uitspraak van de kinderrechter wordt voldaan. De inspecties vinden dat in de evaluatie van dit *Handelingsperspectief* onvoldoende aandacht is besteed aan de effecten hiervan op jeugdigen en gezinnen.

De voortdurende knelpunten bij de jeugdbescherming en jeugdreclassering, de aanhoudende zorgelijke signalen en meldingen, het ontbreken van een aanpak die in het hier en nu leidt tot verbetering en het ontbreken van zicht op de effecten van het inzetten van het *Handelingsperspectief* leiden ertoe dat de inspecties opnieuw toezicht uitvoeren bij de GI's.

[1] Waar we spreken over de jeugdzorgwerker wordt zowel jeugdbeschermer als jeugdreclasseerder bedoeld. Daar waar relevant wordt specifiek gesproken over de jeugdbeschermer of jeugdreclasseerder. In het toetsingskader wordt de overkoepelende term 'professional' gebruikt.

Toezicht bij Jeugdbescherming Gelderland

De inspecties hebben vijf GI's geselecteerd voor dit toezicht, op basis van kerngegevens die zij in het najaar van 2024 hebben opgevraagd. De inspecties hebben JbGld geselecteerd. Deze selectie kwam tot stand door onder andere:

- De kerngegevens die JbGld in het najaar heeft aangeleverd.
- Dat een hoog aantal kinderen/gezinnen wacht op een vaste jeugdbeschermer of reclasseerder en op een plan van aanpak.
- Het relatief hoge aantal meldingen.
- Dat JbGld volledig werkt met het *Handelingsperspectief*.

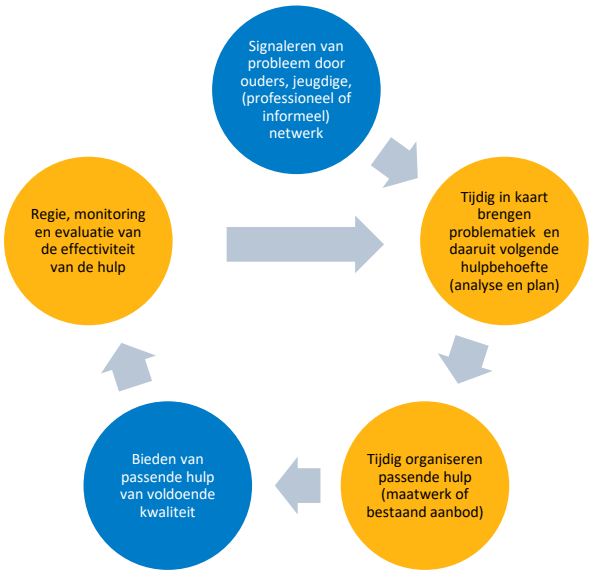
Doel toezicht

Uitgangspunt bij dit toezicht is dat elk kind met een kinderbeschermings- of jeugdreclasseringsmaatregel tijdig passende bescherming of begeleiding en hulp krijgt van voldoende kwaliteit. Het doel van het toezicht is om een actueel beeld te geven van de mate waarin JbGld hierin slaagt, hoe het bestuur zijn verantwoordelijkheid neemt om tijdig passende bescherming of begeleiding en hulp te bieden en om ook de effecten in beeld te brengen voor jeugdigen en gezinnen als dit onvoldoende lukt.

De inspecties hebben de volgende elementen van de taakuitvoering van de GI's getoetst:

- Instroom en plan van aanpak.
- Het toe leiden naar passende hulp en ondersteuning.
- Het houden van regie op de voortgang van het beoogde resultaat.

De samenhang van bovenstaande elementen is terug te zien in onderstaand schema:



De inspecties maken met dit toezicht daarnaast zichtbaar wat het werken met het *Handelingsperspectief* betekent voor jeugdigen met een beschermings- of reclasseringsmaatregel en voor hun gezinnen.

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van het toetsingskader zoals dit is opgenomen in bijlage 3. Voor het toezicht hanteren de inspecties vijf thema's:

1. Cliëntgerichte, integrale en tijdige analyse en plan.
2. Tijdige inzet van passende hulp.
3. Regie, samenwerking, zicht op voortgang en veiligheid.
4. Gevolgen van wachttijden voor jeugdigen, gezinnen en ketenpartners.
5. Goed bestuur.

De inspecties maken in het toezicht, onder andere, gebruik van wet- en regelgeving, de professionele standaard, veldnormen en beroepscode, richtlijnen voor jeugdhulp en jeugdbescherming, het handboek voor jeugdreclassering en van het Kwaliteitskader Jeugdbescherming (2023). De inspecties gebruiken voor dit toezicht verschillende informatiebronnen. De informatie uit deze bronnen wordt met elkaar vergeleken en gewogen. De bronnen die de inspecties voor dit toezicht gebruiken zijn terug te vinden in bijlage 1.

Digitale vragenlijst

Een bron bij het toezicht op de GI's is een digitale vragenlijst die ouders en jeugdigen konden invullen. Deze digitale vragenlijst is bij JbGld door 174 personen ingevuld waarvan 82% ouders en 18% jeugdigen. Zie voor verdere informatie bijlage 2.

Beschrijving Jeugdbescherming Gelderland

JbGld is bij de Kamer van Koophandel (KvK) geregistreerd onder nummer 41052159. JbGld heeft een eenhoofdig raad van bestuur en een Raad van Toezicht (hierna: RvT) bestaande uit vier leden en een voorzitter. De Commissie Kwaliteit en Veiligheid en de Remuneratie- en Auditcommissie brengen van hun beraadslagingen en bevindingen, schriftelijk verslag/advies uit aan de RvT. De bestuurder en RvT geven in hun jaarverslag van 2023 aan te handelen naar de Zorgbrede Governance Code 2022. JbGld heeft een ondernemingsraad (OR) bestaande uit negen leden. Daarnaast heeft JbGld een jongerenplatform met een kernteam van vijf personen en een cliëntenraad bestaande uit vijf leden.

JbGld is een regionaal werkende GI die zich richt op een brede doelgroep. Gelderland heeft zeven jeugdhulpregio's (Achterhoek, Centraal Gelderland, FoodValley, Midden IJssel/Oost-Veluwe, Noord-Veluwe, Rijk van Nijmegen en Rivierenland). Deze jeugdhulpregio's hebben samen met vier GI's (waaronder JbGld), drie Veilig Thuis organisaties en de Raad voor de Kinderbescherming in 2021 een Gelderse Verbeteragenda voor Jeugdbescherming opgesteld. In de Gelderse jeugdhulpregio's is het aanmeldproces voor jeugdhulp vereenvoudigd.

Er is, om de administratieve last terug te dringen, één Gelders aanmeldformulier Jeugdhulp ontwikkeld voor alle vormen van jeugdhulp. In 2023 is het project de Gelderse Verbeteragenda geëvalueerd en zijn er aanbevelingen gedaan voor het vervolg.

JbGld heeft een hoofdkantoor in Arnhem en regiokantoren in Zutphen, Tiel, Nijmegen, Ede, Doetinchem en Apeldoorn. JbGld werkt in acht regio's, de regio's (Achterhoek, Arnhem, Food Valley, Midden IJssel, Nijmegen, Noord en Oost-Veluwe en Rivierenland) zijn vervolgens weer onderverdeeld in 28 subteams. Het team Spoedeisende Zorg werkt voor heel Gelderland.

Aan elk team zijn één of meerdere gedragswetenschappers en een teamleider verbonden. Op peildatum 6 februari 2025 zijn er 231 jeugdzorgwerkers (jeugdbeschermers en jeugdreclasseerders), van wie zeventien jeugdzorgwerkers in opleiding, twee (centrale) wachtlijstmedewerkers, tweeëntwintig gedragswetenschappers en negentien teamleiders werkzaam bij JbGld. De jeugdreclasseerders werken in vier teams: Zuid, Noord en Midden (twee subteams). Volgens het voortgangsverslag 1e kwartaal 2025 voerde JbGld op 1 maart 2025 2103 maatregelen uit.

Methodiek

JbGld werkt volgens de Focus methodiek. Vanuit deze methode wordt ingezet op vijf waardestappen: contact maken, samen analyseren, samen een plan van aanpak maken, regie voeren met partners en zorgen dat het goed blijft gaan.

Wachtlijstbeheer

De teams Zutphen en Food Valley hebben de wachtlijst in eigen beheer. Voor de overige teams werkt JbGld in maart 2025 met centraal wachtlijsbeheer. Twee wachtlijstmedewerkers voeren het centrale wachtlijstbeheer uit, dit is 'Team algemeen'. Zij werken met een gezamenlijke caseload waarbij specifieke werkafspraken worden toegepast, afwijkend van de reguliere werkwijze. Op 7 april 2025 zijn er voor JbGld 36 casussen waarvoor geen vaste jeugdzorgwerker beschikbaar is.

Beleid bij onderbezetting
Sinds 2022 werkt JbGld volgens het landelijk *Handelingsperspectief* in situaties waarbij onvoldoende jeugdzorgwerkers beschikbaar zijn voor het uitvoeren van jeugdbeschermings- en jeugdreclasseringsmaatregelen door een vaste medewerker en volgens de geldende normen. In die situaties werkt JbGld, zowel centraal als regionaal, met een wachtlijst volgens het 'Beleid bij kwalitatieve onderbezetting' om 'rust en stabiliteit te borgen en personele knelpunten op te lossen'. Op de wachtlijst staan alle casussen die niet toebedeeld zijn aan een vaste jeugdzorgwerker en zijn toegewezen aan 'Team algemeen'.

In het beleidsdocument 'Beleid bij kwalitatieve onderbezetting' heeft JbGld haar werkwijze bij onderbezetting beschreven. Onderstaande toelichting op deze werkwijze hebben de inspecties overgenomen uit dit beleidsdocument:

Gezinnen/jeugdigen zonder vaste jeugdbeschermer/jeugdreclasseerder worden type B genoemd. Type B gezinnen/jeugdigen worden verdeeld naar; BI: Nieuwe gezinnen/jeugdigen en BII: Bestaande gezinnen/jeugdigen die als gevolg van ziekteverzuim, verloop of tijdelijke overbelasting geen vaste jeugdbeschermer/jeugdreclasseerder meer hebben. Op basis van een wegingskader worden gezinnen zonder vaste jeugdbeschermer of jeugdreclasseerder (BI en BII) geprioriteerd op basis van het verwachte risico op onveiligheid en als eerst een vaste jeugdzorgwerker toegewezen krijgen. Het verwachte risico op onveiligheid wordt bepaald op basis van:

- *Ingevulde veiligheidstaxatie m.b.v. de ARIJ-VT*
- *Onderliggende problematiek*
- *In standhoudende factoren*
- *Leeftijd van de jeugdigen*
- *Eventuele overige belangrijke factoren, zoals reeds aanwezige hulpverlening*
- *Recidiverisico (JR)*
- *Urgente voogdijtaken (voogdij)*

De informatie wordt verzameld aan de hand van feitelijk (en actueel) materiaal en informatie die tijdens de zitting of jeugdbeschermingstafel, inclusief de raadsrapportage of rapportage van de Reclassering Nederland naar voren komt, en informatie die JbGld gedurende het wachtlijstbeheer ophaalt bij gezinnen/jeugdigen en samenwerkingspartners.

Gezinnen met een hoog veiligheidsrisico hebben voorrang. Vanaf het moment dat besloten is een kwalitatieve wachtlijst te gaan hanteren in de regio, stelt de teamleider een team samen bestaande uit: teamleider, gedragsdeskundige, backoffice medewerker en één of meerdere triagisten, dit zijn één of meerdere jeugdbeschermer(s)/jeugdreclasseerder(s)/wachtlijstbeheerder(s). Iedere maatregel vraagt gemiddeld een uur jeugdbescherming per week gedurende de wachtlijstperiode, dus een kwalitatieve wachtlijst van 36 jeugdigen vraagt een fulltime jeugdbeschermer of jeugdreclasseerder waarbij de triagefase gemiddeld meer tijd kost dan de monitoringsfase.

Werkproces onderbezetting zoals beschreven in 'Beleid bij kwalitatieve onderbezetting'. De rollen en verantwoordelijkheden van de teamleider, triagist, gedragsdeskundige, backoffice, MT, bestuurder en het professioneel netwerk van de gezinnen/jeugdigen zijn beschreven in het 'Beleid bij kwalitatieve onderbezetting'. Op het moment dat een gezin niet binnen de regio aan een jeugdzorgwerker toebedeeld kan worden, gaat de teamleider in gesprek met collega teamleiders of het gezin in één van hun teams ondergebracht kan worden. De teamleider bespreekt met de manager of het akkoord is dat gezinnen/jeugdigen op de wachtlijst worden gezet. De teamleider is verantwoordelijk voor de wachtlijst, inclusief het beheer daarvan en voor het monitoren of de procesafspraken worden uitgevoerd. De gedragsdeskundige ondersteunt de triagist bij inhoudelijke vragen over gezinnen/jeugdigen op de wachtlijst en helpt bij het inschatten van de categorieën prioritering van gezinnen/jeugdigen. Bij nieuwe informatie wordt een aanvullende prioritering gemaakt door de triagist met verplichte consultatie van de gedragsdeskundige. Volgens het werkproces wordt het Actuarieel Risicotaxatie Instrument voor Jeugdbescherming (hierna: de ARIJ) dan opnieuw ingevuld. BI en BII gezinnen/jeugdigen worden door de backoffice per brief geïnformeerd dat zij geen vaste jeugdzorgwerkers krijgen. In deze brief staat ook wat JbGld hen dan wel kan bieden.

Als er al hulpverlening is betrokken, voedt deze de triagist en/of de gedragsdeskundige met de meest actuele informatie om prioritering op de wachtlijst te actualiseren. Samen met betrokken hulpverlening wordt gekeken wie wat kan doen om zo goed mogelijk bescherming te bieden aan het gezin/de jeugdige.

Uitgangspunt is dat een triagist uit het team triage- en wachtlijstbeheer aansluit bij de zitting of jeugdbeschermingstafel. Voor de nieuwe gezinnen op de wachtlijst wijkt JbGld in haar beleid bewust af van de wettelijke termijnen. Op basis van de analyse nemen de gedragsdeskundige en triagist gezamenlijk een besluit over de prioritering van het gezin. Afhankelijk van de uitkomst van de triage worden acties uitgezet: 'oranje' gezinnen/jeugdigen komen op de wachtlijst; bij 'rode' gezinnen/jeugdigen wordt een interventie gepleegd. De triagist of Team Spoedeisende Zorg brengt de directe kind-onveiligheid in beeld en zorgt ervoor dat er veiligheidsafspraken worden gemaakt (met het betrokken sociale- en professionele netwerk en het gezin) om de directe onveiligheid weg te nemen.

Monitoring door triagist van gezinnen op de wachtlijst bestaat, onder andere, uit: het inschatten van acute (on)veiligheid en helderheid scheppen over de rolverdeling van de GI en het betrokken professioneel netwerk. Binnen drie maanden nadat de laatste triage heeft plaatsgevonden en de jeugdige staat nog steeds op de wachtlijst, dient een her-triage plaats te vinden.

Als er voldoende capaciteit beschikbaar is of als de directe kind-onveiligheid daarom vraagt, wordt er een vaste jeugdzorgwerker toegekend aan het gezin en wordt er gewerkt volgens de reguliere werkwijze.

Proeftuinen
JbGld neemt deel aan verschillende regionale en lokale proeftuinen in het kader van het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming. De inspecties hebben de kwaliteit van JbGld binnen de proeftuinen niet onderzocht.

2 Conclusie

In dit hoofdstuk geven de inspecties de conclusies weer. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe het vervolg van het toezicht eruit zal zien.

Oordeel inspecties

De inspecties zien bij JbGld betrokken medewerkers die -op basis van de integrale en gezinsgerichte Focusmethodiek- onder hoge druk en in een lastige context werken met jeugdigen en ouders. Deze jeugdigen hebben te maken met een ontwikkelingsbedreiging, onveiligheid en/of een recidiverisico. De inspecties zien alle inspanningen en goede intenties van de medewerkers, maar moeten ondanks dat concluderen dat de kwaliteit van de uitvoering van kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclasseringsmaatregelen bij JbGld **grotendeels onvoldoende** is.

Onderbouwing

Het oordeel van de inspecties over de kwaliteit en de tijdigheid van de analyse en plan is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat niet elke maatregel start met voldoende en betekenisvol contact met de jeugdige en diens ouders en ook het plan is nog te weinig met ouders en jeugdigen opgesteld. JbGld onderzoekt de (veiligheids)situatie van de jeugdige en diens gezin niet voor alle jeugdigen voldoende. Het eerste contact met jeugdigen en ouders vindt in veel gevallen niet tijdig plaats.

De doelen in de plannen van aanpak sluiten niet altijd aan bij de problematiek en vastgestelde risico's en zijn niet altijd ontwikkelingsgericht, concreet, voorzien van termijnen, realistisch en haalbaar. De plannen zijn in veel gevallen niet tijdig (binnen zes weken) beschikbaar. Voor sommige jeugdigen en hun ouders wordt in het geheel geen plan van aanpak gemaakt bij de start van de maatregel. Medebepalend in het oordeel van de inspecties is de werkwijze van JbGld voor gezinnen die bij de start geen vaste jeugdbeschermer hebben.

Het oordeel van de inspecties over de tijdigheid van het inzetten van passende hulp is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat jeugdigen en hun ouders te vaak niet tijdig passende hulp krijgen. Dit ligt meestal niet aan de inspanningen van de jeugdzorgwerkers van JbGld. Het proces om te komen tot de inzet van hulp is veelal tijdrovend en vraagt veel inspanning van medewerkers. Het heeft ook te maken met onvoldoende beschikbaarheid van passende (jeugd)hulp. Gemeenten zijn hier verantwoordelijk voor. Het ligt ook aan onvoldoende toegankelijkheid van de beschikbare hulp, doordat gemeenten bijvoorbeeld de inzet van de door de JbGld noodzakelijk geachte hulp heroverwegen.

Het oordeel van de inspecties over de samenwerking en regie, het systematisch handelen en handelen bij onveiligheid is **grotendeels voldoende**. Het oordeel van de inspecties over de mate waarin jeugdigen de mogelijkheid krijgen te participeren in hun traject, het zicht op de jeugdige en het inschatten van de veiligheid is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat JbGld met een deel van de jeugdigen onvoldoende in contact is over de ontwikkeling en de veiligheid van de jeugdige. JbGld heeft hierdoor niet in alle casussen voldoende zicht op de ontwikkeling en de veiligheid van de jeugdige en maakt afwegingen op basis van onvoldoende informatie. Jeugdzorgwerkers gebruiken het risicotaxatie-instrument niet altijd zoals dit volgens de methode hoort waardoor dit ook onvoldoende samen met jeugdige en ouders gebeurt. Tot slot zien de inspecties dat JbGld incidenteel onmachtig is om onveiligheid af te wenden doordat passende hulp ontbreekt.

Het oordeel van de inspecties op het punt van goed bestuur is **grotendeels voldoende**. De inspecties zijn in het bijzonder positief over de wijze waarop JbGld de in- en externe tegenspraak heeft georganiseerd, met naast de cliëntenraad ook een jongerenraad. De bestuurder draagt zijn visie actief uit binnen en buiten de organisatie, staat voor de jeugdzorgwerkers, jeugdigen en gezinnen en dit wordt binnen de organisatie breed ervaren. De bestuurder heeft kennis van de dagelijkse praktijk, onder andere door zich in de organisatie te begeven en gebruik te maken van sturingsinformatie. JbGld maakt plannen om zowel de kwaliteit van de taakuitvoering als de bedrijfsvoering te verbeteren.

JbGld is zeer transparant over het werken met het *Handelingsperspectief*, maar de nadelige effecten hiervan voor jeugdigen en ouders maakt de instelling te weinig zichtbaar voor zichzelf en voor anderen. De inspecties stellen verder vast dat (verbeter)plannen onvoldoende tot verbetering leiden. Het structurele tekort aan gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt is hier een belangrijke onderliggende externe oorzaak van. Een andere onderliggende oorzaak is het ontbreken van een kwalitatief en kwantitatief toereikend hulpaanbod. De inspecties zien tot slot dat verbetering nodig is binnen JbGld als het gaat om het consequent en eenduidig hanteren van de BI-tool en als het gaat om de (financiële) bedrijfsvoering. Het ontbrak in een aantal personeelsdossiers aan tijdige of recente verklaringen omtrent gedrag en aan diploma's.

Effecten voor jeugdigen en gezinnen

In dit toezicht hebben de inspecties een beeld opgehaald van de gevolgen van wachttijden binnen de jeugdbescherming, jeugdreclassering en toeleiding naar jeugdhulp voor jeugdigen en gezinnen (thema 4). Daarin zien de inspecties dat het soms voorkomt dat gedurende de hele looptijd van een jeugdbeschermingsmaatregel niets gebeurd is. Dit terwijl een jeugdbeschermingsmaatregel als ultimum remedium geldt voor jeugdigen die ernstig in hun ontwikkeling worden bedreigd en waarvoor alle andere voorliggende middelen ontoereikend waren om de ontwikkelingsbedreiging af te wenden. Jeugdzorgwerkers ervaren dat het opbouwen van vertrouwen met een jeugdige en ouders lastig is als er sprake is van meerdere wisselingen.

Dit rapport laat zien dat niet tijdige en actieve inzet vanuit jeugdbescherming, jeugdreclassering en jeugdhulp kan leiden tot het (langer) verblijven op plekken die niet passend zijn voor de jeugdige, het niet kunnen inzetten van de juiste hulp omdat de diagnose daarvoor ontbreekt of het afhaken van de jeugdige omdat de hulp onvoldoende aansluit.

Mate van vertrouwen in de verbeterkracht van JbGld om de geconstateerde normafwijkingen weg te nemen

Ondanks alle inspanningen en goede intenties van de medewerkers concluderen de inspecties naar aanleiding van het huidige onderzoek dat de kwaliteit van de uitvoering van kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclasseringsmaatregelen bij JbGld grotendeels onvoldoende is. Medebepalend voor dit oordeel van de inspecties is de werkwijze van JbGld wanneer er (soms voor lange tijd) geen vaste jeugdbeschermer die de maatregel kan uitvoeren. Het werken met het *Handelingsperspectief* is onderdeel van beleid, terwijl uit dit toezicht blijkt dat dit vanuit het perspectief van jeugdigen en gezinnen geen gelijkwaardig en geen toereikend perspectief is en met dit *Handelingsperspectief* niet aan de wet wordt voldaan. JbGld ziet zich genoodzaakt met het *Handelingsperspectief* te werken vanwege het structurele arbeidsmarkttekort aan gekwalificeerd personeel. De inspecties zien dat JbGld er alles aan doet om jeugdzorgwerkers te werven en te behouden, maar dit lukt nog onvoldoende.

Een onvoldoende beschikbaar en toegankelijk hulpaanbod is een andere belangrijke onderliggende externe oorzaak voor het ontoereikend uitvoeren van jeugdbeschermings- en jeugdreclasseringsmaatregelen door JbGld.

Het bestuur van JbGld slaagt er in onvoldoende mate in om gewenste en benodigde verbeteringen te realiseren. De inspecties zien de beperkte mogelijkheden binnen de eigen invloedssfeer van het bestuur om de situatie daadwerkelijk te verbeteren en de wettelijke taak uit te voeren om namens de overheid elk kind met een kinderbeschermingsmaatregel of jeugdreclasseringsmaatregel effectief te beschermen of begeleiden. Gelet op de factoren die grotendeels buiten de eigen invloedssfeer liggen hebben de inspecties er geen vertrouwen in dat JbGld álle geconstateerde normafwijkingen binnen afzienbare tijd wegneemt.

