

JAARVERSLAG 2007

Inhoudsopgave

INLEIDING	5
LEIDERSCHAP	7
<i>Personele ontwikkelingen</i>	<i>7</i>
<i>Raad van Toezicht.....</i>	<i>8</i>
<i>Organisatie ontwikkeling.....</i>	<i>8</i>
BELEID EN STRATEGIE	11
<i>Bescherming voorop</i>	<i>11</i>
<i>Organisatie voorop</i>	<i>11</i>
<i>Afspraken met partners.....</i>	<i>12</i>
<i>Interne communicatie.....</i>	<i>13</i>
MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS.....	15
<i>Personeelsbeleid</i>	<i>15</i>
<i>Beleidsplan P&O</i>	<i>15</i>
<i>Beleid omgangsvormen en interne klachtencommissie.....</i>	<i>17</i>
<i>Deskundigheidsbevordering.....</i>	<i>18</i>
MANAGEMENT VAN MIDDELEN.....	21
<i>Huisvesting en facilitaire dienstverlening.....</i>	<i>21</i>
<i>ICT.....</i>	<i>21</i>
<i>IJ.....</i>	<i>21</i>
<i>Kostprijzen JHV</i>	<i>22</i>
<i>Financiën en sturing.....</i>	<i>22</i>
<i>Rechtmatigheid</i>	<i>23</i>
MANAGEMENT VAN PROCESSEN.....	25
<i>Jeugdbescherming</i>	<i>25</i>
<i>Jeugdreclassering</i>	<i>26</i>
<i>Advies en Meldpunt Kindermishandeling</i>	<i>28</i>
<i>Jeugdhulpverlening.....</i>	<i>28</i>
<i>Kindertelefoon en SHare In Trust</i>	<i>32</i>
<i>Indicatiecentrum</i>	<i>32</i>
<i>Juridisch centrum.....</i>	<i>33</i>
WAARDERING MEDEWERKERS.....	35
<i>Omvang personeelsbestand</i>	<i>35</i>
<i>Verloop</i>	<i>35</i>
<i>Ziekteverzuim.....</i>	<i>36</i>

<i>Formatie en verloop verdeeld naar de primaire processen</i>	36
<i>Evaluatie scholing</i>	38
<i>De Ondernemingsraad</i>	38
WAARDERING KLANTEN EN KETENPARTNERS	41
<i>Externe deskundigheidsbevordering</i>	41
<i>Provinciale Advies Commissie</i>	42
<i>Flexbudget 2007</i>	42
<i>Bezwaarzaken</i>	43
<i>Cliëntenraad</i>	43
<i>Vertrouwenspersoon</i>	43
<i>JIJ en LCF</i>	44
<i>Klachten</i>	44
<i>Zorgstructuren en netwerken</i>	44
WAARDERING MAATSCHAPPIJ	47
<i>Imago en media</i>	47
<i>Stagiaires</i>	47
EINDRESULTATEN	49
<i>Resultaten AMK</i>	49
<i>Resultaten Jeugdhulpverlening</i>	49
<i>Resultaten Indicatiebesluiten</i>	50
<i>Resultaten Jeugdbescherming</i>	51
<i>Resultaten Jeugdreclassering</i>	51
<i>Resultaten Pretty Woman</i>	52
<i>Resultaten Kindertelefoon</i>	52
BIJLAGE 1: REGISTRATIE DEELNAME AAN NETWERKEN EN ZORGSTRUCTUREN	53
BIJLAGE 2: CLIËNTEN VERDEELD NAAR GEMEENTE	59
BIJLAGE 3: CULTURELE ACHTERGROND VAN ALLE (GEMELDE) KINDEREN DAN WEL CLIËNTEN	61
BIJLAGE 4: EVALUATIE GEPLANDE OPLEIDINGEN	63

