

Toekomst JGZ

Met dit plan doen wij het voorstel om de dienstverlening van de JGZ van GGD Zeeland verder te verbeteren en versterken om toekomstbestendig te worden en blijven. Hiermee kan de JGZ blijvend een sterke bijdrage leveren aan de gezondheid van kind en jeugd, passend bij de wettelijke taken en maatschappelijke (Zeeuwse) opgaven. Om dit te bereiken is een investering nodig ten einde anders te gaan denken en doen. Steeds vanuit de gedachte 'efficiënt en effectief gebruik maken van gemeenschapsgelden'.

De noodzaak die voor ons ligt, zijn daarmee aanleiding voor deze verandering:



De wijzigingen van de wettelijke taken

Zoals RVP schema RIVM



Krapper wordende arbeidsmarkt

Met name jeugdartsen nu en toekomstig



Veranderende maatschappij

Zoals mentale weerbaarheid en toename nieuwkomers



Veranderende behoeften ouders en jongeren

Wens tot meer regie, minder betutteling en blended aanbod

Een investering is nodig om de JGZ dienstverlening verder te verbeteren en een toekomstbestendige JGZ te realiseren voor Zeeland. Steeds vanuit de gedachte 'efficiënt en effectief gebruik maken van gemeenschapsgelden'. Onze ambitie daarin richt zich op **gevarieerde ondersteuning** aan ouders en jeugd, afhankelijk van behoeften, en het centraal stellen van **gezamenlijke besluitvorming** met ouders en jongeren. Cruciaal zijn het **versterken van onze positie**, het verbeteren van verbindingen tussen sociaal en medisch domein en **flexibiliteit** om in te spelen op actuele thema's zoals overgewicht, vaccinatiegraad en mentale weerbaarheid is essentieel. We onderzoeken de mogelijkheden nu en in toekomst om **meer uit onze data te halen**, voor gerichte sturing en interventies en we versterken. Door onze dienstverlening toekomstbestendiger te organiseren, blijven we in staat **onze al aanwezige lokale kracht te behouden** en kunnen we deze op termijn zelfs versterken in het voorliggend veld. We blijven aanhaken bij dat wat lokaal speelt en gaat spelen, waarbij we oog houden voor ook de Zeeuwse verbinding. We **behouden de kracht van preventie** en **erkennen de expertise van andere organisaties**.

Het programma Toekomst JGZ heeft geleid tot het plan dat voorligt. Dit voorstel is een resultaat van een **proces** waarbij professionals betrokken zijn en de noodzaak het uitgangspunt vormden. Het plan is gebaseerd op **haalbare en impactvolle** inzichten, waarbij is geleerd van andere JGZ-organisaties. Vanaf het begin zijn **gemeenten** via het PAO-overleg betrokken, eerst met updates, later interactief. De **afgevaardigde werkgroep** bestaat uit gemeenten Borsele, Terneuzen, Middelburg, Goes en Schouwen-Duiveland, zij zijn meegenomen in de processtappen van het programma en we hebben de noodzaak, uitdagingen en ambities met hen getoetst. Zij hebben ook inhoudelijke input geleverd wat mede heeft geleid tot de keuze om in het plan onderscheid te maken in opgave 1 en opgave 2, en concrete oplossingen wel/niet mee te nemen in het plan. Bijvoorbeeld dat het eventuele opvoedsteunpunt beschreven in opgave 2, niet iets is dat de JGZ alleen moet oppakken, maar integraal. En dat het aanhaken bij de Sterke Lokale Teams essentieel is om samen in het voorliggend veld zoveel mogelijk van waarde te zijn.

Twee opgaven

Om toekomstbestendig te worden voorzien we twee opgaven met een gedefinieerde volgorde. Gedurende opgave 1 nauwe binding blijven houden met de lokale ontwikkelingen in gemeenten. De lokale positie van de JGZ zal niet veranderen, sterker nog, deze zal naar verwachting sterker worden omdat we onze dienstverlening meer toekomstbestendig organiseren.

OPGAVE 1



Efficiënter en gericht inzetten van de huidige dienstverlening om de uitdagingen aan te gaan. Dit omvat een aanpak die minder ondersteuning biedt waar mogelijk en meer waar nodig, afgestemd op de huidige en toekomstige behoeften van inwoners, het versterken van de positie in het voorliggende veld, en datagedreven werken. De realisatie gebeurt gefaseerd (onder begeleiding van de programmamanager en de projectleiders) over drie jaar, startend in 2025, met waar mogelijk een eerdere start. Deze verandering vereist een nieuwe werkwijze en mindset bij onze professionals, waaronder meer regie bij de inwoner en betere organisatorische ondersteuning en sturing.