De inspecties hebben wel vertrouwen in de mate waarin het bestuur zich open en toetsbaar opstelt en een leercultuur creëert. JbGld stelt plannen op en voert deze uit met als doel zowel de kwaliteit als de bedrijfsvoering te verbeteren. De inspecties vertrouwen erop dat JbGld naar aanleiding van het rapport verbeteringen binnen de eigen invloedsfeer doorvoert en expliciet aandacht besteedt aan implementatie en borging daarvan.

Vervolg

De inspecties verwachten dat het bestuur van JbGld, daar waar nodig en mogelijk, maatregelen treft op basis van dit rapport en deze vastlegt in een verbeterplan. Dit betekent dat JbGld de tekortkomingen in de organisatie en de factoren die hiertoe leiden onderkent en hier transparant over is, ook als deze niet (geheel) in de eigen invloedsfeer liggen. JbGld moet de negatieve effecten van deze tekortkomingen voor jeugdigen en hun gezinnen in beeld hebben en ook hier transparant over zijn.

De inspecties verwachten tenminste van JbGld dat zij voldoende direct zicht heeft op de ontwikkeling en veiligheid van de jeugdige. Dit betekent dat met elke jeugdige en diens ouders en/of opvoeders rechtstreeks en betekenisvol contact is en met een passende frequentie wordt gesproken over de ontwikkeling en veiligheid.

JbGld heeft in reactie op het conceptrapport, waarin de bevindingen zonder conclusies zijn weergegeven, laten weten dat zij het rapport uitgebreid en zorgvuldig vinden. De bevindingen in het conceptrapport geeft een genuanceerd beeld op veel plekken. JbGld herkent zich in de weergave en zagen geen dingen die hun niet bekend voorkwamen. De inspecties verwachten dat JbGld in haar verbeterplan transparant is over de haalbaarheid en duurzaamheid van de verbetermaatregelen.
De inspecties gaan op basis van dit rapport met de raad van bestuur en raad van toezicht in gesprek.

De inspecties benadrukken dat het toezicht niet zal leiden tot tijdig passende bescherming, begeleiding en hulp aan elke jeugdige waarvoor JbGld een maatregel uitvoert, zolang niet ook de onderliggende oorzaken van de normafwijkingen zijn weggenomen. De inspecties verwachten van het bestuur en betrokken stakeholders dat zij problemen –meer dan nu het geval is– blijven agenderen en met effect aanpakken, en niet berusten in onmacht

3 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het toezicht gepresenteerd, zoals de inspecties deze aantroffen op het moment van toezicht. De inspecties geven per norm aan wat hun oordeel is. De inspecties beoordelen de bevindingen aan de hand van de normen op een vierpuntschaal:

Oordeel	Uitleg
++	De aanbieder voldoet aan de norm. De inspecties constateren op deze norm alleen positieve punten.
+	De aanbieder voldoet grotendeels aan de norm. De inspecties constateren op deze norm veelal positieve punten, verbetering is op punten mogelijk.
-	De aanbieder voldoet grotendeels niet aan de norm. De inspecties constateren op deze norm overwegend negatieve punten, verbetering is noodzakelijk.
- -	De aanbieder voldoet niet aan de norm. De inspecties constateren op deze norm nauwelijks tot geen positieve punten, verbetering is zeer noodzakelijk.
x	De inspecties hebben deze norm niet beoordeeld.

Thema 1a: Aan de uitvoering van een maatregel ligt een cliëntgerichte, integrale en tijdige analyse ten grondslag

In dit thema kijken de inspecties naar de kwaliteit en de tijdigheid van de analyse op basis waarvan de GI een plan van aanpak maakt. Onder kwaliteit verstaan de inspecties cliëntgerichtheid en integraliteit van de analyse.

Oordeel

Het oordeel van de inspecties over de kwaliteit en de tijdigheid van de analyse is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat niet elke maatregel start met voldoende en betekenisvol contact met de jeugdige en diens ouders. JbGld onderzoekt de (veiligheids)situatie van de jeugdige en diens gezin niet voor alle jeugdigen voldoende. Het eerste contact met jeugdigen en ouders vindt in veel gevallen niet tijdig plaats. Medebepalend in het oordeel van de inspecties is de werkwijze van JbGld voor gezinnen die bij de start geen vaste jeugdbeschermer hebben.

Onderdeel:	Cliëntgericht	Integraal	Tijdig
Oordeel:	-	-	- -

Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspecties.

Norm 1a.1

Norm	Oordeel
Professionals behandelen jeugdigen met respect en jeugdigen ervaren begrip en vertrouwen.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De professional zoekt bij de start van een maatregel of bij een melding naar de gezamenlijke visie van de professional(s), jeugdige en ouders op de informatie die er ligt. De jeugdige en zijn ouders worden geïnformeerd over de vervanger van de professional indien hier sprake van is.

Gezamenlijke visie & werken aan contact en samenwerking
In de gesprekken met de ouders en jeugdigen horen de inspecties verschillende ervaringen over het zoeken naar een gezamenlijke visie bij aanvang van de maatregel. Twee jeugdigen vertellen dat de jeugdzorgwerker bij de start van de maatregel tijd met hen heeft doorgebracht, waarbij zij hun eigen verhaal konden delen. Twee andere jeugdigen vertellen dat zij in een crisissituatie contact kregen met de jeugdbeschermer en dat de kennismaking plaatsvond met een ouder erbij. Hierdoor konden de jeugdigen niet hun volledige verhaal delen met de jeugdbeschermer.

De gesprekken met ouders laten een wisselend beeld zien. Van de zeven ouders die de inspecties spraken, gaven vijf ouders aan het eerste contact met de jeugdbeschermer als onprettig te hebben ervaren. Deze vijf gezinnen hebben allen op de wachtlijst gestaan, of hebben te maken gehad met vroegtijdige uitval van jeugdbeschermers. Ouders vertellen dat het komen tot een gezamenlijke visie in deze trajecten bij aanvang onvoldoende is gelukt, dit heeft volgens een aantal ouders geleid tot vervelend contact en geschaad vertrouwen. Een ouder vertelt dat de jeugdbeschermer onvoldoende luisterde en vooral de eigen visie wilde doordrukken.

Twee andere ouders vertellen dat het contact met de jeugdbeschermer soepel is verlopen en dat de jeugdbeschermer de tijd heeft genomen de situatie gezamenlijk te bespreken om tot een gezamenlijke visie te komen. Een ouder vertelt dat ze snel op één lijn zaten over de aanpak die passend zou zijn voor het gezin. Uit de antwoorden op de vragenlijst komt naar voren dat de helft van de jeugdigen en ouders de jeugdbeschermer als begripvol ervaart, de andere helft ervaart dit niet.

Een jeugdzorgwerker vertelt de inspecties dat veel afhangt van de wijze waarop ze kan starten met een gezin. De intentie is om aan te sluiten bij een gezin. Of dat in de praktijk ook lukt, wisselt per jeugdige of gezin. Een andere jeugdzorgwerker vertelt de inspecties dat het lastig is om binnen de gestelde zes weken tot een gezamenlijke visie te komen. Hier geven jeugdzorgwerkers een aantal verklaringen voor. Als de gestelde doelen in het advies van de Raad voor de Kinderbescherming/ de beschikking van de rechter niet aansluiten op de wensen en behoeften van een gezin, duurt de eerste periode om tot een gezamenlijke visie te komen langer. De jeugdzorgwerkers merken dat het ook langer duurt als de rapportage van de Raad voor de Kinderbescherming niet overeenkomt met de ervaring van ouders.

Jeugdbeschermer: “Gezinnen hebben tijd nodig om te kunnen vertellen over een gebeurtenis of een trauma. Pas daarna kun je werken om tot een gezamenlijke visie komen.”

Informeren over een vervanger
In gesprekken met ouders horen de inspecties dat zij te maken hebben gehad met wisselingen van jeugdzorgwerkers.

> Ouder: "Ik ben inmiddels hulpverlenings-moe door de wisselingen in hulpverlening en binnen de jeugdbescherming."

Een ouder vertelt dat bij een zitting in de rechtbank een vervangende jeugdzorgwerker aansloot en dat zij daarover op dat moment werd geïnformeerd. Een jeugdige vertelt de inspecties over een plotselinge wisseling van een jeugdzorgwerker. Dat vindt de jeugdige jammer, omdat het lastig is om telkens weer te wennen aan nieuwe hulpverleners. Ouders die op de wachtlijst staan[2], vertellen dat het eerste contact met de wachtlijstbeheerders plaatsvond tijdens en vaak snel na de zitting. Deze ouders geven in gesprek met de inspecties aan dat ze een brief hebben ontvangen van JbGld over hetgeen de organisatie wel en niet doet in de periode dat het gezin op de wachtlijst staat.

Tekortkoming

- Niet elke maatregel start met voldoende en betekenisvol contact met de jeugdige en diens ouders. Dit is wel nodig om tot een gezamenlijke visie te komen met de jeugdige en diens ouders als basis voor de uitvoering van de maatregel.

Norm 1a.2

Norm	Oordeel
Wensen, behoeften en mogelijkheden van jeugdigen, ouders en netwerk zijn in beeld bij professionals.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De professional onderzoekt de voorgeschiedenis, cultuur, leefwereld, mogelijkheden, wensen, gezondheid, ontwikkelingsbehoeften, ernst en oorzaken van de problematiek en het gewenste toekomstperspectief. Professionals weten of er in het gezin op meerdere domeinen problemen spelen. De professional heeft een samenhangend en actueel beeld van de context van de jeugdige, ouders en netwerk. De professional vormt dit beeld samen met de jeugdige, ouders en andere betrokkenen en het beeld is bij betrokken professionals bekend. Professionals brengen veiligheidsrisico's van de jeugdige, ouders en het netwerk breed in kaart, waaronder op het gebied van de sociaal-emotionele, lichamelijke en seksuele ontwikkeling en psychisch welzijn. Specifiek voor jeugdreclassering: De professional voert een risicotaxatie uit gericht op het recidiverisico van de jeugdige.

Samenhangend en actueel beeld
43% van de jeugdigen en ouders die de vragenlijst van de inspecties hebben ingevuld, geven aan dat de jeugdzorgwerker geïnformeerd heeft naar de verschillende leefgebieden (werk/school, familie/vrienden, andere betrokken hulpverlening). 36% van de jeugdigen en ouders geeft aan dat dit niet het geval is, 21% vindt dit gedeeltelijk het geval.

[2] Wanneer we spreken over ouders die op de wachtlijst staan, wordt bedoeld de ouder waarvan het kind op de wachtlijst staat.

Vier jeugdigen vertellen de inspecties dat de jeugdzorgwerker naar hun situatie, behoeften en mogelijkheden heeft gekeken. Een jeugdige ziet dat de contactfrequentie met de tijd is afgenomen; de reden daarvoor weet de jeugdige niet. Een andere jeugdige vertelt dat er eigenlijk geen dingen zijn waarover niet gesproken kan worden, al gaat het contact voornamelijk over praktische zaken en hoe de dag was.

De inspecties horen in gesprekken met ouders dat in vier gevallen goed naar hun verhaal is geluisterd. Zij vinden dat de jeugdzorgwerker hun situatie in kaart heeft gebracht, goed heeft geluisterd, en naar de toedracht van de maatregel en naar de veiligheid heeft gekeken. Zij voelden zich gehoord. In drie gevallen geven ouders aan dat sprake is van een onvolledige analyse. Onvolledig omdat de jeugdzorgwerker niet goed gekeken heeft naar de achtergrondinformatie, of minder op de hoogte is van de situatie in het gezin dan de betrokken hulpverlening.

De inspecties horen van de jeugdzorgwerkers dat zij het beeld over de gezinnen vormen door meerdere gesprekken met het gezin te voeren en door in gesprek te gaan met het netwerk en bijvoorbeeld scholen. De jeugdbeschermers vertellen dat zij daarbij gebruik maken van digitale instrumenten zoals een tijdlijn en een genogram. Ze maken tevens gebruik van voorliggende informatie, bijvoorbeeld uit het raadsrapport.

De inspecties zien in acht van de elf cliëntdossiers die zij zelf hebben ingezien dat de levensgebieden in kaart zijn gebracht. Twee dossiers betreffen wachtlijstcasussen waarbij de levensgebieden niet worden ingevuld en in één dossier staat alleen informatie vanuit de beschikking en raadsrapportage opgenomen.

Veiligheidsrisico's breed in beeld

54% van de ouders en jeugdigen die de vragenlijst van de inspecties hebben ingevuld, geven aan dat de jeugdbeschermer geïnformeerd heeft naar de veiligheid. 21% geeft aan dat dit niet het geval is en 25% geeft aan dat dit gedeeltelijk is gebeurd. Jeugdigen vertellen de inspecties dat zij wel eens vragen krijgen over risico's en veiligheid. De jeugdzorgwerker kijkt naar de (veiligheids)risico's en gaat daar het gesprek over aan, vertelt een jeugdige. In de gesprekken vraagt de jeugdzorgwerker door, ook als de jeugdige dit lastig vindt of betrekt in dat geval andere hulpverleners om een actueel beeld te krijgen van de jeugdige.

Uit de gesprekken met ouders blijkt dat er verschillen zijn in de ervaringen ten aanzien van de risico-inventarisatie. Een ouder vertelt dat het eerste plan, een veiligheidsplan, vol stond met fouten en dat de tijdlijn van het gezin niet klopte. Een andere ouder geeft aan dat de veiligheidsinschatting onvolledig is geweest en dat hier risico's zijn gemist.

In de gesprekken met de jeugdbeschermers horen de inspecties dat in alle casussen de veiligheid in beeld wordt gebracht door een ARIJ af te nemen. De inspecties horen in de gesprekken met jeugdreclasseerders en de betrokken gedragswetenschappers dat ook voor de jeugdreclassering-casussen gebruik wordt gemaakt van de ARIJ en dat aanvullend hierop het Landelijk Instrumentarium Jeugdstrafketen LIJ (hierna: het LIJ) wordt gebruikt.

Een jeugdzorgwerker geeft aan dat het helpend is om de ARIJ te gebruiken in samenwerking met de betrokkenen, omdat dit risico's in kaart brengt die ondersteunend zijn aan de weging van de veiligheid van de jeugdige.

In de gesprekken met gedragswetenschappers horen de inspecties dat de kwaliteit van de veiligheidsinschatting verschilt per jeugdbeschermer en dat feiten en meningen soms door elkaar lopen. Verder horen de inspecties dat de teamleiders en de gedragswetenschappers niet alle veiligheidsplannen, waar de resultaten van de ARIJ in wordt verwerkt, meelezen.

Bij de cliëntdossiers die de inspecties zelf hebben bekeken zien de inspecties dat bij tien van de elf dossiers de veiligheidsrisico's in kaart zijn gebracht bij aanvang van de maatregel. Bij zeven van de elf cliëntdossiers zien de inspecties ook een actuele risico-inventarisatie. Bij vier dossiers ontbreekt deze.

Tekortkomingen

- JbGld onderzoekt de voorgeschiedenis, cultuur, leefwereld, mogelijkheden, wensen, gezondheid, ontwikkelingsbehoeften, ernst en oorzaken van de problematiek en het gewenste toekomstperspectief niet voor alle jeugdigen voldoende bij de start van de maatregel en niet in alle gevallen voldoende met jeugdige en ouders.
- Niet voor alle jeugdigen zijn bij aanvang van de maatregel de veiligheidsrisico's van de jeugdige, ouders en het netwerk in kaart gebracht en vastgelegd in het cliëntdossier. Niet alle dossiers bevatten een actuele risico-inventarisatie.

Norm 1a.3

Norm	Oordeel
De start van de uitvoering van de maatregel vindt plaats binnen de gestelde termijnen.	- -

Waar kijken de inspecties naar?
Het eerste contact tussen de professional, de jeugdige en diens ouders en een eerste inschatting van de veiligheid van de jeugdige vinden tijdig plaats (binnen vijf dagen). De professional doet tijdig onderzoek naar de opvoedcapaciteiten van ouders en de ontwikkelingsbehoefte van de jeugdige. Het onderzoek start op tijd en wordt niet belemmerd door wachtlijsten.

Contact binnen vijf werkdagen
Volgens het Besluit Jeugdwet moet de GI binnen vijf dagen contact leggen met het gezin. In het beleidsdocument "Fundamentele stappen" van JbGld lezen de inspecties hoe het werkproces om te komen tot een plan van aanpak is ingericht. Hierin wordt beschreven dat na uitspreken van de maatregel de jeugdzorgwerker binnen vijf dagen contact dient te hebben met het gezin en daarbij de ARIJ afneemt. Het startgesprek zou daarmee binnen vijf dagen na start van de maatregel moeten zijn. In de kwartaalrapportage[3] zien de inspecties dat in week 1 (2025) in 67% van de gevallen het eerste contact tijdig plaatsvindt.

In de gesprekken met de jeugdzorgwerker horen de inspecties dat het beperkt lukt om binnen vijf dagen het eerste face-to-face contact te hebben met een gezin. Een andere jeugdzorgwerker vertelt in een één-op-één gesprek met de inspecties dat het deze jeugdzorgwerker bijna altijd lukt om een gezin binnen vijf werkdagen te spreken. De reden dat dit lukt is omdat deze jeugdbeschermer bezoeken inplant tijdens avonduren. Een reclasseringsmedewerker vertelt dat het vaak lukt om gezinnen binnen vijf dagen te bezoeken. Als dit niet lukt, komt dit veelal door gebrek aan of onjuiste gegevens, een passend moment in alle agenda's, of het afhouden van contact met de jeugdzorgwerker door ouders of jeugdige.

[3] Kwartaalrapportage 4, 2024 – onderdeel van Planning en control cyclus, van 17 februari 2025, pagina 11

Voor gezinnen op de wachtlijst hanteert JbGld KPI's die afwijken van de wettelijke termijnen. Een jeugdzorgwerker geeft aan dat wachtlijstzaken ervoor zorgen dat de KPI van vijf dagen niet wordt gehaald. Bij wachtlijstzaken is er wel een eerste contact met ouders gelijk tijdens de zitting, mits JbGld geïnformeerd is over de zitting, vertelt een wachtlijstmedewerker.

45% van de ouders en jeugdigen die de vragenlijst van de inspecties hebben ingevuld, geven aan dat het eerste contact met de jeugdzorgwerker binnen een week na de zitting heeft plaatsgevonden. 34% geeft aan dat dit niet het geval was. 22% van de respondenten weet dit niet meer.

Van de zes ouders die over dit onderwerp zijn gesproken, stonden vier gezinnen eerst op de wachtlijst. Het eerste contact hebben ouders snel gehad met wachtlijstmedewerkers.

Jeugdigen vertellen hierover dat zij niet weten hoe snel het eerste contact met de jeugdbeschermer is geweest na uitspreken van de maatregel. Een jeugdige vertelt dat het lang heeft geduurd, in ieder geval langer dan een maand. De andere drie jeugdigen kunnen zich de termijn niet herinneren.

De inspecties hebben zelf in elf cliëntdossiers gekeken wanneer het eerste face-to-face contact heeft plaatsgevonden met jeugdige(n) en ouders. In zes van de elf dossiers zien de inspecties dat het eerste contact binnen vijf werkdagen heeft plaatsgevonden. In de overige dossiers was dit niet het geval.

In wachtlijstzaken met de kleur 'oranje' doen jeugdzorgwerkers niet tijdig onderzoek naar de opvoedcapaciteiten en ontwikkelingsbehoefte van de jeugdige. Dit komt voort uit het beleid van JbGld (zie inleiding). Jeugdbeschermers geven daarnaast aan dat het niet altijd lukt om binnen de gestelde zes weken de wensen, behoeften en de situatie van gezinnen goed in kaart te brengen. Daarbij speelt volgens de jeugdzorgwerkers een aantal factoren mee, zoals:

- De mate en snelheid waarin de jeugdbeschermer en het gezin tot een gezamenlijke visie komen;
- De (soms lastige) bereikbaarheid van het gezin of wanneer gegevens niet blijken te kloppen;
- De mate waarin het lukt om af te stemmen met betrokken hulpverlening;
- De vorm van dagbesteding van de jeugdige, waarbij voorkomt dat de jeugdige aangeeft druk te zijn of dat het 'nu niet uitkomt' waarbij te veel druk leggen op (face-to-face) contact negatief door kan werken op de relatie.

Tekortkomingen

- Het eerste contact tussen de jeugdzorgwerker, jeugdige en diens ouders en de eerste veiligheidsinschatting vinden in veel gevallen niet tijdig plaats.
- De activiteiten die nodig zijn om met het gezin tot een gezamenlijke analyse en gedragen plan te komen worden niet altijd tijdig in gang gezet, als gevolg van beleid bij JbGld.

Thema 1b: Het plan van aanpak is met de jeugdige en ouders opgesteld, sluit aan bij de (verklarende) analyse en komt tijdig tot stand

In dit thema kijken de inspecties naar kwaliteit en tijdigheid van het plan van aanpak. Onder kwaliteit verstaan de inspecties de cliëntgerichtheid waarmee het plan tot stand is gekomen en mate waarin het plan aansluit bij de analyse.

Oordeel

Het oordeel van de inspecties over de kwaliteit en de tijdigheid van het plan van aanpak is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat JbGld het plan van aanpak nog te weinig met ouders en jeugdige opstellen. De doelen in de plannen van aanpak sluiten niet altijd aan bij de problematiek en vastgestelde risico's en zijn niet altijd ontwikkelingsgericht, concreet, voorzien van termijnen, realistisch en haalbaar. De plannen zijn in veel gevallen niet tijdig (binnen zes weken) beschikbaar. Medebepalend voor het oordeel van de inspecties is dat met sommige jeugdigen en hun ouders in het geheel geen plan van aanpak wordt gemaakt bij de start van de maatregel. In onderstaand figuur ziet u wat de oordelen zijn van de inspecties op de normen die vallen onder dit thema.

Onderdeel:	Cliëntgericht	Sluit aan bij analyse	Tijdig
Oordeel:	-	-	- -

Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspecties.

Norm 1b.1

Norm	**Oordeel**
De professional stelt het plan van aanpak samen met de jeugdige en ouders op, zolang dit in het belang van de jeugdige is.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De jeugdige en ouders bepalen, zolang dit in het belang van de jeugdige is, samen met de professional de hulpvraag, de doelen en de vorm van de in te zetten hulp. De professional legt uit wat de verschillende mogelijkheden zijn. Bij het bepalen van de doelen en het nemen van beslissingen is het belang van de jeugdige leidend. Indien de professional een keuze maakt die afwijkt van de visie van ouders of jeugdige legt hij dit uit. Voor jeugdreclassering: Voor elke jongere wordt een plan gemaakt. De jongere is op de hoogte van de inhoud van het plan. De voorwaarden, aanwijzingen en afspraken die in het plan staan zijn duidelijk voor de jongere.

Samen doelen en hulpvragen bepalen
In de antwoorden op de vragenlijst die de inspecties hebben uitgestuurd naar ouders en jeugdigen geeft 54% aan dat naar hun mening is gevraagd. 37% geeft aan betrokken te zijn bij beslissingen, 27% gedeeltelijk en 36% geeft aan niet betrokken te zijn.

