



Verbeterplan uitkomsten Inspectierapport juli 2025 Jeugdbescherming Noord

Voortgangsrapportage november 2025 – RT108380

Op 13 oktober 2025 heeft Jeugdbescherming Noord (in aanvulling op het initiële ingediende verbeterplan van 8 september 2025) een definitieve versie van het Verbeterplan ingediend naar aanleiding van en in reactie op het rapport van de Inspecties Gezondheidszorg en Jeugd en Justitie en Veiligheid van 24 juli 2025.

Aan de hand van de thema's beschreven in het Verbeterplan nemen we u mee in deze Voortgangsrapportage op de ontwikkelingen in de organisatie:

1. 'Vaste en beschikbare jeugdzorgwerkers'
2. 'Cliënt en kwaliteit'
3. 'Faciliteren en ondersteunen van jeugdzorgwerkers'
4. 'Sturing en intern toezicht'.

Daarnaast ontvangen we u graag op 4 december aanstaande om samen met de Raad van Toezicht te spreken over de onderwerpen uit deze rapportage, de bevindingen op basis van het toezichtbezoek op 18 november jongstleden en de overige vragen van uw zijde.

1. Vaste en beschikbare jeugdzorgwerkers

Formatie

In de beweging naar vaste en beschikbare jeugdzorgwerkers zijn we – zoals uitgebreid uiteengezet in het Verbeterplan – afhankelijk van het komen tot een duurzaam stabiele formatie van jeugdzorgwerkers. In de periode vanaf 13 oktober (het moment waarop het Verbeterplan is ingediend) is sprake van een positieve ontwikkeling hierin.

	jan-25	feb-25	mrt-25	apr-25	mei-25	jun-25	jul-25	aug-25	sep-25	okt-25	nov-25
Jeugdbeschermers SKJ geregistreerd	74,6	74,9	76,6	79,9	76,1	75,5	80,4	81,2	81,1	82,1	86,2
Assistent jeugdbeschermers	5,2	6,2	6,2	6,9	6,9	5,9	4,3	4,7	3,4	3,1	3,2
Praktijkbegeleiders	4,5	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2	5,2
	jan-25	feb-25	mrt-25	apr-25	mei-25	jun-25	jul-25	aug-25	sep-25	okt-25	nov-25
JB (SKJ) ziek	13,7	13,7	15,4	14,6	12,9	12,7	11,3	10,4	10,4	9,5	11,9
JB (SJK) zwangerschapsverlof										1	1
Ziek (SKJ) / JB (SKJ)	18%	18%	20%	18%	17%	17%	14%	13%	13%	12%	14%
	jan-25	feb-25	mrt-25	apr-25	mei-25	jun-25	jul-25	aug-25	sep-25	okt-25	nov-25
Inzetbaar JB (SKJ)	60,9	61,2	61,1	65,4	63,2	62,7	69,1	70,8	70,7	71,6	73,2

Positief is het feit dat in het afgelopen kwartaal acht nieuwe jeugdzorgwerkers zich aan Jeugdbescherming Noord hebben verbonden. Daarnaast worden gesprekken gevoerd met een aantal nu extern ingehuurd medewerkers die mogelijk in dienstverband hun opdracht willen blijven vervullen.



Daarnaast hebben de afgelopen maanden vijf assistent-jeugdbeschermers hun SKJ diploma gehaald en worden deze nu ook ingewerkt als jeugdbeschermer. Daarmee wordt steeds meer uitvoeringscapaciteit duurzaam ingericht. Op dit moment wordt 13,3 FTE extern ingehuurd.

Ziekteverzuim is in de laatste maand licht opgelopen. Daar ligt ook seizoensgebonden verzuim mede aan ten grondslag. De eerder gedeelde interventies ten aanzien van het sturen op verzuim zijn nog in volle uitvoering. Grotendeels van het ziekteverzuim betreft langdurig verzuim. De gesprekken richten zich komende periode naast herstel ook op functioneren en loopbaan. Dit vraagt komende periode tijd en aandacht.

