

L(AV)EREN IN HET NIEUWE STELSEL

Jaarplan JBRR 2016

11 april 2016

INHOUD

INLEIDING

1	BASISPROCES OP ORDE	9
1.1	De basis is op orde:	9
1.2	Ondersteuning op orde:	11
1.3	Verantwoording op orde:	13
2	STUREN OP RESULTAAT DOOR VERBINDEND LEIDERSCHAP	14
2.1	Lerend verbeteren	14
2.2	Dashboards, wachtlijsten en doorlooptijden	15
2.3	Arbeidsverzuim: Eigen Regie Model	15
2.4	Ondersteuning door serviceplein	16
2.5	Herindeling gebieden	17
2.6	Overleg- en besluitvormingsstructuur	17
3	SAMEN MET DE LOKALE ORGANISATIES	19
3.1	Drang	19
3.2	Crisisregie en Crisiszorg	20
3.3	Veiligheidshuis	21
4	VOORBEREIDEN OP DE TOEKOMST	22
4.1	Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond	22
4.2	Cliënten met een beperking	22
4.3	Team Zorgbemiddeling	22

INLEIDING

Wij zijn Jeugdbeschermers, voor het kind.

Door de transitie van het jeugdzorgstelsel is er veel veranderd en zal er ook in 2016 nog volop beweging zijn. Wat niet veranderd is de belangrijke taak die wij voor de kinderen in de regio Rotterdam Rijnmond uitvoeren.

JBRR biedt de noodzakelijke bescherming en organiseert de juiste zorg voor kinderen die ernstig in hun ontwikkeling worden bedreigd en voor jeugdigen met een (dreigende) criminele ontwikkeling. We komen in beeld wanneer er sprake is van onveiligheid van kinderen en jeugdigen, bij ernstige dreiging van onveiligheid of bij vermoedens van onveiligheid. De internationale rechten van het kind zijn daarbij ons uitgangspunt. Onze professionals werken samen met jeugdigen, hun gezin en hun netwerk en met professionele partners aan het opheffen van deze bedreigingen.

We hebben onze richting bepaald en de inhoudelijke en financiële kaders waarbinnen we ons in 2016 willen en moeten bewegen zijn helder. We realiseren ons dat we onze jeugdbeschermingstaak moeten uitvoeren in een maatschappelijke context die ons steeds weer voor nieuwe uitdagingen stelt. In dit jaarplan zetten we eerst deze context en kaders uiteen en geven we de belangrijkste prioriteiten en ontwikkelingen aan waar we ons in 2016 op richten.

Kaders

Maatschappelijke thema's

Wij voeren onze jeugdbeschermingstaak uit midden in de samenleving. Belangrijke actuele maatschappelijke thema's die ons werk direct raken zijn radicalisering, vechtscheidingen en eerwraak. Van onze organisatie en medewerkers wordt terecht verwacht dat we hierover meepraten en kennis en kunde inzetten om hierop in te spelen. Ook zien we dat zware en specialistische jeugdzorg is niet langer alleen een taak van professionals is maar steeds meer een opdracht voor de samenleving als geheel, dat geldt ook voor de jeugdbescherming. Thema's als burgerparticipatie binnen de jeugdbescherming en het inzetten van vrijwillige zorg/ mantelzorg naast of in plaats van

specialistische zorg, zullen onderwerpen zijn waar wij in toenemende mate mee te maken krijgen.

Inhoudelijk kader

Wij zijn er voor het grootse kapitaal op deze wereld; de kinderen. Onze jeugdbeschermers doen belangrijk werk en daar mogen we trots op zijn. Als het écht nodig is dan zijn onze jeugdbeschermers er.

Het gezin

De ontwikkeling en veiligheid van kinderen staat bij ons altijd voorop en daarbij werken wij mét en vanuit het gezinsnetwerk, want;

- Ieder kind heeft recht op veiligheid en een omgeving waarbinnen het kind zich kan ontwikkelen en ontplooien naar de eigen individuele mogelijkheden en talenten.
- We respecteren de unieke relatie tussen ouders en kinderen en de betrokkenheid van ouders bij de opvoeding van hun kinderen, óók wanneer er spraken is van een justitiële maatregel.

Wij zijn er maar voor even. Onze bemoeienis met de kinderen en de gezinnen is zo kort als mogelijk en zo lang als noodzakelijk. Onze samenwerking met de ouders, het netwerk en de lokale teams is erop gericht de regie weer snel over te dragen.