In de gesprekken met ouders horen de inspecties een wisselend beeld. Van de zeven ouders die de inspecties spraken, gaven vier ouders aan de doelen niet te kennen. Deels verklaren de ouders dit doordat ze op de wachtlijst staan of stonden. Maar ouders benoemen ook dat de jeugdzorgwerkers te beperkt luisteren.

Zij vertellen dat jeugdzorgwerkers soms documenten, zoals het eerste veiligheidsplan, opstellen “omdat dit moet”. Een ouder vertelt dat er veel foutieve informatie in stukken verwerkt staat, waardoor niets van de grond komt. Een andere ouder vertelt dat er geen nieuwe doelen zijn opgesteld. Ouders geven ook aan dat de jeugdzorgwerker hen ondersteunt, praktische zaken regelt en ouders kunnen meebeslissen. In een wachtlijstcasus vertelt de ouder dat voor de ouder duidelijk is wat verwacht wordt, ook al is dit niet geformuleerd in exacte doelen.

De inspecties hebben negen dossiers bekeken tijdens één-op-één gesprekken met jeugdbeschermers. In deze dossierbespreking met de jeugdzorgwerkers horen de inspecties dat een plan van aanpak veelal door de jeugdzorgwerker wordt opgesteld en dat ouders dit ter akkoord ontvangen en ondertekenen. De inspecties spraken met vier jeugdigen. Drie jeugdigen vertellen dat zij niet op de hoogte zijn van hun doelen en niet betrokken zijn geweest bij het opstellen van de doelen. Eén jeugdige vertelt de inspecties dat de doelen gezamenlijk zijn opgesteld en dat de wensen van de jeugdige mee zijn genomen in de hulpverlening die is opgestart. Deze jeugdige ervaart de ruimte om mee te beslissen, en vertelt dat de jeugdbeschermer regelmatig verschillende mogelijkheden deelt zodat gezamenlijk kan worden besloten wat passend is.

In de gesprekken met jeugdbeschermers horen de inspecties dat doelen via verschillende routes worden opgesteld. In het raadsrapport staan bijvoorbeeld doelen opgesteld, maar ook in gesprekken met ouders en jeugdigen worden doelen geformuleerd. Een jeugdbeschermer vertelt de inspecties dat het lastig kan zijn om tot doelen te komen waar iedereen zich in kan vinden. Ouders herkennen zich vaker niet in door de Raad voor de Kinderbescherming gestelde doelen. Dit kan zorgen voor wrijving in de samenwerking met ouders.

In negen dossiers die de inspecties samen met een jeugdbeschermer inzagen zien de inspecties dat het jeugdbeschermers lukt om samen met ouders tot een plan te komen. De jeugdige is niet altijd betrokken bij het opstellen van het plan.

Plan met jeugdige jeugdreclassering
In gesprek met jeugdreclasseerders horen de inspecties dat jeugdige en ouders gevraagd worden om een reactie te geven op het plan van aanpak. De inspecties zien deze reacties terug in het dossier. Een andere jeugdreclasseerder vertelt dat wekelijkse gesprekken met de jeugdige bijdragen om tot een gezamenlijk plan te komen.

Een jeugdreclasseerder vertelt de inspecties dat de doelen worden opgesteld bij aanvang van de maatregel. Het streven is om samen met de jeugdige te werken, maar dit lukt niet altijd. Verder vertelt de jeugdreclasseerder dat het format waarin gewerkt moet worden voor jongeren vaak te veel informatie bevat.

Interne documenten
In het door JbGld toegestuurde document ‘Samen plan van aanpak maken’ staat beschreven dat in samenspraak met het gezin een centrale lijn wordt vastgesteld in het plan van aanpak. De focus moet hier volgens het document liggen op duurzame ontwikkeling en blijvende veiligheid. In het beleidsdocument ‘Fundamentele stappen’ lezen de inspecties dat in het startgesprek jeugdbeschermers vanuit verbinding het gesprek zouden moeten voeren, waarbij het gezin gestimuleerd wordt om vanuit eigen kracht of plan de maatregel vorm te geven.

Tekortkoming

> JbGld stelt het plan van aanpak te weinig met de jeugdige en diens ouders op. Dit is wel belangrijk voor de effectieve uitvoering van de maatregel. De inspecties zien dat het JbGld nog te beperkt lukt dit in gezamenlijkheid te creëren zoals de eigen beleidsdocumenten het voorschrijven.

Norm 1b.2

Norm	Oordeel
Het plan sluit aan op de (verklarende) analyse.	-

Waar kijken de inspecties naar?
Er is een door ouders en jeugdige zoveel mogelijk gedragen plan van aanpak (gedragen koers) gebaseerd op een brede analyse van de problematiek, waarin doelen zijn geformuleerd en waarin staat welke hulp nodig is om de doelen te bereiken. Om te borgen dat de hulp doeltreffend is, werken professionals planmatig. Het moet voor de jeugdige, ouders en professionals duidelijk zijn wat de doelen van de hulp zijn en hoe zij hieraan werken. De doelen en afspraken zijn ontwikkelingsgericht, haalbaar, concreet en actueel. Het plan sluit aan bij de analyse: De doelen en de in te zetten hulp leiden redelijkerwijs tot het afwenden van de onveiligheid, de ontwikkelingsbedreiging en/of het recidiverisico.

Brede analyse en plan
In de gesprekken met jeugdbeschermers horen de inspecties dat een plan van aanpak concreet moet zijn en moet aansluiten bij wat een gezin nodig heeft. Daarbij benadrukken de jeugdbeschermers dat het belangrijk is om vertrouwen te creëren zodat het gezin inziet wat hun eigen belang is in het proces om te komen tot een gedragen plan en gedragen koers. Jeugdreclasseerders vertellen de inspecties dat een plan belangrijk is, maar dat een plan van veel pagina's niet bijdraagt aan wat een jeugdige nodig heeft, maar vooral een administratief doel dient. Ze benoemen het gevoel te hebben dan meer te schrijven voor de vorm dan voor de inhoud. Een wachtlijstmedewerker benoemt dat in wachtlijstcasuïstiek geen plan wordt geschreven.

In de elf dossiers die de inspecties inzagen zonder jeugdbeschermer, zien de inspecties in vijf dossiers dat de plannen voortkomen uit de analyse en contacten met de jeugdige, ouders en hulpverleners. Bij vijf dossiers zagen de inspecties dit niet. In één plan zijn de doelen deels te herleiden uit de analyse.

In zes van de elf dossiers sluiten de doelen zichtbaar aan bij de beschreven problematiek en de vastgestelde risico's. In drie dossiers sluit dit niet aan en in twee dossiers gedeeltelijk. Uit de antwoorden op vragenlijst blijkt dat 53% van de ouders en jeugdigen aangeeft dat doelen aansluiten bij wat het gezin nodig heeft, 47% vindt van niet. 57% vindt de doelen duidelijk, 43% vindt de doelen niet duidelijk.

In het beleidsdocument "Fundamentele stappen" lezen de inspecties hoe het werkproces om te komen tot een plan van aanpak is ingericht. Daarin staat vermeld dat de doelen haalbaar dienen te zijn en dat gewerkt moet worden naar een 'goed genoeg' situatie. Daarbij dient bij de doelen beschreven te zijn hoe deze worden bereikt en hoe patronen doorbroken gaan worden.

De inspecties zien in zes van de elf dossiers die zij zelf inzagen dat de doelen ontwikkelingsgericht beschreven zijn. In drie van de elf dossiers zijn de doelen concreet en in twee van de dossiers is een termijn gesteld aan de doelen.

In vijf van de elf dossiers zien de inspecties dat de doelen realistisch en haalbaar zijn opgesteld. In zeven van de elf dossiers lezen de inspecties dat de doelen op niveau van de betrokkenen zijn beschreven.

Ketenpartners benoemen wisselende ervaringen in hoeverre de jeugdzorgwerkers systemisch kijken naar kindgerichte en op ouders gerichte doelen.

Tekortkomingen

- JBG stelt geen plan van aanpak op voor jeugdigen die (soms langdurig) op de wachtlijst staan.
- De doelen in de plannen van aanpak sluiten niet altijd aan bij de problematiek en vastgestelde risico's.
- De doelen in de plannen van aanpak zijn niet altijd ontwikkelingsgericht, concreet, voorzien van termijnen, realistisch en haalbaar.

Norm 1b.3

Norm	Oordeel
Het plan van aanpak is gereed binnen de gestelde termijnen.	- -
Waar kijken de inspecties naar? Het plan (de gedragen koers) is binnen zes weken na het uitspreken van de maatregel beschikbaar.	

Plan van aanpak binnen zes weken

In verschillende gesprekken horen de inspecties dat de termijn voor het opstellen van een plan van aanpak zes weken is, zoals gesteld in de Jeugdwet. Jeugdzorgwerkers vertellen de inspecties dat het veelal niet lukt om die termijn te halen. Dit heeft enerzijds te maken met de wachtlijstcasuïstiek, maar anderzijds ook met de hoeveelheid informatie die in een plan van aanpak wordt verwerkt. Intern geldt bij JbGld de richtlijn dat veiligheidsplannen binnen zes weken na aanvang worden opgesteld als het niet lukt om binnen die termijn een plan van aanpak op te stellen. In de kwartaalrapportage[4] zien de inspecties dat in week 1 (2025) in 64% van de gevallen het veiligheidsplan binnen zes weken gereed is. JbGld heeft geen cijfers over de tijdigheid van de volledige plannen van aanpak.

In de dossiers die de inspecties inzagen en de gesprekken die de inspecties voerden, hoorden de inspecties dat het veiligheidsplan wordt gebruikt ter vervanging van het plan van aanpak in de eerste zes weken. Het plan van aanpak volgt op het veiligheidsplan. In de ontvangen beleidsdocumenten[5] lezen de inspecties dat er een werkcyclus is vastgesteld voor een plan van aanpak. In het beleidsdocument staat beschreven dat een plan van aanpak binnen zes tot acht weken gereed moet zijn. Daarbij moet de centrale lijn samen met de doelen worden geformuleerd en moet in het plan van aanpak de rolverdeling staan. Dit document benoemt ook dat wanneer het niet lukt om een plan compleet te maken binnen zes tot acht weken, deze alsnog binnen drie maanden afgerond dient te worden en dat een veiligheidsplan kan worden opgesteld.

[4] Kwartaalrapportage 4, 2024 – onderdeel van Planning en control cyclus, van 17 februari 2025, pagina 13
[5] FOCUS document incl. fundamentele stappen en FOCUS Samen plan van aanpak maken

In de dossiers die de inspecties inzagen en tijdens de dossierinzage met de jeugdzorgwerkers zien de inspecties dat de veiligheidsplannen kort na aanvang van een maatregel worden opgesteld. Hierbij wordt een eerste veiligheidsinschatting gemaakt en wordt de ARIJ afgenomen.

In achttien van de twintig dossiers hebben de inspecties de tijdigheid van de plannen van aanpak beoordeeld. In drie dossiers was het plan van aanpak binnen de gestelde zes weken gereed. In drie dossiers stond de jeugdige op de wachtlijst en was er geen plan van aanpak. In twaalf dossiers is het plan van aanpak ook niet gereed binnen zes weken. In deze dossiers was veelal wel het veiligheidsplan aanwezig.

De jeugdbeschermers vertellen dat een plan dynamisch is, en daarmee eigenlijk ook nooit af. Daarbij benadrukken de jeugdbeschermers dat ze bij het plan van aanpak rekening moeten houden met meerdere gezinsleden en dat niet iedereen zich overal in kan vinden. Dit maakt het opstellen van een plan van aanpak complex. De instrumenten die JbGld gebruikt om de doorlooptijden te monitoren, zoals PowerBI, ervaart de ene jeugdbeschermer als helpend, terwijl de andere voelt dat er druk wordt opgevoerd.

In gesprek met de gedragswetenschappers en teamleiders horen de inspecties dat het lastig is om een plan op te stellen in zes weken tijd, omdat niet alle partijen direct achter het plan staan. Gelet op de hoge aantallen van gezinnen met (vecht)scheidingsproblematiek is dit een ingewikkelde opgave. De gedragswetenschappers en de teamleiders geven aan dat hierbij niet alleen gekeken dient te worden naar te termijnen, omdat deze volgens hen te krap en niet haalbaar zijn. Het proces verloopt altijd anders, vertellen jeugdzorgwerkers, waarbij het belangrijk is dat je gezamenlijk met ouders een inschatting moet maken wanneer je toe bent aan nieuwe stappen. Dat maakt volgens jeugdzorgwerkers dat het niet altijd lukt om een goed plan van aanpak op tijd gereed te hebben. Jeugdzorgwerkers benadrukken dat je enkel tot een gedragen koers komt als ouders hier ook achter staan en als zij nog niet willen of kunnen praten, zal het nooit een gedragen koers worden.

De cliëntenraad vertelt de inspecties dat uit contacten met cliënten blijkt dat bij veel casussen het plan van aanpak niet op tijd klaar is.

Tekortkoming

> JbGld slaagt er voor een groot deel van de jeugdigen niet in om tijdig samen met jeugdige en ouders een plan van aanpak op te stellen, op basis van een gezamenlijke integrale analyse van de gezinssituatie. Het veiligheidsplan is geen vervanging voor het plan van aanpak.

Thema 2: Tijdige inzet van passende hulp

In dit thema kijken de inspecties in hoeverre het lukt om de hulp die nodig is om de ontwikkelingsbedreiging af te wenden en/of het recidiverisico te verminderen tijdig in te zetten.

Oordeel

Het oordeel van de inspecties over de tijdigheid van het inzetten van passende hulp is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat jeugdigen en hun ouders te vaak niet tijdig passende hulp krijgen. Dit ligt meestal niet aan de inspanningen van de jeugdzorgwerkers van de JbGld. Het proces om te komen tot de inzet van hulp is veelal tijdrovend en vraagt veel inspanning van medewerkers. Het heeft ook te maken met onvoldoende beschikbaarheid van passende (jeugd)hulp. Gemeenten zijn hier verantwoordelijk voor. Het ligt ook aan onvoldoende toegankelijkheid van de beschikbare hulp, doordat gemeenten bijvoorbeeld de inzet van de door de JbGld noodzakelijk geachte hulp heroverwegen.

In onderstaand figuur ziet u direct wat de oordelen zijn van de inspecties op de normen die vallen onder dit thema.

Onderdeel:	Passende hulp	Tijdig	Afgestemd
Oordeel:	-	-	-

Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspecties.

Norm 2.1

Norm	**Oordeel**
De ingezette hulp draagt bij aan het afwenden van de ontwikkelingsbedreiging, respectievelijk het recidiverisico.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De ingezette hulp vloeit voort uit het plan (gedragen koers), dat aansluit bij de problematiek, ontwikkelingsbehoefte en mogelijkheden van jeugdigen en ouders. De professional kan toelichten waarom de hulp passend is en de jeugdige en ouders ervaren dat de hulp bijdraagt aan het opheffen van de onveiligheid en/of ontwikkelingsbedreiging, respectievelijk het recidiverisico.

Passende hulp
Uit de antwoorden op de vragenlijst onder ouders en jeugdigen komt naar voren dat 49% van de ondervraagden vindt dat de hulp voor verbetering zorgt, 51% procent is het hier niet mee eens. Ten aanzien van het aansluiten van de hulp op het plan van aanpak zegt 46% dat dit het geval is en 15% geeft aan dit niet te weten. 39% vindt dat de hulp niet volgens het plan van aanpak is.

Er is met vier jeugdigen gesproken over de ingezette hulp, van wie twee jeugdigen de hulp passend vinden. Een jeugdige geeft aan dat de hulp tijdelijk zou zijn, maar heeft zelf besloten door te gaan met de ingezette hulp. De jeugdige vertelt dat de jeugdbeschermer altijd checkt of het goed gaat en de jeugdbeschermer weet goed in te schatten of er iets nodig is. Twee jeugdigen geven aan dat de hulp niet heeft geholpen.

Twee ouders geven aan dat de hulp passend is, een andere ouder vindt het deels passend omdat de medewerker onvoldoende naar het belang van de jeugdige kijkt waar het gaat over de omgang. In een wachtlijstcasus is geen hulp geweest. In een ander geval kon de jeugdige, door het handelen van de wachtlijstmedewerker en op verzoek van de ouder, binnen een week terecht bij de zorgaanbieder.

Uit de gesprekken met de jeugdzorgwerkers, komt naar voren dat het vinden en inzetten van passende hulp veel tijd kost en afstemming vraagt met gemeenten. Gemeenten hanteren verschillende werkwijzen en/of de eisen verschillen voor de inzet van hulp per gemeenten. Gedragswetenschappers geven aan dat het aanbod van zorgaanbieders op minder complexe zorg extreem hoog is waardoor dit makkelijker inzetbaar is. Het ontbreekt aan zorg voor jeugdigen en gezinnen met meer complexe problematiek. Jeugdreclasseerders vertellen dat er weinig forensisch aanbod is en dat zij een groot tekort aan (forensisch) culturele zorg ervaren, dit speelt in alle regio's. GGZ-zorg en behandelsettingen worden gemist.

> Jeugdreclasseerder: "Het bespreken van de casus bij een expertisetafel voelt soms dubbel. De partijen die daar aan tafel zitten, zijn vaak al benaderd en konden de hulp niet bieden."

In gesprekken met de bestuurder, jeugdzorgwerkers, teamleiders, gedragswetenschappers en gemeenten horen de inspecties dat er geen sprake is van een dekkend zorglandschap. Met name de beschikbaarheid van geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en forensische zorg ontbreekt, terwijl jeugdigen eigenlijk direct geholpen hadden moeten worden. Jeugdigen worden voor forensische hulp bovenregionaal verwezen. Er is sprake van lange wachtlijsten bij zorgaanbieders en soms wordt daardoor andere hulp ingezet. Het kost jeugdzorgwerkers veel tijd om passende zorg te vinden.

Wachtlijst
Wachtlijstmedewerkers vertellen dat voor casussen die op de wachtlijst staan hulpverlening wordt ingezet als er overeenstemming is tussen ouders en dat reeds ingezette hulp wordt voortgezet.

Wanneer dit niet het geval is geeft de wachtlijstmedewerker aan onvoldoende tijd te kunnen investeren om tot overeenstemming met jeugdige en ouders te komen. Bij triage van wachtlijstcasussen wordt beoordeeld of (passende) hulpverlening aanwezig is. Uitgangspunt is dat casussen zonder hulpverlening niet op de wachtlijst staan. In de praktijk lukt het niet altijd om een jeugdbeschermer aan een jeugdige of gezin zonder hulpverlening te koppelen, vertelt de wachtlijstmedewerker. Tijdens wachtlijstbeheer sluit de wachtlijstmedewerker online aan bij evaluaties van de hulpverlening.

De hulp sluit aan en vloeit voort uit het plan
De inspecties horen van teamleiders en gedragswetenschappers dat zij in het teamoverleg, gezamenlijk met jeugdzorgwerkers, besluiten over de in te zetten hulp. De gedragswetenschapper geeft aan dat haar betrokkenheid bij het maken van een plan, afhankelijk is van de casus. De jeugdzorgwerker geeft aan zicht te houden op de ingezette hulpverlening door af te stemmen met betrokken hulpverleners. Ook bespreken de jeugdzorgwerkers de in te zetten hulp in het casuïstiekteam.

Dossiers
De inspecties zien dat in acht van de elf cliëntdossiers die zij zelf hebben ingezien dat de ingezette hulpverlening (deels) aansluit bij de problematiek, risico's en doelen (voor zover deze in kaart is gebracht, zie thema 1). In een dossier zien de inspecties dat de hulpverlening is voortgezet nadat de maatregel was gestart.

In de negen cliëntdossiers die de inspectie met een jeugdzorgwerker hebben ingezien, kunnen de jeugdzorgwerkers aan de inspecties uitleggen waarom de hulp passend is en aansluit bij wat de jeugdige nodig heeft.

Tekortkomingen

- De hulp die noodzakelijk is om de ontwikkelingsbedreiging van een jeugdige af te wenden of om het recidiverisico te verminderen kan JbGld te vaak niet inzetten. Het ontbreekt aan een kwalitatief en kwantitatief toereikend hulpaanbod en indien nodig voldoende mogelijkheden om maatwerk te organiseren voor een jeugdige en diens gezin. Gemeenten zijn hier verantwoordelijk voor.
- Ouders en jeugdigen ervaren te weinig dat de ingezette hulp bijdraagt.

Norm 2.2

Norm	Oordeel
De hulp wordt tijdig ingezet.	-

Waar kijken de inspecties naar?
Binnen drie maanden na het opleggen van de maatregel is passende hulp voor de jeugdige (en diens gezin) gestart, of zoveel eerder als de professionals en betrokkenen noodzakelijk achten gezien de onveilgheid, ontwikkelingsbedreiging, en/of het recidiverisico van de jeugdige. De professional organiseert tijdig alternatieve hulp indien de professional met jeugdige, ouders en andere betrokkenen vaststelt dat de ingezette hulp niet doeltreffend of veilig is. De professional schaalt op indien de noodzakelijke hulp niet beschikbaar is.

Wachtlijsten en wachttijden
Van de bestuurder, gedragswetenschappers, teamleiders en jeugdzorgwerkers horen de inspecties verschillende ervaringen over wachttijden. Voorbeelden die zijn genoemd:

- Zes weken wachttijd om een casus in te brengen bij het Regionaal Expertteam (RET).
- Zorgaanbieders met wachtlijsten van anderhalf jaar.
- Advies PIJ-maatregel vanwege geen beschikbaarheid ambulante hulp.
- Wachtlijsten voor woonvormen bij jeugdreclassering lopen snel op.
- Beperkt aanbod forensische zorg, vooral bij 18- is een tekort aan passende hulp.
- Terughoudendheid bij inzet van overbruggingshulp, als het over kinderen gaat willen weinig partijen zich hieraan wagen.
- Lange wachttijd voor GGZ, waarbij de wachttijd voor specialistische GGZ 12 tot 20 weken bedraagt.

J-GGZ is het grootste probleem, zowel voor onderzoek en behandeling. Het lukt wel om ambulante spoedhulp en ambulante hulpverlening tijdig in te zetten.

De jeugdbeschermers geven aan dat het moeilijk is om tijdig –binnen drie maanden– passende hulp te realiseren. Dit lukt ook niet altijd. De jeugdreclassering loopt in alle regio's tegen wachtlijsten aan voor hulp. Soms lukt het niet om een jeugdige te schorsen, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van een wachtlijst van zes tot negen maanden bij zorgaanbieders, of om aan de voorwaarden te kunnen voldoen vanwege een wachtlijst voor of het gebrek aan passende hulp. Jeugdzorgwerkers zoeken naar alternatieven of vragen een alternatief aan gemeenten als bepaalde hulp niet beschikbaar is.

Gedragswetenschapper: "Het gaat ook om het verdragen dat je niet altijd kan doen wat je zou willen doen, waardoor je continu de vraag moet stellen hoe hoog de nood is. Soms is het inzetten van andere hulpverlening, wanneer er sprake is van een wachtlijst, schadelijker dan wachten, en andersom."

De RvT erkent dat het vinden van passende hulp en ondersteuning een grote zorg is en geeft aan dat het vinden van passende hulp en ondersteuning complex is en jeugdzorgwerkers veel tijd kost. Zij krijgt hier signalen over van de OR en CR.