Doordat in de afgelopen periode minder ervaren jeugdzorgwerkers in dienstverband aangenomen konden worden, is een groot deel van de medewerkers (11,4 FTE) nog in opleiding en doorloopt deze een inwerkprogramma. Deze medewerkers hebben een caseload passend bij de fase van hun opleiding en doen een beroep op ervaren jeugdzorgwerkers om hen te begeleiden bij het uitvoeren van werkstappen. Door medewerkers in dienstverband aan te nemen, werken we aan een duurzame formatie en aan de passende voorwaarde om zo veel mogelijk met vaste jeugdbeschermers te kunnen (blijven) werken. Daarbij geldt echter wel dat deze medewerkers een belasting vormen voor de organisatie op korte termijn vanwege hun opleiding, het inwerken en de begeleiding cq. supervisie en intervisie. Dat maakt dat de formatie ruimte moet blijven bieden aan deze beweging en we in de het komend jaar afhankelijk zullen blijven van extern ingehuurde medewerkers.

Tijdigheid werkstappen

Ook is in het Verbeterplan aangegeven dat randvoorwaardelijk aan de beweging naar vaste jeugdbeschermers is dat de tijdigheid van de werkstappen (KPI's normenkader m.b.t. kwaliteit) stabiel blijft. In de afgelopen periode is het volgende beeld zichtbaar.

	7- jan	2- feb	3- mrt	7- apr	6- mei	1- jun	3- jul	31- jul	21- aug	9- sep	29- sep	14- okt	24- nov	norm
1 ^e F2F	46	20	15	18	7	9	13	6	8	4	7	3	6	8
1 ^e PvA	155	149	124	104	63	47	53	42	38	29	36	42	39	48
Risicotaxatie	231	202	115	104	52	20	31	40	29	27	41	52	45	48
Tijdigheid 1 ^e F2F	26%	48%	90%	67%	69%	55%	78%	75%	86%	62%	74%	82%	67%	80%
Tijdigheid 1 ^e PvA	26%	20%	26%	46%	86%	78%	54%	78%	95%	71%	72%	65%	63%	80%

In het afgelopen kwartaal is sprake van een terugloop van de tijdigheid van werkstappen. Dit heeft deels als reden de piek van maatregelen van jeugdreclassering die binnenstroomde nadat de storing in de automatisering van het Openbaar Ministerie was opgelost. Hierdoor is de tijdigheid van het eerste face-to-face contact en het eerste plan van aanpak op basis van de startdatum maatregel niet haalbaar geweest en geeft dit een vertekend beeld in onze data.

Voor een ander deel is deze gelegen in toename van ziekte binnen het team en ziekte van CCP medewerkers. Daardoor zijn meer zaken vanaf de start toegedeeld aan vaste jeugdbeschermers. Door het inwerken van nieuwe jeugdbeschermers op het schrijven van eerste plannen van aanpak heeft dit gezorgd voor enige vertraging.



Bij de eerste face-to-face contacten wordt in de monitoring gegronde afwijkingen meegenomen. Van een gegronde afwijking kan bijvoorbeeld sprake zijn wanneer een tijdige afspraak door de client wordt afgezegd of wanneer de client bijvoorbeeld in het buitenland verblijft.

Het grootste deel van de afwijkingen bij de eerste face-to-face contacten worden door gegronde afwijkingen verklaard. Daar waar de tijdigheid van het eerste face-to-face contact lijkt terug te lopen, is dit daarom niet gelegen in een wachtlijst. Daarvan is geen sprake bij het vormgeven van het eerste face-to-face contact.

De terugloop van de tijdigheid is niet zodanig dat deze in de weg staat aan het toewerken naar meer vaste jeugdbeschermers. De onderlinge relatie tussen de beweging naar vaste jeugdbeschermers en de grip op de tijdigheid van werkstappen wordt wekelijks gemonitord en afgewogen. We willen immers dat de vaste jeugdbeschermers ook feitelijk beschikbaar is voor de jeugdige en het gezin aan wie deze gekoppeld is of wordt. Bij een grote achterstand in werkzaamheden zal daarvan onvoldoende sprake zijn.