OPGAVE 2



Het verder versterken van de dienstverlening zoals beschreven bij opgave 1, zodat we op meer thema's onze bijdrage kunnen leveren en flexibeler in het netwerk kunnen opereren. Dit versterkt de bijdrage aan bovengenoemde ambitie. Voor het uitvoeren van deze opgave is het noodzakelijk dat we verder bouwen op de resultaten van opgave 1. Gedurende de gehele realisatie periode zorgen we voor continue monitoring om onze dienstverlening en processen te optimaliseren en de beste ondersteuning voor ouders en verzorgers te garanderen.



Opgave 1

Meerwaarde

Voldoen aan **wettelijke taken** voor gezondheidswinst en investeren ongelijk voor gelijke kansen door op de **meest kwetsbaren** te focussen en vroegtijdige interventies mogelijk te maken. Dit draagt bij aan het voorkomen van **pedagogische en psychosociale problemen** en versterkt onze bijdrage aan de vaccinatiegraad. Verbeteren van dienstverlening om beter aan te sluiten bij de **belevingswereld** van ouders en jongeren, versterking **arbeidsmarktpositie** door aantrekkelijk werkgeverschap en **efficiënte inzet van disciplines**.

Oplossingen



Aanpassingen conform RVP schema én fijnmazig vaccineren

Implementeren RVP-schema door beïnvloeding vaccinatiemomenten en -methoden. JGZ vaccinatie expertiseteam.



Ongelijk investeren in gelijke kansen

Werken in volgpaden op basis van risico-inschatting per gezin, leidend tot ondersteuning op maat.



Voorliggend veld meer positie én betere profilering

Al vóór de geboorte en overgang BAO naar VO inzetten op betere profilering. Versterken samenwerking geboortezorg.



Inspelen maatschappelijke ontwikkelingen

Benadrukken actuele thema's en betrokkenheid bij landelijke en regionale programma's



Werken aan samen beslissen en naast de ouder staan

Focus op wat ouders en jongeren kunnen en samen beslissen



Datagedreven werken

Effectieve personeelsplanning en monitoring van volgpaden en contactmomenten.



Collectieve preventie

Verbeteren overzicht en inzet tussen JGZ-teams voor betere kennisdeling en analyse.



Binden, boeien en behouden medewerkers

Verminderen belasting jeugdartsen door inzet op verpleegkundig specialist en verbeteren arbeidsmarktstrategie

Kosten opgave 1

De kosten voor opgave 1 worden beperkt tot **incidentele kosten** om van de huidige situatie naar de toekomstige situatie te komen. De verschillende onderdelen uit het plan worden gefaseerd uitgevoerd gedurende een periode van 3 jaar. Dit vraagt namelijk veranderkracht in de organisatie, een goede balans in wat wanneer gedaan wordt en de inzet van inzet van programma- en projectmanagement (intern en extern) op de verschillende onderdelen met integraal overzicht van en op de realisatie. Omdat dit expertise vraagt op het gebied van verandering en projectmatig werken en deze in geringe mate in de organisatie voor handen is én omdat binnen de huidige werkzaamheden in de organisatie geen taken kunnen vervallen, leidt mede daardoor de realisatie tot kosten. De kosten bedragen per jaar: 2025: €263.905, 2026: €275.781, 2027: €288.191. De wijze van dekking van deze kosten volgt de bestuurlijke processen. Daarnaast zijn er andere incidentele kosten, toe te wijzen aan onderstaande posten. Deze dekken we uit bestaande formatie, subsidiegelden, scholingsbudget en RIVM gelden.



Opgave 2

Meerwaarde

Blijven onze **wettelijke taken versterken**. Versterken onze samenwerking in het netwerk en zorgen voor **bijdrage JGZ expertise** in het basis onderwijs met aandacht voor kinderen die risico lopen op uitval. De JGZ is proactief verbonden met de **sterke lokale teams** en andere **gemeentelijke ontwikkelingen**. Daarnaast zorgen we voor **meer interactie** met ouders en vergroten we het **werkplezier** van professionals door verrijking van hun werkzaamheden.

Risico's

Langdurige uitval in basisonderwijs leidt tot **hogere maatschappelijke kosten** en meer verzuim op voortgezet onderwijs. De JGZ positioneert zich **te laat**, benut de kracht van het netwerk en expertise onvoldoende, en biedt **beperkte opvoedondersteuning**. Een **verzwakking** van de band met ouders naarmate kinderen ouder worden. **Geen mogelijkheden** voor de professionals om zichzelf te ontplooien en nog beter gebruik te maken van hun expertise.