INLEIDING

Hierbij treft u het jaarverslag 2007 van Bureau Jeugdzorg Utrecht (BJU) aan. Zelden heeft de jeugdzorg zo in het brandpunt van de belangstelling gestaan als in het verslagjaar. De maatschappelijke discussie kent een enorme variëteit. Zowel op microniveau, de gezinsdrama's, als op macroniveau (financieringsstelsel, centra voor jeugd en gezin, doorlooptijden en wachtlijsten) wordt volop van gedachten gewisseld. Deze maatschappelijke druk wordt door de wereld van jeugdzorg wel eens als belastend ervaren. Van de andere kant heeft dit ook positieve kanten. Als sector worden we nadrukkelijk en terecht op onze verantwoordelijkheid voor het kind gewezen. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat we de afgelopen jaren teveel van binnen naar buiten hebben gekeken. De maatschappelijke focus op de jeugdzorg heeft ook geleid tot meer financiële middelen; middelen die ook hard nodig zijn om de enorme groei van de vraag naar geïndiceerde jeugdzorg op te vangen.

In alle turbulentie is het ook goed stil te staan bij het feit dat vele medewerkers in de jeugdzorg elke dag weer voor moeilijke beslissingen komen te staan. Het wel of niet uithuis plaatsen van kinderen is een van de meest ingrijpende gebeurtenissen die ouder en kind kunnen overkomen. Met veel inzet, doorzettingsvermogen en wijsheid weten vele medewerkers deze processen goed te managen. Langzamerhand komt hier ook in het maatschappelijke beeld meer aandacht voor.

2007 is voor de Utrechtse jeugdzorg een markant jaar geworden. Na een bestuurlijk conflict tussen bureau jeugdzorg en de provincie met bijbehorende uitstraling naar de hele sector in de provincie is er nu een situatie bereikt waarin betrokken partijen de nadrukkelijke intentie hebben onderling goed samen te werken ten behoeve van het Utrechtse kind dat in de knel is gekomen. Het ambitieuze programma van de provincie (Utrechtse Jeugd Centraal) en een afgesloten convenant tussen BJU en de jeugdzorgaanbieders zijn hier voorbeelden van. Ook de relatie tussen BJU en de Raad voor de Kinderbescherming is geïntensiveerd.

2007 kan tenslotte gekenschetst worden als het jaar waarin bij BJU een nieuw fundament gelegd is voor een goed functionerend bureau wat berekend is op de maatschappelijke en wettelijke eisen die aan ons gesteld worden. In 2008 wordt onverkort doorgegaan met dit "bouwproces". Tenslotte een extra woord van dank aan alle medewerkers van BJU die in deze dynamische tijd zich zeer ingespannen hebben voor de aan hen toevertrouwde kinderen.

Raad van Bestuur,

Jacob Jan Feenstra

René Meuwissen

LEIDERSCHAP

Personele ontwikkelingen

In de topstructuur van Bureau Jeugdzorg Utrecht zijn er in 2007 een paar belangrijke personele ontwikkelingen geweest. In februari werd de voorzitter Raad van Bestuur, na een uitspraak van de rechter voor een jaar geschorst. De uitspraak was een belangrijk keerpunt in de rechtszaak van de voorzitter Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht tegen de aanwijzing die de provincie had gegeven.

Uiteindelijk heeft de rechtbank in september 2007 de definitieve uitspraak over de rechtmatigheid van de aanwijzing van de provincie bevestigd. De provincie werd in het gelijk gesteld. In dezelfde periode heeft de voorzitter Raad van Bestuur een vertrekregeling geaccepteerd.

Direct na de schorsing van de voorzitter Raad van Bestuur is een interim bestuurder aangetreden per 1 maart 2007. Hij heeft samen met het in november 2006 aangestelde lid Raad van Bestuur de dagelijkse leiding op zich genomen.

Begin januari 2007 werd duidelijk dat de regiomanager Amersfoort e.o. niet terug zou keren in zijn functie en daarmee in het managementteam van BJU. Vanaf januari tot aan de komst van een nieuwe regiomanager per 1 mei 2007 heeft een interim manager de zaken waargenomen. Tevens werd de regiomanager Stad Utrecht in februari langdurig ziek. Haar re-integratietraject is pas in 2008 afgerond. Van februari tot en met oktober 2007 heeft een interim manager de zaken waargenomen en de dagelijkse leiding gevoerd. Omdat het ziekteproces van de regiomanager zeer langdurig was, is besloten om een nieuwe regiomanager Stad Utrecht aan te stellen. Zij is op 1 oktober 2007 begonnen.

