

Evaluatierapport Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming (GVJB)

Een bundeling van de uitkomsten van de digitale vragenlijst, samengevat per bouwsteen en aangevuld met de opbrengst van de evaluatiebijeenkomst op 6 maart 2023.



www.GVJB.nl

Vooraf

Deze evaluatie van de GVJB is mogelijk gemaakt door de input van professionals, managers, adviseurs en bestuurders die betrokken zijn bij de bescherming en zorg voor kwetsbare jeugdigen en gezinnen in Gelderland. Doel is om te leren van de GVJB in de afgelopen 3 jaar. Wat ging goed, wat ging minder goed, maar vooral ook wat heeft het opgeleverd en wat moet nog verder verbeterd worden?

Alle betrokkenen bij de GVJB hebben in februari 2023 een digitale vragenlijst kunnen invullen, over de 8 bouwstenen. In totaal hebben 185 mensen de vragenlijst ingevuld. Per bouwsteen zijn de belangrijkste bevindingen uit de vragenlijst samengevat en gebundeld in dit document.

Tijdens de evaluatie bijeenkomst op 6 maart 2023 zijn deze bevindingen besproken per bouwsteen. Op basis van de gesprekken zijn de inzichten en conclusies verwerkt en zijn aanbevelingen geformuleerd. Ook is er geprioriteerd, door stippen toe te kennen aan de aanbevelingen.

Dit evaluatierapport wordt aangeboden aan het Bestuurlijk Overleg GVJB en toegezonden aan de deelnemers van de evaluatie bijeenkomst.



zie ook www.gvjb.nl

Inhoudsopgave

Vooraf

Samenvatting

Respons en achtergrond van de deelnemers

Bouwsteen 1. Werken vanuit één visie en kernwaarden

Bouwsteen 2. Samenwerken en leren op lokaal niveau

Bouwsteen 3. Lokale aanpak voor veiligheid in gezinnen

Bouwsteen 4. Beschermingstafels

Bouwsteen 5. Vereenvoudigd aanmeldproces jeugdhulp

Bouwsteen 6. Escalatiemodel

Bouwsteen 7. Regionaal Expert Team (RET)

Bouwsteen 8. Samen opleiden van professionals

Overige opmerkingen

Overzicht prioriteiten

Bijlage 1 Bouwsteen eigenaren

Bijlage 2 Overzicht aanmeldingen evaluatiebijeenkomst

Samenvatting

Terugblik op de komst van de Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming

De vorming van Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming (GVJB) startte in 2020. Aanleiding was het Inspectierapport 'Kwetsbare kinderen onvoldoende beschermd' van eind 2019. Alle accounthoudende regio's in Nederland kregen de opdracht om de knelpunten in de jeugdbescherming met hun Gecertificeerde Instellingen aan te pakken.

In april 2020 werd de opdracht voor de GVJB bestuurlijk vastgesteld door vertegenwoordigers van de 7 jeugdhulpregio's, 4 jeugdbeschermingsorganisaties, 3 Veilig Thuis organisaties en de Raad voor de Kinderbescherming. Vervolgens ging de GVJB daadwerkelijk van start met een Regiegroep, Ambtelijk Overleg, diverse werkgroepen en met verschillende projectleiders.

In juli 2021 werd de verbeteragenda vastgesteld met een set belangrijke afspraken over uniforme contracten en over de samenwerking (de 8 bouwstenen).

Per 1 januari 2022 gelden de nieuwe contracten met de 4 GI's, met daarin voor heel Gelderland uniforme afspraken over tarieven en voorwaarden. Vanaf 1 april 2022 geldt het nieuwe aanmeldproces voor jeugdhulp (bouwsteen 5) en wordt in heel Gelderland nog met slechts twee aanmeldroutes jeugdhulp gewerkt, de 301- of de 315-route. Sindsdien wordt ook het eenduidige Gelderse aanmeldformulier Jeugdhulp gebruikt. Voor de verdere uitwerking van de bouwstenen voor samenwerking werden de regio's gevraagd om het stokje over te nemen en de implementatie van de afspraken op lokaal en regionaal niveau te organiseren.

Eind 2022 zijn de eerste ervaringen met de aanmeldroute (301 of 315) en het Gelders aanmeldformulier Jeugdhulp geëvalueerd. Begin 2023 is de gehele GVJB (over alle bouwstenen) geëvalueerd. Deze evaluaties zijn input voor de adviezen aan het Bestuurlijk Overleg GVJB.

Belangrijkste uitkomsten evaluatie

De eerste ronde van de evaluatie bestond uit een digitale vragenlijst die werd uitgezet bij professionals, medewerkers, managers en bestuurders van de betrokken organisaties en in de regio's. In totaal hebben 185 personen de digitale vragenlijst ingevuld. De uitkomsten hiervan zijn op 6 maart jl. besproken tijdens een goed bezochte evaluatiebijeenkomst met 50 deelnemers vanuit alle regio's en van uitvoering tot beleid. Dit leverde het volgende beeld op:

Achtergrond respondenten

185 deelnemers, waarvan het overgrote deel afkomstig van gemeenten en regio's (77), GI's (51) en Lokale Teams (41). Elke jeugdhulpregio in Gelderland was vertegenwoordigd. Van de deelnemers was de grootste groep (97) de 'professional' die daadwerkelijk met de afspraken van de GVJB in de praktijk te maken heeft. Jeugdhulpaanbieders zijn vooralsnog niet betrokken bij de evaluatie.

Bouwsteen 1. Werken vanuit één visie en kernwaarden

De visie en kernwaarden van de GVJB worden over het algemeen goed gesteund met een waardering van 7,8 (op de schaal van 1 tot 10). Er zijn diverse opmerkingen gemaakt over de samenwerking tussen verschillende professionals en dat die nog niet altijd vanzelfsprekend is in de praktijk. Ook vraagt het samen leren nog aandacht.

Belangrijkste aanbeveling:

- Faciliteer de samenwerking en het systemisch (gezins- en contextgericht) leren werken van de professionals. Dit vraagt ‘vertragen’ aan het begin van de trajecten in gezinnen en ‘verdragen’ dat we niet altijd alle problemen kunnen oplossen.
- Hef “*het project*” (de projectstructuur) van GVJB op; borg de visie in breed lokaal/regionaal beleid en uitvoering.

Bouwsteen 2. Samenwerken en leren op lokaal niveau

De basis voor samenwerking op lokaal niveau lijkt inmiddels goed belegd. Toch geeft nog 12% van de deelnemers aan dat het in de praktijk nog niet lukt om snel contact te leggen met collega’s van andere organisaties.

Belangrijkste aanbeveling:

- Blijf in de geest van de GVJB werken.
- Blijf investeren in betere bereikbaarheid, vertrouwen in elkaars expertise en meer kennis van en begrip voor de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de ander.

Bouwsteen 3. Lokale aanpak voor veiligheid in gezinnen en Toekomsttuinen

Begin 2023 zijn in vijf van de zeven Gelderse jeugdhulpregio’s toekomsttuinen of proeftuinen kind- en gezinsbescherming gestart. Daarmee wordt ruim invulling gegeven aan bouwsteen 3. Een meerderheid van de deelnemers is of voelt zich hier nog niet of onvoldoende bij betrokken.

Belangrijkste aanbeveling:

- Anticipeer op en faciliteer de grotere rol en regie van het wijkteam met het nieuwe kwaliteitskader “werken aan veiligheid”.

Bouwsteen 4. Beschermingstafels

Bijna alle deelnemers zijn (deels) bekend met de Jeugdbeschermingstafels. De gemiddelde beoordeling bedraagt een 7,2 (op de schaal van 1 tot 10).

Belangrijkste aanbeveling:

- Vergroot de aandacht voor en verbeter de werkwijze met betrekking tot de toetsing van einde OTS.
- Duidt de doorontwikkeling / positionering van de beschermingstafel in relatie tot de toekomsttuinen;
- Faciliteer dat voorzitters op Gelders niveau elkaar blijven ontmoeten om van elkaar te leren.

Bouwsteen 5. Vereenvoudigd aanmeldproces Jeugdhulp

Deze bouwsteen heeft verreweg de meeste impact op het dagelijkse werk van professionals. De bekendheid van de afspraken rondom het aanmeldproces bij de respondenten is hoog. Echter, de waardering is nog laag: gemiddeld 5,4 (op schaal van 1 tot 10). Dit waarderingcijfer kan niet los gezien worden van de context waarin jeugdbeschermers werken.

Belangrijkste aanbeveling:

- Zet meer in op de communicatie en sturing op de gemaakte afspraken.
- Zorg voor voldoende zorgaanbod.
- Zorg dat de RET’s daadwerkelijk helpen bij het vinden van passende én tijdige jeugdhulp.

Bouwsteen 6. Escalatiemodel

Het escalatiemodel is niet bij alle deelnemers bekend en is door nog veel minder deelnemers ooit toegepast. In veel gevallen lijkt het alsof professionals het escaleren nog altijd zien als iets dat moet gebeuren als er 'ruzie' is tussen professionals, terwijl het vooral bedoeld is om dilemma's bij het bepalen en inzetten van jeugdhulp op te lossen. Er wordt met betrekking tot escalatie geen urgentie ervaren.

Belangrijkste aanbeveling:

- Beter toelichten van deze afspraken bij samenwerkingsbijeenkomsten op lokaal / regionaal niveau.

Bouwsteen 7. Regionaal Expert Team (RET)

Ook het RET heeft een grote bekendheid (95%). De verwachtingen van deelnemers worden echter (nog) niet (altijd) waargemaakt. De gemiddelde waardering is redelijk gelijk tussen de jeugdhulpregio's met een 5,6.

De belangrijkste aanbeveling:

- Heldere communicatie en verwachtingen ten aanzien van de RET's (wat kan het RET wel / niet waarmaken).
- Meer snelheid organiseren.
- Doorzettingsmacht regelen.
- Investeer in een aanpak met een aanbiederscollectief om plaatsingsproblemen te voorkomen / aan te pakken.

Bouwsteen 8. Samen opleiden van professionals

De meeste deelnemers zien het nut in van gezamenlijk werven van personeel en het gezamenlijk organiseren van scholing of leerbijeenkomsten, maar zien dit in de praktijk nog niet georganiseerd worden.

De belangrijkste aanbeveling:

- Behoudt medewerkers, zorg dat het werkplezier behouden blijft (boeien en binden).

Overige opmerkingen

Bij de overige opmerkingen komen nog enkele kritische opmerkingen naar voren. In algemene zin wordt genoemd dat de verbeteragenda nog weinig verbetering in de praktijk heeft gebracht. Ondanks dat de kritische rapporten erkend zijn en daar met alle partijen acties op uitgezet zijn, ervaren de professionals dat er te weinig naar ze is geluisterd. Vanuit GI's is veelgehoord: het kost veel tijd en moeite om met de gemeente in contact te komen. De ambitie is mooi, maar in de praktijk verloopt afstemming stroperig.

Weging van de aanbevelingen

Alle genoemde aanbevelingen zijn op urgentie en belang gewogen. Hieruit komen de volgende thema's naar voren waar in het vervolg aandacht voor nodig is:

- 1) Scherp het aanmeldproces op onderdelen aan en stuur op communicatie en het nakomen van de afspraken. Investeer in de onderlinge samenwerking.
- 2) Zet vol in op de doorontwikkeling van het RET. Maak de rol en verwachtingen duidelijk.
- 3) Zet in op de blijvende betrokkenheid (de grotere (regie)rol) van lokale teams in elke Gelderse gemeente. Investeer in de realisatie / borging van het nieuwe kwaliteitskader.
- 4) Zet in alle regio's in op voldoende zorgaanbod (en daarmee de aanpak van wachttijden).
- 5) Faciliteer de samenwerking en het meer systemisch (gezins- en contextgericht) werken van de professionals. Dit vraagt 'vertragen' aan het begin van de trajecten in gezinnen en 'verdragen' dat we niet altijd alle problemen kunnen oplossen.