Nodig

Een periode van **een jaar**, waarin we voortbouwen op een **sterke basis** met Opgave 1. We **definiëren** onze rol in sterke lokale teams en zorgen voor organisatorische **flexibiliteit** en **samenwerking** netwerkpartners voor o.a. thema's zoals verzuimbegeleiding en opvoedsteunpunt. Mogelijk **extra inzet** van jeugdverpleegkundigen.

Oplossingen



Versterken schoolgezondheidszorg

Uitbreiding verzuimbegeleiding basisonderwijs om uitval dan en later te voorkomen.



Positionering in voorliggend veld door aansluiting sterke lokale teams

JGZ kernwaarden normaliseren, nabijheid en integraal werken inzetten in voorliggend veld bij sterke lokale teams.



Tussen licht en zware opvoedondersteuning samen aanpakken

Integraal opvoedsteunpunt voor zwaardere opvoedproblemen om escalatie te voorkomen.



Versterken band met ouder latere leeftijd kind

Meer oudercontact in basisonderwijs en voortgezet onderwijs om zichtbaarheid te vergroten en vragen te beantwoorden.

Kosten opgave 2

De financiële omvang van opgave 2 en wanneer deze plaatsvindt, hangt o.a. af van toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken. Indien we de oplossingen genoemd onder opgave 2 daadwerkelijk willen realiseren kan het betekenen dat er meer financiële middelen nodig zijn (mogelijk zowel incidenteel als structureel). Hiervoor volgen we dan de reguliere planning en control cyclus richting gemeenten. Het eerst naar eigen middelen en efficiëntie kijken zal hierbij het uitgangspunt zijn.

Monitoring en evaluatie

Het monitoren en evalueren van de realisatie van het plan is cruciaal en wordt uitgevoerd door de **afdeling Onderzoek en Advies**. Belangrijke indicatoren omvatten de **naleving van volggpadnormen** om knelpunten te identificeren, **medewerkerstevredenheid** om de impact van veranderingen binnen de organisatie te meten, en **behoeftepeilingen onder ouders en jeugd** om te verzekeren dat de diensten aansluiten bij hun werkelijke behoeften.

Deze indicatoren worden **jaarlijks** geëvalueerd om de voortgang te waarborgen en om te zorgen voor een continue verbetering en mogelijke bijsturen. De resultaten van deze evaluatie zullen ieder jaar worden gedeeld met gemeenten. Over mogelijke afwijkingen, ook tussentijds, in het realiseren van het plan, worden gemeenten geïnformeerd.

Door deze aanpak kunnen we de succesvolle realisatie van het plan bewerkstelligen en een sterke basis leggen voor toekomstige ontwikkelingen binnen onze organisatie.

Bestuurlijke risico's



De wijzigingen van de wettelijke taken

Risico

Niet goed en/of tijdig kunnen uitvoeren van wettelijke taken

Mogelijke gevolgen

- Negatief oordeel inspectie > verscherpt toezicht en mogelijk verplichte financiële impulsen ter verbetering
- Niet tijdig bieden van verplichte dienstverlening
- Verslechtering van positie in netwerk van gemeenten en andere partners
- Verzwakking bijdrage voorkomen gezondheidsschade
- Het niet kunnen voldoen aan nieuwe wettelijke opgaven
- Het niet kunnen blijven continueren van basis takenpakket.



Veranderende maatschappij

Risico

Niet goed mee met de uitdagingen van nu en in de toekomst

Mogelijke gevolgen

- Minimale flexibiliteit om in te zetten op actuele uitdagingen
- Het niet realiseren van potentiële besparingen in de jeugdhulp.



Veranderende behoeften ouders en jongeren

Risico

Ouders en jongeren komen in mindere mate met de JGZ in aanraking

Mogelijke gevolgen:

- Gezondheidsbevordering komt onder druk te staan.



Krapper wordende arbeidsmarkt

Risico

- Inzet expertise niet op de beste plek
- Uit de monitoring blijken andere percentages voor de volgpaden.

Mogelijke gevolgen

- Aandacht voor kwetsbaar gezin wordt niet versterkt > bijdrage aan vroegtijdig opsporen én voorkomen van zwaardere hulp niet versterkt
- Werkplezier omlaag, mogelijk vertrek/verzuim van personeel > daling effectiviteit en motivatie bij rest van personeel
- Gezien krappe arbeidsmarkt wordt in grote mate aantrekken nieuwe artsen steeds moeilijker.
- Meer formatie nodig dan begroot, uitvoer niet mogelijk.