



Bestuurlijke opdracht van de Brabantse regio's aan JBB 10 december 2021

Inleiding

De bestuurlijke opdracht waarover op 10 en op 26 november 2021 in het overleg tussen de regiowethouders en de RvT van JBB is gesproken bestaat uit het formuleren van een totaalpakket/mandje/ waar ook lopende discussies (afspraken over transformatie vergoeding, huisvesting, tarieven, caseload) een plek krijgen, maar waar ook parallel aan de beëindiging van de Instroomstop financiële ruimte is voor incidentele, extra, financiële ondersteuning aan JBB om direct te kunnen beginnen met het verstevigen van haar arbeidsmarktaanpak, ondersteuning van de jeugdbeschermers en om met het verbeteren van de vitaliteit van de medewerker te kunnen starten. Het vak moet weer aantrekkelijk worden! Dit behelst een meerjarenaanpak, waarvan in ieder geval op de eerste tranche nog deze maand een akkoord gegeven wordt. Besluiten over een eerste concrete stap (in de vorm van een 1^e tranche) is noodzakelijk om meerdere redenen. Door de wethouders is onderstreept dat deze groep bestuurders dit traject wil/moet vormgeven (vóór GR2022), het geeft vertrouwen naar de medewerkers van JBB (geen woorden alleen), maakt een snelle start mogelijk en onderstreept het (gezamenlijke) bestuurlijke commitment voor deze beweging.

Cruciaal is dat we ook in de keten de werkwijzen vereenvoudigen en meer op elkaar aansluiten.

Gezamenlijk formuleren we hierin meerjarige doelen die - à la JB West het volgende beogen

- Goede kwaliteit van de werkzaamheden waarbij de ontwikkelingsbedreiging van de kinderen zo snel mogelijk wordt opgeheven;
- De doorlooptijd van de maatregel verkorten;
- Minder zorg inzetten;
- Actief deelnemen van GI's in het brede werkveld (korte vragen, intensievere bijdrage en goede samenwerking);
- Tevreden cliënten en tevreden netwerk, tevreden toegang en zorgaanbieders.

Deze afspraken willen we maken met alle GI's en alle regio's. De afspraken leggen we vast in de verbeteragenda.

Op tal van onderwerpen zijn al afspraken gemaakt. In bijlage 1 vindt u een overzicht.

De bestuurlijke opdracht

- Beschrijf hoe het proces er uit ziet als er onvoldoende personeel is om te voldoen aan het toekennen van een vaste jeugdbeschermers binnen 5 dagen en het vaststellen van een gedragen koers binnen 6 weken. Besteed hierbij aandacht aan welk niveau van dienstverlening bij welke hoeveelheid personeel hoort. Geef aan hoe en wanneer de crisisorganisatie wordt ingebeld. Overleg hierover in ieder geval met WSS, gemeenten, rechtbanken en raad voor de kinderscherming;



- Zorg voor voldoende personeel. Beschrijf hoe personeel geworven wordt en hoe de lessen uit de pilot crisisorganisatie worden ingebed. En neem best practises uit ander regio's hierin mee.
- Zorg voor een lager ziekteverzuim door bij medewerkers na te gaan wat voor hen belangrijk is en hoe organiseer je het proces om de jeugdzorgwerkers heen. Als het zit in procedures en regels: ga na wiens procedures en regels het zijn en verander die; indien nodig samen met de ketenpartners.
- Werk actief mee aan de verbeteragenda. Hierin staat wat GI's en gemeenten gezamenlijk in de toekomst willen. Op het gebied van kwaliteit (zoals verlaging van de caseload), cliënttevredenheid en inbedding in de omgeving. Dit geeft richting aan de veranderingen die we gezamenlijk willen inzetten. Voor het realiseren van de verbeteragenda moet door de GI's en gemeenten aangegeven worden wat nodig is in mensen en middelen.

In bijlage 2 vindt u een eerste uitwerking van de bestuurlijke opdracht door JBB.

Een bestuurlijk akkoord op deze opdracht is geen voorwaarde voor het beëindigen van de Instroomstop. Wel is parallel aan de beëindiging van de Instroomstop, vanuit het perspectief van het personeel, de organisatie en de RvT, een bestuurlijke afspraak nodig die voldoende zekerheden biedt (al dan niet gefaseerd) om vertrouwen te hebben in de toekomst, een goede boodschap te kunnen communiceren en te voorkomen dat nog meer personeel de organisatie verlaat. De communicatieboodschap wordt door JBB en gemeenten gezamenlijk opgesteld.

Voordat gemeenten kunnen instemmen met de benodigde incidentele middelen voor het uitwerken van de bestuurlijke opdracht hebben zij inzicht nodig in de omvang van de middelen en waar de middelen voor nodig zijn.