Vlak na de zomer heeft het hoofd Beleidcentrum een baan elders geaccepteerd. Na een interne sollicitatieprocedure is per 1 januari 2008 een nieuw hoofd Beleidcentrum benoemd.

Omdat een stevige aanpak van het personeelsbeleid van groot belang was, is in 2007 de afdeling PZ tijdelijk buiten het Bedrijfscentrum geplaatst en is een interim Hoofd P&O aangesteld, die tevens lid van het MT was en rapporteerde aan de voorzitter van de Raad van Bestuur a.i. Naast het verbeteren van de personeelsinstrumenten is in 2007 een belangrijke basis gelegd om de P&O afdeling anders te positioneren. Van een min of meer procedureel georiënteerde en voorschrijvende afdeling is de slag gemaakt naar een afdeling die dienstverlenend en ondersteunend is aan de (regio)managers en medewerkers. Daarnaast is het beleid ingezet om secundaire arbeidsvoorwaarden te verbeteren als middel om medewerkers te waarderen voor hun inzet en om het arbeidsvoorwaardenpakket aantrekkelijker te maken met het oog op de arbeidsmarkt.

Tot slot, is eind 2007 afscheid genomen van de regiomanager Veenendaal e.o. Regio Veenendaal e.o. is samengevoegd met de regio Nieuwegein tot de nieuwe regio Zuid.

Deze personele ontwikkelingen hebben uiteraard hun effect gehad op de teamontwikkeling van bestuur en management. In mei 2007 is over de teamontwikkeling gesproken in een

tweedaagse conferentie. Ook gedurende het verslagjaar is het item van teamontwikkeling met enige regelmaat en in de goede zin van het woord aan de orde geweest.

Raad van Toezicht

In september heeft ook de Raad van Toezicht besloten af te treden. Drie leden zijn aangebleven om de continuïteit van het toezicht te waarborgen. Een externe commissie heeft een nieuwe Raad van Toezicht samengesteld. In december 2007 is deze nieuwe Raad van Toezicht gestart. De samenstelling van de Raad van Toezicht is als volgt.

Naam	professie	Datum aantreden	Functie in RvT
A. (Aalko) van der Veen	organisatieadvies & procesmanagement (non profit)	1-1-2008	Voorzitter
P. (Paul) J.J. de Bot	directeur Kinder- en Jeugd psychiatrie Bavo-Europoort	1-1-2008	
L. (Linda) E. Terpstra	directeur Fier Fryslan opvang voor vrouwen en kinderen in Friesland	1-1-2008	
T. (Teska) J. van Vuren	partner Nauta Dutilh advocaten en notariskantoor	1-1-2008	

Organisatie ontwikkeling

Tegelijkertijd moest het MT veel aandacht geven aan drie belangrijke organisatorische punten:

- de verdergaande organisatieontwikkeling langs de lijnen van 2005 en 2006
- het zogenaamde ‘achterstallig onderhoud’ van de organisatie
- het wegwerken van de wachtlijsten.

Qua leiderschap betekende dit dat BJU is doorgegaan met de vertaling van de principes van integraal management en resultaatmanagement naar de organisatieonderdelen en functies binnen BJU. De definitie en instrumenten van integraal management zijn door het MT vastgesteld. Ook kregen de unitleiders en officemanagers in de eerste maanden van 2007 een tweedaagse training over integraal management, een traject waarin de Raad van Bestuur ook actief participeerde en met de deelnemers discussieerde over dit thema.

Het MT en bestuur hebben een organisatie ontwikkelplan (OOP)¹ opgesteld, waarin concrete afspraken en stappen staan ten aanzien van de inhoudelijke strategie, de uitwerking van de sturingsprincipes naar de dagelijkse praktijk en bedrijfsvoering en de gewenste aanpassingen in de organisatiestructuur en het functiehuis.