De jeugdbeschermers

Onze jeugdbeschermers zijn het hart van onze organisatie. Zij voeren gezinsbrede casusregie uit binnen een civiel- straf of drangkader.

We verwachten van onze professionals dat zij in staat zijn om dwang én samenwerking met het gezin naast elkaar in te zetten en dat zij daarvoor de vaardigheden en kennis in huis hebben om dat te realiseren. We stimuleren onze professionals om nieuwe paden te bewandelen en ideeën in te brengen om ons werk te verbeteren.

De organisatie

Om dit waar te maken stelt de organisatie de jeugdbeschermer in staat om de noodzakelijke kennis en vaardigheden te ontwikkelen. De organisatie geeft de

jeugdbeschermer handelingsruimte om het werk zó te organiseren dat het past bij het kind en het gezin, en te voldoen aan het vooraf vastgestelde resultaat.

We bouwen onze organisatie om de jeugdbeschermer heen en bieden een solide ondersteuningsstructuur die voldoende vertrouwen en veiligheid biedt. Complexe besluiten worden besproken met collega's uit het basisteam met consult van een gedragswetenschapper. De jeugdbeschermer staat er niet alleen voor!

Jeugdbeschermen doen we samen

Alleen door een goede samenwerking en afstemming met de lokale teams, specialistische zorgorganisaties, gemeenten, politie en justitiepartners kunnen we de bedreigde veiligheid en ontwikkeling van de kinderen die aan ons zijn toevertrouwd een halt toeroepen. We maken samenwerkingsafspraken met gemeenten, lokale teams en specialistische zorgorganisaties, die ons in staat stellen de zorg voor de veiligheid van de kinderen gezamenlijk te organiseren.

Kwaliteitskader

Het landelijk normenkader jeugdzorg stelt hoge eisen aan onze jeugdbeschermers en onze organisatie. Jeugdbeschermers van JBRR zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering. Het werk wordt het best geleerd in de praktijkuitvoering en door reflectie met collega's. Jeugdbeschermers worden daarbij gefaciliteerd door intervisie en methodische leerbesprekingen. De ontwikkeling en het opstellen van een portfolio is de verantwoordelijkheid van de jeugdbeschermer. De jeugdbeschermer omschrijft helder zijn ontwikkelplan en vraagt feedback.

De organisatie biedt een trainingsaanbod dat voldoet aan de eisen van accreditatie. De gedragswetenschappers en collega's uit het basisteam zijn er om de jeugdbeschermers te ondersteunen in de besluitvorming over de kinderen.

Financieel kader

Onze medewerkers en onze kwaliteit van werken zijn ons belangrijkste kapitaal. Een gezonde financiële huishouding is essentieel. Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond wordt hoofdzakelijk gefinancierd door de Samenwerkende Gemeenten Jeugdhulp Rijnmond. Wij worden gesubsidieerd voor de uitvoering van Jeugdbeschermings- en Jeugdreclasseringsmaatregelen de AMK-taken binnen Veilig Thuis, crisisinterventie en

bereikbaarheidsdiensten voor verschillende organisaties in onze regio en casusregie jeugdbescherming in het kader van de drangaanpak.

Onze aanvraag 2016 is gebaseerd op de verwachte productie en de kostprijs die wij moeten hanteren om een gezonde bedrijfsvoering te kunnen voeren. We willen afspraken met gemeenten op basis van een reële kostprijs, maar de gemeenten verwachten ook dat wij bijdragen aan de bezuinigingen. In onze gesprekken met de gemeenten benadrukken we het belang van rust en voldoende financiële ruimte om de gewenste en noodzakelijke ontwikkelingen in onze organisatie te kunnen realiseren.

Prioriteiten 2016

In 2016 zetten we in op het verder uitbouwen en borgen van de veranderingen die we afgelopen jaren hebben ingezet.



Om in 2016 de kinderen en gezinnen de noodzakelijke zorg en bescherming te kunnen blijven bieden en de innovaties te realiseren stellen we in 2016 de volgende prioriteiten:

1. Zelfstandig professional:
Ons basisproces is op orde en geborgd.
2. Professionele organisatie:
We sturen op resultaat door verbindend leiderschap
3. Samen in de gebieden:
We versterken de samenwerking en samenhang met het lokale veld
4. We bereiden ons voor op de toekomst.