Tot slot:

Doel is deze bestuurlijke opdracht voor 1 december op hoofdlijnen bestuurlijk geaccordeerd te hebben, waarbij in ieder geval een harde afspraak wordt gemaakt over het uitkeren van de eerste tranche voor het uitvoeren van de bestuurlijke opdracht aan JBB.

Onderdeel van de opdracht is ook een scherpe planning. Wie initieert, wie beoordeelt, geeft akkoord, monitort, etc.

Uiteraard is JBB in de uitvoering van de opdracht volledig transparant over behaalde doelen en resultaten. Monitoring en communicatie zijn een gezamenlijke opdracht en gebeurt in alle zorgvuldigheid en openheid.



Bijlage 1:

De volgende zaken zijn nu al opgenomen in de diverse plannen:

- A. GI's en gemeenten zorgen gezamenlijk voor de uitvoering van het Plan van aanpak Jeugdbeschermingsregio Brabant. De maatregelen die genoemd zijn in het plan van aanpak worden uitgevoerd. Bewaking vindt plaats door een wekelijkse kerngroep. Om de week zijn ook de GI's hierbij aanwezig. Zo nodig wordt opgeschaald naar de ambtelijke stuurgroep/bestuurlijk overleg. Het gaat om de volgende maatregelen:
 - Instroom, uiterlijk 21 december beëindigen instroomstop
 - Vereenvoudigen overlegstructuur, planning: 1 januari 2022
 - Onderzoek naar normen, planning: langere termijn
 - Doorbraakaanpak (jeugdhulpbepaling, makelaarsteam, passende jeugdhulp), planning 1 januari 202~~2~~¹
 - Crisisorganisatie/initiatieven om instroom te beperken, planning: al begonnen en loopt door in 2022
 - Verbeteragenda (inclusief caseload), planning 1 april 2022
 - Stuurinformatie, planning 1 november 2021
 - Communicatie loopt primair via de gemeente Tilburg
 - Herstelplan 2.0 JBB (alleen voor JBB, zie hierna)
- B. Plannen grotendeels alleen voor JBB: al overeengekomen onderdelen van Herstelplan 2.0:
 - Tijdbestedingsonderzoek
 - Stuurinformatie
 - Doorbraakaanpak (jeugdhulpbepaling en makelaarsteam)
 - Startteam/beperkt hulpaanbod
 - Rolverduidelijking/functiedifferentiatie
 - Binden en boeien personeel
 - Sturen op caseload
 - Activiteit gerelateerd werken/huisvesting Roosendaal



Bijlage 2:

- Beschrijf hoe het proces er uit ziet als er onvoldoende personeel is;
 - Het Instroomproces is ontwikkeld en ligt voor aan de externe stakeholders.
 - Daarbij kijken we naar de draaglast en draagkracht van de teams. De draaglast is 87% teamcaseload maximaal (15,2 zaken per Jeugdbeschermer) in relatie tot de draagkracht van het team. Deze is afhankelijk van het verzuim, de hoeveelheid in te werken nieuwe medewerkers en de opbouw (denk aan leeftijd en ervaring) van het team en de relatie met de Ondersteunend Jeugdbeschermer.
- Zorg voor voldoende personeel.
 - De afgelopen periode heeft JBB op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie het volgende ingezet: de arbeidsmarktstrategie is geherformuleerd en vormgegeven wat onder andere heeft geresulteerd in www.jeugdbeschermingbrabant-werkt.nl. Nieuwe kanalen zijn ingezet (Indeedy, LinkedIn, NVO, Brabantzorg.net, google ads campagne) en het interne proces is geoptimaliseerd. In de volgende fase gaat JBB zich, naast de overleggen op landelijk en regionaal niveau, richten op een vorm van actief werven (recruitment, wervingsbureau, via medewerker (referral)) en in het kader van het Herstelplan functiedifferentiatie toepassen met bijbehorende werving van nieuwe doelgroepen, onboarding en opleidingstraject. De vacature Jeugdbeschermer staat doorlopend open. JBB heeft de afgelopen maanden veelvuldig met medewerkers gesproken over de reden van vertrek en over wat er nodig is om te binden en te boeien. De resultaten van deze gesprekken zijn verwerkt in de acties van fase 1 van de transformatie.
- Zorg voor een lager ziekteverzuim:
 - Knelpunten zijn opgehaald: dit moet gaan leiden tot het inzetten van de juridische jeugdbeschermer, coaches en betere verzuimbegeleiding; dit is al onderdeel van Transformatie Fase 1.
 - Inventarisatie rondom procedures en regels vindt plaats: onderzocht wordt wat nodig is en dit wordt dan efficiënter georganiseerd. Met de ketenpartners en het veld vindt hierover overleg plaats.
- Schets een middellange termijn visie en een lange termijnvisie (verbeteragenda):
 - JBB ziet het komen tot een middellange en lange termijn visie als een gezamenlijk proces. Wat JBB betreft is de lange en middellange termijn van JBB in ieder geval gericht op partnerschap m.b.t. jeugdigen en (veel) meer gaan samenwerken in het vrijwillig en gedwongen kader waardoor we in gezamenlijkheid toewerken naar het Toekomstscenario.