De uitvoering van het OOP loopt tot en met 31 december 2008. Die termijn geldt ook voor het plan van aanpak ‘Doelmatigheid en Kwaliteit’, dat door de Raad van Bestuur in het

¹ Zie document.

voorjaar is opgesteld². Dit plan geeft antwoord op de kernpunten die opgepakt moesten worden om de organisatie weer 'robuust' te maken. Het is opgesteld in opdracht van de provincie en is in feite de invulling en uitwerking van de opdracht van de voorzitter Raad van Bbestuur a.i.. Na het akkoord van de provincie ten aanzien van dit plan (en de bijbehorende extra budgetten) is in 2007 een aantal belangrijke interne knelpunten aangepakt, zoals huisvesting, automatisering en personele problemen. Er is in 2007 zwaar ingezet op het werven van voldoende personeel. De tekorten zijn weggewerkt, ook de vacatures in het middenkader (unitleiders) zijn opgevuld, de laatste per 1 januari 2008.

Een aantal organisatorische knelpunten hadden ook een externe kant:

- Voldoen aan wet- en regelgeving: in 2007 zijn de primaire werkprocessen opnieuw beschreven, opdat medewerkers uniform gaan werken en de werkprocessen voldoen aan de eisen van wet- en regelgeving. De verdere implementatie van de werkprocessen wordt in 2008 uitgevoerd (vertaling naar instructies, training van management en personeel, vertaling naar registratie en ICT systeem).
- Beleidsinformatie: er is hard gewerkt aan de verbetering van de registratie van ons werk en de kwaliteit van de vraag-aanbod analyse. Daarover zijn nadere afspraken gemaakt met provincie en zorgaanbieders.
- Herstel van vertrouwen: Het vertrouwen tussen BJU en de provincie alsmede het vertrouwen tussen zorgaanbieders en BJU was door de conflicten ernstig geschaad. Door alle betrokken partijen is hard gewerkt om tot herstel van vertrouwen te komen. Dit is gedurende het verslagjaar zonder meer gelukt. Het besef dat we gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een kwalitatief goede jeugdzorg in de provincie Utrecht is weer leidend. De onderlinge overleggen zijn weer constructief van aard en hebben tot de eerste resultaten geleid. In het hoofdstuk beleid en strategie wordt hier nader op ingegaan.

Tot slot de wachtlijsten. Dat is een nadrukkelijke strategische prioriteit geweest van management en bestuur. We hebben daartoe niet simpelweg de caseload van de medewerkers verhoogd. In tegendeel. Er is veel geïnvesteerd in de werving en selectie van nieuw personeel. Dankzij de verbeteringen zoals hierboven geschetst én de loyale inzet van alle medewerkers is BJU erin geslaagd om in 2007 alle wachtlijsten weg te werken. Deze prioriteit blijft ook in 2008 gelden. Overigens zijn er wel nog wachtlijsten tussen de indicatiestelling door BJU en het daadwerkelijk starten van de zorg. Met name bij de zorgvorm ambulans kon de wachttijd oplopen tot ruim 6 maanden.

² Zie document.

BELEID EN STRATEGIE

Bescherming voorop

In lijn met de landelijke³ en maatschappelijke ontwikkelingen, kiest BJU in 2007 nadrukkelijker dan ooit voor het beschermen van het kind. Afgelopen jaar is binnen BJU een nieuwe visie op de Jeugdhulpverlening besproken met de medewerkers en daarna vastgesteld. Deze visie wordt in 2008 en 2009 verder vertaald naar het werkproces en de dagelijkse werkzaamheden. In de visie is een verschuiving waar te nemen van hulpverleners (een aanbod dat we bijna geheel hebben afgebouwd) naar beschermen.

De tekst luidt als volgt:

Bureau Jeugdzorg heeft twee hoofdoopdrachten: jeugdigen (en eventueel hun ouders/opvoeders) toeleiden naar hulp op indicatie en jeugdigen bescherming bieden wanneer zij in hun ontwikkeling worden bedreigd. Deze opdrachten zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden: wanneer we moeten beschermen zoeken we tevens naar passende zorg, wanneer we toeleiden naar zorg moeten we (blijven) waken voor de veiligheid van het kind. Bescherming heeft de hoogste prioriteit. Er is een blijvende aandacht voor risicotaxatie. Wanneer het mogelijk is in vrijwillig kader te werken heeft dit steeds de voorkeur. Maar als de jeugdzorgwerker constateert dat de ontwikkeling van de jeugdige gevaar loopt neemt deze haar/zijn verantwoordelijkheid en zet eventueel stappen in de richting van niet-vrijwillige hulp.