1 BASISPROCES OP ORDE

We zijn veranderd van een functioneel ingerichte organisatie in een gebiedsgerichte organisatie. Hiermee is de werkwijze, werkomgeving en taakopdracht van onze jeugdbeschermers veranderd. Jeugdbeschermers hebben een eigen professionele autonomie. Zij moeten de ruimte hebben om vanuit hun vakbekwaamheid en deskundigheid invulling te geven aan hun professionele verantwoordelijkheid. Binnen de voor hen geldende beroeps(ethische) normen komen zij zelfstandig en in collegiale samenspraak tot besluitvorming over het beroepsmatig handelen. De organisatie faciliteert en biedt de juiste ondersteuningsstructuur aan de jeugdbeschermer om dit mogelijk te maken.

In 2016 worden alle ingezette veranderingen binnen het programma 'Casusregie Jeugdbescherming' in duidelijke samenhang verder ingevoerd en geborgd zodat het voor onze professionals glashelder is: 'wat doen wij en hoe moeten wij het doen (de basis is op orde), hoe ondersteunt de organisatie ons (de ondersteuning is op orde) en hoe moeten we verantwoording voor ons werk afleggen (de verantwoording is op orde)'. Onze jeugdbeschermers en gedragswetenschappers hebben bij de uitwerking van het programma een actieve rol.

1.1 De basis is op orde:

Resultaat: de jeugdbeschermer weet wát hij moet doen en hóe hij het moet doen.

- **Het beschrijven van de werkwijze**

JBRR is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de casusregie jeugdbescherming in gezinnen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. Er is bepaald dat er per gezin één casusregisseur jeugdbescherming is en dat er gezinsbreed gewerkt wordt, ongeacht het kader waarbinnen we moeten werken. Dit was één van de belangrijke uitgangspunten voor de transformatie van de organisatie van de uitvoering. Onze Casusregie Jeugdbescherming zet in op het creëren van duurzame veiligheid en het permanent opheffen van de ontwikkelingsbedreiging(en) van de kinderen in onze gezinnen. Dit is de basis van het handelen van onze professional.

Resultaat (maart 2016):

- de werkwijze Casusregie Jeugdbescherming is geactualiseerd en in samenhang beschreven in het handboek Integrale Jeugdbescherming

- **Borgen van taakaccenten Straf en Civiel in de gebiedsteams**

Alle casussen die door de jeugdbeschermers in de gebiedsteams uitgevoerd worden, moeten worden uitgevoerd binnen een (extern)gegeven kader: drang, civiel of straf. Ongeacht het kader waarbinnen we moeten werken of de aard van de problematiek, zijn al onze professionals Jeugdbeschermers en voeren we Casusregie Jeugdbescherming uit, samen met ouders, (familie)netwerk en collega's in de wijken en instellingen. De eisen die aan de uitvoering binnen de verschillende kaders worden gesteld echter, zijn zeer specifiek en steeds in beweging. Om deze ontwikkeling van kennis en kunde ten aanzien van het werken binnen een specifiek kader up to date te houden en te borgen krijgt iedere Jeugdbeschermers en gedragswetenschapper een taakaccent: civiel of straf. Om deze ontwikkeling goed te ondersteunen is een project opgezet.

Resultaat (september 2016):

- In de gebiedsteams voeren onze jeugdbeschermers de Casusregie Jeugdbescherming uit en zijn de taakaccenten straf en civiel geborgd binnen de basisteams.
- Elke jeugdbeschermers en gedragswetenschapper heeft een taakaccent straf of civiel.

- **Ontbureaucratisering van werkprocessen en formulieren**

Aanpassing en ontwikkeling van nieuwe werkprocessen leidt al gauw tot meer administratie, meer formulieren, meer registratie, kortom: tot meer bureaucratie. Deze trend hebben we afgelopen jaar duidelijk gesignaleerd en zal in de eerste maanden van 2016 kritisch bekeken worden. Hoe kunnen we dubbelingen eruit halen? Hoe kunnen formulieren beter op elkaar af laten stemmen, hoe kunnen we de processen vereenvoudigen? Wat moet en wat kan de jeugdbeschermers zelf bepalen? Hierbij staat de kwaliteit van de besluitvorming en begeleiding van kind en gezin voorop, maar dit moet niet worden afgedwongen door de processen en formulieren maar door het handelen van de jeugdbeschermers.

Resultaat (mei 2016):

- de primaire processen en daarbij horende formulieren zijn 'ontbureaucratiseerd', aangepast, en ingevoerd.

1.2 Ondersteuning op orde:

Resultaat: de jeugdbeschermer weet hoe hij door de organisatie wordt ondersteund.