Reflecties vanuit de Regiegroep

Terugkijkend op het gehele project van de GVJB in de afgelopen 3 jaar zien we bij betrokkenen waardering voor de inspanningen voor het verbeteren van de samenwerking tussen de jeugdbescherming en de gemeenten en tussen regio's onderling in Gelderland. Gelijktijdig zien betrokkenen dat er ook nog veel uitdagingen liggen. De GVJB heeft niet alle problemen die er zijn opgelost. Het zorglandschap is complex, er zijn veel partijen bij betrokken en nog veel meer professionals. Iedereen werkt hard en is gemotiveerd om zich in te zetten in het belang van kinderen en gezinnen. Toch is het in de praktijk nog niet altijd vanzelfsprekend om met elkaar samen te werken.

De GVJB is succesvol en kent binnen en buiten Gelderland veel navolging.

De belangrijkste opbrengsten van het project zijn:

- **We erkennen elkaars uitdagingen**
We werken meer vanuit strategisch partnerschap op het gebied van kind- en gezinsbescherming. We zoeken elkaar veelvuldig op. We erkennen elkaars uitdagingen en werken gezamenlijk aan verbetering van het stelsel.
- **De administratieve last is fors gedaald**
In heel Gelderland en een deel van Utrecht (deel FoodValley) wordt gewerkt met uniforme contracten en tarieven voor de jeugdbescherming.
Van de honderden formulieren zijn we tot één uniform aanmeldformulier gekomen.
Van de vele tientallen aanmeldprocedures zijn we gekomen tot twee verschillende routes. Elke jeugdhulpregio heeft een keuze gemaakt voor een van die twee aanmeldroutes. Landelijk wordt Gelderland regelmatig als voorbeeld genoemd.
- **Gezamenlijkheid bij de implementatie van de afspraken**
Elke regio werkt aan de implementatie van de GVJB-afspraken. Het tempo per regio is wisselend, maar de ontwikkelingen gaan overal in dezelfde richting.
- **We anticiperen (duurzaam) op de toekomst**
In vijf van de zeven jeugdhulpregio's is begin 2023 een proeftuin/toekomsttuin kind- en gezinsbescherming van start gegaan. Hiermee wordt de toekomst op een groot aantal plekken door professionals beproefd en wordt er geanticipeerd op het Toekomstscenario.

De problemen in de jeugdbescherming zijn nog niet opgelost. De hardnekkige knelpunten verdienen voortdurend aandacht.

De belangrijkste knelpunten die op dit moment spelen zijn:

- **De arbeidsmarkt**

De personele problemen in de (jeugd)zorg zijn overal groot, maar in de jeugdbescherming alarmerend. De hoge werkdruk, het ziekteverzuim, het verloop en het slechte imago maken dat veel jeugdbeschermers afhaken of voor ander werk kiezen. Dit leidt tot wachttijden bij de jeugdbescherming.

- **Inzet passende én tijdige jeugdhulp kost veel tijd**

Het inzetten van passende én tijdige jeugdhulp voor jongeren met complexe problematiek kost nog altijd te veel tijd en energie. De in de GVJB afgesproken route (de casus inbrengen in het RET) wordt te weinig beproefd. De RET's worden steeds beter in het adviseren over de best passende jeugdhulp, jeugdhulp regio's zijn alerter op het zoeken naar duurzame oplossingen, aanbieders nemen voorzichtig stappen in het gezamenlijk realiseren van maatwerkoplossingen, maar de beschikbaarheid van voldoende plekken bij aanbieders blijft een knelpunt.

- **Duurzame aanpak wachttijden ontbreekt**

Wachtlijsten is een probleem waarbij veel factoren in de keten elkaar beïnvloeden.

- **Een goede monitor jeugd- en gezinsbescherming ontbreekt nog**

Hoewel de basisafspraken er voor heel Gelderland liggen, is het technisch en zorgvuldig inregelen van de gegevensdeling per gemeente een intensief proces dat eerst doorlopen moet worden.

- **Bredere blik op zorg en veiligheid is nodig**

De uitvoering van de GVJB heeft zich voornamelijk gericht op de belangen van de jeugdbescherming en de lokale teams. Het is nodig dat de aandacht verbreed wordt. Denk aan de belangen van jeugdreclassering, Veilig Thuis, de Raad voor de Kinderbescherming en de zorgaanbieders. Denk ook aan de verbreding van de doelgroep naar 0-100 jaar in lijn met het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming.

Nieuwe aandachtspunten

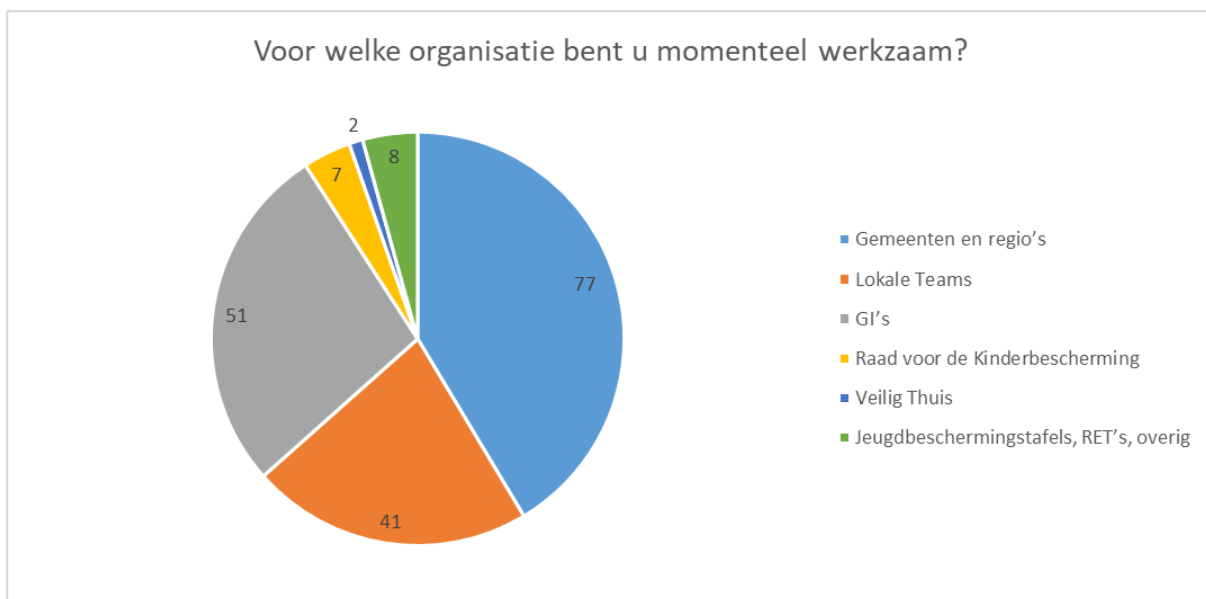
Landelijk spelen diverse ontwikkelingen die in 2023 (en verder) invloed hebben op de huidige GVJB-afspraken:

- Het Rijk en VNG maken in 2023 afspraken over het verbeteren van de kwaliteit en het verlagen van de werkdruk in de jeugdbescherming door o.a. de caseloadnormen te verlagen.
- Gelijktijdig wordt gesproken over landelijke tarieven voor jeugdbescherming.
- Het landelijk toekomstscenario voor kind- en gezinsbescherming krijgt steeds meer vorm.

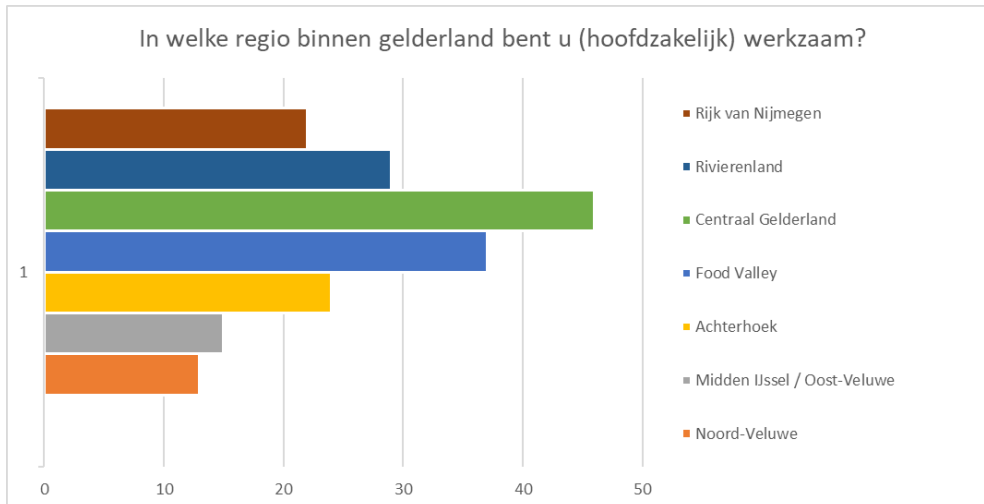
Respons en achtergrond van de deelnemers

In totaal hebben 185 deelnemers de vragenlijst ingevuld.

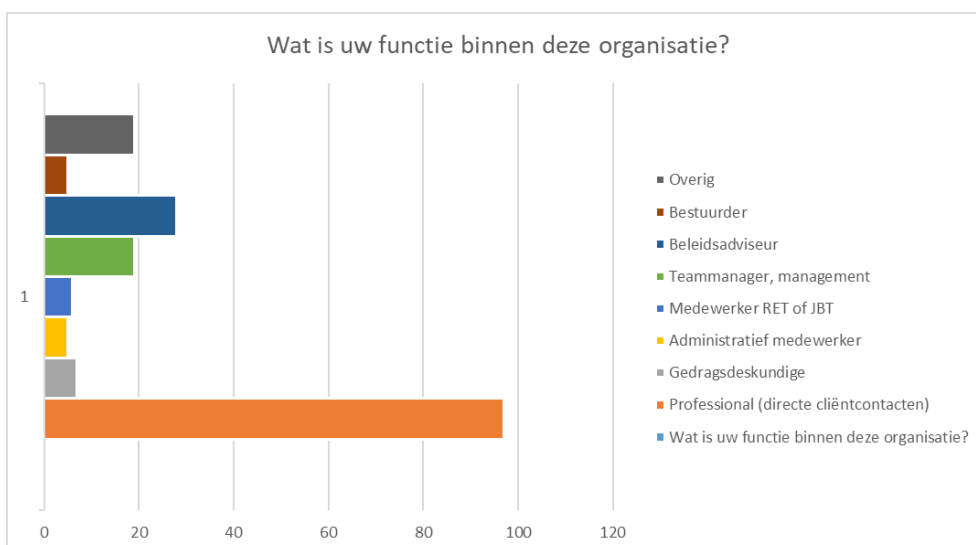
Rijlabels	Aantal van Vragen algemeen: Voor welke organisatie bent u momenteel werkzaam?
Gemeente	73
Jeugd Veilig Verder	5
Jeugdbescherming Gelderland	34
Jeugdbeschermingstafel	2
Leger des Heils JB&JR	3
Lokaal Team	41
Overig	2
Raad voor de Kinderbescherming	7
Regio	3
Regionaal Expert Team	4
Veilig Thuis Gelderland-Midden	1
Veilig Thuis Gelderland-Noord	1
William Schrikker Stichting	9
Eindtotaal	185