Beweging naar vaste jeugdbeschermers

Als [bijlage 1](#) is bijgevoegd het concept-stappenplan afbouw CRT. Daarin worden de kaders geschetst waarvan deze beweging afhankelijk is. Onderdeel daarvan is de individuele werkloadberekening van iedere medewerker op basis waarvan het uitdelen van nieuwe zaken of het herverdelen van zaken uit het CRT geschiedt om overbelasting te voorkomen. Ook wordt nader geconcretiseerd welke prioritering we geven in de beweging naar vaste jeugdbeschermers.

Daarbij geldt dat wanneer een medewerker door uitstroom van maatregelen, door toegenomen ruimte in de caseload (vanwege de voortgang van het opleidings- en inwerkprogramma) of door herstel uit ziekte, ruimte in de caseload krijgt, er wordt gekeken naar prioriteit. De eerste prioriteit is om een maatregel uit het CRT-team terug te leggen bij een vaste jeugdbeschermers in de regio. Bij het terug leggen van een maatregel uit het CRT-team wordt onder andere rekening gehouden met de ontwikkeling in de maatregel (crisis, complexiteit, mate van veiligheid) en wat vanuit client perspectief het best passend is. De tweede prioriteit is om nieuwe maatregelen door een vaste jeugdbeschermers toe te delen en niet meer door een CCP-medewerker op te laten pakken.

Zoals hiervoor uiteengezet is daarbij telkens ook bepalend de ontwikkelingen in de formatie en de mate waarin werkstappen tijdig kunnen worden uitgevoerd.

Sinds september 2025 is in de beweging naar vaste jeugdbeschermers een ontwikkeling gerealiseerd van 252 dossiers zonder vaste jeugdbeschermers naar 207 dossiers (een verbetering van ruim 18%). Op basis van het hiervoor geschetste stappenplan afbouw CRT, verwachten we (bij gelijkblijvende omstandigheden) ook in de komende periode een vergelijkbare ontwikkeling te kunnen laten zien.

Peildatum 19-11-2025				
	Jeugdreclassering	Ondertoezichtstelling	Voogdij	Totaal
Totaal aantal maatregelen				
	251	411	267	929
Totaal aantal maatregelen per regio JB Noord				
JB/JR Drenthe	101	178	84	363
JB/JR Groningen	150	233	183	566
Aantal maatregelen waarbij de jeugdige een vaste contactpersoon heeft				
CCP	19	2		21
CRT	22	64	100	186
	Totaal	41	66	100
				207



2. Cliënt en kwaliteit

Projectgroep

In het Verbeterplan en in het Programmaplan concretiseren Client en Kwaliteit (bijlage 6 bij het Verbeterplan) is aangegeven dat de verbetering ten aanzien van betekenisvol clientcontact vanuit de visie van shared governance zullen worden uitgewerkt. Daarbij worden jeugdbeschermers en jeugdreclasserders, cliënten en ervaringsdeskundigen, de Cliëntenraad, de Ondernemingsraad, en andere professionele partners betrokken.

Daartoe is een projectstructuur ingericht met een projectgroep die bestaat uit medewerkers en cliënten en ervaringsdeskundigen. In [bijlage 2](#) is de bemensing van deze projectgroep toegelicht, alsook de opdracht van de projectgroep en het tijdpad voor de fasen in het proces.

In de volgende voortgangsrapportages zullen we de opbrengsten van deze projectgroep toelichten en de plannen voor het implementeren van de gezamenlijk benoemde acties en de monitoring op de opbrengsten kunnen presenteren.

Monitoring

Er worden stappen gezet in het inrichten van de monitoring op Betekenisvol Clientcontact. Zoals bekend is, is in het project 'Kwaliteit op tijd' al sprake van real-time monitoring op de tijdigheid van werkstappen en de prioritering daarvan. Hieraan willen we een monitoring toevoegen van het gerealiseerde contact tussen de jeugdzorgwerker en de jeugdige en het gezin. Daaraan wordt een tijdssignalering gekoppeld, zodat maatregelen waarin het laatste contact drie maanden oud is, worden gesignaleerd. Voor voogdijmaatregelen hebben wij hiervoor monitoring ingebouwd. Voor OTS- en JR-maatregelen zijn we deze monitoring aan het inrichten en testen.