- **Methode effectieve basisteams**

De basisteams spelen een centrale rol bij het bepalen van de in te zetten begeleiding en besluitvorming voor de kinderen en gezinnen. Dáár bundelen we de kennis en kunde van onze jeugdbeschermers en gedragswetenschappers en staat kwaliteit voorop. In 2015 is geconstateerd dat er grote verschillen waren in werkwijze tussen de basisteams en dat de werkwijze van veel teams onvoldoende effectief waren. Medio 2015 is daarom gestart met het project Effectieve Basisteams. Er zijn heldere richtlijnen opgesteld en voorzitters van de basisteams zijn opgeleid en wordt ondersteund bij de implementatie van de methode.

Resultaat (april 2016):

- De methode Effectieve Basisteams is in alle basisteams geïmplementeerd.

- **Inhoudelijke ondersteuning**

De inhoudelijke ondersteuning gebeurt voor én door jeugdbeschermers. Door borgen, aanspreken, leren van, vernieuwen en ondersteunen bouwen we aan kwaliteit. Om de jeugdbeschermer te ondersteunen bij de besluiten die genomen moeten worden kan hij gebruik maken van de medewerker met seniortaken, het intercollegiale overleg in het basisteam, de kennisbank, een consult van de GWer, de Ethische Commissie en de Casuïstiek Commissie. De samenhang tussen deze instrumenten zijn in de praktijk niet altijd helder, waardoor het risico van overlap en onduidelijkheid ontstaat, en zal dus worden uitgewerkt. Ook de rol van de gedragswetenschappers in relatie tot kind en gezin zal verder uitgewerkt en beschreven worden. Dit levert een bijdrage aan de kwaliteit in de ondersteuning, samenwerking en transparant werken.

Ons kenniscentrum biedt een actuele digitale kennisbank waarin praktijkkennis en wetenschappelijke kennis met elkaar worden verbonden. Onze professionals en gedragswetenschappers leveren hier een actieve bijdrage aan. In 2016 zetten we in op verdere doorontwikkeling en krijgt de kennisbank in het dagelijks werk meer gezicht als vindplaats van kennis om kwalitatief op tot date te kunnen werken. Ook zullen we in 2016 de rol van het kenniscentrum in de regio op het gebied van veiligheid en ontwikkeling van kinderen verder voorbereiden.

Resultaat (april 2016):

- Er is duidelijkheid over/ beschrijven van de samenhang en inzetmogelijkheden van de verschillende instrumenten die voor de professional beschikbaar zijn.
- Er is helderheid en eenduidigheid over de rol van de GWers, en de inzet en rol van de medewerkers met seniortaken.
- De Landelijke richtlijnen jeugdzorg zijn geïntegreerd in het Kenniscentrum

- **Administratieve ondersteuning**

Om de administratieve last van medewerkers te verminderen wordt secretariële ondersteuning ingezet. Onze secretaresses zijn daarom verbonden aan de gebiedsteams. Bij de ontbureaucratisering van de werkprocessen en formulieren zal daarom steeds bepaald worden welke taken en verantwoordelijkheden bij de teamsecretaresses ligt. Ook zal bepaald worden welke administratieve taken vanwege efficiëntie beter centraal belegd kunnen worden.

Resultaat (juni 2016):

- Binnen de basis processen is bepaald welke taken bij de secretaresses zijn belegd en welke bij de professionals.
- Bij de secretariële taken is bepaald wat centraal moet worden uitgevoerd door de Centrale Intake en wat door de teamsecretaresses in de gebiedsteams

- **Juridische ondersteuning**

De inzet van de juridische afdeling ligt in onze organisatie voor een belangrijk deel op casuïstiek ondersteuning. Door de juridische toerusting van de jeugdbeschermers van

JBRR te versterken kunnen de meer basale juridische vragen binnen de gebiedsteams op gepakt worden en worden de juristen wat meer vrijgemaakt voor de meer gespecialiseerde vragen. Een belangrijk deel van het werk van de juristen bestaat uit kennisoverdracht en opleiding. Daarom zijn we voornemens de juridische staf onder te brengen bij de kennisbank. Dit wordt meegenomen met de ontwikkeling van het Serviceplein.

1.3 Verantwoording op orde:

Resultaat: de jeugdbeschermer weet hoe hij verantwoording voor zijn werk aflegt.

- WIJZ is van start

Om de gezinsbrede casusregie te ondersteunen is een passende registratiesysteem voor de professionals noodzakelijk. WIJZ is een landelijk ontwikkeld registratiesysteem voor de gecertificeerde Jeugdbeschermingsorganisaties en voldoet aan onze eisen. Helaas heeft de ontwikkeling en invoering forse vertragingen opgelopen.