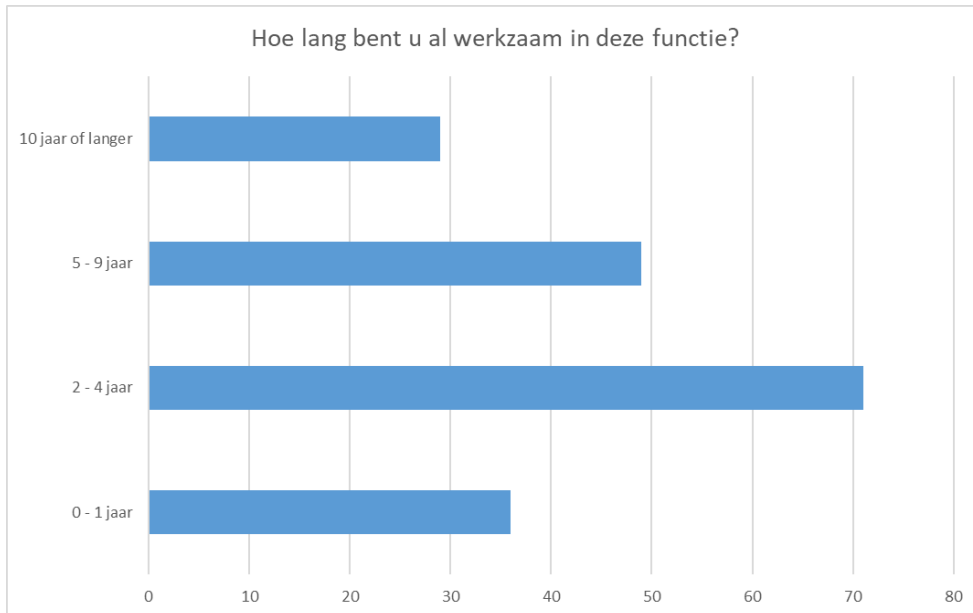
In welke regio binnen Gelderland bent u (hoofdzakelijk) werkzaam?	
Noord-Veluwe	13
Midden IJssel / Oost-Veluwe	15
Achterhoek	24
Food Valley	37
Centraal Gelderland	46
Rivierenland	29
Rijk van Nijmegen	22



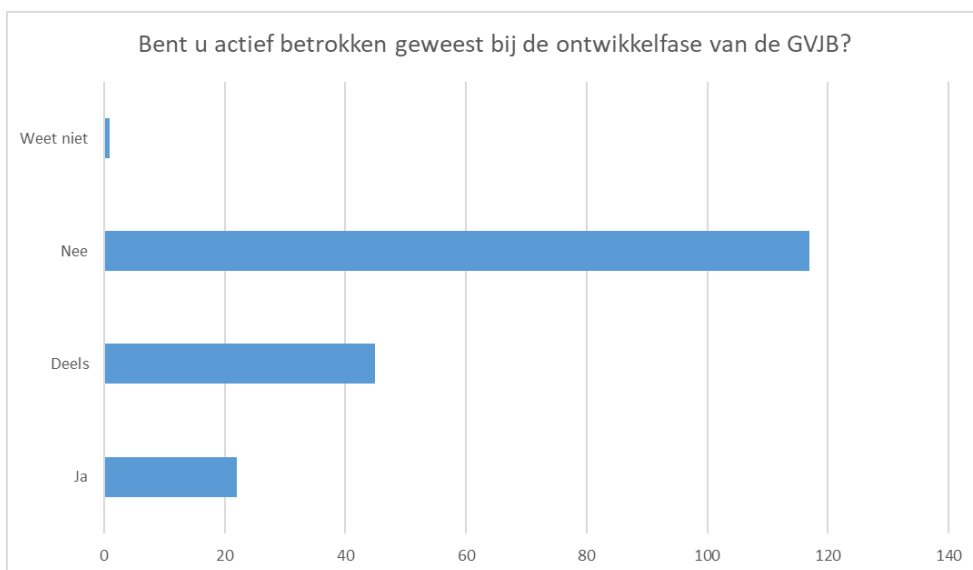
Wat is uw functie binnen deze organisatie?	
Professional (directe cliëntcontact)	97
Gedragsdeskundige	7
Administratief medewerker	5
Medewerker RET of JBT	6
Teammanager, management	19
Beleidsadviseur	28
Bestuurder	5
Overig	19



Hoe lang bent u al werkzaam voor in deze functie	
0 - 1 jaar	36
2 - 4 jaar	71
5 - 9 jaar	49
10 jaar of langer	29



Bent u actief betrokken geweest bij de ontwikkelfase van de GVJB?	
Ja	22
Deels	45
Nee	117
Weet niet	1



Bouwsteen 1. Werken vanuit één visie en kernwaarden

Onze gezamenlijke inzet is erop gericht dat ieder kind in veiligheid opgroeit en elke volwassene in veiligheid kan leven. Ouders en kinderen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Ouders hebben de hoofdrol voor kinderen. Ouders verdienen het van daaruit om maximaal ondersteund te worden in deze belangrijke rol in het leven van hun kind. Wij dagen ouders maximaal uit de hoofdrol actief en zo goed mogelijk te vervullen. Wanneer dit onvoldoende lukt, beschermen we kinderen en hun gezinnen tegen nog meer onveiligheid. Voor ons zijn alle kinderen, ouders en opvoeder die bij het gezin horen belangrijk. Alleen met dat als uitgangspunt kunnen we de oorzaken voor de onveiligheid zien en wegnemen.

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

Vragen

1. In welke mate werkt uw organisatie vanuit deze visie en kernwaarden samen met uw partners voor deze jongeren, gezinnen en inwoners? Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig
2. Zijn de visie en kernwaarden behulpzaam in uw werk met partners? Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig
3. Wat mist u op dit moment in het samenwerken vanuit één visie en kernwaarden? Graag in steekwoorden. Open vraag.

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p>Vragen bouwsteen 1: In welke mate werkt uw organisatie vanuit deze visie en kernwaarden samen met uw partners voor deze jongeren, gezinnen en inwoners? Schaal 1 t/m 10: 1 is geheel niet 10 is volledig.</p> <p style="text-align: center;">184 Antwoorden</p> <p style="text-align: center;">7.77 Gemiddeld aantal</p> <p>7. Vragen bouwsteen 1: Zijn de visie en kernwaarden behulpzaam in uw werk met partners? Schaal 1-10: 1 is geheel niet 10 is volledig.</p> <p style="text-align: center;">183 Antwoorden</p> <p style="text-align: center;">7.05 Gemiddeld aantal</p> <p><i>Belangrijkste thema's over wat gemist wordt in de samenwerking qua visie en kernwaarden:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Samenwerking, vertrouwen in elkaar, elkaar helpen en communicatie (16)</i>• <i>Samen leren (reflecteren) (11)</i>• <i>Betrekken van ouders en kinderen bij keuzes (11)</i>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Werkdruk, wachttijden (8)</i> • <i>Kwaliteit van de samenwerking (9)</i>
Verschillen per organisatie?	<i>Geen significante verschillen</i>
Discussiepunten	<ul style="list-style-type: none"> • <i>De samenwerking gaat nog niet vanzelfsprekend. Wat kunnen we met elkaar organiseren om de samenwerking tussen de verschillende professionals van VT, GI, RvdK en LT in de dagelijkse praktijk te verbeteren?</i> • <i>Hoe is gezamenlijke intervisie en samen leren beter te faciliteren?</i> • <i>Op welke wijze kunnen we ouders en kinderen meer betrekken bij onze afwegingen en besluiten?</i> • <i>Wat is er vanuit de uitvoering nodig om de werkdruk te verminderen?</i> • <i>Wat hebben we van kennisinstututen en opleidingen nodig om onze kwaliteit van werken te vergroten?</i>

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<i>Hef het 'project' GVJB op en borg de visie in breed lokaal; / regionaal beleid en uitvoering.</i>	8
2.	<i>Verbreed visie naar gezin én context en maak dit concreet.</i>	6
3.	<i>Faciliteer samenwerking door werkplekken (fysiek!) te delen met elkaar (GI, Lokaal Team, Veilig Thuis, Raad voor de Kinderbescherming).</i>	2
4.	<i>Organiseer bijeenkomsten voor professionals samen met ouders / jongeren</i>	6
5.	<i>Faciliteer intensief systemisch werken door bij de start te verdagen - en soms leren te verdragen</i>	12

Bouwsteen 2. Samenwerken en leren op lokaal niveau

Goede samenwerking op lokaal niveau, versterkt de samenwerking op casusniveau

Elkaar zien en spreken = elkaar beter kennen = elkaar sneller vinden = elkaar versterken...

Met drie stappen bouwen we een goede samenwerking op lokaal niveau:

- Stap 1: Het inrichten van een steunstructuur voor contactbeheer;
- Stap 2: Het organiseren van lokale samenwerkingsbijeenkomsten;
- Stap 3: Het inrichten van lokale leergroepen.

We willen dat professionals van de Jeugdbescherming (GI), Raad voor de Kinderbescherming, Veilig Thuis en het Lokaal Team elkaar en elkaars werkwijze kennen. We hebben het dan over de professionals (uitvoerend medewerkers die vanuit de eigen expertise en opdracht werken aan het herstellen van veiligheid in gezinnen) die verbonden zijn aan een gemeente. Die vaste groep professionals moet elkaar makkelijk vinden en goed kennen.

Vragen

1. Is er in uw werkgebied een duidelijke en actuele contactpersonenlijst om collega's eenvoudig te bereiken? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p><i>Ja: 33%</i></p> <p><i>Deels: 42%</i></p> <p><i>Nee: 17 %</i></p> <p><i>Weet niet: 8%</i></p>
Verschillen per organisatie?	<p><i>GI zegt meer deels/ nee</i></p> <p><i>Lokaal team/ gemeente zegt meer ja</i></p> <p><i>Interessant verschil.</i></p>
Discussiepunten	<p><i>De GI heeft een grote behoefte aan een eenduidige route voor bereikbaarheid. Niet persé een contactpersonen lijst, maar telefoonnummers met ook duidelijk wat er achter dat telefoonnummer te verwachten is (denk aan soort medewerker, beperkte openingstijden, een gemeente of een lokaal team, etc.).</i></p> <p><i>De gemeenten en lokale teams werken zo verschillend, dat het voor de GI niet bij te houden is hoe de verschillende gemeenten werken. Daarnaast is niet elk lokaal team 'de gemeente': iets dat de GI niet overzien.</i></p> <p><i>Hoe dit dan uit te werken is aan de regio's!</i></p>

2. Lukt het in uw werkgebied om in de praktijk snel contact te leggen met collega's van andere organisaties? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p><i>Ook hier: grootste is deels.</i></p> <p><i>Ja 38%</i></p> <p><i>Deels 48%</i></p> <p><i>Nee 12%</i></p> <p><i>Weet niet 1%</i></p> <p><i>Lijkt een gedeelde conclusie over de organisaties</i></p>
Verschillen per organisatie?	<p><i>Raad, VT, BT en RET hebben alleen ja of deels als antwoord.</i></p> <p><i>Nee en Weet niet alleen bij gemeente, lokaal team of GI.</i></p>
Discussiepunten	<p><i>Als er al een regisseur/ iemand van de gemeente betrokken is, is het sneller schakelen. Dat het ook de bedoeling is vanuit de GVJB om betrokken te blijven gedurende de maatregel is nog niet overal geland. Daardoor is er bij gemeenten ook verschil in hoe om te gaan met privacyvraagstukken. Maken we wel of geen dossier?</i></p> <p><i>Daarnaast is een betere communicatie nodig tussen de verschillende lagen: teamleiders, beleid, uitvoering.</i></p> <p><i>Naar elkaar blijven kijken: wie is verantwoordelijkheid. We zijn allemaal verantwoordelijk en moeten dit samen doen.</i></p>

3. Zijn er in het afgelopen jaar in uw werkgebied samenwerkingsbijeenkomsten georganiseerd? Ja, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p><i>Ja 67%</i></p> <p><i>Nee 15%</i></p> <p><i>Weet niet 18%</i></p>
Verschillen per organisatie?	<p><i>Vanuit VT wordt door niemand aangegeven dat er géén samenwerkingsbijeenkomsten waren;</i></p> <p><i>Vanuit alle andere organisaties wisselend beeld, overgrote deel wel ja.</i></p>
Discussiepunten	<p><i>De meerwaarde van elkaar ontmoeten wordt gevoeld! Regio's aan de slag met het organiseren van deze bijeenkomsten!</i></p>

4. Zijn er in het afgelopen jaar in uw werkgebied gezamenlijke leerbijeenkomsten georganiseerd? Ja, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<i>Ja/ Nee/ Weet niet: loopt welhaast gelijk op.</i>
Verschillen per organisatie?	<i>Per organisatie lijkt deze verdeling nagenoeg gelijk. Wellicht verwarring over wat leerbijeenkomsten zijn, en wat samenwerkingsbijeenkomsten zijn?</i>
Discussiepunten	<i>De meerwaarde van elkaar ontmoeten wordt gevoeld! Regio's aan de slag met het organiseren van deze bijeenkomsten!</i>

5. Bent u tevreden over de samenwerking op lokaal niveau binnen uw werkgebied? Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<i>Het gemiddelde cijfer is een 6.3 Dus toch een voldoende</i>
Verschillen per organisatie?	<i>Cijfers tot en met 3 komen van zowel de gemeente als de GI: JBG en WSG. Raad, VT, BT en RET geven vanaf een 6 en hoger. Cijfers 8-10 komen van lokale teams, gemeenten, Raad en JBG (2x) JBG geeft tussen een 2 en een 8. JVV tussen 4 en 7 LdH 5-6 WSG 1-7</i>
Discussiepunten	<i>Er is behoefte aan een regionale evaluatie. Ook om nog eens te bekijken: Moeten we echt voor alles bellen? Is het in elke bepaling nodig? Bijvoorbeeld voogdij en zorg continueren? Niet altijd de route volgen -> Wanneer de GVJB de meerwaarde? Wie kan wanneer die inschatting maken. Het is natuurlijk niet de bedoeling dit op eigen houtje te doen, want dan komen we nog niet tot een samenwerking waarin we kunnen groeien. Contact, elkaar kennen, is voorwaardelijk voor het opbouwen van vertrouwen.</i>

6. Wat zou voor u behulpzaam zijn voor de samenwerking op lokaal niveau binnen uw werkgebied? Graag in steekwoorden. Open vraag.