Wij willen de bestaande monitoring uitbreiden met een monitoring op Betekenisvol Clientcontact. Maatregelen waarin tenminste drie maanden geen sprake is van clientcontact, het Plan van Aanpak nog niet is opgesteld of verouderd is én de risico-taxatie nog niet is opgesteld of verouderd is, worden aangemerkt als maatregelen waarin Betekenisvol clientcontact onder druk komt te staan. De gesignaleerde dossiers willen we meenemen in de caseloadgesprekken tussen de jeugdzorgwerker en de praktijkbegeleider. Op deze dossiers kunnen acties worden besproken en deze acties kunnen worden opgevolgd in opvolgende caseloadgesprekken.

Het ontwikkelen en inrichten van deze monitoring en het opstellen van een integraal plan voor deze monitoring en de PDCA-cyclus zal in januari 2026 nader vormgegeven worden. Hierdoor creëren we zicht op die maatregelen waarin het realiseren van betekenisvol clientcontact in gevaar komt. Met deze signalering kunnen we tijdig ingrijpen en bijsturen. Daardoor zijn we beter in staat om in alle maatregelen betekenisvol contact met iedere jeugdige en ieder gezin te realiseren.

Klachtenmanagement en clientperspectief

Jeugdbescherming Noord kent een formele en een informele klachtenprocedure wanneer cliënten ontevreden zijn over de wijze waarop zij behandeld zijn door onze medewerkers. Normaliter worden klachten door cliënten vaak in eerste instantie geuit bij de betreffende medewerker. Als dat gewenst is, wordt een oplossingsgericht gesprek tussen cliënt en medewerker in bijzijn van de direct leidinggevende gevoerd. Wanneer dit naar mening van de cliënt onvoldoende leidt tot een oplossing, is er mogelijkheid een formele klacht in te dienen bij de onafhankelijke klachtencommissie.

Een tweede route (wettelijk bepaald) is die van een cliënt die een formele klacht indient bij de onafhankelijke Klachtencommissie, waar de klacht getoetst wordt op ontvankelijkheid. De Klachtencommissie vraagt de cliënt of deze openstaat voor het aangaan van een oplossingsgericht gesprek. De Klachtencommissie volgt vervolgens het verloop van dit informele klachtproces en toetst nadien bij de cliënt of deze route voldoende was om tot afronding te komen of alsnog vervolgd dient te worden in een formele klachtafhandeling tijdens een hoorzitting.



Tot en met oktober zijn dit jaar 36 oplossingsgerichte gesprekken gevoerd zonder bemoeienis van de klachtencommissie en 11 oplossingsgerichte gesprekken vanuit een formeel ingediende klacht. Het aantal ingeplande oplossingsgerichte gesprekken ligt hoger, dit jaar is vaker sprake van cliënten die annuleren of niet verschijnen op de afspraak. Door de klachtencommissie zijn in totaal 30 klachten onderzocht op ontvankelijkheid en zijn tot dusver 5 formele hoorzittingen gevoerd. Ten opzichte van 2024 zien we in deze routes op alle vlakken een lichte stijging (het totaal van oplossingsgerichte gesprekken in 2024 was 35, het totaal van formele hoorzittingen 5).