Bij zeven van de elf dossiers die ze inspecties zelf hebben ingezien, is de hulp binnen drie maanden na de start van de maatregel opgestart, waarvan in drie dossiers sprake is van voortzetting van hulpverlening. Eén dossier betreft een wachtlijstcasus waarbij geen hulpverlening is ingezet, vanwege een conflict tussen ouders. Bij JbGld is de werkwijze dat in wachtlijstzaken alleen hulpverlening wordt ingezet wanneer hierover overeenstemming is tussen ouders. In een ander dossier is te zien dat ambulante hulpverlening tijdig is ingezet en dat voor de benodigde ggz-zorg sprake is van een wachtlijst.

In zeven van de negen dossiers die de inspecties met jeugdzorgwerkers hebben bekeken, zien de inspecties dat er sprake is of is geweest van lange wachtlijsten voor hulp, maar dat in de casus inmiddels hulp is ingezet, of dat jeugdzorgwerkers zoeken naar alternatieven om de wachttijd te overbruggen.

Signaleren, opschalen en escaleren indien de passende hulp niet beschikbaar is
Gedragswetenschappers en teamleiders vertellen dat ze een escalatiemodel hanteren. Als de hulp niet passend is, of als de problematiek van een jeugdige of gezin voor een zorgaanbieder te zwaar is, dan wordt er door de teamleiders gestuurd op de inzet van het Regionaal Expertteam. Jeugdzorgwerkers kunnen escaleren, waarna de teamleider dit doorzet naar de volgende laag in de organisatie.

Jeugdzorgwerkers geven aan zowel intern te escaleren als extern bij gemeenten en zorgaanbieders waarbij, het escaleren soms lijkt te stokken op het niveau van teamleider of beleidsmedewerker. Escaleren helpt om gezien te worden, aldus een medewerker.

Tekortkoming

- JbGld kan onvoldoende tijdig (binnen drie maanden na het opleggen van de maatregel) passende hulp, of een passend alternatief, inzetten als de eerste keuze niet beschikbaar is. Hiervoor is JbGld mede afhankelijk van de beschikbaarheid van hulp (zie 2.1). Dit vraagt onevenredig veel tijd van de jeugdzorgwerkers.

Norm 2.3

Norm	Oordeel
Over de inzet van hulp vindt afstemming met de gemeente plaats.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De gecertificeerde instelling bepaalt of, en zo ja, welke jeugdhulp is aangewezen bij de uitvoering van de kinderbeschermingsmaatregel of jeugdreclasseringsmaatregel. Zij overlegt hiertoe met het college van de gemeente waar de jeugdige zijn woonplaats heeft. Dit is niet van toepassing indien de verplichting tot het bieden van jeugdhulp rechtstreeks voortvloeit uit een strafrechtelijke beslissing.

Afstemming met de gemeente
Uit de gesprekken met de jeugdzorgwerkers, komt naar voren dat het inzetten van passende hulp veel afstemming vraagt met gemeenten. Gemeenten hanteren verschillende werkwijzen en/of de eisen verschillen voor de inzet van hulp per gemeenten. Ook jeugdreclasseerders vertellen dat het veel afstemmingstijd kost als een gemeente niet akkoord gaat met de in te zetten hulp. De jeugdreclasseerders ervaren dat ze bij jeugdreclasseringsmaatregelen steviger staan bij de gemeente als er in de bijzondere voorwaarden, die de rechter oplegt, concrete aanwijzingen voor de in te zetten hulp zijn opgenomen.

De bestuurder vertelt dat bij complexe casuïstiek, waar het niet lukt om passende hulp in te zetten, hij soms de wethouder betrekt en bij alle partners erop aandringt dat zij met mandaat in overleg treden om in gezamenlijkheid tot een besluit te komen en daarmee de best passende hulp te organiseren binnen de mogelijkheden die er wel zijn.

De Gelderse jeugdhulpregio's en GI's hebben afspraken met elkaar gemaakt over de aanmelding van jeugdigen en gezinnen voor jeugdhulp. Hierin zijn twee aanmeldroutes uitgewerkt, is de termijn voor de bepaling vastgelegd en bepaald dat de jeugdbeschermer binnen drie werkdagen contact heeft met het lokale team. De gemeente geeft in gesprek met de inspecties aan dat de uitvoering van deze afspraken beter kan, zowel aan de kant van JbGld als aan de kant van het lokale team. De gemeente benoemt daarbij verschillen tussen de regio's in de beschikbaarheid van de contactpersonen en hoe mensen zich de werkwijze eigen maken.

De inspecties horen van een gedragsdeskundige van een gemeente dat de samenwerking goed loopt en dat de door JbGld ingezette hulp vaak passend is. In een proeftuin is afgesproken dat de gemeente en JbGld samen optrekken en afstemmen over regie. Verder horen de inspecties van een gemeente dat een lunchbijeenkomst is georganiseerd tussen JbGld en CJG met als doel om elkaar beter te leren kennen, vragen te stellen en afspraken te maken.

Tekortkoming

> Gemeenten hinderen de tijdige inzet van passende hulp op oneigenlijke gronden. Artikel 3.5 van de Jeugdwet regelt dat de gecertificeerde instelling kan bepalen welke jeugdhulp de jongere nodig heeft. De instelling wordt verplicht om met de gemeente hierover te overleggen op casusniveau. Overeenstemming met de gemeente per geval wordt niet geëist, omdat het uiteindelijk de gecertificeerde instelling is die de wettelijke verantwoordelijkheid heeft om de door de rechter opgedragen maatregel uit te voeren.

Thema 3: Regie op voortgang van het beoogde resultaat

In dit thema kijken de inspecties naar de kwaliteit van de regievoering vanuit de GI op de ingezette hulp en de mate waarin de GI zicht houdt op de ontwikkeling en de veiligheid van de jeugdige.

Oordeel

Het oordeel van de inspecties over de samenwerking en regie, het systematisch handelen en handelen bij onveiligheid is **grotendeels voldoende**. Het oordeel van de inspecties over de mate waarin jeugdigen de mogelijkheid krijgen te participeren in hun traject, het zicht op de jeugdige en het inschatten van de veiligheid is **grotendeels onvoldoende**. De inspecties komen tot dit oordeel omdat JbGld met een deel van de jeugdigen onvoldoende in contact is over de ontwikkeling en de veiligheid van de jeugdige. JbGld heeft hierdoor niet in alle casussen voldoende zicht op de ontwikkeling en de veiligheid van de jeugdige en maakt afwegingen op basis van onvoldoende informatie. Jeugdzorgwerkers gebruiken het risicotaxatie-instrument niet altijd zoals dit volgens de methode hoort, waardoor dit ook onvoldoende samen met jeugdige en ouders gebeurt. Tot slot zien de inspecties dat JbGld incidenteel onmachtig is om onveiligheid af te wenden doordat passende hulp ontbreekt

In onderstaand figuur ziet u direct wat de oordelen zijn van de inspecties op de normen die vallen onder dit thema.

Onderdeel:	Cliënt-gericht	Samen-werking en regie	Systematisch handelen	Zicht op jeugdige	Inschatten veiligheid	Handelen bij on-veiligheid
Oordeel:	-	+	+	-	-	+

Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspecties.

Norm 3.1

Norm	**Oordeel**
De jeugdige krijgt in het gehele proces de mogelijkheid om te participeren en is betrokken bij de besluitvorming.	-

Waar kijken de inspecties naar?
In de dagelijkse praktijk besteden professionals voldoende tijd en aandacht aan de jeugdige en ouders. De professional onderhoudt de relatie met ouders en jeugdige. De professional blijft tevens in contact met het (informele) netwerk van het gezin. De professional bevordert de band tussen ouders, jeugdige en andere gezinsleden en met belangrijke personen uit het netwerk. Professionals behandelen jeugdigen en ouders met respect en jeugdigen ouders ervaren begrip en vertrouwen.

Jeugdigen met een vaste jeugdzorgwerker: tijd, aandacht, begrip en vertrouwen voor de jeugdige
Twee van de vier jeugdigen zijn positief over hun jeugdzorgwerker. Een jeugdige is positief over het contact met de jeugdbeschermer en over de inspraak op de begeleiding. De contactfrequentie varieert van eens per maand naar wekelijks, de jeugdzorgwerker is goed in staat om een inschatting te maken over de noodzakelijke contactfrequentie.

Een jeugdige geeft aan dat het contact veelal telefonisch en onregelmatig verloopt. Over het geheel is deze jeugdige tevreden omdat de jeugdzorgwerker begrip toont.

Wel vindt de jeugdige het jammer lang te moeten wachten op een reactie van de jeugdzorgwerker als ze de jeugdzorgwerker belt of appt met een verzoek. Twee jeugdigen geven aan ontevreden te zijn over het contact. De ene jeugdige vertelt dat de jeugdzorgwerker druk legde op omgang met moeder en de andere jeugdige vertelt een andere verwachting te hebben van de jeugdzorgwerker qua ondersteuning en contact.

> Jeugdige (vragenlijst): "Hij heeft mij al bijna zeven maanden niet gezien. Hij gaat telkens op vakantie. Hij snapt mij gewoon niet. Hij laat mij niet uitpraten. Hij luistert niet naar wat ik zeg. Hij hoort mij te helpen, maar hij werkt mij tegen. Ik wil dat hij naar mij luistert en mij beschermt..."

Uit de antwoorden op de vragenlijst voor ouders en jeugdigen blijkt dat 16% van de respondenten (ouders) het er zeer mee eens is dat er voldoende tijd en aandacht wordt besteed aan de jeugdige, 33% is het er mee eens, 23% mee oneens en 27% zeer mee oneens. Daarnaast komt uit de antwoorden op de vragenlijst naar voren dat in 69% van de gevallen de jeugdzorgwerker meerdere keren één-op-één contact heeft met de jeugdige gedurende de looptijd van de maatregel. In 5% van de gevallen was dit eenmalig. 26% geeft aan dat er geen één-op-één contact is geweest.

Jeugdreclasseerders geven aan dat de contactfrequentie casusafhankelijk en per maatregel verschillend is. De minimale face-to-face contactfrequentie die JbGld hanteert, is eens per zes weken. In schorsingszaken ligt de frequentie hoger. In de eerste fase van de (uitvoering van de) maatregel hebben de jeugdreclasseerders wekelijks contact om de situatie van de jeugdige goed in kaart te brengen. Jeugdzorgwerkers vertellen dat zij de contactfrequentie met de jeugdige afstemmen op het gezin en dat zij vinden dat ze soms weloverwogen kiezen om een jeugdige minder te zien dan de voorgeschreven frequentie.

In elf cliëntdossiers die de inspecties zelf hebben bekeken, zien de inspecties dat de contactfrequentie tussen jeugdzorgwerker en een jeugdige in het afgelopen half jaar varieert. In één dossier was er één keer contact, in het merendeel was er tussen de twee en de vijf keer contact en in twee dossiers was er veelvuldig of wekelijks contact met de jeugdige in het afgelopen half jaar. In twee van de negen dossiers die de inspecties met een jeugdzorgwerker bekeken, is of was wekelijks contact met jeugdige en in een van de negen dossiers is dit tweewekelijks.

Bevorderen gezinsband en relatie met andere belangrijke personen voor de jeugdige

Bij alle vier de jeugdigen die de inspectie sprak, is het (contact met het) netwerk onderwerp van gesprek. Jeugdzorgwerkers en jeugdigen vertellen dat het gezin in beeld wordt gebracht met behulp van een genogram. Van alle vier de jeugdigen horen de inspecties dat de jeugdzorgwerker aandacht heeft voor contact(herstel) met ouders en/of het netwerk. Ook wanneer de jeugdige zelf aangeeft dit niet te willen is het onderwerp van gesprek. Een ketenpartner vertelt dat de jeugdzorgwerker in contact is met de jeugdige en bijdraagt aan contactherstel tussen ouder en kind. In twee gesprekken met ouders komt naar voren dat er aandacht is voor het bevorderen van de gezinsband en de relatie met het netwerk.

Een ouder vertelt dat de jeugdzorgwerker aandacht heeft voor het contact dat de jeugdige heeft met de andere ouder, de jeugdzorgwerker heeft begeleid contact vormgegeven. Een andere ouder vertelt dat de jeugdzorgwerker mensen uit het netwerk wil spreken die ook belangrijk zijn voor de jeugdige.

Jeugdigen die op de wachtlijst staan
Van de wachtlijstmedewerkers horen de inspecties dat zij naar de zitting gaan en binnen tien dagen bellen met ouders om de uitspraak te bespreken en ouders een opdracht mee te geven. Meestal zien zij de jeugdigen niet op de zitting omdat jeugdigen op een andere dag gehoord worden door de rechter. Een wachtlijstmedewerker geeft aan de jeugdige na de zitting te bellen en kenbaar te maken, als er iets speelt, dit te bespreken met ouders en contact op te nemen met de wachtlijstmedewerker. In de praktijk nemen jeugdigen bijna nooit contact op. Een wachtlijstmedewerker vertelt om die reden na een paar maanden zelf met de jeugdige te bellen en ongeveer na tien weken is er contact met ouders. De andere wachtlijstmedewerker kiest er in de meeste gevallen voor om geen contact op te nemen met de jeugdige, om te voorkomen dat de jeugdige weer een nieuwe en tijdelijke contactpersoon heeft. In het beleid bij kwalitatieve onderbezetting staat beschreven dat de wachtlijstmedewerker contact legt met álle betrokkenen.

De inspecties hebben vijf dossiers ingezien waar sprake is van een periode op de wachtlijst. Hieruit blijkt dat in twee dossiers de jeugdige eenmaal is gesproken over een periode van een half jaar, in één dossier is de jeugdige eenmaal gesproken in een periode van drie maanden en in één dossier is er geen contact met de jeugdige geweest over een periode van tien maanden. In een casus is wekelijks contact met de jeugdige in een periode van vier maanden.

Tijd, aandacht, begrip en vertrouwen voor de ouders
De inspecties hebben in totaal met zeven ouders gesproken. Drie daarvan staan op de wachtlijst en één ouder heeft op de wachtlijst gestaan, deze vier ouders vertellen dat het contact met de jeugdzorgwerker veelal telefonisch, via app of online verloopt. Er is ook wel sprake van persoonlijk contact maar in veel mindere mate.

Vier ouders geven aan dat de aard van het contact prima is. Zij spreken met de jeugdzorgwerker bijvoorbeeld over de doelen en het netwerk. De ouders vertellen dat om hun mening gevraagd wordt en dat ze worden betrokken in de besluitvorming.

> Ouder: “Als de gezinsvoogd een goed beeld wil vormen van hoe het gaat, dan zou er meer real life contact moeten zijn met mijn zoon.”

De contactfrequentie varieert van wekelijks tot eens in de twee à drie weken. Van één ouder horen de inspecties dat zij eerder geneigd is om haar hulpverlener te benaderen dan de jeugdzorgwerker. Een ouder geeft aan dat zij veelal zelf het initiatief moet nemen om contact op te nemen om een onderwerp te bespreken.

De rol van ouders is casusafhankelijk volgens de jeugdreclasseerders. In sommige casussen hebben ze intensief contact met ouders, bijvoorbeeld wanneer een jeugdige thuis woont. In de basis proberen de jeugdreclasseerders ouders te betrekken; ouders blijven belangrijk in het leven van de jeugdige, vertellen de jeugdreclasseerders.

> Ouder: “Voor de jeugdreclasseerder is het lastig om contact te krijgen met onze dochter. Zij heeft al zoveel gezichten gezien. Nu de jeugdbeschermer al bij hun thuis komt, zou dat moment gebruikt kunnen worden om contact te krijgen. Waarop diegene aangaf: dat kan niet want jeugdreclassering is een ander traject.”

De inspecties hebben in elf cliëntdossiers zelf gekeken naar de contactfrequentie tussen de jeugdzorgwerker en ouders in het afgelopen half jaar. In twee dossiers was dit nul keer (voogdijzaak en plaatsing in een pleeggezin), in vijf dossiers was er tussen de twee en zes keer contact en in vier dossiers was dit tussen de tien en veertien keer contact.

In zes van de negen dossiers die de inspecties bekeken met jeugdzorgwerkers was er wekelijks tot één keer in de twee weken contact met ouders, waarbij dit in drie gevallen inmiddels is afgebouwd omdat de samenwerkingsrelatie is opgebouwd. In twee dossiers was de contactfrequentie met ouders één keer in de zes weken. In één dossier is dit genoteerd.

Tekortkomingen

- JbGld voert met een deel van de jeugdigen onvoldoende gesprekken om zich een goed beeld te vormen van diens ontwikkeling en veiligheid. Contact met de jeugdige is daarnaast noodzakelijk om te participeren in het gehele proces en om hen te betrekken bij de besluitvorming.
- JbGld besteedt onvoldoende (face-to-face) tijd en aandacht aan een deel van de ouders. Die ouders krijgen daardoor onvoldoende de mogelijkheid om te participeren in het gehele proces en betrokken worden bij de besluitvorming.

Norm 3.2

Norm	Oordeel
De professional heeft de regie en het overzicht op alle ingezette hulp en ondersteuning aan het gezin.	+

Waar kijken de inspecties naar?
De professional houdt de regie en heeft het overzicht op alle ingezette hulp en ondersteuning in het gezin. Waar nodig vindt multidisciplinaire en interdisciplinaire afstemming plaats. Indien andere professionals betrokken zijn bij de jeugdige en het gezin, werkt de professional met hen samen. Dat betekent dat zij met elkaar duidelijke afspraken maken over de samenwerking, wederzijdse verwachtingen, wie waarvoor verantwoordelijk is en wie de regie voert. Professionals stellen de jeugdige en ouders hiervan op de hoogte. Het hulpverleningsplan van andere professionals sluit navolgbaar aan op het plan van de GI. Bij (blijvende) visieverschillen tussen betrokken professionals over de effectiviteit van de hulpverlening en/of over de veiligheid van de jeugdige schaalt de professional op en zorgt de professional dat betrokkenen het belang van de jeugdige centraal blijft stellen.

Regie en overzicht van alle ingezette hulp en ondersteuning aan het gezin
Drie van de zeven ouders geven aan geen samenwerking of regie tussen jeugdzorgwerker en hulpverleners te ervaren. Voorbeelden daarvan zijn dat de ondersteuning stopte wanneer de jeugdzorgwerker in beeld kwam en in twee wachtlijstcasussen ervaren ouders geen actieve betrokkenheid tussen jeugdzorgwerker en hulpverleners. Een ouder die op de wachtlijst staat ervaart dat hij zelf regie voert, naast de wachtlijstmedewerker en een stagiair. Drie ouders geven aan dat er een goede samenwerking is en dat de jeugdzorgwerker regie heeft over de hulp. Zij geven voorbeelden van casusgesprekken met verschillende betrokkenen, en contact tussen de jeugdzorgwerker en hulpverleners waar over de inzet van de hulp wordt afgestemd.

Twee jeugdigen die de inspecties hebben gesproken vertellen dat ze ervaren dat de jeugdzorgwerker regie voert, ze zien dat de jeugdzorgwerker met de hulpverlening of het netwerk over hen heeft gesproken. Een jeugdige ziet wel dat de hulpverlener en de jeugdzorgwerker samenwerken, maar weet niet of er sprake is van regie omdat ze zelf niet bij deze gesprekken is.

In twee van de vier gesprekken met ketenpartners komt naar voren dat de jeugdzorgwerker regie voert, er wordt bijvoorbeeld afgestemd over de samenwerking in een MDO en de jeugdzorgwerker is degene die uiteindelijk bepaalt wat er moet gebeuren. In één geval loopt de casus nog te kort om hierover iets te kunnen zeggen en de andere ketenpartner heeft geen inhoudelijke betrokkenheid. Een gezinshuisouder die de digitale vragenlijst heeft ingevuld geeft aan dat ze tevreden is over de samenwerking en de afstemming, het nakomen van afspraken en het zoeken naar passende manieren om met situaties om te gaan. Ook wat betreft lastige situaties waarin doorpakken belangrijk is.

In de gesprekken met jeugdzorgwerkers komen voorbeelden naar voren waarbij sprake is van regie en overzicht van de ingezette hulp en ondersteuning aan de jeugdige zoals het organiseren van MDO's met alle betrokkenen, taken verdelen in wie wat doet, evaluaties plannen en uitvoeren en soms ook afwegen of alle partijen wel nodig zijn.

Ook in de cliëntdossiers en in de gesprekken met jeugdzorgwerkers, op basis van de cliëntdossiers, zien de inspecties de regievoering terug. Een jeugdzorgwerker vertelt dat ze eerst verbindt met collega hulpverlening, op zoek gaat naar dezelfde stip op de horizon. Ze geeft aan dat het jongleren blijft in vriendelijk zijn en directief zijn. De inspecties zien dat de regievoering voornamelijk is gericht op de hulp en ondersteuning rondom de jeugdige. De inspecties hebben wel een aantal voorbeelden gezien en gehoord waarbij de jeugdzorgwerker overzicht heeft van de totale hulpverlening binnen het gezin en investeert in hulpverlening voor een ouder.

> De positie van de jeugdbeschermer is ingewikkeld, omdat de jeugdbeschermer alles hoort en iedereen spreekt en moet bemiddelen tussen wat de afzonderlijke hulpverleners bespreken.

Wachtlijsmedewerkers geven aan regie te voeren door contact te leggen met betrokken hulpverleners, school en hun rol uit te leggen. In het contact met het wijkteam vraagt een wachtlijstmedewerker of diegene het nog even vol kan houden en het te laten weten als de wachtlijstmedewerker ergens steun kan bieden. Volgens de wachtlijstmedewerker lukt regievoering, ondanks het beperkte contact, door duidelijk te zijn over rol en maatregel en door afspraken te maken over het delen van informatie en onderhouden van contact.

Uit zeven cliëntdossiers maken de inspecties op dat de medewerker de regie voert op de hulpverlening aan de jeugdige. In drie cliëntdossiers zien de inspecties dat de jeugdzorgwerkers (nog) geen regie voeren. In een wachtlijstcasus is deels sprake van regie, er blijkt nog geen totaalbeeld uit het dossier of zichtbaar contact met betrokken hulpverlening.

In zeven van de elf dossiers die de inspecties zelf hebben bekeken, zien de inspecties interdisciplinaire afstemming (buiten de GI).

Handelen bij visieverschillen
In geval van visieverschillen met ketenpartners bespreken de jeugdzorgwerkers dit eerst met elkaar en wanneer men er onderling niet uitkomt, intern in het team of in een casuïstiekbespreking met de gedragswetenschapper, aldus de jeugdzorgwerkers. Wanneer nodig schalen zij op in de organisatie naar de teamleider. Door investering in partnerschap en de Gelderse Verbeteragenda, lukt het om bij visieverschillen hierop terug te vallen, aldus de bestuurder.

Jeugdbeschermer: "Een jeugdbeschermer vertelt op zoek te gaan naar dezelfde stip op de horizon. Het blijft jongleren in vriendelijk en directief zijn."

Tekortkomingen

- JbGld geeft bij wachtlijstzaken zeer beperkte invulling aan de regiefunctie.
- JbGld maakt niet altijd aan jeugdige en ouders duidelijk hoe zij regievoeren en wat zij hierin mogen verwachten van de medewerker.