Samenvatting meeste genoemde opmerkingen	<i>Betere bereikbaarheid, vertrouwen in elkaars expertise, meer kennis van en begrip voor de taken en bevoegdheden van de ander.</i>
Verschillen per organisatie?	<i>GI geven veel aan dat de wijkteams beter kennis moeten hebben van de afspraken binnen de GVJB, wijkteams zoeken vooral meer ontmoeting en duidelijkheid over verantwoordelijkheden en taken die wijkteams hebben.</i>
Discussiepunten	<i>Zie bovenstaande adviespunten. Vooral het werken volgens de geest van de GVJB en niet volgens de letter, een duidelijker beeld van een ieders werkwijze: meer kennis van elkaars keuken. En meer weten wat je van elkaar kunt vragen en wat je voor elkaar kan betekenen. Daarnaast meer sturen op investeren in de GVJB, het delen van succeservaringen: waar gaat het goed en wat levert het op. Hier ook onze bestuurders voor aankijken, wanneer we commitment nodig hebben op dat niveau. Ook zou het helpen als we echt scherp krijgen wat de tijdswinst is voor ons en wat de inhoudelijke meerwaarde is voor de kinderen (succesverhalen delen!)</i>

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<i>Algemeen contactpunt per gemeente, plaatsen op gvjb.nl + korte toelichting</i>	7
2.	<i>Elkaar kennen is een voorwaarde voor vertrouwen, daarop sturen / investeren. Denk mee en kijk naar gezamenlijke tijdswinst.</i>	6
3.	<i>Werk in de geest van de GVJB in plaats van in de letter van de GVJB</i>	13
4.	<i>Dieper onderzoek doen op regionaal niveau</i>	4

Bouwsteen 3. Lokale aanpak voor veiligheid in gezinnen

We willen naar een nieuwe, integrale aanpak voor veiligheid in gezinnen. Daarbij gaan we uit van teamsamenwerking in plaats van een estafettemodel. Er zijn nu te veel schakels en de Jeugdbescherming (GI), Raad voor de Kinderbescherming en het Lokale Team nemen opeenvolgend allemaal stukjes van het proces voor hun rekening. Er wordt te veel overgedragen en dubbel gedaan. Om dit te verbeteren worden in elke regio toekomsttuinen kind- en gezinsbescherming ingericht, zodat in een eerder stadium sneller en intensiever samenwerken in de praktijk ervaren kan worden.

Vragen

1. Wordt er binnen uw werkgebied geëxperimenteerd met een toekomsttuin voor kind- en gezinsbescherming? Ja, daar wordt aan gewerkt; ja, deze wordt momenteel voorbereid; nee, nog niet van gehoord; weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<table> <tr> <td>Ja, daar wordt aan gewerkt</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Ja, deze wordt momenteel voorbereid</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>Nee</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>Nog niet van gehoord</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Weet niet</td> <td>10</td> </tr> </table>	Ja, daar wordt aan gewerkt	70	Ja, deze wordt momenteel voorbereid	47	Nee	36	Nog niet van gehoord	18	Weet niet	10
Ja, daar wordt aan gewerkt	70										
Ja, deze wordt momenteel voorbereid	47										
Nee	36										
Nog niet van gehoord	18										
Weet niet	10										
Verschillen per organisatie?	<p><i>4 van de 51 GI respondenten hebben "nog niet van gehoord" ingevuld (8%)</i></p> <p><i>14 van de 114 Gemeente/Lokaal team respondenten hebben "nog niet van gehoord" ingevuld (12%).</i></p> <p><i>Geen groot verschil!</i></p> <p><i>De onbekendheid is relatief klein (zeker gezien het feit dat bij de volgende vraag duidelijk wordt dat vele respondenten niet betrokken zijn bij de (start van) een toekomsttuin.</i></p>										
Discussiepunten	-										

2. Bent u zelf bij deze toekomsttuin betrokken? Ja, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<table> <tr> <td>Ja</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>Nee</td> <td>117</td> </tr> <tr> <td>Weet niet</td> <td>4</td> </tr> </table>	Ja	56	Nee	117	Weet niet	4
Ja	56						
Nee	117						
Weet niet	4						

Verschillen per organisatie?	<i>74,5 % van de GI respondenten is niet betrokken bij een TT 63% van de LT/Gemeente respondenten is niet betrokken bij een TT. Geen groot verschil</i>
Discussiepunten	-

3. Draagt deze toekomsttuin naar uw oordeel bij aan een verbetering van de veiligheid en zorg bij de betreffende gezinnen of inwoners? Ja, nee, weet niet.

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Ja	64
	Nee	19
	Weet niet	94
Verschillen per organisatie?	<i>Van de 94 keer "weet niet" is 26 maal gevuld door een GI (van de totaal 51 GI respondenten = 51%) en 58 keer door Lokaal team/gemeente (van de 114 respondenten =51%). Geen verschil! Maar wel een hoog totaal cijfer!</i>	
Discussiepunten	-	

4. Draagt deze toekomsttuin naar uw oordeel bij aan een verbetering van de samenwerking tussen betrokken professionals van verschillende organisaties? Ja, nee, weet niet.

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Ja	81
	Nee	14
	Weet niet	80
Verschillen per organisatie?	<i>Van de 80 keer "weet niet" is 19 maal gevuld door een GI medewerker (van de 51 GI respondenten = 37%) en 55 maal door een medewerker van een Lokaalteam/gemeente (van de 114 respondenten = 48%). Dit is geen groot verschil. Het aantal 80 is echter hoog en verdient mogelijk extra aandacht in het breder delen van informatie.</i>	
Discussiepunten	-	

5. Wat zou voor u bijdragen aan een toekomsttuin of lokale aanpak voor veiligheid in gezinnen?
Graag in steekwoorden. Open vraag.

<p>Samenvatting meeste genoemde opmerkingen</p>	<p>Positief geformuleerd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Als team gaan samenwerken en samen er op af</i> 2. <i>Gebruik ervaringsdeskundigheid</i> 3. <i>Vertrouw elkaar</i> 4. <i>Zet ouders in hun kracht</i> 5. <i>Kom tot korte lijnen (meest gegeven antwoord!)</i> 6. <i>Afspraken en verantwoordelijkheden helder</i> 7. <i>Goede verbinding met de rest van de regio</i> 8. <i>Zorg voor werkruimte die ontmoeten met wijkpartners faciliteert</i> 9. <i>Stel gezamenlijk doel</i> 10. <i>Heb aandacht voor samenwerking vaardigheden tussen de betrokken professionals</i> 11. <i>Durf buiten de kaders te denken</i> 12. <i>Breder kijken (betrek Armoede, WMO en GGZ) en andere partners in de wijk en Woningbouw</i> 13. <i>Werk met vaste medewerkers</i> 14. <i>Kom tot snelle doorstroomtijden</i> 15. <i>Baken duidelijk af : wat is lokaal , wat is regionaal</i> 16. <i>Zorg dat aanbod niet bedreigend is voor gezinnen</i> 17. <i>Werk vanuit gelijkwaardigheid in verantwoordelijkheid en in beloning)</i> 18. <i>Volg gezamenlijk trainingen</i> 19. <i>Zorg voor Gelderse eenheid in financiering en monitoring</i> 20. <i>Zorg voor duidelijkheid over rol LT medewerker (blijvend in regie en coördinatie rol geborgd en gefaciliteerd?)</i> 21. <i>Voorkom het meerdere malen het zelfde verhaal te moeten vertellen door gezin (stroomlijn je totaal proces)</i> 22. <i>Zorg voor bestuurlijke dekking ook bij hick-ups en “leermomenten”</i> 23. <i>Betrek ouders in de ontwikkeling van een Toekomst tuin</i> 24. <i>Begin klein</i> <p>Kritisch geformuleerd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Alle deelnemers zijn casuseigenaar van hun eigen casus, dus geen adviserende expert!</i> 2. <i>Toekomst tuin is de vroegere “dwang en drang” de vraag is of dit gewenst is. Als een LT goed de regie voert kunnen ze het zelf!</i> 3. <i>Het gaat weer over te veel schijven, kader door projectleiders i.p.v. uit de praktijk</i> 4. <i>Jeugdstrafrecht vergt specifieke kennis, te generiek werken kent risico's</i>
---	--

	<p>5. <i>Laat een ieder zijn rol innemen in de route die we altijd gehanteerd hebben</i></p> <p>6. <i>Er moet nog veel ontwikkeld worden; 1,5 jaar is te kort!</i></p> <p>7. <i>Focus op leren in TT zorgt voor disbalans in leren regulier werk</i></p> <p>8. <i>Borg de expertise in de moeder organisatie ; ontwikkel geen nieuwe entiteiten!</i></p>
Verschillen per organisatie?	<i>Niet haalbaar om uit te zoeken te veel diversiteit in de input!</i>
Discussiepunten	-

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<p><i>Informatie delen en kennisniveau omhoog</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Informatiebijeenkomsten (PR)</i> - <i>Nieuwsbrief</i> - <i>Regionale ontwikkeltafels</i> 	4
2.	<i>Verantwoordelijkheid bij moederorganisatie om in hun cirkel van invloed de beweging te maken richting een focus op 0-100 (ook als je daarmee de eigen doelgroep overstijgt)</i>	5
3.	<p><i>Tijd nemen en verdragen dat het lang gaat duren. Veel zit in leren en beproeven.</i></p> <p><i>In dit licht is er ook gesproken over “verdragen” dat het niet altijd kan zo als je wilt en niet alles maakbaar is.</i></p>	7
4.	<p><i>Anticipeer op de grotere rol en regie van het wijkteam met nieuwe kwaliteitskader.</i></p> <p><i>Bedoeld wordt mede: omarm bestuurlijk deze grotere rol én faciliteer wat nodig is om deze rol ook te kunnen uitvoeren in elke betrokken G7 gemeente.</i></p>	16

Bouwsteen 4. Beschermingstafels

Professionals en gezinnen weten wat zij mogen verwachten in de werkwijze van de Jeugdbeschermingstafels in Gelderland, ongeacht de woonplaats van het gezin.