Naast de omschreven routes zien we dit jaar een stijging van klachtbrieven die gericht zijn aan de organisatie of de bestuurder. In de meeste gevallen betreft dit cliënten die ook een informele of formele klachtenprocedure zijn gestart. Cliënten die zich via deze weg melden worden zoveel mogelijk gehoord en gekoppeld aan de juiste personen in de organisatie en/of verwezen naar de bestaande klachtenprocedure. Waar dat niet kan, of waar vanuit de formele klachtenprocedure niet geacteerd kan worden omdat een klacht niet ontvankelijk blijkt, wordt gereageerd door de bestuurder zodat cliënten alsnog een inhoudelijke reactie ontvangen. Bij ongeveer 15 cliënten zien we dat inhoudelijke reacties of oplossingsgerichte gesprekken niet leiden tot meer tevredenheid en worden nieuwe klachten ingediend. Deze klachten komen in opzet overeen en ouders lijken ondersteund te worden door een initiatief of meldpunt. Wij zijn nog zoekende naar een andere manier om ook voor deze ouders te komen tot oplossingen waarbij zij zich geholpen of gehoord voelen. Hiertoe voeren wij verkennende gesprekken met Zorgbelang en onafhankelijke ondersteuning aan deze ouders in de hoop dat zij zich beter geholpen voelen.

Inhoudelijk zien we in de klachten naast overeenkomsten met klachten uit 2024, rondom bejegening, communicatie en betrouwbaarheid, ook verschillen. Er wordt in 2025 vaker geklaagd over het niet werken conform procedures, het ontbreken of ter discussie stellen van kernbeslissingen en we zien meer klachten over het opvragen van dossiers (en het al dan niet compleet zijn van het aangeleverde dossier).

Voor de toekomst willen wij onderzoeken of de formele onafhankelijke klachtencommissie een rol kan spelen in een eerdere fase bij oplossingsgerichte gesprekken om cliënten beter en sneller te helpen, eerder betekenisvol kunnen zijn en op basis daarvan de relatie te versterken en klachten te voorkomen.

Om het perspectief van cliënten zo breed mogelijk te betrekken bij het duurzaam verbeteren van de uitvoering van maatregelen, hebben we ook contact gelegd met de oprichters van het meldpunt om met hen in gesprek te komen over de meldingen en klachten die zij hebben ontvangen over Jeugdbescherming Noord in de afgelopen periode. Tot op heden zijn zij hierop niet ingegaan. Ook vanuit vertegenwoordigers van de gemeenten in Drenthe en Groningen worden gesprekken gevoerd met het meldpunt om te bezien hoe ouders daadwerkelijk geholpen kunnen worden.

3. Faciliteren en ondersteunen van de jeugdzorgwerkers

In het Verbeterplan zijn een aantal onderwerpen benoemd die strekken tot een betere ondersteuning van jeugdzorgwerkers. Op al deze onderwerpen zijn stappen gezet en wordt gewerkt aan verdere implementatie en borging.

Medewerkersdashboard

Het PowerBI overzicht met de werkstappen en deadlines die in het project Kwaliteit op tijd is ingericht en geïmplementeerd om te sturen op tijdigheid van de werkstappen, is aan alle jeugdzorgwerkers ter beschikking gesteld. Zij hebben hierdoor inzicht in de komende werkstappen en deadlines van hun maatregelen. Daarbij zijn de jeugdzorgwerkers, praktijkbegeleiders en de teammanagers geschoold in het gebruiken van deze PowerBI monitoring.

Periodiek hebben jeugdbeschermers caseloadgesprekken met hun praktijkbegeleider. Deze caseloadgesprekken zijn eveneens benoemd in het Verbeterplan. Het gaat daarbij over het periodiek doorspreken van maatregelen tussen de praktijkbegeleider en de jeugdzorgwerker en hoe het gaat met de jeugdbeschermer.



In die gesprekken ligt de focus niet zozeer op de tijdigheid, maar op de kwaliteit van de uitvoering van de maatregelen (waaronder navolgbaarheid van het dossier, de wijze waarop zicht op veiligheid is geborgd en de wijze waarop betekenisvol clientcontact wordt vormgegeven). Daarnaast is er in deze gesprekken tijd en aandacht voor het welzijn van de jeugdbeschermer. De huidige inrichting van de caseloadgesprekken wordt in december 2025 geëvalueerd, en de opbrengsten daaruit worden betrokken bij de doorontwikkeling.