Norm 3.3

Norm	Oordeel
De professional evalueert met betrokkenen de ontwikkeling en de veiligheid van de jeugdige op basis van het plan en de aanvullende (veiligheids)afspraken.	+

Waar kijken de inspecties naar?
Het beeld van de jeugdige, ouders en het netwerk leggen de professionals vast in het cliëntendossier. De professional legt afspraken over wie wat doet vast. Professionals zorgen voor inzichtelijke en actuele dossiervoering waaruit blijkt dat zij planmatig werken. De voortgang en de resultaten van de begeleiding en ingezette hulp evalueren de jeugdige, ouders, en de betrokken professionals met een passende frequentie. De professional bespreekt de voortgang periodiek en (indien aan de orde) in een MDO of casuïstiekbespreking. Een kernbesluit wordt zorgvuldig en multidisciplinair genomen. Bij een besluit zijn jeugdige en ouders zelf betrokken. Daarnaast is bij de afweging een gedragswetenschapper betrokken.

Dossiervoering
De inspecties zien in de cliëntdossiers dat de jeugdzorgwerkers het beeld van de jeugdige, ouders en netwerk beschrijven in het cliëntdossier. In één ingezien dossier is niet zichtbaar wanneer het beeld voor het laatst geactualiseerd is. In twee wachtlijstdossiers is geen plan van aanpak aanwezig. De wachtlijstmedewerker geeft aan te rapporteren, maar geen situatiebeschrijving te doen.

Jeugdreclasseerders geven aan dat dossiervoering, sinds de invoering van cliëntinformatiesysteem WIJZ, is veranderd wat het moeilijker maakt om te rapporteren. De wijze van rapporteren verschilt per collega. Deze verschillen staan niet in de weg wanneer een casus overgenomen moet worden van elkaar, aldus een jeugdreclasseerder.

Gedragswetenschappers en teamleiders geven aan dat er een verschil is in de kwaliteit van dossiervoering wat betreft navolgbaarheid. Volgens een gedragswetenschapper is het onderscheiden van feiten en meningen voor sommige jeugdzorgwerkers complex. Ook zien zij dat onderbezetting invloed heeft op de dossiervoering, bij wisselingen in staf gaat de aandacht uit naar de hectiek en minder naar verslaglegging.

Zij geven aan dat de dossiervoering van jeugdreclasseerders niet tot uiting komt in de dashboards omdat deze dashboards ingericht zijn op de jeugdbescherming-termijnen, hierop is verbetering nodig.

Evaluatie en besluitvorming met gezin en ketenpartners
De inspecties zien in de dossiers en horen terug van ketenpartners en ouders dat ouders en jeugdigen uitgenodigd zijn bij MDO's of evaluaties met ketenpartners. Een ouder vertelt dat zij in elk gesprek de doelen dan wel waaraan zij werken, bespreken.

In twee casussen is nog geen evaluatie geweest door een recente startdatum. Een jeugdige vertelt geen echte evaluaties te hebben, wel is er onderling contact tussen jeugdzorgwerker en hulpverlener.

> Jeugdbeschermer: "Het is de intentie om altijd samen met ouders beslissingen te nemen. Dit lukt niet altijd door wat er speelt. Soms kan dit op een later moment wel, bijvoorbeeld als ouders daar meer aan toe zijn."

Van sommige ketenpartners horen de inspecties dat zij betrokken worden bij voortgangsgesprekken en/of evaluaties, hetzij met alle betrokkenen, hetzij één-op-één met de jeugdzorgwerker. Een ketenpartner vertelt niet betrokken te zijn bij kernbeslissingen en van een andere ketenpartner horen de inspecties dat er nog geen sprake is van een kernbeslissing maar als dit speelt zij geïnformeerd worden.

Methodisch werken, inbreng in MDO of casuïstiekbespreking
Bij de jeugdreclassering is wekelijks of tweewekelijks, dat verschilt per team, een casuïstiekteamoverleg. Binnen de jeugdreclassering wordt gewerkt met een tweede contactpersoon, diegene is goed op de hoogte van de casus. Naast het casuïstiekteamoverleg wordt casuïstiek besproken in koppelgesprekken. Dit is een overleg om meer verdieping op te zoeken, waar naast de betrokken jeugdreclasseerders ook de gedragswetenschapper aanwezig is. De gedragswetenschapper geeft aan niet alle plannen te lezen, wel is zij betrokken bij alle kernbeslissingen en casuïstiekbesprekingen.

Jeugdzorgwerkers bespreken casuïstiek in teamverband. Dit zien de inspecties terug in de dossiers die zij met jeugdzorgwerkers hebben bekeken. Jeugdzorgwerkers vertellen dat de notulen van dit overleg worden opgeslagen in het dossier en dat kernbeslissingen in casuïstiek-overleggen, in bijzijn van een gedragswetenschapper, worden genomen. Een kernbeslissing wordt alleen genomen na inbreng in het casuïstiekteam.

In zes van elf dossiers die de inspecties zelf hebben bekeken, zien de inspecties interdisciplinaire afstemming via een MDO. In twee dossiers zien de inspecties casuïstiekbespreking terug.

Wachtlijstmedewerkers hebben wekelijks casusoverleg met een gedragswetenschapper en waar nodig is afstemming met een teamleider. Op het moment is het rustiger qua wachtlijst en daardoor is de contactfrequentie lager met de gedragswetenschapper.

In negen van de elf cliëntdossiers die de inspecties zelf bekeken en in alle negen de dossiers die zij samen met een jeugdzorgwerker bekeken, zien de inspecties evaluaties en inbreng in het casuïstiekteam of RET terug.

Tekortkoming

- JbGld werkt niet altijd eenduidig als het gaat om methodisch handelen. De kwaliteit, volledigheid en navolgbaarheid van de rapportages in het cliëntdossier en op welke plek informatie wordt opgeslagen in het cliëntdossier verschilt per medewerker

Norm 3.4

Norm	Oordeel
De professional heeft zicht op de ontwikkeling en veiligheid van de jeugdige.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De professional heeft een actueel beeld van de ontwikkeling en veiligheid van de jeugdige, wat er gebeurt in het gezin of pleeggezin, gezinshuis of pleeggezin waar de jeugdige verblijft en in de voortgang die wordt geboekt op de in het plan van aanpak gestelde doelen en komt in actie als voortgang uitblijft. De professional bespreekt mogelijke zorgen over de veiligheid met de jeugdige en vraagt de jeugdige zélf naar zijn visie op de situatie. De professional heeft zelf contact met de jeugdige. Professionals zijn alert op signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling en volgen in geval van signalen de stappen van de meldcode Huiselijk geweld en kindermishandeling.

Voor de mate waarin de jeugdzorgwerkers contact hebben met de jeugdige en ouders verwijzen de inspecties naar de bevindingen onder norm 3.1.

Zicht op veiligheid zonder vaste medewerker
De inspecties horen in de gesprekken met de bestuurder en jeugdzorgwerkers dat er sprake is van een wachtlijst. Ten tijde van het toezicht staan 36 jeugdigen op de wachtlijst. In de dossiers zien de inspecties dat de tijd dat gezinnen op de wachtlijst staan varieert van anderhalve week tot zes maanden. Een wachtlijstmedewerker vertelt dat in de tijd dat de wachtlijst erg hoog was, het voorkwam dat casussen praktisch de gehele looptijd van de maatregel op de wachtlijst stonden.

> Wachtlijstmedewerker: “Elk kind en elk gezin verdient een jeugdbeschermer, niemand zou op een wachtlijst moeten staan. Een maatregel is immers niet voor niets opgelegd. ”

Twee wachtlijstmedewerkers monitoren de veiligheid en onderhouden contact zolang geen vaste medewerker beschikbaar is. De wachtlijsmedewerkers geven aan dat zij zicht krijgen en houden op de jeugdige en het gezin door aanwezig te zijn op de zitting, door dossierinformatie en door het raadplegen van bronnen en het netwerk. De wachtlijstmedewerkers geven aan altijd eerst de acute (on)veiligheid te bepalen, uit te leggen aan het gezin wat zij kunnen verwachten en zichzelf kenbaar maken bij hulpverlening en/of gemeente die bij het gezin betrokken is. De wachtlijstmedewerkers vertellen dat zij aanspeekpunt zijn voor alle casussen op de centrale wachtlijst. De ARIJ-VT nemen zij minimaal elke drie maanden af. Dit doen zij telefonisch met ouders. Ook wanneer zij een casus als rood triageren, doen zij dit op basis van de ARIJ-VT.

Wanneer een casus naar rood gaat, dan stopt de bemoeienis van de wachtlijstmedewerker en wordt de casus overgedragen naar de teamleider, die vervolgens de casus verdeelt in de regio.

De wachtlijstmedewerkers stemmen bijna dagelijks met elkaar af en sparren over lopende casuïstiek op de wachtlijst. Zij hebben beiden contact met de gezinnen. Om risico-inschattingen te maken gaan zij af op hun intuïtie en benutten werkervaring en signalen van anderen. Door het inzetten van het netwerk van het gezin en het onderhouden van contact met ouders en betrokken hulpverlening, zijn de wachtlijstmedewerkers van mening dat zij voldoende zicht hebben op de veiligheid.

Bestuurder: "Bij wachtlijstbeheer wordt, naast ouders, een jeugdige gesproken als de veiligheid onvoldoende kan worden getaxeerd. Hierin geldt 'we doen wat we kunnen' en moeten we reëel zijn in wat we niet kunnen."

Zicht op ontwikkeling en veiligheid met vaste medewerker
De jeugdzorgwerkers geven aan dat het aantal contacten met de jeugdige verschilt per fase. Naarmate de fases vorderen komt er minder contact. Eens in de acht weken moet het kind gezien worden volgens de Focus-methodiek, dit gebeurt soms niet. Bijvoorbeeld als een kind lang in een pleeggezin zit, in afwachting van voogdij. Soms vinden jeugdzorgwerkers het niet in het belang van het kind om het kind alleen te spreken, bijvoorbeeld omdat ze dan weer een nieuw gezicht zien. Jeugdreclassering geeft aan dat de contactfrequentie wordt bepaald door de voorwaarden en trajectafhankelijk is.

Jeugdzorgwerkers vertellen dat het echt goed luisteren naar jeugdigen lastig kan zijn. In het huidige systeem gaat het veelal over ouders, hulpverlening, beschikkingen, indicaties, richtlijnen en productie, waardoor het lastig is om de jeugdige centraal te stellen.

Veiligheidsinschatting
Een gedragswetenschapper geeft aan dat de ARIJ door de jeugdzorgwerkers verschillend wordt ingevuld. Uitgangspunt binnen JbGld is dat jeugdzorgwerkers de ARIJ samen met ouders invullen. Een gedragswetenschapper geeft aan dat de wijze waarop de ARIJ door de jeugdzorgwerkers wordt afgenomen, niet altijd aansluit bij hoe het bedoeld is. Dit wordt ook benoemd door de cliëntenraad. Wanneer een casus op de wachtlijst staat, wordt de ARIJ telefonisch afgenomen door de wachtlijstmedewerkers. De triage, of een casus op de wachtlijst kan (blijven) staan, gebeurt achteraf, waarbij een gedragswetenschapper wordt betrokken. Vervolgens prioriteren de wachtlijsmedewerker en de gedragswetenschapper, via een werkdocument, aan de hand van processtappen. Zij kijken onder andere naar krachten en buffers en kleuren de casus oranje of rood. Beleid is first in first out, maar dit lukt niet altijd door de prioritering. Rood wordt gelijk opgepakt, oranje kan op de wachtlijst.

Gedragswetenschapper: "De jeugdbeschermers geven aan dat de ARIJ een plat document is en niet helpt in het contact. Het voelt alsof de context niet meetelt, waarbij zij zoeken naar evenwicht. Hierin zie ik voor mij, als gedragswetenschapper, een rol om bijvoorbeeld te kijken naar coaching van medewerkers."

Gedragswetenschapper en teamleiders vertellen dat de jeugdreclasseerders bij 18-casuïstiek werken met de ARIJ. Bij rapportageverplichtingen wordt de ARIJ ingevuld. Bij nieuwe strafzaken en verdenkingen van strafbare feiten wordt de LIJ ingevuld, hieruit volgt een recidiverisico. Voor de inschatting van de veiligheid worden door jeugdzorgwerkers metingen geschreven in het dossier. Een kernbeslissing nemen kan alleen met input van een gedragswetenschapper. Bij een acute crisis wordt er een team bij elkaar geroepen om een kernbeslissing te nemen.

Gedragswetenschapper: "Ouders worden wel meegenomen in de plannen en risico-inschatting. Nieuwe jeugdbeschermers doen dit beter dan de meer ervaren medewerkers, zij werken meer vanuit 'ik doe dit altijd zo."

De cliëntenraad geeft aan dat de ARIJ niet volgens de juiste methode wordt afgenomen. Het hoort een semigestructureerd interview met meerdere betrokkenen te zijn. In de praktijk wordt soms een ouder gesproken, maar veelal wordt het instrument op afstand ingevuld. De cliëntenraad heeft aan het bestuur vragen gesteld over hoe de veiligheid wordt gemeten, waarop nog geen antwoord is gegeven.

In negen van de elf dossiers die de inspecties zelf bekeken, is te zien dat afspraken zijn gemaakt over hoe de medewerker zicht houdt op de veiligheid van de jeugdige en het gezin. Een voorbeeld hiervan is dat de jeugdzorgwerker tijdens elk huisbezoek een veiligheidsinschatting maakt en in een ander dossier zien de inspecties dat veiligheidsafspraken op betrokkenen niveau zijn beschreven en wie wat moet doen in geval van onveiligheid. In een dossier is per contactmoment een veiligheidsscore gegeven, bij een ander is een veiligheidsplan opgesteld of staat beschreven dat op dat moment geen veiligheidsrisico's aanwezig zijn. Uit de vragenlijst blijkt dat in 25% gedeeltelijk en in 54% van de gevallen is geïnformeerd naar veiligheid.

De inspecties horen van ketenpartners terug dat tijdens MDO's structureel over (on)veiligheid wordt gesproken en zo nodig frequenter. Jeugdzorgwerkers nemen de signalen over veiligheid altijd serieus en delen signalen met de ketenpartner. De ketenpartner wordt betrokken bij veiligheidsafwegingen. Dit beeld wordt door een andere ketenpartner bevestigd.

Tekortkoming

> JbGld heeft onvoldoende zicht op de veiligheid van alle jeugdigen. JbGld spreekt niet standaard zelf met de jeugdigen en vraagt niet standaard naar hun visie op het onderwerp veiligheid. Dit geldt ook voor jeugdigen met een vaste jeugdbeschermer.

Norm 3.5

Norm	Oordeel
De professional maakt systematische afwegingen over de veiligheid van de jeugdige.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De professional maakt systematische afwegingen over de veiligheid van de jeugdige in relatie tot diens ontwikkeling. Deze afwegingen komen waar nodig in een multidisciplinair overleg tot stand en de professional legt deze navolgbaar vast in het dossier.

Instrumenten voor de veiligheidsinschatting
Jeugdzorgwerkers vertellen dat zij gebruik maken van de ARIJ. In de ontvangen documenten Methodiek Focus[6] van JbGld lezen de inspecties dat de jeugdzorgwerkers veiligheidsinschatting doen, binnen vijf werkdagen na de start, middels de ARIJ-VT. Hiermee brengen zij de veiligheidssituatie in kaart en beschrijft de medewerker tenminste één doel. In WIJZ staat een format voor het veiligheidsplan en in het Focus document staan de minimale eisen van het veiligheidsplan beschreven, waaronder minimaal één doel formuleren gericht op de actuele (veiligheids)situatie.

[6] Focus Samen plan van aanpak maken, Jeugdbescherming Gelderland

In het plan van aanpak beschrijft de medewerker een haalbare eindsituatie, hiervoor zetten zij de ARIJ-RT in. Dit als hulpmiddel om een inschatting te maken van de risico's in de toekomst. De ARIJ-RT wordt minimaal eens per jaar afgenomen en bij kernbeslissingen.

Jeugdreclasseerders maken gebruik van het LIJ, de Ritax 2.0 voor recidiverisico en de ARIJ voor de veiligheidsbeoordeling en de Savry voor 18+ jeugdigen. De uitkomsten hiervan worden opgenomen in het veiligheidsplan.

Systematische afwegingen over veiligheid
Ouders geven tijdens de gesprekken aan dat er gesproken is over veiligheid maar dat er geen veiligheidsafspraken zijn gemaakt. Ouders geven aan dat dit niet nodig was of dat zij niet weten of deze zijn vastgelegd. Een ouder geeft aan dat het veiligheidsplan van JbGld beperkt is, met drie doelen en zonder afspraken waar zich aan te houden. Drie jeugdigen geven aan niet op de hoogte te zijn van veiligheidsafspraken of dat er veiligheidsafspraken zijn gemaakt met de betrokken hulpverlener. Het maken van veiligheidsafspraken met de betrokken hulpverlener gebeurt in afstemming met de jeugdzorgwerker.

Uit de antwoorden op de vragenlijst voor ouders en jeugdigen blijkt dat bij 21% van de respondenten niet is geïnformeerd naar de veiligheid van de jeugdige, bij 54% van de respondenten is dit wel het geval. De inspecties hebben in zeven van de elf dossiers die zij zelf bekeken een actuele veiligheidsinschatting gezien. In een dossier is een 6 als veiligheidsscore gegeven (veilig) en in een ander dossier staat dat er geen veiligheidsrisico's zijn gesignaleerd en wordt bij elk bezoek afgewogen of er opnieuw een inschatting gemaakt moet worden. In twee van de elf dossiers dateert de laatste inschatting van november 2024.

Van de lopende OTS en voogdij casussen heeft 83% een ARIJ-RT van maximaal een jaar oud[7].

In zes dossiers passen de doelen bij de problematiek en de vastgestelde risico's. In vijf van de elf dossiers volgt het plan van aanpak logisch voort uit de analyse en de contacten met jeugdigen, ouders en hulpverleners.

Veiligheidssituaties brengen de jeugdzorgwerkers minimaal eens per jaar en op belangrijke momenten in kaart, en vullen zij in op een schaal van 4 (direct actie nodig), 5 (onveilig) en 6 veilig. De gedragswetenschapper is betrokken of wordt geconsulteerd. Een wachtlijstmedewerker zegt de veiligheidsafspraken duidelijk en stellig te communiceren naar het gezin en betrokkenen, de afspraken worden beschreven in het dossier. Bij alle wachtlijstcasussen die naar rood gaan, wordt de gedragswetenschapper betrokken. Niet alle ARIJ's worden besproken met de gedragswetenschapper, alleen bij twijfel. Wel hanteren de twee wachtlijstmedewerkers samen het vier-ogenprincipe.

Een ketenpartner geeft aan dat veiligheidsafspraken worden gemaakt en onderling besproken. Hierover geeft de ketenpartner aan dat het meerwaarde heeft om vervolgens de documenten met (vastgestelde) afspraken met elkaar te delen zodat alle betrokkenen handelen vanuit hetzelfde vertrekpunt. In een ander gesprek met een ketenpartner horen de inspecties dat veiligheid multidisciplinair wordt besproken in aanwezigheid van het gezin.

[7] Bron: manager kwaliteit JbGld

Tekortkoming

> JbGld neemt de ARIJ niet altijd af zoals het volgens de methode zou moeten. Zij doen dit onvoldoende is samenspraak met jeugdigen, ouders en andere betrokkenen (zie ook 3.4).

Norm 3.6

Norm	Oordeel
De professional handelt op signalen van onveiligheid.	+

Waar kijken de inspecties naar?
De professional gaat systematisch na of gemaakte veiligheidsafspraken toereikend (kunnen) worden nageleefd en grijpt in als dit onvoldoende gebeurt. Professionals handelen bij onveilige situaties door de risico's op onveiligheid te verminderen, weg te nemen of de jeugdige en ouders de vaardigheden te leren met deze risico's om te gaan. Indien nodig betrekken zij hier andere expertise bij.

Uit schriftelijke informatie van JbGld blijkt dat, als er sprake is van onveiligheid of wanneer een gezin contact wil, zij in principe bellen met de vaste jeugdschermer. Als deze niet bereikbaar is dan is op alle acht de locaties van JbGld een bureaudienst of bereikbaarheidsdienst ingericht, die onderling enigszins kunnen verschillen. Iedere locatie heeft in ieder geval een dagdeel bereikbaarheidsdienst.

Het eerst contact verloopt via de receptioniste die de vraag uitzet naar de bureaudienst van desbetreffende regio. Als diegene niet direct bereikbaar is (telefonisch in gesprek) dan krijgt diegene een terugbelverzoek. Voor acute onveiligheid is 24/7 spoedeisende zorg bereikbaar. Binnen kantoortijden loopt dit via de receptioniste, buiten kantoortijden staat het nummer van JbGld automatisch doorgeschakeld naar het nummer van spoedeisende zorg.

Handelen bij onveiligheid
De inspecties hebben in de gesprekken met jeugdzorgwerkers en aan de hand van cliëntdossiers voorbeelden gehoord en gezien waarin de medewerker veiligheidsafspraken maakt met ouders, dan wel voorwaarden zijn opgesteld na een escalatie. Jeugdzorgwerkers geven aan dat bij acute onveiligheid direct wordt ingegrepen. Jeugdreclasseerders zetten ouders en hulpverleners in voor toezicht zodat de signalen snel bij hen terecht komen. Ze vragen bijvoorbeeld aan ouders om contact met hen op te nemen als er sprake is van onveiligheid.

Wachtlijstmedewerker: "Je kunt nooit 100% veiligheid garanderen, niet als een jeugdbeschermer betrokken is en dit is nog lastiger vanuit de wachtlijst. Bij twijfel bespreek ik de casus breed. Wanneer ik dan nog niet gerustgesteld ben dan zet ik de casus, in overleg met de gedragswetenschapper, op rood."

De inspecties horen van een ouder dat de begeleide omgang tussen de jeugdige en de andere ouder snel is ingezet. Hiernaast vindt onbegeleide omgang plaats. Hierin heeft de ouder besloten dat de jeugdige alleen naar beneden loopt om zelf contact met de andere ouder te voorkomen. Dit zorgt voor een veilig gevoel.

In de dossiers die de inspecties met jeugdzorgwerkers hebben bekeken is terug te zien dat er wordt gehandeld bij onveiligheid of dat er op dat moment geen signalen zijn van onveiligheid.

In de dossiers die de inspecties hebben ingezien met jeugdzorgwerkers is er in drie gevallen sprake van onveiligheid. Daar is op gehandeld door de jeugdzorgwerker. In twee gevallen is de situatie onrustig en heeft de jeugdzorgwerker hier zicht op.

Uit een dossier dat de inspecties zelf hebben ingezien blijkt dat een casus anderhalve maand op de wachtlijst stond en dat daar drie keer een ARIJ is afgenomen in de eerste twee maanden. Na een escalatie in deze periode heeft Veilig Thuis voorwaarden opgesteld. De jeugdzorgwerker heeft vervolgens een veiligheidsplan opgesteld.

Beperkte mogelijkheden handelen bij onveiligheid
De inspecties zien in de cliëntdossiers dat onveiligheid langer kan voortduren, doordat de passende hulpverlening op zich laat wachten. Zo blijkt uit een situatie waarin de jeugdige bekend is met suïcidaliteit, dat de jeugdige aangemeld is voor JGGZ en dat daarvoor een wachtlijst is van gemiddeld 25 weken.

Tekortkoming

- JbGld is incidenteel onmachtig om onveiligheid voor een jeugdige af te wenden omdat passende hulp ontbreekt.