Resultaat (juni 2016):

- start met de implementatie WIJZ

- Registratie/ scholing/ reflectie

Van de zelfstandig professional wordt verwacht dat hij geregistreerd is conform de landelijke eisen, dat hij in staat is om zijn professionele ontwikkeling in het jaargesprek aan te tonen en dat hij zich indien nodig volgens het tuchtrecht kan verantwoorden. Dit zijn grote veranderingen in de positie van de professional. In 2014 en 2015 zijn hierin al belangrijke stappen gemaakt, deze ontwikkeling zetten we in 2016 verder door. De organisatie heeft medewerkers in 2014/2015 gefaciliteerd in het volgen van intervisie bijeenkomsten en Methodische Leer Besprekingen (MLB's). Dit zal in 2016 gecontinueerd en geborgd worden.

Resultaat (juni 2016):

- Alle medewerkers hebben de basistraining tuchtrecht gevolgd.
- Evaluatie/ doorontwikkeling portfolio.

- Medewerkers leggen vast hoe zij leren van de resultaten uit interview/ MLB's/ cliënten feedback.

2 STUREN OP RESULTAAT DOOR VERBINDEND LEIDERSCHAP

De organisatiestructuur en sturing van JBRR zijn ingrijpend gewijzigd. De uitvoering van het beschermingswerk vormt het hart van onze organisatie. Alles dient er op gericht te zijn dat onze jeugdbeschermers zo optimaal hun werkzaamheden kunnen verrichten. Dat geldt ook voor de sturing van de organisatie. Ook de centrale ondersteuning door het Serviceplein is er op gericht om ons werk voor het kind/gezin goed te doen en de gebiedsmanagers in staat te stellen verantwoord en snel te kunnen anticiperen op ontwikkelingen in hun eigen werkgebied.

Iedere gebiedsmanager is eindverantwoordelijk voor de productie en de processen van het gebiedsteam. De gebiedsmanager faciliteert het gebiedsteam en stuurt op duidelijke resultaten. Hij is daarnaast het gezicht en aanspreekpunt van het gebiedsteam voor de betreffende gemeente en de samenwerkingspartners in het gebied en is sensitief voor de signalen uit het gebied en het team.

Het vorm geven aan deze rollen en verantwoordelijkheden in een steeds veranderende organisatie en omgeving vraagt ondernemerschap en verbindend leiderschap van de managers en directie.

2.1 Lerend verbeteren

We zijn een lerende organisatie.

Ieder gebiedsteam stelt een teamjaarplan op waarin de verwachte ontwikkelingen en resultaten worden geformuleerd. De conclusies en aanbevelingen van de cliënttevredenheidsonderzoeken zijn actiepunten in de teamplannen van 2016.

Om zicht te hebben en te houden op de ontwikkelingen in de gebiedsteams en de mogelijke risico's die onze kinderen en gezinnen lopen, wordt in alle gebiedsteams drie maandelijks een risico-inventarisatie uitgevoerd door managers en team. Per team wordt bepaald wat de stand van zaken is en wat beter moet, er worden per team actieplannen opgesteld of bijgesteld.

Klachten en incidenten worden op teamniveau onderzocht door middel van de verkorte Prisma methode (VIM). Het doel van het onderzoek is om op team en op organisatie niveau te leren van onze fouten en de processen en werkwijze waar mogelijk te verbeteren.

Resultaten:

- Elk gebiedsteam heeft een teamjaarplan
- Incidenten worden op team niveau volgens de verkorte PRISMA methode (VIM) onderzocht. Ieder team heeft een VIM commissie bestaande uit minimaal twee geschoolde medewerkers (gereed sept 2016).
- Iedere manager is PRISMA geschoold.
- Calamiteiten binnen het team worden door een onafhankelijke multidisciplinaire organisatie commissie geanalyseerd conform de PRISMA methodiek.

2.2 Dashboards, wachtlijsten en doorlooptijden

Om onze gebiedsmanagers te ondersteunen bij het sturen op resultaten is een dashboard ingericht. Deze dashboard worden (maandelijks??) geactualiseerd zodat managers zicht houden op de resultaten en bezetting van hun team. In het Resultaten Overleg worden de ontwikkelingen op organisatie niveau gemonitord en worden waar nodig acties ingezet.