Workload

In het kader van de beweging naar vaste jeugdzorgwerkers is al gesproken over de individuele workloadberekening, conform landelijk tarief, waaraan in de afgelopen maanden is gewerkt.

Door de workloadberekening ontstaat een zo reëel mogelijk beeld van de beschikbaarheid van een individuele medewerker voor het uitvoeren van maatregelen. Dit aan de hand van contracturen, vrijstellingen en de waardering in tijd van nevenactiviteiten. Deze rekensystematiek zal worden gebruikt voor het toedelen van nieuwe maatregelen en voor het herverdelen van maatregelen naar een vaste jeugdbeschermer. De workloadberekening is een doorvertaling van de landelijke afspraken en inzichten omtrent gemiddelde inzetbare uren en workload.

De workloadberekening is besproken in de teams en wordt in december 2025 besproken met de Ondernemingsraad. De wijze waarop nevenactiviteiten worden gewaardeerd in tijd is besproken met de medewerkers en met het teammanagement en is voorgelegd aan het managementteam. De input wordt verwerkt en vanaf januari 2026 wordt deze workloadberekening geïmplementeerd. Deze inspanningen zijn erop gericht beter zicht te krijgen op de belasting van individuele medewerkers, zodat we beter kunnen waken voor overbelasting en er beter voor kunnen zorgen dat een toegewezen vaste jeugdzorgwerker voor de jeugdige en het gezin daadwerkelijk beschikbaar kan zijn in de uitvoering van de maatregel.

Escalatieladder

Om in de toekomst te komen tot een functionerende escalatieladder, wordt overzicht gecreëerd in de contactpersonen bij de gemeenten in de regio's (zowel van lokale teams, alsook van beleidsmedewerkers en leidinggevenden). Samen met de projectgroep die hiervoor is genoemd in hoofdstuk 2 zal het thema ondersteuning van jeugdzorgwerkers in het tweede kwartaal van 2026 worden verkend en verrijkt. Daartoe zal een vergelijkbaar proces worden ingericht zoals nu wordt vormgegeven voor betekenisvol clientcontact. Over het passend escaleren rondom de beperkte beschikbaarheid van jeugdhulp, de administratieve gesprekken daaromtrent en het voorkomen van breakdowns in het verblijf van de jeugdige worden ook op dit moment op meerdere niveaus gesprekken gevoerd met ketenpartners (waaronder gemeenten en jeugdhulpaanbieders) om het proces van het inzetten van jeugdhulp zoveel mogelijk te vergemakkelijken.

Alles wat we hier benoemen heeft als doel het zo goed mogelijk ondersteunen en faciliteren van medewerkers zodat zij in staat zijn om kwalitatief hoogwaardige uitvoering aan maatregelen te geven en om dit te doen in betekenisvolle samenwerking met de jeugdige en het gezin.

4. Sturing en intern toezicht

Vanwege het proces van het verscherpt toezicht, maar ook vanwege de fase waarin de organisatie zich op dit moment bevindt, heeft het managementteam zich beraden op de prioritering van acties en onderwerpen uit het Organisatiejaarplan 2025-2025 in de komende periode.

Dit leidt tot de als [bijlage 3](#) toegevoegde Prioritering Q4 2025 en Q1 / 2 2026.

Raad van Toezicht

Op 12 en 14 november 2025 heeft de RvT samen met vertegenwoordigers van de Cliëntenraad en de Ondernemingsraad een 11-tal gesprekken gevoerd met sollicitanten voor de positie van Toezichthouder in de Raad van Toezicht van Jeugdbescherming Noord en Veilig Thuis Groningen.



Er worden vijf toezichthouders gezocht. Uit de gesprekken komt waarschijnlijk een voldoende aantal geschikte kandidaten om een voltallige Raad van Toezicht te kunnen benoemen. In december 2025 zal de Raad van Toezicht naar verwachting een besluit kunnen nemen over de benoeming van de nieuwe toezichthouders per 1 februari 2026. In de maand januari 2026 zal zorggedragen worden voor een zorgvuldige overdracht. Zodra van deze benoeming sprake is zullen de Inspecties daarover worden geïnformeerd.