Thema 4: Gevolgen van wachttijden voor kinderen, gezinnen en ketenpartners

In dit hoofdstuk laten de inspecties zien wat de gevolgen van wachttijden binnen de jeugdbescherming, jeugdreclassering en toeleiding naar jeugdhulp zijn voor kinderen en gezinnen. De inspecties geven geen oordeel op dit thema.

Waar kijken de inspecties naar?
De inspecties hebben in dit toezicht oog gehad voor de effecten die het wachten op bescherming, begeleiding en/of het wachten op hulp hebben voor kinderen en gezinnen. Doel hiervan is om 'voorbij de cijfers' te kijken en te laten zien wat de knelpunten in de keten in de praktijk betekenen.

Situatie bij start van een maatregel

Zoals eerder beschreven worden gezinnen die nieuw bij JbGld binnen komen, doordat er onvoldoende jeugdzorgwerkers beschikbaar zijn, bij de start van de maatregel geprioriteerd. Hierbij wordt gekeken naar de mate van acute onveiligheid. Casussen met meer prioriteit hebben vaker een vaste jeugdzorgwerker.

Wachtlijstmedewerker: "We hadden zaken die bijna een jaar op de wachtlijst stonden. Hierbij kan ik geen verlenging aanvragen terwijl al die tijd van de maatregel nog niets gebeurd is. Ik heb de neiging om de zaak als rood te prioriteren."

Wachten op een vaste jeugdzorgwerker

Van twee ouders horen de inspecties dat zij op de wachtlijst hebben gestaan, maar dat dit geen gevolgen heeft gehad. Twee andere ouders vertellen dat zij graag hadden gezien dat eerder (passende) hulp ingezet was. Eén ouder geeft aan dat ze denkt dat de jeugdzorgwerker waarschijnlijk gewoon te druk is. Tot nu toe heeft dit geen consequenties voor het gezin gehad. Een ouder vertelt dat in een andere situatie een jeugdzorgwerker was uitgevallen zonder dit te communiceren aan de ouder.

Ouder (vragenlijst): "Mijn kinderen zijn destijds onder toezicht geplaatst, en wij hebben toen tien maanden op de wachtlijst gestaan. De OTS duurde een jaar dus bij start hadden we nog twee maanden over. De wachttijden zijn veel te lang"

Ouder: "Als er een vaste jeugdbeschermer was geweest dan was het mogelijk gelukt om tot hulpverlening en contactherstel te komen. Ik had behoefte aan meer contact en om gehoord te worden. Met een vaste jeugdbeschermer kon de laatste rechtbankzitting mogelijk voorkomen worden en was het resultaat wellicht ook anders."

In acht van de elf cliëntdossiers die de inspecties zelf inzagen is te zien dat er een periode geen vaste jeugdzorgwerker was gekoppeld aan het gezin. Uit de antwoorden op de vragenlijst blijkt dat bij 34% hiervan wel eens sprake is geweest, 58% geeft aan dat zij geen periode kennen dat geen jeugdzorgwerker beschikbaar was.

De inspecties zien in een cliëntdossier dat een jeugdige van 3 juli 2024 tot en met 20 augustus 2024 op een wachtlijst stond. Binnen vijf dagen na start van de maatregel is contact opgenomen met het gezin en uitgelegd hoelang ze moesten wachten en bij wie ze terecht konden voor vragen. Dit is terug te zien bij de kernbeslissingen.

Er was reeds hulpverlening betrokken bij het gezin. In een ander dossier ziet de inspectie dat een casus zes weken op de wachtlijst stond. Uit het dossier blijkt dat is uitgelegd door de medewerker hoe wachtlijstbeheer werkt en wie het gezin kon bellen. Een jeugdzorgwerker geeft in het gesprek met de inspectie aan dat zij zich afvraagt in deze casus, waar FACT en risico's spelen, hoe deze op de wachtlijst kan staan.

De wachtlijstmedewerkers kunnen, nu de wachtlijst relatief laag is, meer tijd en aandacht besteden aan de gezinnen. Al blijft de rol van de wachtlijstmedewerker wezenlijk anders dan die van de vaste jeugdzorgwerker. Hierin geven zij aan dat zij afstand moeten bewaren en overkoepelend moeten blijven kijken en denken.

Wachtlijstmedewerker: "Nu het rustiger is zou ik graag naar evaluaties toe willen gaan in plaats van online aan te sluiten. Een paar maanden geleden kon dat echt niet door de drukte."

Wisselingen van jeugdzorgwerkers

In acht van de elf cliëntdossiers zien de inspecties dat er sprake is van een periode waarin geen vaste jeugdzorgwerker beschikbaar was voor de jeugdige en diens gezin. Een jeugdige heeft in twaalf jaar vier jeugdzorgwerkers gehad, een andere jeugdige vertelt nu anderhalf jaar dezelfde jeugdzorgwerker te hebben. De jeugdzorgwerkers geven aan dat een casus overnemen goed te doen is, al verschilt het wel per collega hoe het dossier op orde is. Jeugdreclasseerders vertellen dat het niet vaak gebeurt dat zij casuïstiek van elkaar overnemen, alleen bij ziekte of als er geen klik is. Zodra de wachtlijstmedewerker een casus overdraagt aan een vaste jeugdzorgwerker dan volgt er altijd een persoonlijke overdracht, zij schrijven immers geen procesbeschrijving in het dossier, zo vertellen de wachtlijstmedewerkers.

De wachtlijstmedewerker geeft aan meer op afstand betrokken te zijn bij het gezin. Wanneer een vaste jeugdzorgwerker daarna meer in nabijheid gaat, kan dit lastig zijn voor het gezin. Van ouders hoort de wachtlijstmedewerker wel irritatie. De wachtlijstmedewerker geeft aan dat bij een of twee wisselingen het wel lukt om het vertrouwen van ouders snel weer op te bouwen. Als er sprake is van vele wisselingen dan wordt dit ingewikkelder.

Jeugdige: "Nee, in mijn geval was er altijd een jeugdbeschermer en voor mij ook altijd duidelijk bij wie ik moest zijn. Toen ik een nieuwe jeugdbeschermer kreeg kwam diegene zelf kennismaken en er is altijd een overdracht geweest. Hoewel het niet fijn was, heeft het geen negatieve gevolgen gehad dat ik andere jeugdbeschermer(s) kreeg."

Ontbreken passende hulp

De inspecties horen van jeugdzorgwerkers meerdere voorbeelden waarbij passende hulp niet of niet tijdig beschikbaar was:

- Waardoor een jeugdige langer in detentie moest blijven omdat de schorsing voorlopige hechtenis werd opgeschort vanwege wachtlijsten van zes tot negen maanden bij zorgaanbieders. De jeugdige kon pas geschorst worden wanneer de hulp beschikbaar was.

- NIFP weigert rapportageopdracht bij alleenstaande minderjarige vluchtelingen (AMV-ers) waarvan de jeugdreclasseerder denkt dat een NIFP-rapportage gerechtvaardigd zou zijn. Hierdoor is het complex om de juiste hulp te bepalen voor de jeugdige. Aan voorwaarden voldoen is lastig bij AMV-ers vanwege het gezag vraagstuk, woonplek en het beperkte toezicht.
- Een jeugdige waarbij uiteindelijk hulp is gevonden waarbij sprake is van verre reisafstand en moeilijke bereikbaarheid voor de jeugdige. Hierdoor lukt het niet om de jeugdige hiervoor te motiveren. De afstand staat in de weg.
- Doorlooptijden bij het RET komen boven op de wachtlijsten voor zorg. Voordat een casus wordt besproken bij het RET zijn veelal zes weken verstreken. Daarna begint de aanmeldcyclus, documentatie verzamelen, juiste plek vinden en de gemeentelijke financiering rondkrijgen

Thema 5: Goed bestuur

In dit thema kijken de inspecties naar in hoeverre de organisatie op een goede wijze wordt bestuurd en een lerende organisatie is die zich voortdurend verbetert.

Oordeel

Het oordeel van de inspecties op het punt van goed bestuur is **grotendeels voldoende**. De inspecties zijn in het bijzonder positief over de wijze waarop JbGld de in- en externe tegenspraak heeft georganiseerd, met naast de cliëntenraad ook een jongerenraad. De bestuurder draagt zijn visie actief uit binnen en buiten de organisatie, staat voor de jeugdzorgwerkers, jeugdigen en gezinnen en dit wordt binnen de organisatie breed ervaren. De bestuurder heeft kennis van de dagelijkse praktijk, onder andere door zich in de organisatie te begeven en gebruik te maken van sturingsinformatie. JbGld maakt plannen om zowel de kwaliteit van de taakuitvoering als de bedrijfsvoering te verbeteren.

JbGld is zeer transparant over het werken met het *Handelingsperspectief*, maar de nadelige effecten hiervan voor jeugdigen en ouders maakt de instelling te weinig zichtbaar voor zichzelf en voor anderen. De inspecties stellen verder vast dat (verbeter)plannen onvoldoende tot verbetering leiden. Het structurele tekort aan gekwalificeerd personeel op de arbeidsmarkt is hier een belangrijke onderliggende externe oorzaak van. Een andere onderliggende oorzaak is het ontbreken van een kwalitatief en kwantitatief toereikend hulpaanbod. De inspecties zien tot slot dat verbetering nodig is binnen JbGld als het gaat om het consequent en eenduidig hanteren van de BI-tool en als het gaat om de (financiële) bedrijfsvoering. Het ontbrak in een aantal personeelsdossiers aan tijdige of recente verklaringen omtrent gedrag en aan diploma's.

In onderstaand figuur ziet u direct wat de oordelen zijn van de inspecties op de normen die vallen onder dit thema.

Onderdeel:	Jeugdige centraal	'In control'	Rand-voorwaarden	Personeel	In- en tegenspraak
Oordeel:	+	+	-	-	++

Hieronder leest u per norm een toelichting op het oordeel van de inspecties.

Norm 5.1

Norm	Oordeel
De bestuurder stelt belangen van jeugdigen centraal en is transparant in zijn handelen.	+

Waar kijken de inspecties naar?
De gecertificeerde instelling richt zich op kwalitatief goede, ontwikkelgerichte en veilige begeleiding aan de jeugdige met een passende missie en visie. De bestuurder weet waar de organisatie voor staat en draagt de daarbij passende normen en waarden actief uit, binnen en buiten de organisatie. Deze normen en waarden zijn zichtbaar in de organisatiecultuur en het gedrag van de bestuurder en de professionals. De bestuurder legt verantwoording af over de bedrijfsvoering en de resultaten van de begeleiding. Het bestuur weegt conflicterende doelen en belangen zorgvuldig, is daar transparant over en bespreekt dilemma's met interne belanghebbenden. Besluitvorming vindt altijd plaats met het oog op patiënten en cliënten, interne betrokkenen en het publieke belang. Bestuurders stellen zich toetsbaar op in hun handelen. Zij richten hun beeld-, oordeels- en besluitvorming zo in, dat betrokkenen kunnen toetsen en advies kunnen geven. De voor- en nadelen en risico's van het besluit blijven gedurende de procedure zichtbaar.

Begeleiding met passende missie en visie, normen en waarden
'Alle kinderen blijvend veilig' is de missie van JbGld. Deze missie lezen de inspecties terug op de website van JbGld[8], in de kwartaalrapportage[9] en haalt de bestuurder aan in de gesprekken met de inspecties.

De bestuurder geeft aan dat het steeds beter lukt om de missie en de visie waar te maken, daarbij spelen samenwerking en verbinding binnen en buiten de organisatie een belangrijke rol. Zo benoemt de bestuurder dat hij met het oog op toekomstscenario's deelneemt aan diverse stuurgroepen, waar ook bijvoorbeeld wethouders en de Raad voor de Kinderbescherming deel van uitmaken. Ook participeert JbGld in proeftuinen, waarbij de professionals volgens de bestuurder een vrije samenwerking voelen met de Raad voor de Kinderbescherming, wijkteams en gemeenten. De bestuurder benoemt dat het streven is om in de zomer van 2025 geen wachtlijst meer te hebben.

De RvT benoemt dat de missie een ambitie is, er wordt naar gestreefd dat alle kinderen veilig zijn. De missie is waar je als organisatie de focus op houdt en moet blijven houden en daar is binnen JbGld sprake van. De missie en visie hebben betekenis gekregen, het komt terug in gesprekken, het zit in het achterhoofd van de mensen en het vormt onderdeel van het doen en laten.

RvT: "De bestuurder is het toonbeeld van consistentie op visie. Ook als er tegenwind is op inhoud, samenwerking of in de landelijke dynamiek. De lijn is consistent en er wordt ingezet op wat bijdraagt om de lijn verder te brengen."

[8] Missie en visie - Jeugdbescherming Gelderland
[9] Kwartaalrapportage 4, 2024 – onderdeel van Planning en control cyclus, van 17 februari 2025, pagina 3

In het gesprek met de teamleiders en gedragswetenschapper geven zij aan dat zij op de hoogte zijn van de missie en visie van JbGld en, alhoewel 'alle kinderen blijvend veilig' niet realistisch is, dragen zij bij aan de visie door met de gezinnen en de collega's het gesprek over veiligheid te hebben en ervoor te zorgen dat het 'veilig genoeg is'.

Daarbij werken zij met gezinspatronen en kijken zij naar alle kinderen in het gezin. In het gesprek met de gemeente horen de inspecties dat de bestuurder een visie heeft die gaat om het helpen van kinderen. In alle gesprekken tussen de gemeente en de bestuurder is de missie het vertrekpunt en past de missie bij de huidige manier van werken van JbGld.

De OR benoemt in het gesprek met de inspecties dat de focus van de bestuurder ligt bij het tijdig en goed handelen van de organisatie. In het gesprek met de cliëntenraad horen de inspecties dat zij zien dat de bestuurder de urgentie voelt van iedere casus en dat hij graag ziet dat geen enkele casus op de wachtlijst staat.

Transparantie
De bestuurder geeft aan dat hij eindverantwoordelijkheid heeft en dat hij verantwoording aflegt aan alle geledingen binnen en buiten de organisatie. Zo benoemt de bestuurder dat hij verantwoording aflegt aan de RvT, collega's, OR, gemeenten, ouders en jeugdigen. De bestuurder geeft aan dat hij dit onder andere doet in de vorm van:

- Het actief openstellen voor collega's en het minstens één keer per jaar aansluiten bij hun regio-overleggen;
- Diverse overleggen met de OR;
- Het versturen van nieuwsberichten (met positieve- en ontwikkelpunten en verwachtingen) aan iedere regio en het gesprek aangaan met wethouders en ambtenaren;
- Gesprekken met de cliëntenraad en jongerenraad;
- Gebruik maken van PDCA-cyclus.

De inspecties zien op de website van JbGld dat de jaarstukken, met daarin een bestuursverslag.

De OR benoemt dat in de overlegvergadering tussen bestuur en OR de financiën een vast agendapunt zijn. Door een instructie van de controller kunnen de leden van de OR de financiële stukken beter duiden. De OR krijgt maandelijks een financieel voortgangsrapport van de bestuurder.

In het gesprek met de gemeente horen de inspecties dat de gemeente goed is meegenomen in het feit dat JbGld werkt met het *Handelingsperspectief*. De gemeente is ook goed op de hoogte is van de ontwikkelingen die bij JbGld spelen om uitvoering te geven aan de afspraken in de raamovereenkomst. Zo benoemt de gemeente de lagere caseload per jeugdzorgwerker, de indiensttreding van zij-instromers en het scholingsprogramma voor nieuwe medewerkers. De gemeente geeft aan dat hij niet bekend is met de huidige daadwerkelijke invulling van het wachtlijstbeheer.

Afweging conflicterende doelen en belangen
De bestuurder geeft aan bewust te zijn van de voortdurend conflicterende belangen in de sector. Door te streven naar het hogere doel, namelijk de veiligheid en ontwikkeling van jeugdigen, en elkaar in dat doel te vinden, kan er met die conflicterende belangen gewerkt worden. De bestuurder geeft aan dat dit wel tijd kost en dat dit maakt, vanuit een ouder bezien, dat niet altijd sprake is van passende hulp.

De bestuurder beschrijft bijvoorbeeld dat in geval van echtscheidingssituaties het lastig is om ouders op korte termijn op één lijn te krijgen voor een gezamenlijk plan van aanpak en dat de focus daarbij op het contact maken ligt. De bestuurder geeft aan dat in geval van escalatie in een casus, betrokken partijen (opnieuw) met elkaar in gesprek gaan om tot een passend hulpaanbod/oplossing voor de jeugdige te komen. Deze vorm van 'shared decision making' wordt nog niet vaak gebruikt en kan en mag meer worden toegepast volgens de bestuurder, zodat de verschillende perspectieven (van alle betrokken partijen) op tafel komen te liggen en meer draagvlak is voor het besluit.

De OR-leden vertellen dat de conflicterende belangen tot pittige gesprekken met de bestuurder leiden, maar dat de bestuurder open staat voor ideeën en dat het uiteindelijk lukt om tot een goede oplossing te komen. Hierbij benoemt de OR de invoering en inrichting van de wachtlijstteams, die uitvoerig met de OR en verschillende afdelingen binnen de organisatie zijn besproken. Dit heeft geresulteerd in aparte wachtlijstteams, wat volgens de OR zowel voor de jeugdigen als de werknemers positief heeft uitgepakt.

In gesprekken met de wachtlijsmedewerkers en de OR horen de inspecties dat zij in de basis tegen een wachtlijst zijn, maar dat het hanteren van een wachtlijst ook positieve effecten heeft. Het stelt de teams in de gelegenheid om in voldoende mankracht te voorzien en mensen te behouden. Grootste winst is dat casussen niet in een bureaulade verdwijnen, elke zaak wordt inhoudelijk bekeken en volgens de vastgestelde werkwijze opgepakt.

Beide wachtlijstmedewerkers zijn betrokken bij de casus, bespreken onderling alle casuïstiek en bij twijfel over veiligheid stemmen zij af met de gedragswetenschapper.

De RvT geeft aan dat de bestuurder stuurt op maatschappelijke waarde, waarbij het belang van de jeugdigen en gezinnen voorop staat. Tegelijkertijd blijft hij oog houden voor de belangen van de medewerkers, door onder andere te zorgen voor een fijne werksfeer. Over de conflicterende doelen en belangen gaat de bestuurder in gesprek met de RvT, maar ook met anderen zoals de cliëntenraad.

Tekortkoming

> JbGld is transparant over het werken met het *Handelingsperspectief*, maar de nadelige effecten hiervan voor jeugdigen en ouders maakt de instelling te weinig zichtbaar voor zichzelf en voor anderen.

Norm 5.2

Norm	Oordeel
De bestuurder is 'in control'.	+

Waar kijken de inspecties naar?
De bestuurder heeft kennis van de dagelijkse praktijk van de taakuitvoering. De gecertificeerde instelling heeft een voldoende en actueel beeld van wat wel en wat niet goed gaat in de organisatie en in de dagelijkse begeleiding van de jeugdige en ouders. De gecertificeerde instelling hanteert hierbij een PDCA-cyclus om te komen tot merkbare verbetering voor de jeugdige en ouders.

Kennis van de dagelijkse praktijk van de taakuitvoering
In de gesprekken met de bestuurder horen de inspecties terug dat de bestuurder kennis heeft van de dagelijkse praktijk en van de taakuitvoering. De bestuurder gaat in gesprek met collega's in alle geledingen en zijn deur staat altijd open, op die manier haalt hij veel informatie op. Dit beeld wordt door de OR en de RvT bevestigd. De bestuurder vertelt dat er binnen JbGld cyclisch wordt gewerkt om zo sturing te geven aan de organisatie. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de Power Bi-tool. In een gesprek met de teammanagers wordt wisselend gesproken over het gebruik en de toepassing de Power Bi-tool als instrument voor de PDCA-cyclus. De ene teamleider ziet het als hulpmiddel om aan de wettelijke termijnen te voldoen en vindt het overzichtelijk, een andere teamleider vertelt dat hij niet de juiste tools heeft om zijn team te sturen. Weer een andere teamleider benoemt dat de informatie die erin staat niet altijd volledig is, zo worden de werkzaamheden als tweede contactpersoon niet meegenomen. De OR benoemt dat het per regio verschilt hoe gebruik wordt gemaakt van de tool.

Voor het meten en monitoren wordt er op organisatieniveau een kwartaalrapportage en op regioniveau een regioplan opgesteld. In de kwartaalrapportage beoordeelt de bestuurder of dat JbGld op de goede weg is of dat bijsturing nodig is. In de kwartaalrapportage zien de inspecties onder andere informatie over in-, door- en uitstroomcijfers van cliënten, opbouw van wachtlijsten, doorlooptijden, KPI's over tijdige kwaliteit, klachten, incidenten, personeel (verzuim en verloop) en bedrijfsvoering en een analyse van de informatie.

Zo lezen de inspecties bijvoorbeeld dat het aantal cliënten met een jeugdbeschermingsmaatregel in het eerste halfjaar van 2024 ten opzichte van 2023 is afgenomen, terwijl de gemiddelde doorlooptijd stijgt. Als mogelijke verklaring wordt gegeven het wachtlijstbeleid op basis van het *Handelingsperspectief*. Als verklaring van de daling wordt gegeven de preventieve inzet van hulp. Ook lezen de inspecties dat het volgen van het wachtlijstbeleid en een verandering in het aannamebeleid, waarbij zij-instromers binnen de teams worden aangesteld, een wezenlijke factor is die impact heeft op de productiviteit. Bijsturing was nodig en zo zijn er plannen opgesteld om de productiviteit te verhogen en de wachtlijst sneller af te bouwen. De inspecties horen van de bestuurder en de RvT dat die plannen niet tot het gewenste resultaat hebben geleid en dat om die reden nu maandelijks verantwoordingsgesprekken worden gevoerd, mede met het oog op de financiën.

Actueel beeld en verbetering in de taakuitvoering
In het financieel plan en begroting 2025 lezen de inspecties dat de beoogde effecten van de ingezette maatregelen om de werkdruk te reduceren en het verzuim te verlagen achterblijven. Daarin wordt benoemd wat de mogelijke oorzaken zijn en wat het plan van aanpak is om de gewenste effecten te realiseren, rekening houdend met de belemmerende en helpende factoren. Een gemeente benoemt in het gesprek met de inspecties dat de bestuurder bewust bezig is met verbetering van de taakuitvoering binnen JbGld. Zo heeft de bestuurder iemand aangewezen die actief bezig is met de juiste mensen met elkaar in contact te brengen, om te komen tot gesprek en verantwoordelijkheid te nemen in geval er geen passend zorgaanbod lijkt te zijn. Ook benoemt de gemeente dat afspraken zijn gemaakt tussen teamleiders van JbGld en het lokale team over het wachtlijstbeheer in een bepaalde regio, toen de gemeente zorgen had geuit over het oppikken van signalen en inschatting van veiligheid.

De cliëntenraad geeft in het gesprek met de inspecties aan te twijfelen in hoeverre de bestuurder in staat is, of voldoende daadkracht heeft, het beleid of verbeteracties ook daadwerkelijk doorgevoerd te krijgen in alle teams binnen de organisatie.

Zo geeft de cliëntenraad als voorbeeld dat in dossiers nog vaak meningen in plaats van feiten worden vermeld, maar ook dat de inschatting van de veiligheid van jeugdigen middels de ARIJ-tool niet door alle professionals correct wordt uitgevoerd.