Resultaten:

- Geen wachtlijsten na de beslissing voor inzet casusregie JB op het jeugdbeschermingsplein.
- Geen wachtlijst voor uitvoering onderzoek naar kindermishandeling door Veilig Thuis.
- 7% minder plaatsingen in de 24-uurs zorg door JBRR.
- Geen drangzaken met een doorlooptijd > 6 maanden.

2.3 Arbeidsverzuim: Eigen Regie Model

In 2015 is het arbeidsverzuim in de organisatie gestegen. Naast de aard van de klacht, wordt ziekteverzuim in belangrijke mate te bepaald door andere factoren zoals de sociale

omgeving, de arbeidswaardering en de aanwezigheidsmotivatie van de medewerker. Een integrale benadering van verzuim is daarom noodzakelijk. Niet-medische zaken verdwijnen niet via de bedrijfsarts of specialist, maar moeten daarbuiten worden aangepakt en opgelost. Centraal in de nieuwe visie is de vraag: 'wat kun je nog wel?' waarbij medewerker en leidinggevende actief op zoek gaan naar mogelijkheden. Samen met leidinggevendenden, afdeling P&O, medewerkers en bedrijfsarts, worden afspraken gemaakt om gezamenlijk de schouders te zetten onder het terugdringen van het ziekteverzuim.

In 2016 gaan we starten met de invoering van het Eigen Regie Model, en zullen alle managers, directie en personeelsfunctionarissen hierin getraind worden.

Resultaat: Eind 2016 is het arbeidsverzuim weer op het niveau van 2014

2.4 Ondersteuning door serviceplein

De herinrichting van de primaire processen en de veranderende positionering en opdracht van onze organisatie in het nieuwe jeugdzorgstelsel, vragen een ondersteuningsstructuur die hierop aansluit. De ondersteuningsstructuur dient dit te faciliteren, en moet vertrouwen en veiligheid bieden. Het serviceplein is een essentieel onderdeel van deze ondersteuningsstructuur. In 2015 is de notitie "Hoofdlijnen transformatie serviceplein" vastgesteld waarin de inrichting, werkprocessen en competenties van het serviceplein, in relatie tot het primair proces/ kwaliteit en innovatie is samenhang is beschreven.

In aansluiting op deze ontwikkeling zullen er in 2016 ieder kwartaal accountgesprekken met hoofd P&O, hoofd F&I, directeur en gebiedsmanager worden ingevoerd om de prestatieafspraken en resultaten per gebied te monitoren en waar nodig bij te stellen.

Resultaat:

- Implementatie transformatie serviceplein
- Met iedere gebiedsmanager wordt vier keer per jaar een accountgesprek gevoerd.

2.5 Herindeling gebieden

Om een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering op gebiedsniveau te realiseren is besloten om het aantal gebiedsteams terug te brengen van twaalf naar acht. Als gevolg van de krimp van de organisatie ontstonden teams die onvoldoende in staat waren te anticiperen op onvoorziene ontwikkelingen. Acht gebiedsteams zijn minder kwetsbaar door een grotere omvang, waardoor de pieken in de productie beter opgevangen kunnen worden. Ook kan met een indeling van acht gebiedsteams de borging van specialistische kennis van straf en civiel beter worden gerealiseerd en is het teamsecretariaat minder kwetsbaar.

Resultaat:

- JBRR heeft acht ingerichte gebiedsteams die qua volume en samenstelling met elkaar in balans zijn. Elk gebiedsteam voldoet aan eenzelfde gesteld kader en eisen van de organisatie, die structuur geven aan de werkwijze van de teams. Daarbinnen is ruimte voor een eigen cultuur en lokale kleur.

2.6 Overleg- en besluitvormingsstructuur

We zijn getransformeerd van een functionele organisatie naar een gebiedsgerichte organisatie waarbij de relatie tussen de jeugdbeschermer en het kind/ gezin centraal staat.

Vanuit deze visie hebben we gesteld: “we bouwen de organisatie om de jeugdbeschermer heen”. Maar wat betekent dat voor onze overleg- en besluitvormingsstructuur?

Wanneer we onze overleg- en besluitvormingsstructuur vanuit onze visie willen inrichten, stellen we de Gebiedsteam Overleggen centraal. Wat is nodig om de gebiedsteams goed te informeren en te ontwikkelen? Maar ook; wat is nodig om signalen en adviezen uit te gebieden te benutten en in te zetten bij de ontwikkeling van de gehele organisatie? In de notitie “Overleggen en Besluiten in JBRR” hebben we dit uitgangspunt verder uitgewerkt en de richting bepaald.