Duurzame sturing

In de afgelopen periode zijn meerdere vacatures voor teammanagers ingevuld. Daardoor zijn alle functies in het managementteam nu duurzaam vormgegeven met medewerkers in dienstverband. Bij de manager bedrijfsvoering (langdurig verzuim) is sprake van een tijdelijke invulling door de projectmanager Kwaliteit op Tijd. Een tweetal teammanagers (zzp) blijft een periode aan om zorg te dragen voor een goede overdracht en extra ondersteuning van de processen die we doorlopen.

Daar waar in het verleden (AEF-rapport) sturing, cultuur en vertrouwen werden bemoeilijkt door vele wisselingen in het managementteam, is daarmee nu een basis gelegd voor een herstel van vertrouwen en het bouwen aan een goede cultuur in de organisatie.

Om te werken aan transparantie, verbinding en betrokkenheid in de gehele organisatie worden frequent updates gepubliceerd op intranet, en wordt een 'Stand van zaken' gedeeld via de website en met de keten. Daarnaast worden periodiek Teambijeenkomsten en Medewerkersbijeenkomsten georganiseerd en is hiervoor een voorbeeld gegeven van de wijze waarop de gehele organisatie wordt betrokken bij planvorming en de implementatie en evaluatie daarvan.

Deskundigheidsbevordering

Om medewerkers te ondersteunen in hun professioneel handelen is deskundigheidsbevordering randvoorwaardelijk en van essentieel belang. Om effectief en veilig te kunnen werken binnen complexe gezinssystemen, investeren wij continu in het vergroten en actualiseren van kennis en vaardigheden. De deskundigheidsbevordering van jeugdzorgwerkers binnen onze organisatie richt zich op een aantal pijlers: vakinhoudelijke kennis, methodisch handelen en reflectie op het functioneren.

Jeugdzorgwerkers volgen jaarlijks scholing op het gebied van kindveiligheid, traumasensitief werken, risicotaxatie, gespreksvoering, juridisch kader, samenwerking met ketenpartners en culturele sensitiviteit. Daarnaast worden methodieken zoals motiverende gespreksvoering, Signs of Safety en systemisch werken periodiek verdiept en toegepast in de praktijk, zodat de samenwerking met jeugdigen en ouders versterkt kan worden. Deze competenties zijn essentieel om vertrouwen op te bouwen, weerstand te verminderen en samenwerkingsrelaties te creëren waarin verandering mogelijk wordt. Wij faciliteren onze jeugdzorgwerkers maximaal in tijd en kosten als het gaat om SKJ-geaccrediteerde opleidingen. Wij ondersteunen hen hierin door het opstellen van een aantrekkelijk opleidingsprogramma voor 2026, dat naast de vereiste opleidingen ook diverse leervormen (e-learning, microlearnings, podcasts, etc.) biedt ter verhoging van het welzijn van onze medewerkers (platforms als Skillstown en Open Up).

Naast formele scholing stimuleren wij als organisatie intervisie, supervisie, casuïstiek besprekingen (MDO), coaching-on-the-job gesprekken met praktijkbegeleiders en collegiale consultatie (inloopmomenten), zodat medewerkers leren van elkaar (praktijkervaringen) en daarmee de kwaliteit van besluitvorming wordt versterkt. Dergelijke leerprocessen helpen medewerkers om hun handelen continu af te stemmen op de behoeften, beleving en veiligheid van cliënten. Door structureel te investeren in deskundigheidsbevordering borgen wij dat jeugdzorgwerkers handelen volgens de richtlijnen en professioneel een bijdrage kunnen leveren aan betekenisvol cliëntcontact.

Voor 2026 is een onderwijsprogramma opgesteld waarin zowel startende jeugdzorgwerkers, alsook meer ervaren jeugdzorgwerkers een aanbod wordt gegeven. Daarnaast is ruimte voor persoonlijke ontwikkel- en opleidingsbehoefte. In dit programma is in het bijzonder aandacht voor het opleiden in de Verklarende analyse en voor het vormgeven van het contact met de jeugdige in de uitvoering van de maatregel.