Hanteren PDCA-cyclus
De bestuurder benoemt dat de PDCA-cyclus steeds sterker en meer navolgbaar wordt en verwijst daarbij naar het Rapport Keurmerkinstituut. In dat rapport lezen de inspecties dat: “Het proces van interne audit en directiebeoordeling levert een voldoende bijdrage aan de doeltreffendheid van het managementsysteem, wat blijkt uit de rol die beiden in de PDCA-cirkel van de organisatie spelen.”

Vanaf 2025 hanteert JbGld een maandcyclus met verantwoordingsgesprekken op verschillende niveaus. Een teamleider vertelt dat hij maandelijks overleg met de manager JB/JR heeft over de gestelde doelen en de daarop behaalde resultaten. Ook worden in dat gesprek beslissingen van het bestuur besproken. In de gesprekken met het bestuur en de RvT horen de inspecties dat een verandermanager is aangesteld om de PDCA-cyclus meer te laten beklijven in de dagelijkse praktijk.

Tekortkomingen

- De genomen acties leiden onvoldoende tot merkbare verbetering voor jeugdigen en hun ouders.
- De inspecties zien dat verbetering nodig is als het gaat om sturing op het gebruik van tools in het kader van de PDCA-cyclus en de begeleiding van teamleiders hierin.

Norm 5.3

Norm	Oordeel
De bestuurder draagt zorg voor de juiste randvoorwaarden.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De gecertificeerde instelling voorziet in een gezonde bedrijfsvoering, zodat de materiële randvoorwaarden aanwezig zijn om de continuïteit van de taakuitvoering te waarborgen. De gecertificeerde instelling en het college leggen de wijze van overleggen over de inzet van hulp bij de uitvoering van een kinderbeschermingsmaatregel vast in een protocol.

Bedrijfsvoering
De bestuurder en de RvT benoemen dat de GI in de periode 2021-2023 een exploitatieverlies heeft geleden en dat daarmee is ingeteerd op de beschikbare reserves. Het inzetten van (een deel van) de beschikbare reserves is een bewuste strategische keuze geweest. Hiermee is ingezet op het reduceren van de werkdruk, kwaliteit van het werk, doorontwikkeling van kennis en vaardigheden, investeren in arbeidsmarktbeleid en verdere professionalisering van de bedrijfsvoering, vertellen zij. Dit lezen de inspecties ook terug in het rapport inzake jaarstukken 2023. De bestuurder en RvT geven aan dat het negatieve resultaat zich in 2024 heeft voortgezet en tot een groter verlies heeft geleid dan begroot.

In de vierde kwartaalrapportage van 2024 lezen de inspecties ontwikkelingen die ten grondslag liggen aan het beoogde (negatievere) resultaat. In het door JbGld nagestuurde voortgangsverslag[10] lezen de inspecties dat in het eerste kwartaal 2025 een, ten opzichte van de begroting, positief resultaat is behaald. De bestuurder beschrijft in het verslag dat dit niet representatief is voor de kwartalen die nog volgen en dat JbGld zich komende weken beraadt op het bijstellen van de begroting op basis van de huidige ontwikkelingen en inzichten.

De gemeente benoemt, in gesprek met de inspecties, dat JbGld binnen de kaders van een gezonde organisatie valt. Wel geeft de gemeente aan dat gesproken moet (blijven) worden over hoe ervoor gezorgd kan worden dat JbGld niet langer gebruik hoeft te maken van haar reserves en haar taken kan uitvoeren op basis van de huidige financieringsstroom. In een gesprek met de teamleiders horen de toezichthouders dat er binnen JbGld heel veel mogelijk is, maar dat niet altijd rekening wordt gehouden met een kosten-batenanalyse.

De leden van de RvT vertellen dat zij uitvoerig, onder andere door een auditcommissie, zicht houden op de financiële cyclus van JbGld. Er zijn met elkaar stevige gesprekken gevoerd over hoe te kijken naar de financiële situatie en over de keuzes waarop gestuurd moet worden. Zowel de RvT, de bestuurder als een teamleider benoemen dat het gewenste effect van de ingezette acties achterblijft en dat de financiële beheersing onvoldoende is gebleken. Zo is onvoldoende gebleken dat investeringen in medewerkers, aandacht voor verzuim en bedrijfsvoering hebben geleid tot het reduceren van de werkdruk en het verlagen van het verzuim.

Om die reden is een financieel plan en begroting 2025 opgesteld met een tijdlijn van acties om een plan van aanpak op te stellen. Om te borgen dat de acties ook daadwerkelijk worden uitgevoerd, door onder andere een veranderslag in de cultuur van JbGld te brengen, en tot het beoogde resultaat te leiden, is door de bestuurder, op advies van de RvT, een bedrijfskundig verandermanager aangesteld. In het financieel plan en begroting 2025 lezen de inspecties dat het controle- en verantwoordingsproces maandelijks plaatsvindt met de betrokken geledingen.

In het auditrapport 2025 van het Keurmerkinstituut lezen de inspecties dat het Keurmerkinstituut concludeert dat het kwaliteitsmanagementsysteem in goede mate aan de norm voldoet.

Samenwerking gemeenten rondom inzet hulp
De zeven jeugdhulpregio's in Gelderland hebben samen met vier GI's, drie Veilig Thuis-organisaties en de Raad voor de Kinderbescherming een Verbeteragenda voor de Jeugdbescherming opgesteld om beter met elkaar samen te werken, vanuit één visie, met dezelfde werkwijze en eenduidige formulieren. De raamovereenkomst vormt met de bijlagen het totaal aan afspraken die de Gelderse jeugdhulpregio's en GI's met elkaar hebben gemaakt. Hierin zijn twee aanmeldroutes uitgewerkt, is de termijn voor de bepaling vastgelegd, en dat de jeugdbeschermer binnen drie werkdagen contact heeft met het lokale team[11]. In een addendum behorend bij de raamovereenkomst zijn aanvullende afspraken opgenomen. In de raamovereenkomst lezen de inspecties dat de uitgangspunten voortkomen uit de Gelderse Verbeteragenda voor de jeugdbescherming.

[10] Memo voortgangsverslag financieel eerste kwartaal 2025 t.b.v. IGJ-versie 30 april (002)
[11] Website Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming

Van een regioadviseur en regionale contractmanagers horen de inspecties dat zij tevreden zijn over het partnerschap en de prettige samenwerking met JbGld. Als aandachtspunt benoemen zij de mate waarop JbGld aansluit op trends en ontwikkelingen in gemeenteland, waarbij de wens is dat JbGld zich meer richt op 0-100 en zo meer zicht heeft op de andere domeinen om te komen tot een meer integrale aanpak.

De bestuurder geeft aan dat op verschillende niveaus overleg is en dat hij goed contact en samenwerking heeft met betrokken gemeenten. Als positief punt brengt de bestuurder naar voren dat de wethouders jeugd vertegenwoordigd zijn in de stuurgroepen, waar zij onder andere met elkaar spreken over de beschikbaarheid van passende hulp.

Tekortkoming

> JbGld is genoodzaakt om zijn reserves aan te spreken om zijn taken uit te kunnen voeren. De verbeteringen in materiele randvoorwaarden zijn ontoereikend.

Norm 5.4

Norm	Oordeel
De bestuurder zorgt voor voldoende en voldoende gekwalificeerde en vakbekwame professionals.	-

Waar kijken de inspecties naar?
De gecertificeerde instelling zorgt voor voldoende capaciteit van deskundige en vakbekwame professionals met een relevante opleiding en/of scholing, afgestemd op de jeugdige en het gezin. De gecertificeerde instelling voldoet aan de norm verantwoorde werktoedeling. Professionals houden hun kennis en vaardigheden actueel. De gecertificeerde instelling gaat voor indiensttreding na of de medewerkers geschikt en competent zijn. Daarnaast gaat hij voor indiensttreding en tijdens het dienstverband na of het verleden van medewerkers niet in de weg staat voor het uitvoeren van hun taken. De gecertificeerde instelling voldoet aan de wettelijke eisen die gaan over de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). De professional krijgt vanuit zijn organisatie de tijd en professionele ruimte om het werk te doen en hierin samen te werken met het gezin en met anderen rond het gezin.

Capaciteit
Uit de uitvraag GI's[12] blijkt een gemiddeld ziekteverzuim van 7,25% en een gemiddeld uitstroom/personeelsverloop van 13,30%. In de aangeleverde cijfers[13] over het ziekteverzuim en verloop van de medewerkers lezen de inspecties wisselende percentages per regio. Het ziekteverzuim varieert van 0,7% bij team spoedeisende zorg (15 jeugdzorgwerkers, 1 gedragswetenschapper) tot 22,5% bij regio Food Valley (26 jeugdzorgwerkers waarvan 4 in opleiding, 2 gedragswetenschappers en 3 teamleiders waarvan 1 in opleiding). Het verloop van medewerkers varieert van 1,3% in regio Nijmegen (42 jeugdzorgwerkers waarvan 5 in opleiding, 3 gedragswetenschappers en 2 teamleiders) tot 33,8% in regio Arnhem (49 jeugdzorgwerkers waarvan 5 in opleiding, 5 gedragswetenschappers en 2 teamleiders).

[12] Uitvraag GI's 1 oktober 2024
[13] Ziekteverzuim en verloop per regio, peildatum 6 maart 2025

Deze wisselende percentages worden bevestigd in de gesprekken met medewerkers. Zo geeft een teamleider aan dat er binnen het team een groot verloop is van ervaren collega's. Een gedragswetenschapper vertelt dat er op dit moment sprake is van een stabiel team, waardoor het binnen dat team lekker loopt. Van een medewerker horen de inspecties dat momenteel een stabiel team staat waar continue het gesprek met elkaar wordt gevoerd over balans houden. Een andere medewerker geeft aan dat er in het team veel wisselingen zijn geweest, op niveau van teamleider en gedragswetenschapper, wat onrust met zich meebrengt en de werkzaamheden niet ten goede komt.

De bestuurder benoemt dat het ziekteverzuim hoger is dan de door JbGld gestelde norm van 6%. In het 'financieel plan en begroting 2025' lezen de inspecties dat het doel van JbGld is om het verzuimpercentage terug te brengen van 9% naar minder dan 7%, met daaronder een aantal acties die daarvoor worden ingezet. De RvT geeft aan dat er een hoog ziekteverzuim is en benoemt dat JbGld werkt met het concept 'Energieke teams'. De bestuurder benoemt dat sinds 2024 JbGld ook is gestart met het gedragsmodel van Falke en Verbaan en teamsamenwerking op basis van Lencioni. Als belangrijkste oorzaken voor toename verzuim wordt genoemd: krapte arbeidsmarkt, waardoor profiel niet altijd helemaal aansluit en dat bij verloop niet snel genoeg kan worden geschakeld waardoor de werkdruk toeneemt en de mate van complexiteit van het werk.

Dit beeld komt ook naar voren uit de exitgesprekken. In de door JbGld opgestuurde stukken lezen de inspecties dat met dit programma in juni en oktober 2024 metingen onder medewerkers zijn gedaan op de onderwerpen bevlogenheid en sociale veiligheid en werkdruk.

> Teamleider: "Het is lastig om evenwicht te houden en iedereen gezond te houden. Het is een zwaar vak, niet iedereen is daarvoor gemaakt."

De bestuurder vertelt dat naast de landelijke wervingscampagne voor jeugdzorgwerkers ook een eigen wervingscampagne is uitgerold. Dit leidde tot meer reacties van SKJ-geschoolde professionals. Ook heeft de organisatie ingezet op zij-instromers. Door, onder begeleiding van mentoren, een langere inwerkperiode voor nieuwe medewerkers te hanteren, is de uitval van medewerkers na de beginperiode beperkt, vertelt de bestuurder. Ten tijde van het toezicht zijn er een aantal vacante posities, maar de bestuurder verwacht niet dat dit tot grote problemen gaat leiden. De RvT vertelt dat er redelijk wat nieuwe medewerkers zijn begonnen, maar dat minder ervaren (jonge) medewerkers, mede vanwege de heftige casuïstiek, het minder lang volhouden.

Een ouder, wiens kind op de wachtlijst staat, benoemt dat er meer jeugdzorgwerkers nodig zijn. De OR benoemt dat JbGld goede stappen heeft gezet met het werven van geschikt personeel. Zij geeft daarbij als voorbeeld het hanteren van een kritischer aannamebeleid, het aannemen van zij-instromers en het werven via sociale media. Ook vertellen de leden van de OR dat er nu een beter inwerkprogramma is, zo wordt er een periode van drie maanden gehanteerd waarin alleen mag worden meegekeken en meegelopen. In een gesprek met jeugdzorgwerkers horen de inspecties dat er een goed inwerkprogramma is, met een meeloopperiode en een leerlijn, en dat er ook ruimte is om dat te volgen.

Norm voor verantwoorde werktoedeling
In gesprekken met de teamleiders, gedragswetenschappers en jeugdzorgwerkers horen de inspecties dat de jeugdbeschermings- en jeugdreclasseringswerkzaamheden bij JbGld worden uitgevoerd door SKJ-geregistreerde jeugdzorgwerkers. Uit het aangeleverde personeelsoverzicht blijken daarnaast nog 28 jeugdzorgwerkers in opleiding te zijn.

Van teamleiders en jeugdzorgwerkers horen de inspecties dat niet-geregistreerde werkers onder supervisie van collega's met een SKJ-registratie staan.

De bestuurder en de RvT vertellen dat het een bewuste keuze is geweest om geen opnamestop te introduceren, omdat anders niet aan de organisatie opgelegde verantwoordelijkheid wordt voldaan. Om de 'caseload' voor jeugdzorgwerkers behapbaar te houden is de wachtlijst geïntroduceerd. De leden van de OR benoemen dat het hanteren van een wachtlijst heeft bijgedragen aan de vermindering van de werkdruk. Een teamleider geeft aan dat het de verantwoordelijkheid van teamleiders is om de caseload te verdelen. Een medewerker vertelt dat de caseload niet is afgenomen naarmate ze minder uren te besteden had voor inhoudelijke werkzaamheden. In een gesprek met jeugdzorgwerkers horen de inspecties dat een caseload van vijftien à zestien zaken herkenbaar is, wel is onderscheid tussen een nieuwe medewerker (wat lagere caseload) en een ervaren medewerker (wat hogere caseload).

De caseload, van nieuwe medewerkers, wordt sinds 1 juli in een periode van zes maanden opgebouwd (voorheen tien maanden). Een medewerker vertelt dat ze in het team allemaal boven de caseload norm zitten, maar dat sinds de komst van een andere manager, er meer op wordt gestuurd. De inspecties hebben de afspraken ontvangen die in december 2023 zijn gemaakt met de VNG over de invoering van het landelijk tarief en een caseloadverlaging. Daaruit blijkt dat de caseloadverlaging van 1:12 eind 2024 gerealiseerd zou moeten zijn.

SKJ-registraties en verklaringen omtrent het gedrag (VOG)
De inspecties hebben in tien dossiers van medewerkers gecontroleerd of de SKJ-registratie voldoet. In zes dossiers was dit het geval. De vier dossiers waarin dit niet het geval, betroffen twee medewerkers in opleiding en twee teamleiders. Een jeugdzorgwerker vertelt dat door de tijdelijke stop van SKJ-registraties, zij-instromers die hun opleiding hebben afgerond langer op hun registratie moeten wachten en dat het frustrerend is dat zij onder supervisie moeten blijven werken.

Daarnaast hebben de inspecties de tijdigheid en aanwezigheid van een bij de functie van jeugdzorgwerker behorende VOG gecontroleerd. Dit was in acht van de tien dossiers op orde. In twee dossiers ontbrak een VOG. Dit betroffen een jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper die op inleenbasis via een detacheringsbureau werkzaam zijn. De ontbrekende VOG's zijn tijdens het toezicht aangevraagd en door JbGld aan de inspecties toegezonden. Deze ontdekking was voor JbGld aanleiding om een uitgebreide analyse van de personeelsdossiers te doen. Door de inspecties is verzocht om een VOG-check en DUO-check van de diploma's onderdeel van die analyse te laten zijn. In de toegestuurde analyse lezen de inspecties ten aanzien van de VOG's en DUO-check de volgende bevindingen:

- Bij 338 medewerkers zit bij aanvang van het dienstverband een VOG in het personeelsdossier;
- Bij 1 dossier zit bij aanvang (1 april 2025 in dienst) geen VOG in het dossier, maar is wel aangevraagd[14];
- Bij 4 dossiers van medewerkers ontbreekt de VOG ten tijde van de aanvang van het dienstverband (8 tot 25 jaar geleden), vermoedelijk verdwenen tijdens digitalisering van dossiers. In drie van die dossiers is er een recente VOG aanwezig die niet ouder is dan vijf jaar. In het vierde dossier ontbreekt een VOG[15];

[14] Deze is afgegeven op 27 maart 2025, blijkt uit de nader door de kwaliteitsmanager overgelegde kopie van de VOG.

[15] Op een nadere uitvraag van de inspecties heeft de kwaliteitsmanager laten weten dat deze medewerker niet in contact komt met jeugdigen.

- Bij 31 medewerkers in dienstbetrekking bij JbGld ontbreekt een diploma in het personeelsdossier, waarvan er 12 medewerkers in opleiding zijn;
- Bij 13 medewerkers die op inleenbasis werkzaam zijn ontbreekt een diploma;
- Alle jeugdzorgwerker A medewerkers op inleenbasis en in dienstbetrekking hebben een SKJ-registratie in het dossier zitten.

JbGld geeft aan dat zij haar indiensttredingsproces respectievelijk HR-systeem aanpast zodat VOG's tijdig respectievelijk diploma's in het dossier aanwezig zijn.

Tijd en ruimte voor professionals
De bestuurder vertelt dat JbGld qua jeugdzorgwerkers boven de formatie zit als je kijkt naar de instroomcijfers en de normen. De bestuurder benoemt dat een extern organisatie- en adviesbureau een kostprijsonderzoek heeft gedaan naar het aantal teamleiders en gedragswetenschapper dat nodig is ten opzichte van het aantal jeugdzorgwerkers.

Er is een gedragswetenschapper op twaalf jeugdzorgwerkers, dat is ruimer in vergelijking met andere GI's. De bestuurder geeft aan dat de rol van de gedragswetenschapper (in vergelijking met het verleden) groter is geworden en dat erop inhoudelijk vlak meer consultatie plaatsvindt, en meer afstemming onder gedragswetenschappers onderling. In een gesprek met gedragswetenschappers horen de inspecties dat de gedragswetenschappers steeds meer een team vormen en bezig zijn met het opstellen van een gezamenlijke visie. Een gedragswetenschapper geeft aan dat zij de vrijheid en ruimte voelt om aan de slag te gaan met methodische verdieping.

De bestuurder benoemt dat de organisatie het belangrijk vindt dat er tijd en inzet wordt vrijgemaakt voor werkzaamheden ter voorkoming van jeugdbeschermingsmaatregelen (preventieve werkzaamheden) door bijvoorbeeld deelname van jeugdzorgwerkers aan proeftuinen. Die activiteiten nemen toe en JbGld maakt de keuze om daarop te blijven investeren. In een gesprek met jeugdzorgwerkers wordt bevestigd dat preventie hoog op de agenda staat en dat zij daar tijd aan besteden. Jeugdzorgwerkers vertellen dat niet voor alle werkzaamheden voldoende tijd wordt berekend; een actieve consultatieve dienstverlening, ter voorkoming van het verplichte kader, kost vaak meer tijd dan de daarvoor gecalculeerde tien uur. Ook voor de begeleiding van collega's wordt een te beperkt aantal uren berekend.

Kennis en vaardigheden
Een medewerker vertelt dat er aanbod van trainingen en cursussen is waaruit je kan kiezen. Naast het vaste aanbod is ook ruimte voor andere werk gerelateerde cursussen. Voor nieuwe medewerkers is er een opleidingsprogramma, bestaande uit onder andere een leerlijn die gevolgd moet worden. Dit wordt bevestigd in het gesprek met de HR-medewerkers tijdens het onderzoek in de personeelsdossiers.

De leden van de cliëntenraad benoemen dat individuele jeugdzorgwerkers onvoldoende geschoold zijn/worden en een gebrek aan lerend vermogen hebben. Zo geven zij aan dat een plan van aanpak van een slecht niveau is en een goede weergave van de feiten door de jeugdzorgwerkers lastig lijkt te zijn. In een gesprek met de inspecties beamen jeugdzorgwerkers dat het soms lastig is om tot een weergave van feiten te komen, maar dat dit vooral wordt veroorzaakt door strijdende ouders die tegengestelde geluiden laten horen. De cliëntenraad benoemt dat er onvoldoende kennis bij de jeugdzorgwerkers is voor het invullen en gebruik van de ARIJ, objectief observeren, het doen van feitenonderzoek en het beschikken over kennis van complexe scheidingen. De cliëntenraad benoemt verder dat zij direct contact tussen de gedragswetenschappers en de cliënt missen.

In een gesprek met een teamleider en gedragswetenschapper horen de inspecties dat JbGld een workshop aanbiedt over het gebruik van de ARIJ. Zij vertellen dat je voor een correct gebruik van de tool analytische vaardigheden nodig hebt en dat die vaardigheden bij sommige jeugdzorgwerkers ontbreken, waardoor de tool niet altijd het beoogde resultaat geeft.

Tekortkomingen

- JbGld heeft niet voldoende personeel, om de wettelijke taken voor elke jeugdige (en diens gezin) conform wet- en regelgeving en professionele richtlijnen uit te voeren.
- JbGld voldoet niet voor alle medewerkers aan de landelijk afgesproken caseloadnorm per jeugdzorgwerker.
- JbGld beschikt niet voor alle medewerkers over een VOG en diploma.

Norm 5.5

Norm	Oordeel
De bestuurder organiseert in- en tegenspraak.	++

Waar kijken de inspecties naar?
De gecertificeerde instelling organiseert in- en tegenspraak. Zo zorgt de gecertificeerde instelling dat op verantwoorde wijze het intern toezicht georganiseerd is, door bijvoorbeeld een raad van toezicht en/of het (laten) uitvoeren van audits. Ook benut de gecertificeerde instelling de inspraak van de medewerkers. De bestuurder motiveert zijn (voorgenomen) besluiten en deelt deze tijdig, zodat de inspraak/belangenbehartiging hierop van invloed kan zijn. De prestaties van de bestuurder en de resultaten van de taakuitvoering zijn onderwerp van gesprek met de medezeggenschapsorganen en interne toezichthouder Het bestuur legt verantwoording af over beleid, kwaliteit, veiligheid, continuïteit en financiën. Die verantwoording vindt in ieder geval jaarlijks plaats in het jaarverslag, maar ook incidenteel voor interne en externe belanghebbenden. Het bestuur heeft oog voor de belangen van alle betrokkenen, zoals patiënten, cliënten en zorgverleners.

In- en tegenspraak cliëntenraad
Leden van de cliëntenraad vertellen de inspecties dat zij gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven aan de bestuurder. De cliëntenraad heeft één keer in de twee maanden een overleg met de bestuurder en twee keer per jaar is een ‘brede ontmoeting’ met de bestuurder, RvT, klachtencommissie, jongerenplatform en cliëntenraad. De leden van de cliëntenraad merken op dat de bestuurder probeert te verbinden en wil bouwen aan hun relatie. Zij geven aan dat er naar de cliëntenraad wordt geluisterd, maar het soms onduidelijk is wat er echt met hun inbreng/advies wordt gedaan. Ook benoemen zij dat er onduidelijkheid is over de positie van de cliëntenraad binnen de organisatie.