Een aanpassing van de overleg en besluitvormingsstructuur is slechts een hulpmiddel, zonder verandering van gedrag, zoals -pro actief handelen - reflecteren, -het leren van

fouten en - het kunnen loslaten en vertrouwen op je collega's, komen we er niet. Dit vraagt een lange adem en met elkaar leren.

Resultaat:

- start nieuwe overlegstructuur maart 2016
- evaluatie/ aanpassing september 2016

3 SAMEN MET DE LOKALE ORGANISATIES

De inzet van de transformatie is dat complexe problemen eerder door de lokale teams, preventief, zouden worden opgepakt waardoor de inzet van specialistische zorg en jeugdbescherming kan worden voorkomen. Ook zullen de lokale teams een betere kijk hebben op de (familie)netwerken die daardoor eerder en actiever ingezet kunnen worden. Deze gewenste ontwikkeling is, een jaar na de start van de transitie, zeker (nog) niet zichtbaar. We constateren dat complexe casussen onvoldoende (tijdig) door de lokale teams (kunnen) worden gesignaleerd en opgepakt. Complexe casussen en crisissen blijven vooral een zaak van de specialistische zorg en de jeugdbescherming.

De professionals van de lokale teams uit de regio zijn onze belangrijkste samenwerkingspartners tijdens de uitvoering van onze jeugdbeschermingstaak. We constateren dat er nog onvoldoende afstemming en samenwerking tussen de lokale teams en de specialistische zorg/ jeugdbescherming is. Het verbeteren van de samenwerking en samenhang met de lokale teams is een belangrijke prioriteit in 2016.

3.1 Drang

In 2015 zagen we een sterke stijging van het aantal langer lopende drangzaken binnen JBRR en liep het aantal drangzaken zonder Raadsonderzoek (Drang zonder VTO) sterk op. Ook merkte we dat het vaak lastig is de casusregie na de drangfase terug te leggen in de lokale teams, omdat in verschillende lokale teams nog onvoldoende expertise aanwezig is om deze complexe casussen op te pakken, maar ook omdat onze jeugdbeschermers drangzaken te lang bij zich houden.

Dat is terug naar af en niet wenselijk: JBRR voert casussen uit die eigenlijk in de lokale teams thuishoren, de lokale teams komen onvoldoende in positie en het kind en het gezin wordt geen duidelijk perspectief geboden en blijft lang in onzekerheid. Deze ongewenste, in de praktijk gegroeide ontwikkeling, vraagt bijstelling en aanscherping van het beleid. Ons uitgangspunt is dat vrijwillige zorg primair door de lokale teams wordt uitgevoerd, ook wanneer het complexe zaken betreffen. De “zwaarte” van een zaak is geen criterium om een drangtraject in te gaan.

Hierover zullen we met gemeenten in gesprek gaan. In Nissewaard starten we een pilot waarbij de inzet is dat de casusregie bij drangzaken zónder Verzoek Tot Onderzoek (VTO) door het lokale team (JOT) worden uitgevoerd.

Onze inzet voor 2016 is:

- JBRR voert áltijd de casusregie uit bij drangzaken waarbij de Raad vd Kinderbescherming onderzoek uitvoert (drang met VTO)
- JBRR kán casusregie in drangzaken zonder Raadsonderzoek uitvoeren (drang zonder VTO) voor maximaal 3 maanden. Binnen deze drie maanden wordt besloten of de zorg terug gaat naar het wijkteam óf dat een gedwongen kader vanwege de bedreigde veiligheid en ontwikkeling van het kind noodzakelijk is.
- Pilot Nissewaard. Eind 2016 voert JBRR geen drangzaken zonder VTO meer uit in Nissewaard.

3.2 Crisisregie en Crisiszorg

In 2015 is het Crisisinterventieteam volledig operationeel 7 dagen per week en 24 uur per dag bereikbaar. Na een langdurig verandertraject staat er een stabiel en professioneel crisisinterventieteam welke in 2016 zich zal richten op verder verbinding met de gemeenten, keten- en samenwerkingspartners.

Door een krimp in het ingekocht aanbod J&O crisiszorg 24 uren staat de beschikbaarheid van de crisisbedden onder druk. Het aantal weken dat een kind op een crisisbed verblijft is gestegen van gemiddeld 7,8 weken gemiddeld in 2014 naar 12,7 weken gemiddeld in 2015. De crisisbedden zitten overvol en dagelijks moet gebruik gemaakt worden van noodbedden. Door de afbouw van de leefgroep en behandelbedden zien we ook daar een wachtlijst ontstaan en daarmee een verstopping bij de crisisbedden. We constateren dat de crisisopvang in onze regio is vastgelopen. Deze situatie is slecht voor kinderen en niet acceptabel.