Binnen de Jeugdreclassering (JR) en Jeugdbescherming (JB) is de visie op bescherming al ingebouwd in de nieuwe JR Methodiek respectievelijk de Delta methodiek.

Organisatie voorop

Verdere visievorming zal in 2008 plaatsvinden, wanneer BJU een nieuw meerjarenplan maakt. Er is in 2007 nadrukkelijk veel aandacht gegeven aan de organisatie. Voldoende personeel en een adequaat personeelsbeleid, goede huisvesting, adequate ICT systemen, uniforme werkprocessen die voldoen aan de wettelijke eisen, duidelijke Planning & Control, de inrichting van een Centrale Aanmelding, eenduidige structuur en functiehuis, etc. zijn allemaal organisatorische zaken. Het is echter cruciaal dat ze op orde zijn, willen we als BJU naar de cliënten de verwachtingen waarmaken. Met deze 'basis' op orde is BJU goed bereikbaar voor de cliënten (laagdrempelig, geen wachtlijsten en –tijden), kan men op alle locaties rekenen op goede en uniforme dienstverlening en kan de organisatie weer nieuwe ontwikkelingen initiëren.

³ Vanuit de landelijke branchecommissie Bureaus Jeugdzorg is in 2007 hierover een open brief gestuurd naar alle medewerkers van alle bureaus. Ook hebben de directies een visie geformuleerd op de kerntaken van een Bureau Jeugdzorg, dat én naar alle medewerkers is gestuurd én naar externe partijen. De definitieve landelijke visie wordt halverwege 2008 door de branchecommissie vastgesteld.

Afspraken met partners

Voor de optimalisering van onze organisatie en werkzaamheden zijn goede, samenhangende en praktische afspraken met onze ketenpartners cruciaal. In 2007 is extra geïnvesteerd in de relatie met:

- Provincie
- Raad voor de Kinderbescherming
- Jeugdzorg instellingen

Provincie

BJU heeft actief geparticipeerd dan wel de trekkersrol genomen in diverse werkgroepen in het zogenaamde PRINS traject (Provinciale Intersectorale Samenwerking)⁴. BJU heeft nadrukkelijk ingezet op belangrijke onderwerpen als de komst van de Centra voor Jeugd en Gezin en het opzetten van een provinciaal (intersectoraal) crisisteam. Sommige trajecten zijn in 2007 afgerond, er ligt bijvoorbeeld een gezamenlijke visie op de CJG's in Utrecht. Andere onderwerpen c.q. werkgroepen zijn overgegaan naar het nieuwe provinciale traject: Utrechtse Jeugd Centraal (UJC). Een lid van de Raad van Bestuur van BJU is trekker van één van de zes programmalijnen van UJC en is lid van de UJC stuurgroep. Beleidsmedewerkers en MT leden van BJU zullen participeren in de andere programmalijnen. Zo wordt continuïteit van de betrokkenheid van BJU bij het provinciale jeugd(zorg)beleid gegarandeerd.

Raad voor de Kinderbescherming

De directeurs van BJU en Raad hebben in 2007 een regulier en structureel bestuurlijk overleg ingesteld. Daarin is in 2007 met name gesproken over de verbetering van de samenwerking tussen beide organisaties. Er zijn werkafspraken gemaakt over het gezamenlijk gaan wegwerken en –houden van wachtlijsten, eventuele uitwisseling van personeel daartoe en de organisatie van allerlei kennismakingsactiviteiten tussen de medewerkers van beide organisaties. In 2007 is tevens het Samenwerkingsconvenant opgesteld en ondertekend, langs de lijnen van de landelijke afspraken en verplichtingen⁵. Tot slot, er zijn afspraken gemaakt om te komen tot een gezamenlijke aanpak voor de verkorting van de doorlooptijden, langs de lijnen van het landelijke traject Beter Beschermd⁶. Deze afspraken moeten in 2008 leiden tot een gemiddelde doorlooptijd van 42 dagen. Dat omvat het traject tussen BJU, Raad én de rechtbank.