In- en tegenspraak jongerenplatform
Leden van het jongerenplatform vertellen dat zij meerdere keren per jaar samenkomen met de bestuurder. Hun kritische houding wordt gewaardeerd door de bestuurder en er wordt in openheid met elkaar gesproken. Tijdens de bijeenkomsten worden verschillende onderwerpen besproken, zoals bijvoorbeeld de wachtlijsten. De leden van het jongerenplatform benoemen dat de bestuurder goed naar hen luistert. Zo geven zij het voorbeeld dat zij in het verleden aandacht hebben gevraagd voor de werkwijze van de klachtencommissie.

Naar aanleiding daarvan heeft de bestuurder een werkgroep (met jongerenplatform, ouders, leden klachtcommissie en jeugdzorgwerker) samengesteld om die werkwijze beter in lijn te brengen met de verwachtingen van de verschillende geledingen. Dit heeft volgens het jongerenplatform binnen een korte tijd tot een beter werkzame klachtencommissie geleid.

> Lid van jongerenplatform: "Het overgrote deel van de organisatie durft zich kwetsbaar, leergierig en ontwikkelbaar op te stellen."

In- en tegenspraak ondernemingsraad
Leden van de OR vertellen dat zij bij belangrijke onderwerpen vanaf het begin en zo vroeg mogelijk door de bestuurder worden betrokken. Zij hebben iedere zes weken een agendaoverleg en een overlegvergadering met de bestuurder. De leden van de OR benoemen dat zij een open houding bij de bestuurder ervaren, waar ruimte is voor pittige discussies en een goed gesprek, maar altijd oplossingsgericht wordt gedacht. Zo geven zij het voorbeeld dat er intensief is meegedacht en uitvoerig is gesproken over het werken met het *Handelingsperspectief*. Hun inbreng heeft mede geleid tot de huidige inrichting met de wachtlijst. Ook benoemen de leden van de OR dat de bestuurder hun advies om vaker en regelmatiger bij de regiokantoren langs te gaan heeft opgevolgd.

> Lid van de ondernemingsraad: "We hebben een open houding naar elkaar. Het is geen directieve organisatie meer en de bestuurder is benaderbaar."

In- en tegenspraak raad van toezicht
Uit de gesprekken met de RvT blijkt dat zij een open werkrelatie met de bestuurder hebben, waarbij alle onderwerpen ter sprake (kunnen) komen en alle belangen op tafel liggen, ook als het financieel ingewikkeld wordt. In de gesprekken staat bij zowel de RvT als de bestuurder de kwalitatief goede zorg voorop. De leden van de RvT benoemen dat de bestuurder een positieve leerhouding heeft; hij zoekt actief naar een klankbord en wil reflecteren op zijn handelen en dat van de organisatie. Zo heeft de bestuurder laten zien dat hij, door het voeren van gesprekken met onder andere de RvT, in het contact met cliënten meer handigheid heeft ontwikkeld, door onder andere het perspectief van de betrokken medewerker te betrekken.

De leden van de RvT benoemen dat zij als RvT ook actief op zoek gaan naar informatie binnen de organisatie. Zo is er een themabijeenkomst geweest over dossiervoering, waarbij leden van de RvT over dit onderwerp een (verdiepend) gesprek zijn aangegaan met medewerkers met verschillende functies binnen de organisatie. Aandachtspunten die hieruit naar voren komen worden bij de bestuurder aangekaart.

In- en tegenspraak binnen de organisatie
Een teamleider geeft aan dat het elkaar aanspreken ingewikkeld blijft, maar dat het steeds beter gaat en in ontwikkeling is. Een medewerker vertelt dat zij elkaar aanspreken op hoe zij op elkaar reageren. In de samenvatting; meting energieke teams van oktober 2024, geven medewerkers op de vraag of zij zich comfortabel genoeg voelen om zich uit te spreken naar collega's een gemiddelde van 4,52, waarbij 4 voor dikwijls staat en 5 voor zeer dikwijls.

Jaarverslag
De inspecties zien dat de bestuurder zich jaarlijks verantwoordt in een jaarverslag over beleid, kwaliteit, veiligheid en continuïteit en financiën

Bijlage 1: Verantwoording van het toezicht

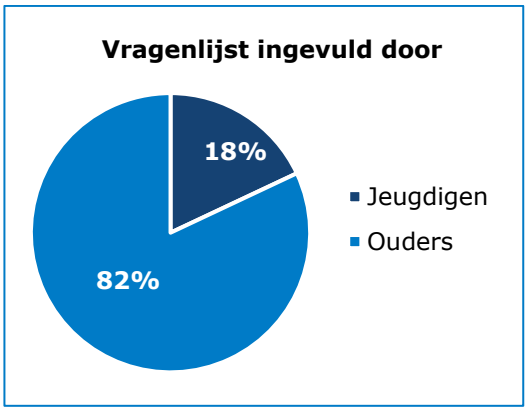
De inspecties voerden het toezicht bij JbGld aangekondigd uit op 24 en 25 maart 2025. Om tot een gefundeerd oordeel te komen, gebruikte de inspecties voor het toezicht verschillende informatiebronnen. De informatie uit deze bronnen is met elkaar vergeleken en gewogen. Gezien het risicogestuurde aspect van dit toezicht, zijn relatief meer gezinnen geselecteerd die geen vaste jeugdzorgwerker hebben. Voor het toezicht zijn de volgende bronnen betrokken:

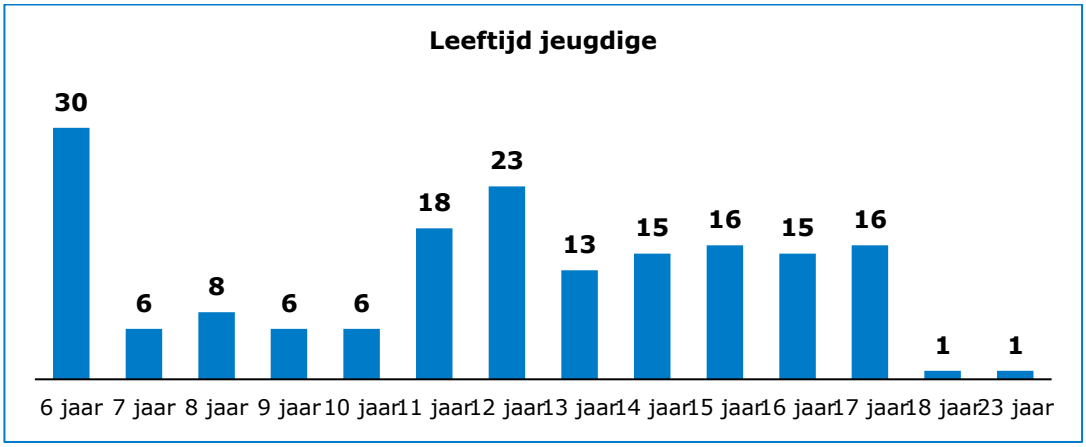
- Een (telefonisch) gesprek met vier jeugdigen.
- Een (telefonisch) gesprek met zeven ouders.
- 31 ingevulde vragenlijsten door jeugdigen.
- 143 ingevulde vragenlijsten door ouders.
- Een gesprek met de bestuurder van JbGld.
- Een gesprek met twee leden en een trainee van de Raad van Toezicht.
- Een tweede gesprek met de bestuurder en de voorzitter en twee leden en een trainee van de Raad van Toezicht.
- Twee gesprekken met de manager kwaliteit.
- Een gesprek met vier leden van de cliëntenraad.
- Een gesprek met drie leden van de ondernemingsraad.
- Een gesprek met het Jongerenplatform.
- Vier groepsgesprekken met in totaal veertien medewerkers.
- Drie gesprekken met in totaal zes gedragswetenschappers en zes teamleiders.
- Negen één-op-één gesprekken met jeugdzorgwerkers waarbij negen cliëntdossiers gezamenlijk zijn ingezien. De inspecties hebben op basis van een aantal criteria zelf de cliëntdossiers geselecteerd waar ze met de medewerker naar keken.
- Tien personeelsdossiers, waarbij de inspecties op basis van een aantal criteria zelf de dossiers hebben geselecteerd. Hier waren twee medewerkers bij aanwezig.
- Elf cliëntdossiers zijn ingezien. De inspecties hebben onder andere de cliëntdossiers bekeken op de aanwezigheid van plan en risico-inschattingen en –beoordelingen, waarbij de inspecties op basis van een aantal criteria zelf de dossiers hebben geselecteerd.
- Telefonische gesprekken met vier ketenpartners.
- Een gesprek met de vier medewerkers van opdrachtgevende gemeente.
- De check van tien dossiers op de aanwezigheid van de Verklaring Omtrent het Gedrag van medewerkers, waarbij de inspecties op basis van een aantal criteria zelf de dossiers heeft geselecteerd. Een evaluatie controle personeelsdossiers aangeleverd door JbGld van 3 april 2025.
- Analyse van de volgende documenten:
  - Website Jeugdbescherming Gelderland
  - Overzicht medewerkers naar functie en dienstverband
  - Beleid bij kwalitatieve onderbezetting, versie 1.8 van 24 februari 2025
  - Methodiek FOCUS
  - Rapport Keurmerkinstituut
  - Kwartaalrapportage Q4 2024 van 17 februari 2025
  - Rapport inzake jaarstukken 2023 van 27 mei 2024
  - Financieel plan en begroting 2025 van 9 december 2024
  - Memo voortgangsverslag financieel eerste kwartaal 2025 t.b.v. IGJ-versie 30 april (002)
  - Rapport audit jeugdbescherming/jeugdreclassering van 7 maart 2025
  - Raamovereenkomst tussen Gelderse jeugdhulpregio’s en de GI’s (1 juli 2021) met addendum (20 december 2023)
  - Overzicht ziekteverzuim & verloop per regio peildatum 6 maart 2025
  - Samenvatting meting energieke teams van juni 2024 en oktober 2024
  - Evaluatie controle personeelsdossiers van 3 april 2025

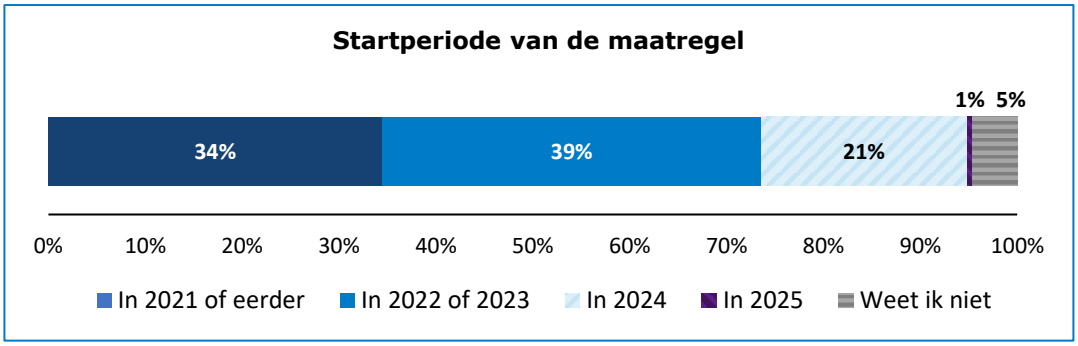
Bijlage 2: Digitale vragenlijst

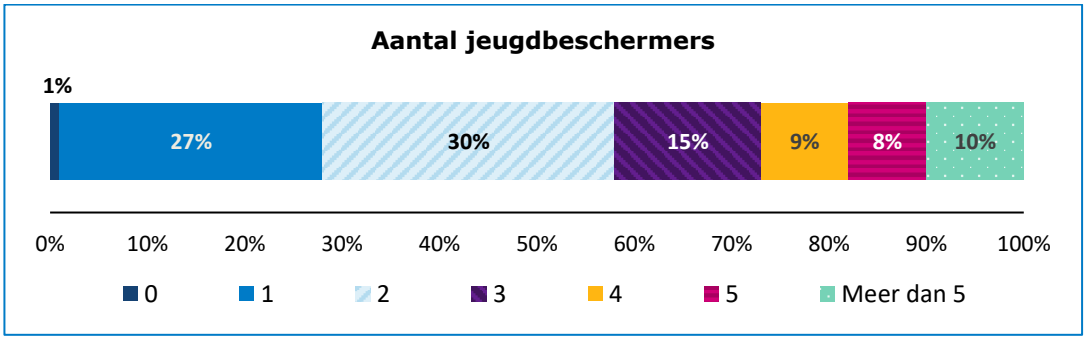
Resultaten digitale vragenlijst JB Gelderland (n=174)

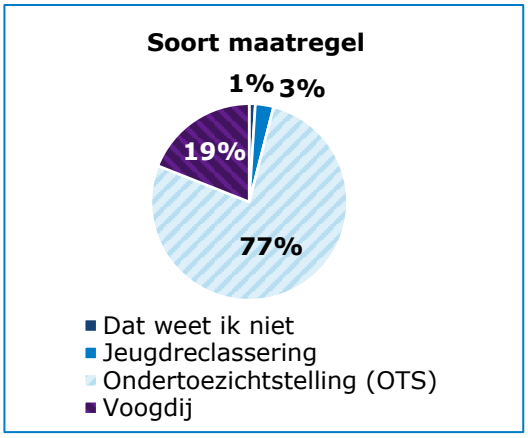
Algemene informatie

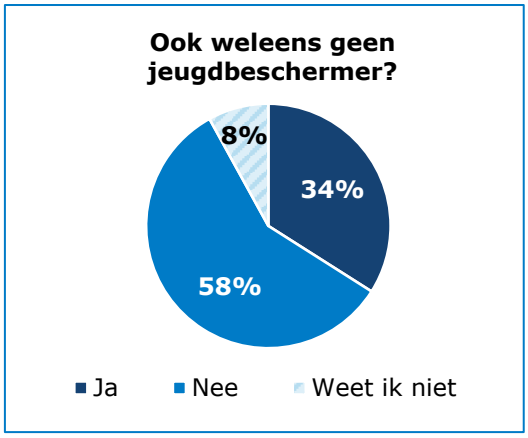




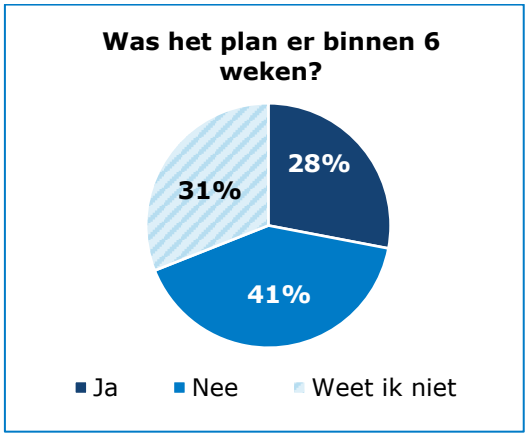





Soort maatregel
1%
3%
19%
77%
Dat weet ik niet
Jeugdreclassering
Ondertoezichtstelling (OTS)
Voogdij


Ook weleens geen jeugdbeschermer?
8%
34%
58%
Ja
Nee
Weet ik niet

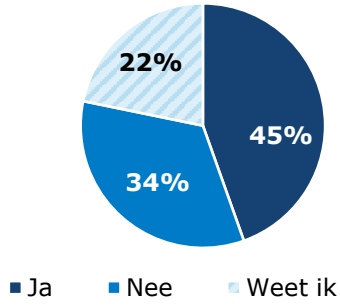

Is er een plan van aanpak aanwezig?
9%
20%
71%
Ja
Nee
Weet ik niet


Was het plan er binnen 6 weken?
28%
31%
41%
Ja
Nee
Weet ik niet

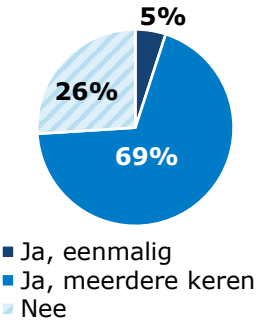

Is de hulp volgens het plan van aanpak?
15%
43%
39%
Ja
Nee
Weet ik niet

Contact met jeugdzorgwerker

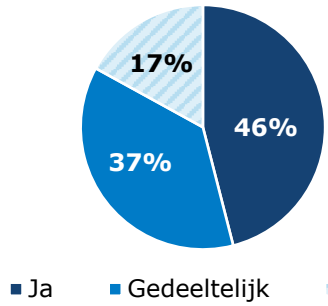
Was het eerste contact binnen 1 week na zitting?



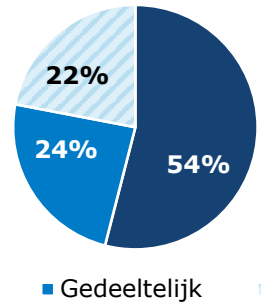
Heeft de jeugdbeschermer de jeugdige alleen gesproken?



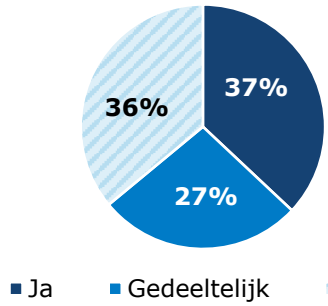
Is aan het begin uitleg gegeven over de maatregel?



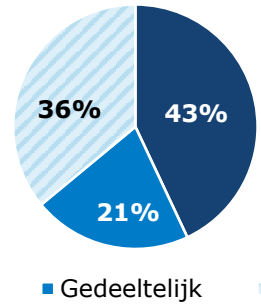
Is je mening gevraagd?



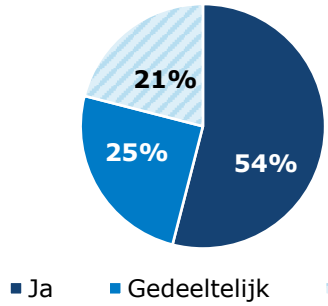
Ben je betrokken bij beslissingen?



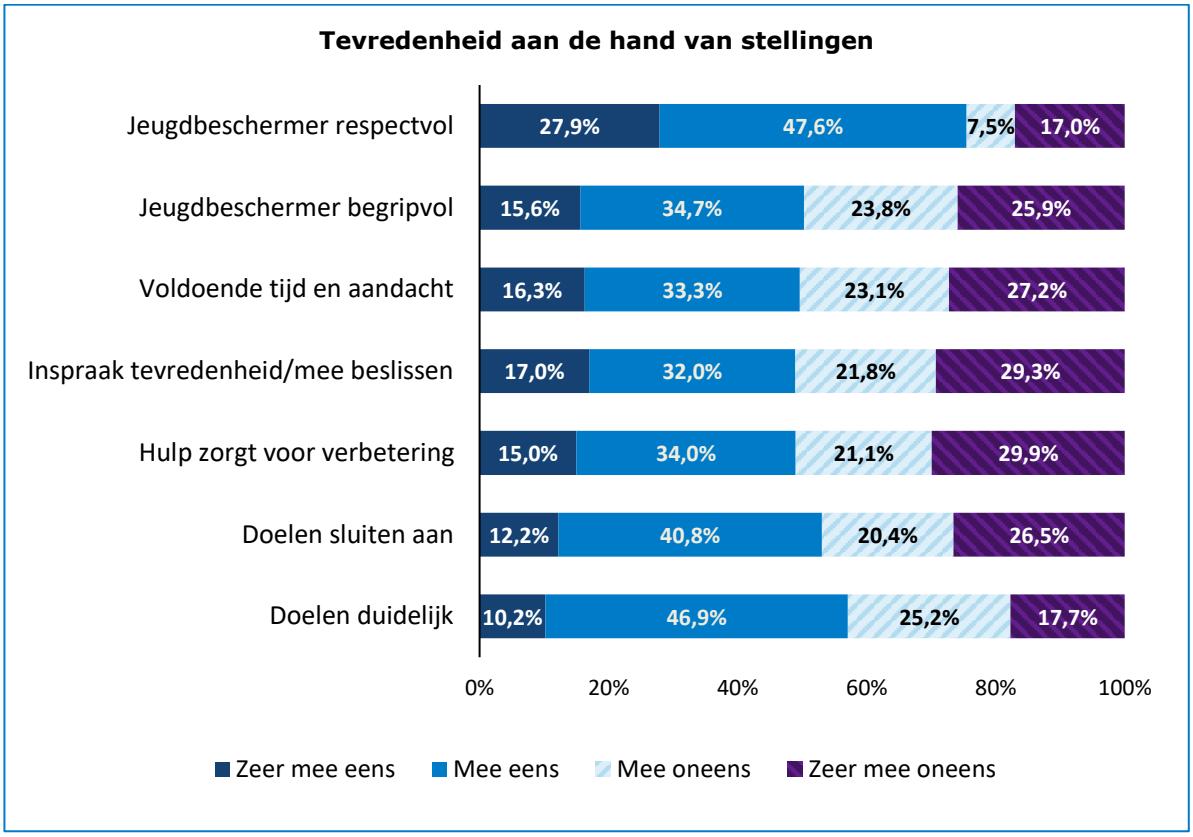
Is er geïnformeerd naar leefgebieden?



Is er geïnformeerd naar veiligheid?

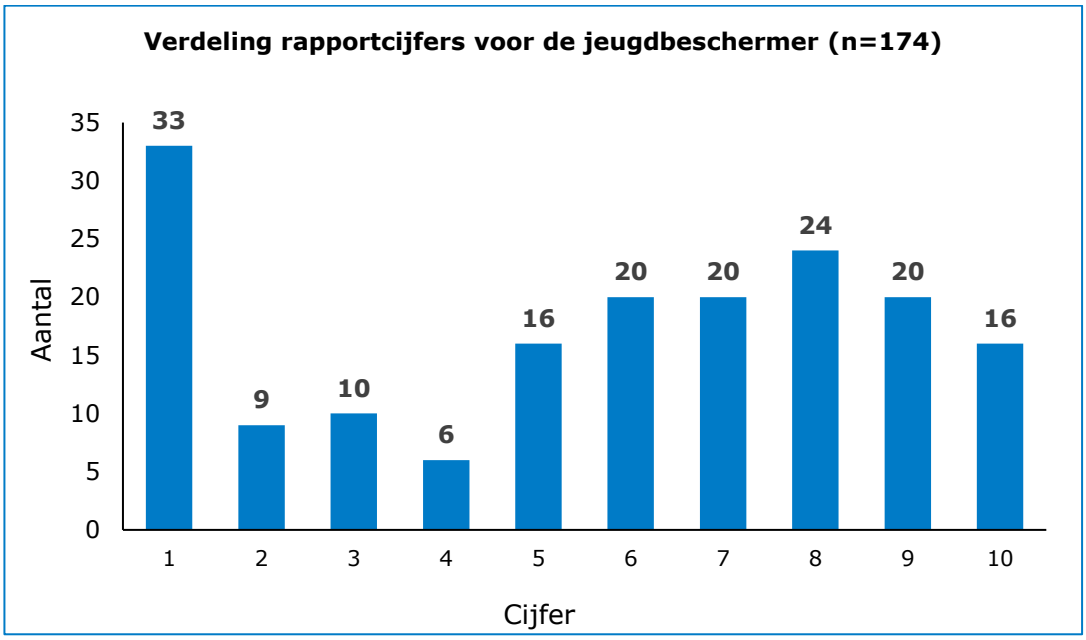


Stellingen



Rapportcijfer jeugdzorgwerker

Gemiddelde cijfer JB Gelderland: 5,61



Bijlage 3: Toetsingskader

Zie aparte bijlage.