We willen dat gezinnen en professionals, ongeacht waar gezinnen wonen in Gelderland, eenzelfde traject en werkproces kunnen verwachten. Daarom is in samenwerking met de zeven Jeugdbeschermingstafels (JBT) in Gelderland de werkwijze beschreven. Daarin is – naast de werkwijze zelf - ook te lezen wat gezinnen met hun professional aan een Gelderse Jeugdbeschermingstafel kunnen verwachten.

Vragen

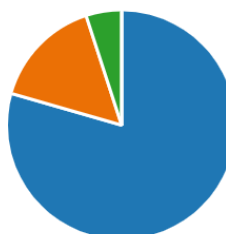
1. Bent u bekend met de beschermingstafel in uw werkgebied en de werkwijzen die hiervoor zijn vastgesteld? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<i>79% van de respondenten is bekend met de JBT. 16% is er deels bekend mee.</i>
Verschillen per organisatie?	<i>Geen noemenswaardige verschillen.</i>
Discussiepunten	<i>Geen discussiepunten, het beeld dat ontstaat is dat bijna iedereen bekend is met de JBT. Afwijkingen zijn gering.</i>

Vragen bouwsteen 4:

Bent u bekend met de beschermingstafel in uw werkgebied en de werkwijzen die hiervoor zijn vastgesteld?

● Ja	143
● Deels	28
● Nee	9
● Weet niet	0



2. Worden aan de jeugdbeschermingstafel ook casussen besproken waar de beschermingsmaatregel afgeschaald kan worden (de zogenaamde toetsende taak)? Ja, deels, nee, weet niet.

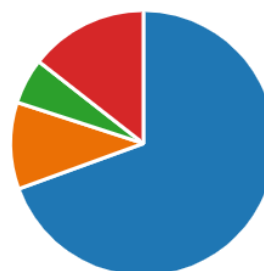
Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<i>69% van de respondenten geeft aan dat op de JBT ook casussen besproken waar de beschermingsmaatregel afgeschaald kan worden. 11% deels, 6% niet en 14% weet het niet</i>
Verschillen per organisatie?	<i>Van de respondenten die antwoorden dat het niet gebeurt (#10) komt er 60% uit regio Rijk van Nijmegen (en van verschillende organisaties). Hetgeen logisch blijkt aangezien dit de enige regio is waarin dit niet gebeurt. De respondenten die het niet weten (#26) werken voor 93% bij de gemeente of het lokale team. Van hen heeft 65% geen direct client contact).</i>

Discussiepunten	<p><i>Geen discussiepunten.</i></p> <p><i>Als we de respondenten die het niet weten buiten beschouwing laten, dan geeft 94% van de respondenten aan dat op de JBT ook casussen besproken worden waar de beschermingsmaatregel afgeschaald kan worden.</i></p>
-----------------	---

Vragen bouwsteen 4:

Worden aan de jeugdbeschermingstafel ook casussen besproken waar de beschermingsmaatregel afgeschaald kan worden (de zogenaamde toetsende taak)?

● Ja	125
● Deels	19
● Nee	10
● Weet niet	26



3. Functioneert de beschermingstafel in uw werkgebied naar uw oordeel naar tevredenheid?
Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p><i>In heel GLD functioneert de JBT met een gemiddelde van 7,2. 10% (#17) scoort de JBT een onvoldoende (5 of lager). Van de respondenten die een onvoldoende geven komt 46% (#6) uit RvN en 38% (#5) uit CG.</i></p>	
Verschillen per organisatie?	Regio	Gemiddelde cijfer
	Achterhoek	8.0
	Centraal Gelderland	6.9
	Food Valley	7.7
	Midden IJssel Oost Veluwe	6.9
	Noord Veluwe	7.5
	Rijk van Nijmegen	6.5
	Rivierenland	7.0
	Organisatie	Gemiddelde cijfer
	Gemeente	6.8
	- professional (direct betrokken)	6.3
	- overige functies	7.2
	Jeugd Veilig Verder	7.6
	Jeugdbescherming Gelderland	7.3
	Leger des Heils JB&JR	7.8
Lokale teams	7.3	
Raad vd Kinderbescherming	7.6	
William Schrikker JB&JR	7.8	

	<i>Van alle regio's zijn de respondenten uit de Achterhoek het meest tevreden over de JBT en de respondenten uit het Rijk van Nijmegen tevreden, maar het zuinigst qua score.</i>
Discussiepunten	<i>Het discussiepunt dat hier besproken werd betrof eigenaarschap en collectiviteit. We vinden het niet alleen een aangelegenheid van het Rijk van Nijmegen om wel/geen einde OTS-bespreking op de jeugdbeschermingstafel te hebben. We constateerde dat het zowel inhoudelijk als qua uniformiteit meerwaarde heeft als we hier aandacht aan geven. Het past bij de visie op de GVJB dat er intensief samengewerkt wordt tussen de lokale teams en de veiligheidspartners. Ook bij afschalen. Het past bij de gezamenlijke aanpak dat zowel vanuit de veiligheidspartners als vanuit de andere regio's aangestuurd wordt om hier gezamenlijk op te (blijven) trekken.</i>

4. Wat zou voor u bijdragen aan een versterking van de beschermingstafel in uw gebied? Graag in steekwoorden. Open vraag.

Regio	Opmerkingen
<i>Achterhoek</i>	<i>Men is erg tevreden, enkeling geeft aan dat de JBT beter bereikbaar kan zijn, weer aan ander wil dan men sneller kan bespreken.</i>
<i>Centraal Gelderland</i>	<i>Men geeft vaak aan dat de afschaling beter moet; eerder inbrengen, met gedegen eindrapportage, betere/kritischere toetsing door de RvdK en met borgingsplan (én nakomen) van de afspraken. Verder geeft men aan;</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>JBT integreren in de toekomsttuin</i> - <i>Direct hulp beschikbaar als er instemming van ouders komt op de JBT.</i> - <i>Organiseer de JBT lokaler (niet alleen in Arnhem)</i> - <i>Vertrouw meer op de professionals in de lokale teams</i> - <i>Versterken lokale toegang</i> - <i>Korter aanmeldformulier.</i>
<i>Food Valley</i>	<i>Men is tevreden. Men is ook verdeeld over de positie van de JBT door de komst van de toekomsttuin. Dit zie je terug in de suggesties</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Behoud van de JBT ook bij de Regionale veiligheidsteams. De JBT versterkt de positie van ouders (zij geven aan de JBT hun visie expliciet kenbaar) en dit een duidelijk moment is voor toetsing/overgang.</i> - <i>Afschaffen van de JBT, gebruik de onafhankelijke toets.</i> - <i>Meer duidelijkheid over de plek.</i>
<i>Midden IJssel Oost Veluwe</i>	<i>Men doet de suggestie voor betere (verdiepende) analyse/beoordeling van de situatie samen met ouders Verder noemt men:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Genoeg personeel</i> - <i>Voorkom dat hulpverleners de JBT zien als een brevet van hun onvermogen. Voorlichting kan helpend zijn.</i>

<p>Noord Veluwe</p>	<p>Men doet de suggestie voor;</p> <ul style="list-style-type: none"> - JR uitnodigen bij strafrechtelijke cases - Meer ruimte om af te wijken van structuur (als een gesprek aan tafel niets toevoegt voor het gezin). - Meer kennis over samenwerkingsmogelijkheden, o.a. bij afschalen of bij de overgang 18- 18+. - een goede positie als het regionaal veiligheidsteam er is. - goede onderlinge verbinding tussen de verschillende JBT's in Gelderland (bv. 2x per jaar uitwisseling ervaringen; onderlinge vervanging) - hulp in kunnen zetten die systeemgericht is. - meer kennis en expertise aan tafel bij specifieke problematiek.
<p>Rijk van Nijmegen</p>	<p>Er zijn meerdere respondenten die de suggestie doen om eerder een JBT in te plannen. Ook de toetsing einde OTS/ overdracht naar LT moet beter. Hierbij is meer regie nodig en bespreking met de JB'er erbij.</p> <p>Overige suggesties;</p> <ul style="list-style-type: none"> - zie JBT als interventietafel i.p.v. opschaaltafel - Beter kijken naar het vooraf gelopen proces en niet alleen naar de actuele situatie. - Beter samenwerken en afstemmen - bij dezelfde gezinnen, dezelfde mensen aanwezig. - Jaarlijks informatierondje bij de wijkteams uitwisseling - geen verwachtingen hebben bij een aanmelding. - Mogelijkheid tot nabespreken. - minder formalistisch, toegankelijker en eenvoudiger - Rekening houden met de kwetsbaarheid van inbrengers. - Verbind JBT met RET's en andere zorgtafels
<p>Rivierenland</p>	<p>Meerder respondenten doen de suggestie om de toetsing eerder te starten zodat bij overdracht het vrijwillig kader goed opgestart kan worden incl. mogelijke specialistische jeugdhulp (nazorg). Nodig dan het lokaal team ook tijdig uit voor de bespreking.</p> <ul style="list-style-type: none"> - duidelijk besluit, geen adviesbrief. - Gebaande paden loslaten en meer direct samenwerken. - LT als partner zien, er is al veel geïnvesteerd in het gezin, neem dat serieus i.p.v. afdoen met 'dat is geen erkende jeugdhulp'; - wanneer een lokaal team meldt, mag je er vaak van uitgaan dat er in een vrijwillig kader geen (werkende) mogelijkheden meer zijn en dan is 'zie het nog 4 maanden aan en waar nodig meld je terug' een teleurstellende uitkomst met bovendien veiligheidsrisico's voor de jongere. - het 'nogmaals alles proberen' gaat voor op de veiligheid en ontwikkeling van de jeugdige en lijkt voort te komen uit de drukte bij RvdK en GI. - ondersteunen van professionals hen het juiste pad wijzen

	<ul style="list-style-type: none"> - niveau lokale teams en GI omhoog - Sneller terecht kunnen na aanmelding. - Minder voorbereidend papierwerk. - Behoudt de voorzitters voor de lange termijn
--	---

<p>Samenvatting meeste genoemde opmerkingen</p>	<p><i>Over het opschalen lijken de respondenten te spreken te zijn. Daarin zou het werken vanuit gelijkwaardigheid en het erkennen van elkaars positie/inzet beter kunnen.</i></p> <p><i>Men geeft door heel Gelderland vaak aan dat de afschaling beter moet; eerder (tijdig) inbrengen, tijdig het lokale team uitnodigen, met gedegen eindrapportage, in aanwezigheid van de jeugdbeschermer, met betere/kritischere toetsing door de RvdK, met een borgingsplan met de afspraken én deze nakomen.</i></p> <p>Men kan geen bestelling plaatsen op de JBT</p> <p><i>Stel de inhoudelijk te bereiken doelen (incl. veiligheid) centraal. Kom niet naar de JBT voor een “bestelling” (de OTS) maar laat collega’s (tijdig) meedenken met de vraag wat er voor nodig is om de doelen binnen het vrijwillig kader te bereiken. Hiermee ondervangen we; gevoelens van ongelijkwaardigheid, de associatie met een brevet van onvermogen; de klem die ervaren wordt als de JBT wél nog kansen ziet.</i></p> <p><i>Met de komst van toekomsttuinen is er behoefte aan duidelijkheid over de positionering van het JBT. Hiervan is geconcludeerd dat dit nader uitgewerkt moet worden.</i></p>
<p>Verschillen per organisatie?</p>	<p><i>Er is niet een regio die een specifiek eigen geluid heeft. Zowel de tevredenheid als de zorgen worden door meerder en van elkaar verschillende regio’s genoemd.</i></p>
<p>Discussiepunten</p>	<p><i>Gemeente is en blijft betrokken, het is en blijven de inwoners uit de gemeente, of ze nu wel of geen beschermingsmaatregel hebben. Deze betrokkenheid maakt voortgangsbespreking legitiem en vergroot de toestemming van ouders. Als het lokale team niet uit beeld is geweest, hoef je ze er niet opnieuw bij te betrekken.</i></p> <p><i>Men was overtuigd van de noodzaak om betrokkenen bij de JBT tijdig te informeren over de te bespreken casus. Over de gegevensdeling en de eventueel benodigde toestemming daarvoor verschilde de inzichten/kennis. Er werd gesteld dat ouders een belang hebben bij de bespreking van een einde van de maatregel. Dat hieruit logischerwijs toestemming voor de hand</i></p>

	<i>ligt. Mocht dit toch niet gegeven worden is het de vraag of het voor de goede uitvoering van de beschermingsmaatregel niet bij de jeugdwet geregeld is dat men persoonsgegevens mag delen. Dit laatste verdient uitwerking/concretisering met alle "wat als'en" die daarbij mogelijk zijn.</i>
--	---

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<i>Toetsing einde OTS overal in Gelderland (ook in Rijk van Nijmegen)</i>	5
2.	<i>Het overleg waarin voorzitters van de JBT afstemmen / bijeenkomen: continueren!</i>	-
3.	<i>Gemeente is en blijft betrokken bij een gezin, ook bij een (kinderbescherming)maatregel - en daarna</i>	-
4.	<i>Meer focus op dialoog (onderdeel van het proces bij GI's) met ouders en betrokkene van het lokale team. Minder focus op systeem. Maak het borgingsplan onderdeel van de aanpak einde OTS.</i>	4
5.	<i>Werk de positie van de JBT in relatie tot Toekomsttuinen nader uit.</i>	5

Bouwsteen 5. Vereenvoudigd aanmeldproces jeugdhulp

In de Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming zijn afspraken gemaakt over het aanmeldproces voor jeugdhulp:

1. Per jeugdhulpregio nog maar één aanmeldroute jeugdhulp;
2. Eén aanmeldformulier voor alle vormen van jeugdhulp;
3. Eén Gelderse bepaling Jeugdhulp.