Bijlage 3:

AANLEIDING & ACHTERGROND

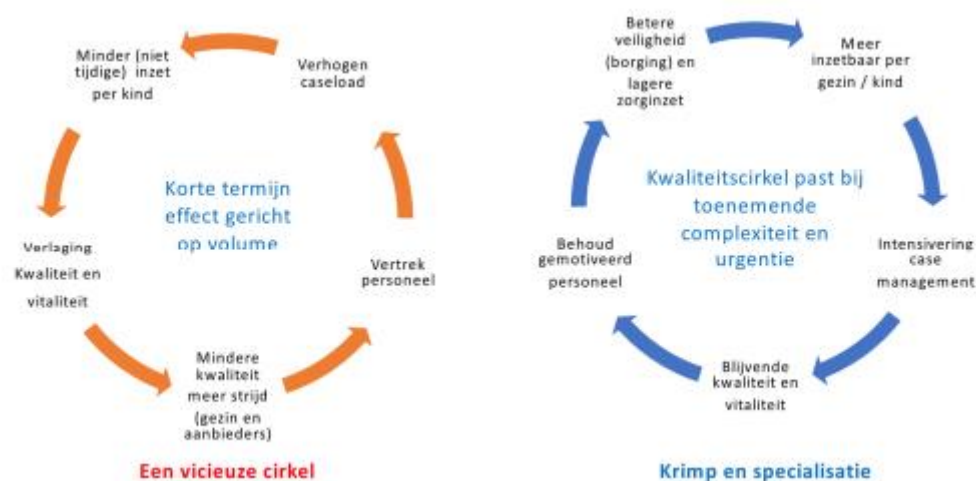
Na een turbulente tijd met een – vanwege personeelsproblemen ingestelde - instroomstop bij JBB is bestuurlijk tussen regiogemeenten en JBB het commitment uitgesproken om een duurzame samenwerkingsrelatie aan te gaan, met als stip op de horizon; het *Toekomstscenario kind- en jeugdbescherming*. Partijen erkennen dat de huidige plannen (Herstelplan, Verbeteragenda, Plan van aanpak) voor JBB niet genoeg zijn om duurzaam gezond te worden. Daarin wijkt JBB af van de andere in Brabant (en tegelijkertijd ook landelijk) actieve GI's.

JB West als wenkend perspectief

Het werkbezoek bij collega-GI JB West leidt bij partijen tot de conclusie dat JBB zich in dezelfde rode cirkel bevindt als JB West. JB West had aan het begin van hun verandertraject wel te maken met grotere kwaliteitsproblemen en een hoger verzuim, maar ook een gunstiger arbeidsmarkt dan waar JBB nu in moet acteren.

Van 'rood' naar 'blauw', met gezamenlijk commitment voor 1 december

De bewezen effectieve aanpak van JB West vormt de basis voor een gezamenlijk Transformatieplan voor JBB waar voor 1 december van dit jaar een bestuurlijk akkoord op komt. Gezamenlijk streven is om 'van de rode cirkel in de blauwe cirkel terecht te komen'. Het eerste aangrijpingspunt daartoe is investeren in personeel om zo gemotiveerd en gekwalificeerd personeel te kunnen behouden.



Werken aan een totaalpakket voor maximaal 3 jaar

Idee is om dit vorm te geven in een totaalpakket ('mandje') aan maatregelen die in een periode van maximaal 3 jaar zijn beslag krijgt. Te denken valt aan een gefaseerde aanpak; waarbij ieder jaar een evaluatie volgt of de besproken resultaten zijn behaald, financieel en inhoudelijk, voordat we de volgende fase in gaan.



Primaire taak is dat kinderen veilig moeten zijn. Om deze taak goed uit te kunnen voeren, is nodig dat JBB een duurzame gezonde bedrijfsvoering kent, dat we definitief een aantal lopende financiële trajecten afronden en op een positieve en gezamenlijke manier kijken naar de toekomst.

Kern is:

- Kinderen en hun ouders krijgen goede ondersteuning en begeleiding;
- Elk traject start met een door kinderen en ouders gedragen koers;
- Kinderen en hun ouders zijn tevreden over de werkwijze van JBB.