In 2026 wordt het gebruik van en de opbrengst van het opleidingsaanbod gemonitord. De wijze waarop het opleidingsbeleid en de deskundigheidsbevordering in de organisatie is vormgegeven zal in 2026 worden geëvalueerd. Voor 2027 is het streven een nieuw integraal opleidingsbeleid te presenteren.

Relatie stakeholders

In de afgelopen periode is geïnvesteerd in de relatie tussen het bestuur en de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de onafhankelijke Klachtencommissie. Deze wordt op dit moment constructief vormgegeven en er is een goede basis gelegd voor de toekomstige professionele samenwerking.

Met opdrachtgevende gemeenten is maandelijks sprake van een overleg in de Stuurgroep duurzaam herstel Jeugdbescherming Noord, waarin vertegenwoordigers van de Groninger en Drentse gemeenten deelnemen. De eerstvolgende Stuurgroep vindt op 15 december plaats. Daarnaast is periodiek afstemming met de portefeuille houdende wethouders van de jeugdregio's. Op 5 november is een toelichting gegeven in de jeugdregio Drenthe en op 10 december zal een vergelijkbaar gesprek plaatsvinden in de jeugdregio Groningen.

Daarnaast zijn en worden informatieavonden vormgegeven voor de gemeenteraden van de Groninger en Drentse gemeenten. Deze informatieavonden hebben plaatsgevonden in april en in september van 2025 en de komende informatiebijeenkomsten zijn gepland op 16 december (Groninger gemeenten) en op 12, 14 en 21 januari 2026 (Drentse gemeenten).

Met ketenpartners, collega Gecertificeerde Instellingen en de Raad voor de Kinderbescherming, jeugdhulpaanbieders, alsook met de bredere veiligheidsketen, is sprake van periodiek overleg. De wens om in deze netwerksamenwerking nog verdergaand te investeren wordt op dit moment beperkt door de werkzaamheden die gemoeid zijn met het vormgeven van het duurzaam herstel.

Tot slot werken we met de regio's aan de toekomst van de jeugdbeschermingsketen in de Groninger proeftuin Toekomstscenario en in het concretiseren van het rapport en advies 'Scenario 4' in Drenthe.

5. Conclusie

In deze voortgangsrapportage hebben we u willen informeren over de concrete stappen die in de organisatie zijn en worden gezet in uitvoering op het Verbeterplan van 13 oktober jongstleden. Ook in de komende periode zullen we met volle inzet blijven werken aan het vormgeven van duurzaam herstel van de organisatie. Een belangrijk ijkpunt dat we daarbij hanteren is dat we streven naar betekenisvol clientcontact in iedere uitgevoerde maatregel.

Zoals uit deze rapportage blijkt, zijn vele factoren – zowel intern alsook buiten de organisatie – van invloed op de verandercapaciteit van de organisatie. Van het inwerken van nieuwe medewerkers tot het – vanuit de uitvoering en met oog voor het perspectief van de client – vullen, laden en inrichten van verbeteringen in de uitvoering van maatregelen. De door te voeren verbeteringen vragen tijd om duurzaam te beklipen. Bij het uitvoeren van gedwongen maatregelen is met enige regelmaat sprake van escalaties, agressie, breakdowns en crises. Het komen tot duurzaam herstel betekent dat we naast het toewerken naar betekenisvol clientcontact ook hiervoor passende aandacht moeten blijven hebben.

We zien ernaar uit om in de komende periode de Inspecties mee te nemen in de opbrengsten van onze vorderingen naar een duurzaam herstel. We hebben er vertrouwen in dat dit zich vertaalt in het verbeteren van Betekenisvol Clientcontact in alle maatregelen.

Om te komen tot een doeltreffende verantwoording in de komende maanden, vernemen we graag uw input op deze voortgangsrapportage en de wijze waarop wij u meenemen in de ontwikkelingen.