Het huidige aanmeldproces jeugdhulp is complex en arbeidsintensief voor verwijzers (jeugdbeschermers). Bovendien kan het aanmeldproces bij elke gemeenten en jeugdhulpaanbieder weer anders zijn. We willen dat de administratieve last bij jeugdbeschermers vermindert en dat de verbinding tussen de Jeugdbescherming (GI) en het Lokaal Team wordt versterkt.

Een vereenvoudigd, eenduidig aanmeldproces jeugdhulp met goed afgestemde onderdelen leidt tot een administratieve lastenverlichting en tot een verstevigde verbinding tussen Lokaal Team medewerker en de jeugdbeschermer.

Vragen

1. Bent u bekend met het aanmeldproces in uw werkgebied en de afspraken die hiervoor zijn vastgesteld? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p>Vooraf moet worden gesteld dat over het algemeen getrokken er grote spreidingsverschillen bestaan tussen het aantal respondenten op functie en op regio. Dit moet in consideratie worden genomen bij het lezen en interpreteren van deze resultaten.</p> <p>Vanuit functie gezien zijn 52 respondenten afkomstig van de GI, het leeuwendeel JBG. De gemeente representeert 74 respondenten, pak je het gemeentelijke lokaal team erbij met nog eens 41, kom je op een totale representatie van 115.</p> <p>Vanuit jeugdhulpregio gezien komt het grootste aantal respondenten uit Centraal Gelderland (47) met FoodValley als twee na grootste regio (37) en daarna in ongeveer dezelfde aantallen Achterhoek, Rivierenland en Rijk van Nijmegen. MI/OV en Noord Veluwe hebben het kleinst aantal respondenten.</p> <p>Overall beeld van de uitkomst: met een totaal van 181 respondenten, zegt 83% (150 respondenten) bekend te zijn met het aanmeldproces. Slechts 3% (6 respondenten) zegt van niet. De overige mensen, kennen het deels of weten het niet. Het overgrote deel is dus wel bekend met aanmeldroute 301 dan wel 315 in hun regio.</p>
Verschillen per organisatie?	<p>Dit vinden alle betrokken partijen te weten: GI, gemeente en lokaal team (de directbetrokkenen bij deze bouwsteen, en leeuwendeel van respondenten).</p>

Discussiepunten	<p>Van de 3% die de aanmeldroute niet kent, zijn er 3 mensen van de gemeente, en 2 van de GI. Wat opvalt is van deze 3% FoodValley en Centraal Gelderland prevaleert.</p> <p>Je zou kunnen stellen dat het kennisniveau van de beiden aanmeldroutes hoog is. Dit zegt niks over de tevredenheid.</p>
-----------------	--

2. Functioneert het aanmeldproces in uw werkgebied naar uw oordeel naar tevredenheid?
Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	De gemiddelde score is een 5.35 op een schaal score van 1-10 is een onvoldoende.
Verschillen per organisatie?	<p>ONVOLDOENDE</p> <p>Omdat het werken met de aanmeldroute met name is tussen GI en gemeente/lokale team en tevens de aanmeldroute (301-315) verschilt per regio, heb ik gekeken naar score 1-5 (dus onvoldoende) en of ik dan een verschil in functie en jeugdhulpregio zie. In totaal waren er 80 onvoldoendes.</p> <p><u>Vanuit functie bezien:</u></p> <p>Van die 80 waren er 29 onvoldoendes vanuit gemeentes (zowel professionals als beleidsadviseurs) en 16 vanuit lokaal team (totaal 115 respondenten maakt dat 40% van deze doelgroep een onvoldoende geeft).</p> <p>30 respondenten gaven een onvoldoendes vanuit de GI met prevalerend JBG (totaal 52= maakt 57% van de respondenten GI die onvoldoende geeft)</p> <p>Een paar vanuit RET en de Raad.</p> <p><u>Vanuit Regio oogpunt bezien:</u></p> <p>Centraal Gelderland is dan opvallend negatief (23), met een meerderheid vanuit lokaal team/gemeente. FoodValley springt er dan ook uit (19), met gelijke reacties vanuit GI en gemeente/lokaal team.</p> <p>Verder zie je ook onvoldoendes bij Achterhoek(9), MI/OV/ (7) Noord Veluwe (7), Rivierenland (7) en Rijk van Nijmegen (6) met de minste onvoldoendes.</p> <p>VOLDOENDE</p> <p>Ik heb gekeken naar een score van 6-10 (dus voldoende). In totaal waren er 93 voldoende. 69 daarvan waren voldoende-ruim voldoende (6/7)</p>

	<p>24 daarvan waren goed – zeer goed (8/9/10)</p> <p><u>Vanuit functie:</u> 41 gemeente en 23 lokaal team. 21 vanuit de GI.</p> <p><u>Vanuit regio</u> Centraal Gelderland is opvallend positief (23) met meerderheid vanuit lokaal team gemeente. Rivierenland ook (20) met name positief vanuit gemeente/lokaal team. FoodValley (14) bijna alleen gemeente. Achterhoek (13) met GI en gemeente beiden. Rijk van Nijmegen (14) ook beiden. In Noord Veluwe is de GI vooral tevreden (6) en MI/OV vooral de gemeente (6)</p>
<p>Discussiepunten</p>	<p>Opvallend is dat de aanmeldroute in het algemeen zeer slechts scoort. Dit, terwijl we het hebben gecreëerd ter verduidelijking, eenvoud en eenduidigheid. Ik vind het een discussiepunt dat vanuit functie bezien er zoveel onvoldoendes zijn bij de GI, opvallend veel in verhouding naar het aantal respondenten die score. Voor hen zou het makkelijker moeten zijn.</p> <p>Ook de gemeente en lokaal team samengenomen zijn 45 onvoldoendes. De vraag rijst waar deze slechte score mee samenhangt.</p> <p>Het is ook interessant om vanuit Regio oogpunt te kijken waarom Centraal Gelderland (315) en FoodValley (301) zo slecht scoort. Hierin is Centraal Gld een 315 regio en FoodValley niet, dus er is geen snelle correlatie te leggen, maar dit kan ook te maken hebben met hoge respondenten vanuit hun regio (dit is verder niet bekeken).</p>

3. Wat zou voor u bijdragen aan een verbetering van het aanmeldproces in uw werkgebied?
Graag in steekwoorden. Open vraag.

<p>Samenvatting meeste genoemde opmerkingen</p>	<p>Ik beschouw 5 centrale thema's:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Communicatie en implementatie <ul style="list-style-type: none"> - Betere communiceren nog over de aanmeldroute en formulieren - Betere implementatie om echt de afspraken te laten landen, herhalen - Meer bekendheid van de bedoeling om het wij-zij gevoel weg te halen - Zorgaanbieders meenemen, die weten amper iets en zijn amper meegenomen. 2. Aanmeldformulier en jeugdbepaling <ul style="list-style-type: none"> - Formulier is veel te lang en veel te uitgebreid. Nog meer belasting dan vroeger - Formulier is niet helpend, tijdrovend en nog steeds veel dubbelingen - Formulier is onhandig, t.a.v. opslaan, knip plakwerk - Formulier werkt vertragend - Administratieve last is nu nog hoger geworden. - Jeugdbepaling mist start eind data en gezag - Zorgaanbieders vragen nog steeds additionele formulieren in te vullen - Privacy wordt genoemd als belemmering 3. Verplichte samenwerking met GI en lokaal team <ul style="list-style-type: none"> - Is niet altijd helpend en nodig, contact is soms zelfs overbodig (verlengingen) - Werkt vertragend - Er wordt gelogen op formulier dat er contact is geweest wanneer dit er niet is geweest - Het is niet altijd wenselijk - De administratieve last is nu gewoon verschoven van GI naar lokaal team, en zelfs daar nu verdubbeld 4. RET/Wachlijsten <ul style="list-style-type: none"> - De schaarste van plekken maakt het nog steeds erg moeilijk: er is geen geschikt aanbod. Dat moet blijvend worden doorontwikkeld - Er is geen tijdige en passende hulp, GI is nog steeds niet geholpen - Inzicht op wachtlijsten moet op orde (beschikbaarheidssoftware) - Bereikbaarheid van organisaties door hoog verloop en drukte is slecht
---	--

	<p>5. Zorgaanbieders/inkoop</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teveel maatwerkovereenkomsten (niet gecontracteerd aanbod) - Niet duidelijk wat het aanbod is - Er moeten minder zorgaanbieders - Er moeten dezelfde zorgaanbieders voor alle regio's - Bij reclassering /strafrecht moet de bijzondere voorwaarde van zorg gewoon worden uitgevoerd: traag stroperig proces bij gemeenten
Verschillen per organisatie?	Niet naar gekeken
Discussiepunten	-

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<i>Inzet op communicatie en sturing op de afspraken, basis op orde (vertrouwen, gezamenlijkheid, continuïteit). Projectleider in positie stellen.</i>	17
2.	<i>Verplichting op termijn (kan alleen als aan aanbeveling 1 is voldaan)</i>	1
3.	<i>Gedragsverandering kost tijd. Veel aandacht voor implementatie nodig (men zal altijd de weg van de minste weerstand pakken).</i>	2
4.	<i>Zorglandschap op orde, voldoende zorgaanbod, doorontwikkeling van RETs.</i>	13
5.	<i>Maak m.b.t. het vereenvoudigde aanmeldformulier een evaluatiegroep (gebruikersbreed om herziene versie te maken. Maak het (technisch) hufterproof.</i>	6

Bouwsteen 6. Escalatiemodel

Bij stagnerende samenwerking Professionals weten welke escalatiestappen moeten worden gezet wanneer samenwerking stagneert en er zorgen zijn over de veiligheid van een kind of een ander gezinslid.

Bij (signalen van) huiselijk geweld of kindermishandeling in een gezin of huishouden zijn vrijwel altijd professionals van verschillende organisaties betrokken. Het is professionals toevertrouwd een oplossing te vinden wanneer zij vanuit verschillende opdrachten en betrokkenheid het niet meteen eens zijn over de volgende stap die gezet moet worden. Dat is daarmee ook het algemeen geldende uitgangspunt; professionals treden met elkaar in overleg wanneer samenwerking stagneert of dreigt te stagneren. Het escalatiemodel is bedoeld voor die situaties waarin het de professionals niet lukt om overeenstemming te vinden.

Wanneer wordt het escalatiemodel gebruikt?