We constateren dat complexe casussen en crisissen nu nog vooral een zaak zijn van de specialistische zorg en de jeugdbescherming. Er is nog onvoldoende afstemming en samenwerking tussen de lokale teams en de specialistische zorg/ jeugdbescherming.

Onze inzet voor 2016

- Innovatie crisishulp. Om beter aan te kunnen sluiten op de steeds wisselende vraag en de crisishulp flexibel en transformatie bestendig te maken moet de crisishulp geïnnoveerd worden. Met alle betrokken partijen (J&O, JGGZ, LVB, JBRR) is afgesproken dit project gezamenlijk te ondersteunen en op te pakken.
- Versterken van de samenhang en samenwerking met de lokale teams. In de eerste maanden van 2016 gaan we het gesprek aan met managers en medewerkers van specialistische zorg en wijkteams over het voorkomen van crises en samenwerking tijdens crises, en het oppakken van complexe (drang) zaken door de lokale teams.
- Verdere professionalisering van het Crisisinterventieteam en het verder versterken van de verbinding met de gemeenten, keten- en samenwerkingspartners.
- Het onderscheid crisisregie (interventie) en crisiszorg zal nader worden gedefinieerd met de keten- en samenwerkingspartners.

3.3 Veiligheidshuis

Het doel van samenwerking binnen het Veiligheidshuis is het terugdringen van huiselijk geweld en (jeugd-)criminaliteit in de regio. JBRR draagt daar actief in bij vanuit pedagogisch oogpunt, in het belang van onze jeugdigen en hun gezinnen, met als doel het verbinden van strafrecht en zorg.

Een belangrijke prioriteit van het Veiligheidshuis in 2016 is aandacht voor de zogenoemde 'high impact crimes'. Door de inrichting en borging van een Team Intensief van JBRR in één of twee gebiedsteams, sluiten we hierop aan.

Een ander actueel thema is inzet van 'drang' voor jeugdigen met beginnend delinquent gedrag of de broertje/ zusje van deze jeugdigen. Dit sluit aan bij onze inzet voor het versterken van de samenwerking en samenhang met de lokale teams.

Resultaat:

- Team Intensief is ingericht en geborgd in JBRR (eind 2016)

4 VOORBEREIDEN OP DE TOEKOMST

4.1 Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond

Tot 1 januari 2017 is Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond (VTRR) operationeel in de vorm van een projectorganisatie en dragen de moederorganisaties verantwoordelijkheid voor de hiërarchische aansturing van de professionals die bij hen in dienst zijn. De operationele en functionele aansturing is belegd bij Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond. De ontwikkeling, uitvoering en borging van de integrale werkwijze Veilig Thuis zal ingezet worden volgens het stappenplan zoals beschreven in het implementatieplan. Deze opdracht dient afgerond te zijn op 1 januari 2017, want dan is VTRR een op zichzelf staande organisatie. In 2016 zal het Algemeen Bestuur Jeugdhulp Rijnmond besluiten of VTRR zal worden ondergebracht bij JBRR of bij een andere organisatie.

4.2 Cliënten met een beperking

De wethouders van de samenwerkende gemeenten Rotterdam Rijnmond kiezen vooralsnog voor de totstandkoming van één professionele aanbieder voor jeugdbescherming en jeugdreclassering. Inmiddels is duidelijk geworden dat de totstandkoming hiervan niet zal geschieden conform de stappen in het eerder bestuurlijk vastgestelde Implementatieplan 'Cliënten met een beperking in JBRR'. Daarom is aan de samenwerkende gemeenten een notitie voorgelegd waarbij wordt aangegeven op welke wijze en onder welke voorwaarde JBRR deze opdracht zelf kan uitvoeren. Hierover zal begin 2016 door de samenwerkende gemeenten verdere besluitvorming volgen.

4.3 Team Zorgbemiddeling

Team Zorgbemiddeling heeft zijn waarde binnen het nieuwe jeugzorgstelsel bewezen en krijgt van medewerkers en ketenpartners veel waardering. Door de transformatie krijgt het team in toenemende mate te maken met vragen van organisaties buiten JBRR en voeren zij taken uit voor lokale teams. Dit vraagt een meer onafhankelijke positionering binnen onze organisatie. Samen met onze keten- en zorgpartners zullen we hier komend jaar verder vorm aan geven.