1. Bij professionele dilemma's; verschil van visie op de ontwikkelingen in de casus;
2. Wanneer de samenwerking verloopt niet volgens gemaakte samenwerkingsafspraken.;
3. Als het handelen van de uitvoerend professional nalatend of zorgwekkend is.

Vragen

1. Bent u bekend met het escalatiemodel in uw werkgebied en de werkwijzen die hiervoor zijn vastgesteld? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Ruim 1/3 ^e is bekend met het escalatiemodel. Helaas is ook ruim 1/3 ^e deel is hier niet mee bekend. Een kleine deel weet het niet en ca. 25% kent het escalatiemodel deels.
Verschillen per organisatie?	Bij de gemeente lijkt het escalatiemodel minder bekend te zijn. Helemaal wanneer ook nog de splitsing naar professionals wordt gemaakt. Hiervan geeft 56% aan het escalatiemodel niet te kennen, terwijl dit bij de GI's 34% is.
Discussiepunten	Het escalatiemodel is weinig bekend. Hier moet aandacht voor worden gevraagd. Daarbij wel van belang waarvoor je hem inzet. Escalatie in dit model in dit model gaat niet over crisiszorg. Daarom ook goed om dit model in een breder kader te plaatsen.

2. Heeft u in het afgelopen jaar gebruik gemaakt van het escalatiemodel? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	2/3 ^e van de respondenten heeft er geen gebruik van gemaakt. In totaal 28% heeft er wel of deels gebruik van gemaakt.
Verschillen per organisatie?	Weinig verschil op regio niveau. Wel wanneer wordt gekeken naar of men bekend is met het escalatiemodel. Van die personen heeft ca 46% het ook daadwerkelijk of deels gebruik van gemaakt. Terwijl dit bij de personen die het niet kennen (uiteraard) 0% is.

Discussiepunten	Vooral bekendheid geven hieraan.
-----------------	----------------------------------

3. Functioneert het escalatiemodel in uw werkgebied naar uw oordeel naar tevredenheid?
Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Het gemiddelde is een 5,27. Van diegene die (deels) bekend zijn met het escalatiemodel is dit een 5,8. Voor diegene die het (deels) hebben ingezet is het een 6,0.
Verschillen per organisatie?	De verschillen per organisatie zijn niet heel groot en is ook weer afhankelijk van het feit of ze bekend zijn met het escalatiemodel.
Discussiepunten	-

4. Wat zou voor u bijdragen aan een verbetering van het escalatiemodel in uw gebied? Graag in steekwoorden. Open vraag.

Samenvatting meeste genoemde opmerkingen	Meer bekendheid aan geven. Doorzettingsmacht
Verschillen per organisatie?	Vanuit gemeenten/ lokale toegang sneller en oplossingsgerichter worden ingezet. Vanuit GI's duidelijke vervolgstappen en doorzettingsmacht (bv RET's door ontwikkelen/ mandaat)
Discussiepunten	Het blijkt dat het escalatiemodel niet helemaal duidelijk is. Daarbij is het vooral van belang dat iedereen elkaar blijft vinden en informatie blijft delen met elkaar. Dit zodat mogelijke frustraties niet onder de oppervlakte blijven maar worden besproken. Dit op alle niveaus. Investeer vooral op samenwerking

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<i>Professionals moeten elkaar blijven vinden</i>	-
2.	<i>Escalatiemodel = geen crisis</i>	-
3.	<i>Meer bekendheid geven aan escalatiemodel, nut en noodzaak van escalatie</i>	-
4.	<i>Investeren in samenwerking(bijeenkomsten)</i>	1
5.	<i>Alle signalen blijven uitwisselen, op alle niveaus.</i>	3

Bouwsteen 7. Regionaal Expert Team (RET)

In de Gelderse Verbeteragenda Jeugdbescherming zijn de volgende afspraken gemaakt over het RET:

- Er is een Regionaal Expertteam in alle zeven jeugdhulpregio's.
- Het gezamenlijke streven is om zoveel mogelijk tot een eenduidige werkwijze te komen.

In alle zeven jeugdhulpregio's is een Regionaal Expertteam (RET) gestart en volop in ontwikkeling. We leveren input aan die ontwikkeling en vragen aandacht voor de verbinding met de bouwstenen van de verbeteragenda en het Gelderse doorbraakplan, waarin alle zeilen worden bijgezet om kinderen tijdig en passende hulp te bieden.

Vragen

1. Bent u bekend met het RET in uw werkgebied en de werkwijzen die hiervoor zijn vastgesteld?
Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p>Ja: 73% (130 van de 178)</p> <p>Deels: 22% (39 van de 178)</p> <p>Nee: 5% (9 van de 178)</p> <p>Weet niet: 0%</p> <p>Het overgrote deel kent dus het RET en de werkwijzen.</p>
Verschillen per organisatie?	<p>De 9 respondenten die niet bekend zijn met het RET komen van: gemeenten (2x Midden IJssel / Oost-Veluwe en 2x Rivierenland). Jeugdbescherming Gelderland (1x Achterhoek en 1x FoodValley) Lokaal Team (1x Achterhoek en 1x Rivierenland) en Overig (1x Rivierenland)</p>
Discussiepunten	-

2. Heeft u in het afgelopen jaar gebruik gemaakt van het RET? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	<p>Ja: 39% (68 van de 175)</p> <p>Deels: 12% (21 van de 175)</p> <p>Nee: 47% (82 van de 175)</p> <p>Weet niet: 2% (4 van de 175)</p> <p>Ongeveer de helft van de respondenten heeft (deels) gebruik gemaakt van het RET.</p>
Verschillen per organisatie?	<p>De Jeugdbeschermingstafel, de Raad voor de Kinderbescherming en veilig Thuis Gelderland-Noord hebben geheel geen gebruik gemaakt van het RET. Gemeenten, Lokale Teams en GI's hebben beduidend meer gebruik gemaakt van de RET's.</p>

	In de regio's Centraal Gelderland, Midden-IJssel / Oost-Veluwe en Rijk van Nijmegen wordt verhoudingsgewijs het meest gebruik gemaakt van het RET.
Discussiepunten	-

3. Functioneert het RET in uw werkgebied naar uw oordeel naar tevredenheid? Schaal 1-10 van geheel niet tot volledig

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Gemiddelde score over 154 respondenten is 5,64.
Verschillen per organisatie?	De beste beoordelingen (boven de 6) komen vanuit de Regio, het RET zelf en het Leger des Heils De laagste beoordelingen (onder de 5) komen vanuit Jeugdbescherming Gelderland. De verschillen tussen de regio's zijn niet heel groot. Het beste scoort Rijk van Nijmegen met een 6,3, het minst de Noord-Veluwe met een 4,8.
Discussiepunten	-

4. Wat zou voor u bijdragen aan een verbetering van het RET in uw gebied? Graag in steekwoorden. Open vraag.

Samenvatting meeste genoemde opmerkingen	De 3 belangrijkste verbetermogelijkheden liggen bij: 1. <u>Communicatie</u> over wat het RET wel en niet kan, zorgen dat het RET zichtbaar en bereikbaar is en praktisch meedenken over de te zetten stappen. 2. Zorgen dat RET <u>snelheid</u> behoudt, binnen kort termijn met een advies komt; als het te lang duurt, dan haken verwijzers af. 3. Verbeteren van de <u>beslissingsbevoegdheid</u> of het <u>mandaat</u> om daadwerkelijk tot tijdig passende hulp te kunnen komen.
Verschillen per organisatie?	Gemeenten, regio's en lokale teams: - Positieve geluiden, sterk in ontwikkeling, wordt beter. - Soms ook kritische geluiden, voegt te weinig toe, kan geen plekken voor jongeren creëren, bereikbaarheid van het RET vergroten en snellere afhandeling casuïstiek. - beslissingsbevoegdheid c.q. mandaat bij RET; doorzettingsmacht; In principe zou, wat mij betreft, moeten gelden: niet de kamer uit voor er een (gezamenlijke) oplossing is.

	<ul style="list-style-type: none"> - denken vooraf al mee voordat het in het RET komt, daarmee al geholpen - differentiatie naar logistieke problematiek en specialistische problematiek; helder werkproces nodig - duidelijkheid over wat van het RET verwacht mag worden - Een Gelders aanmeldformulier wat aansluit bij de werkwijze van het RET - Er zijn nu een aantal expertteams in de regio die allemaal hetzelfde doen. Dit werkt niet efficiënt. - Voor medewerker lokaal team gaat inzetten van RET bij ons over teveel schijven voordat je daar bent. <p>GI's:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meer out-of-the-box werken - Beter communiceren, kennismaking organiseren - Afschaffen; duur overleg voegt niets toe, extra schakel in het proces - Betere gesprekvoering, gericht advies, sneller kunnen inplannen - Zorgen dat passende zorg daadwerkelijk geleverd wordt, meer daadkracht en doorzettingsmacht <p>Raad voor de Kinderbescherming:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verbinding JBT en RET nog onduidelijk. Wat en wanneer kun je iets voor elkaar betekenen? <p>RET's:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doorontwikkeling op de functies van het RET - Convenant - Meer bekendheid en verwachtingsmanagement
Discussiepunten	Aanzet voor discussie: waar moet het RET voor jou en jouw organisatie idealiter aan voldoen om een dikke 'acht' te kunnen scoren?

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
1.	<i>Heldere omschrijving RET. Waar is het RET voor? Consultatie en advies, procesregie, leren</i>	11
2.	<i>Tijdig en passend plaatsen</i>	1
3.	<i>Wachtlijsten en plaatsingsproblemen: organiseren van collectief van zorgaanbieders, 'plaatsingstafel'. Regio is verantwoordelijk.</i>	6
4.	<i>Verwachtingen bijstellen, waar het RET voor is</i>	17
5.	<i>RET positioneren naast alle bouwstenen</i>	-

Bouwsteen 8. Samen opleiden van professionals

Werving en scholing. Er komt een gezamenlijk plan voor werving en scholing van personeel. Van elkaar leren van professionals. De Jeugdbescherming (GI), Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis gaan gericht onderzoeken wat zij van elkaar kunnen leren als het gaat om het werven en behouden van personeel. Ook gaan ze kijken of er op het gebied van deskundigheidsbevordering en opleidingsaanbod uitwisseling kan plaatsvinden.

Vragen

1. Wordt er binnen uw werkgebied gebruik gemaakt van gezamenlijke werving van personeel?
Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Aantal	Percentage
	Ja: 4 x	2,2%
	Deels: 10 x	5,4%
	Nee: 82 x	44,3%
	Weet niet: 73 x	39,5%
	Leeg: 16 x	8,6%
Verschillen per organisatie?	Het overgrote deel, 92,4%, zegt 'nee', 'weet niet' of 'leeg' 7,6% zegt 'Ja' of 'deels'	
Discussiepunten	-	

2. **Wat zou voor u bijdragen aan het samen werven van personeel? Graag in steekwoorden.**
 - a. Schaalgrootte G7 en dedicated projectleiderschap
 - b. Beeldvorming: gezamenlijk/landelijk positief campagne voeren, ketenbreed, om het imago van de Jeugdzorg op te poetsen.
 - c. Contact met Hogescholen, stagiaires werven
 - d. Geschikt iemand voorstellen aan andere sectoren
 - e. Meer gebruik maken van zij - instromers.
 - f. Meelopen met elkaar mogelijk
 - g. Uitvragen wat men belangrijk vindt bij toekomstig personeel.
 - h. Betere vacatures, tijdige betrokkenheid sollicitatiecommissie.
 - i. Investeren in de huidige relatie met elkaar; beste PR.
 - j. Duidelijk beeld van de benodigde kwaliteiten van een medewerker per functie.
 - k. Taak en rol van de functie helder voor ogen zodat het profiel van de gezochte medewerker ook goed aansluit.
 - l. Een gezamenlijke pool van vacatures en kandidaten. Iemand die niet aansluit bij de ene ketenpartner kan misschien wel een goede kandidaat zijn voor een andere.
 - m. Meekijkdagen/momenten organiseren, gezamenlijke evenementen m.b.t. personeel werven.

Overig , deels gerelateerd aan werving

- n. Standaard werken met assessments vanwege de complexiteit van het werk (verloop voorkomen)
- o. Personeel uitwisselen.
- p. Meer inzet op behoud van personeel en kwaliteit van personeel door meer perspectief, verander- en doorgroeimogelijkheden.
- q. Onderscheid in waardering Jeugdbescherming en Lokale team/VT. Jeugdbescherming financieel ook aantrekkelijker maken, als een carrière stap voor ervaren Jeugdzorgwerkers.
- r. Meer en beter contact tussen JBG en VT
- s. Kennis krijgen van elkaars opdrachten en werkprocessen.
- t. geen zzp'ers, maar alleen in dienstverband. Zzp'ers maken zorg kapot
- u. Betere arbeidsvoorwaarde, meer loon, soepelere regels aan diploma en registratie eisen.
- v. reëel beeld van werkdruk & eisen
- w. Vind deze bouwsteen verrassend en vraag me de haalbaarheid af gezien de veelheid aan organisaties, verschillende belangen en de marktwerking die volop aanwezig is.

3. Wordt er binnen uw werkgebied gebruik gemaakt van gezamenlijke scholing van personeel? Ja, deels, nee, weet niet

Beeld van uitkomst, gemiddelde of spreiding	Aantal	Percentage
	Ja: 34 x	18,4%
	Deels: 40 x	21,6%
	Nee: 42 x	22,7%
	Weet niet: 50 x	27,0%
	Leeg: 19 x	10,3%
Verschillen per organisatie?	40% zegt "Ja" of 'deels' 60% zegt 'Nee', 'weet niet', 'leeg' Er zijn geen opvallende verschillen tussen de organisaties.	
Discussiepunten	-	

4. Wat zou voor u bijdragen aan het samen scholen van personeel? Graag in steekwoorden.

- a. Gebruik zelfde visie, werkwijze, dezelfde taal die alle hulpverleningspartners kennen
- b. Samenwerking met GI's
- c. Leerbijeenkomsten terug laten komen. Functioneerde goed.
- d. Meer (regionaal!) aanbod. Nu zitten trainingen vaak vol.
- e. Samen scholen helpend voor korte lijnen, elkaar beter leren kennen, elkaar makkelijker te vinden.
- f. Thema's die zowel voor GI als LT toepasselijk zijn aanbieden aan gemengde groepen.

- g. Mogelijk werkdruk eerst verlagen? Eerst verbeteringen voor personeel inhoudelijk werk.
- h. Via HRM van organisaties inventariseren wat nodig is, wat gezamenlijk kan
- i. Gezamenlijke onderwerpen in gemixte groepen oppakken.
- j. Duurzaam investeren op thema's en vanuit aandacht voor het hele gezinssysteem, trends en ontwikkelingen, verschillende leervormen over de grens van de gemeente heen
- k. Samen scholen zorgt voor teambuilding. Grote meerwaarde.
- l. Zorg voor diverser aanbod scholingen
- m. Afstemmen welke kennis in huis is en welke nog niet en specifiek scholen op ontbrekende kennis.
- n. Dat er ook scholing in Arnhem komt i.p.v. Amsterdam
- o. Toegangen betrekken. Zij hebben dezelfde doelgroepen!
- p. Kruisbestuivingen, van elkaar leren. En dat knelpunten aan het licht komen en besproken worden
- q. Samen scholen zorgt voor een betere bekendheid met elkaars (on)mogelijkheden. Daarnaast is er veel overlap in thematiek qua problemen en knelpunten waar er ook geleerd kan worden van elkaar.

Samenvatting meeste genoemde opmerkingen	Opvallende rode lijn in veel antwoorden is dat gezamenlijke scholing helpt in het leren kennen van elkaar. Dat geeft meer begrip, inzicht in elkaars werk, kruisbestuiving en bevordert de samenwerking. Door uitwisseling en kennisdeling leer je van elkaar. Het geeft duidelijkheid over elkaars positie en rol. Fysieke bijeenkomsten zijn daarbij een pré/must.
Verschillen per organisatie?	<i>Geen opvallende verschillen tussen organisaties</i>
Discussiepunten	-

Aanbevelingen

nr.	Aanbeveling	stippen
	<i>Gezamenlijk werven:</i>	
1.	<i>Zet in op behouden van medewerkers (binden en boeien, werkplezier)</i>	4
2.	<i>Zet in op betere beeldvorming (juist ook de positief communiceren in bv. persberichten en andere communicatie)</i>	-
3.	<i>Realistisch salaris (kijk naar effect uitwerking Toekomstscenario voor inschaling en realistische inschaling conform CAO)</i>	1
4.	<i>Landelijk agenderen knelpunten bij in dienst nemen zij-instromers (SKJ registratie)</i>	2
5.	<i>Personeel alleen in loondienst</i>	1

	<i>Gezamenlijk scholen:</i>	
6.	<i>Schaalgrootte scholing: gemeente of regio (niet Gelders)</i>	-
7.	<i>Tijd voor scholing is een probleem. Maak goede keuzes, sluit aan bij behoefte.</i>	1
8.	<i>Organiseer korte stages / kijken in de keuken, voor kruisbestuiving. Houd het klein.</i>	-

Overige opmerkingen

Heeft u nog opmerkingen die in voorgaande vragen nog niet aan bod zijn gekomen?

Vragen

1. Open vraag. Graag in steekwoorden.

<p>Samenvatting meeste genoemde opmerkingen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>De verbeteragenda heeft nog te weinig verbetering gebracht in de uitvoering.</i> - <i>Er is te weinig geluisterd naar professionals en teveel vanachter het bureau bedacht. Van bovenaf opgelegd.</i> - <i>GVJB werkt niet voor jeugdreclassering, wachten op contact gemeente is lastenverzwarend.</i> - <i>Taken en verantwoordelijkheden tussen medewerkers GI en Lokaal Team zijn onvoldoende bekend.</i> - <i>Waar blijft Gelderse monitoring? (Niet alleen op GVJB maar ook op afbouw JeugdzorgPlus en Driemilieusvoorzieningen.)</i> <p><i>Suggesties die worden gedaan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Lump sum financiering aanbieders, hen verantwoordelijk maken voor complexe zorg.</i> - <i>Kinderen met een maatregel voorrang geven op zorg.</i> - <i>Verbinding maken met programma Scheiden zonder Schade.</i> - <i>Maak meer verbinding met G7 onderwerpen als afbouw JeugdzorgPlus/3M, RET-doorontwikkeling, Verklarende analyse, e.d.</i>
<p>Verschillen per organisatie?</p>	<p><i>Vanuit GI's is veelgehoord: het kost veel tijd en moeite om met gemeente in contact te komen. De ambitie is mooi, maar in de praktijk verloopt afstemming stroperig.</i></p>

Overzicht prioriteiten

De deelnemers aan de evaluatiebijeenkomst hebben met ieder 5 stipstickers punten kunnen geven aan de aanbevelingen. Dit maakt de volgende prioriteiten top 5 (waarbij nr. 1 en 3 ex aequo):

Nr.	aanbeveling	bouwsteen	stippen
1a	Inzet op communicatie en sturing op de afspraken, basis op orde (vertrouwen, gezamenlijkheid, continuïteit). Projectleider in positie stellen.	Bouwsteen 5 Vereenvoudigd aanmeldproces jeugdhulp	17
1b	Verwachtingen bijstellen, waar het RET voor is	Bouwsteen 7 Regionaal Expert Team (RET)	17
2	Anticipeer op de grotere rol en regie van het wijkteam met nieuwe kwaliteitskader.	Bouwsteen 3 Lokale aanpak voor veiligheid in gezinnen	16
3a	Werk in de geest van de GVJB in plaats van in de letter van de GVJB	Bouwsteen 2 Samenwerken en leren op lokaal niveau	13
3b	Zorglandschap op orde, voldoende zorgaanbod, doorontwikkeling van RETs.	Bouwsteen 5 Vereenvoudigd aanmeldproces jeugdhulp	13
4	Faciliteer intensief systemisch werken door bij de start te verdagen - en soms leren te verdragen	Bouwsteen 1 Werken vanuit één visie en kernwaarden	12
5	Heldere omschrijving RET. Waar is het RET voor? Consultatie en advies, procesregie, leren	Bouwsteen 7 Regionaal Expert Team (RET)	11

Bijlage 1: Overzicht bouwsteen eigenaren

Bouwsteen	Eigenaar
Bouwsteen 1. Werken vanuit één visie en kernwaarden	Jan-Peter Stolte
Bouwsteen 2. Samenwerken en leren op lokaal niveau	Emma van der Burgh
Bouwsteen 3. Lokale aanpak voor veiligheid in gezinnen	Robert Röttgering
Bouwsteen 4. Beschermingstafels	Ron Mestrom
Bouwsteen 5. Vereenvoudigd aanmeldproces jeugdhulp	Nadieh Pennings
Bouwsteen 6. Escalatiemodel	Peter Schieven
Bouwsteen 7. Regionaal Expert Team (RET)	Michiel Noordanus
Bouwsteen 8. Samen opleiden van professionals	Marco Daudeij / Petra Laman
Overige opmerkingen	Judith Bos

Bijlage 2: Aanmeldingen evaluatiebijeenkomst

nr.	naam	organisatie
1	Anne van Haren	jeugdregio FoodValley
2	Annegien Lange	regio Nijmegen
3	Annet Buitenhuis	gemeente Nijkerk
4	Auke de Vries	regio Centraal Gelderland
5	Christa Lok	WSG
6	Deborah van Aalst	WSG
7	Emma van der Burgh	regio Centraal Gelderland
8	Erika Hoogsteder	gemeente Arnhem
9	Eva Alofs	gemeente Veenendaal
10	Geerdien van der Hijden	gemeente Ede
11	Gert Jan Smit	Leger des Heils
12	Gretha Oosterveld	gemeente Rheden
13	Hans Droog	WSG
14	Hans Polinder	gemeente Veenendaal
15	Iwan Went	RET Achterhoek
16	Jacqueline de Winter	gemeente Zutphen
17	Jan-Dick den Das	Jeugd Veilig Verder
18	Jan-Peter Stolte	regio FoodValley
19	Jantien Jongpier	RET Rivierenland
20	Judith Bos	G7 / GVJB
21	Kalle van Ijzendoorn	regio FoodValley
22	Karin Schuring	gemeente Overbetuwe
23	Lilian Kickken	gemeente Montferland
24	Lotte Lestrade	RvdK
25	Lucelle van Hövell	Veilig Thuis Gelderland Zuid

26	Maike Varwijk	gemeente Neder Betuwe
27	Marco Daudeij	regio Noord Veluwe
28	Marieke Habing	regio Centraal Gelderland
29	Marjorie Veneman	RET MIJ/OV
30	Michiel Noordanus	regio Centraal Gelderland
31	Milou Stiemsma	gemeente Berg en Dal
32	Miranda Hendriksen	Toekomsttuinen kind- en gezinsbescherming NOG
33	Mirjam Brussen	Toekomsttuin Centraal Gelderland
34	Nadieh Pennings	regio Nijmegen
35	Nadieh Pennings	gemeente Nijmegen
36	Nadine Verhoef	Gemeente Doetinchem
37	Nese Budak	gemeente West Betuwe
38	Niels Naaldenberg	Jeugdbescherming Gelderland
39	Paulien Harmelink	Jeugdbescherming Gelderland
40	Peter Schieven	regio Rivierenland
41	Petra Laman	regio Noord Veluwe
42	Ria Meijerink	gemeente Zutphen
43	Robert Röttgering	Jeugdbescherming Gelderland
44	Ron Mestrom	regio Achterhoek
45	Sander Bezemer	regio Noord Veluwe
46	Sijmen Schoeman	regio Noord Veluwe
47	Suzan Woerdman	gemeente Berkelland
48	Suze Zeelenberg	gemeente Nijmegen
49	Thea de Jong	Jeugdbescherming Gelderland
50	Yvonne van der Doelen	RvdK