Zorgaanbieders

BJU neemt (weer) structureel deel aan het zorgaanbiederoverleg. In 2007 heeft de Raad van Bestuur gewerkt aan het vertrouwen tussen de organisaties en is er in gezamenlijkheid een aantal doelen geformuleerd op een conferentie in december 2007. Deze luiden:

- De wachtlijsten worden structureel weggewerkt
- 100% zicht op de veiligheid van het kind vanuit een goede en verantwoorde overdracht
- Witte vlekken in het zorgaanbod wegwerken (geen nee zeggen, geen kind tussen wal en schip)

⁴ Zie eindrapport

⁵ Zie document van het Ministerie van Justitie

⁶ Zie landelijk rapport

In de komende periode zal langs de lijnen van deze visie en doelstellingen verdere verbetering van samenwerking gerealiseerd gaan worden. Tegelijkertijd hebben we in 2007 al een samenwerkingsconvenant afgesloten, waarin met name de verantwoordelijkheden van de partijen goed zijn vastgelegd, inclusief de termijn waarbinnen de overdracht van verantwoordelijkheden moet plaatsvinden.

Interne communicatie

In 2007 is de interne communicatie een belangrijk speerpunt geweest. Er was dringend behoefte onder de medewerkers aan meer informatie, vooral om meer samenhang te ontdekken en de ontwikkelingen van ons bureau beter te begrijpen. Dit signaal is voortvarend opgepakt en heeft onder andere geresulteerd in een maandelijks personeelsmagazine. Daarnaast zijn ook de communicatieve verantwoordelijkheden en plichten anders georganiseerd en hebben bijvoorbeeld de regiomanagers daar een andere rol in gekregen. Om hen hierin te faciliteren is onder meer de MTmail in het leven geroepen. In deze digitale nieuwsbrief worden de besluiten die genomen zijn in het MT en belangrijk zijn voor de medewerkers nog eens kort benoemd en toegelicht. De aandacht voor de interne communicatie blijft ook in 2008 een belangrijk aandachtspunt. Door voor een andere opzet van intranet te kiezen en met een ander mailprogramma moet het in 2008 makkelijker worden de verschillende interne communicatiemiddelen goed op elkaar aan te laten sluiten.

Protocol

In 2007 is de nadrukkelijke wens geuit om te komen tot een meer gestructureerde aanpak van zowel de interne als de externe communicatie. Daarom is besloten om in 2008 te gaan werken met een communicatieprotocol en werkplan waarin de belangrijke thema's en aandachtspunten vastgelegd worden en de manier waarop deze aangepakt gaan worden. Op deze manier kan communicatie strategischer ingezet worden en bijdragen aan een betere informatievoorziening onder medewerkers en een actievere benadering van externe doelgroepen.

MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS

Personeelsbeleid

Begin 2007 is door de Raad van Bestuur het Plan van Aanpak Doelmatigheid en Kwaliteit opgesteld. In dit plan is een aantal concrete doelen geformuleerd om achterstallig onderhoud van ondermeer het personeelsbeleid weg te werken. Om dit te bereiken is vanaf eind mei 2007 een interim hoofd P&O aangesteld en de afdeling P&O tijdelijk direct onder de Raad van Bestuur geplaatst, om de voornemens uit het Plan van Aanpak uit te voeren. De meeste van de hieronder staande ontwikkelingen in 2007 zijn het gevolg van dit Plan van Aanpak.

Beleidsplan P&O

Najaar 2007 verscheen het Beleidsplan P&O, waarin de lijnen zijn vastgelegd, waarlangs het personeelsbeleid van BJU zich zal ontwikkelen in de komende jaren. Het plan geeft basale uitgangspunten en doelen, gericht op het verder opzetten en consolideren van integraal management en resultaatgericht werken. Specifieke doelen worden gesteld op het gebied van instrumentarium voor werving en selectie, resultaatgericht beschrijven van functieprofielen, beoordelen, belonen en ontwikkelen van medewerkers.

Ook wordt expliciet aandacht geschonken aan de relatie opdrachtgever - opdrachtnemer tussen de managers in de lijn en de stafafdeling P&O.

Het beleidsplan is besproken met de lijn en zal begin 2008 besproken worden met de Ondernemingsraad.

Informerende leidinggevenden en medewerkers

Informatievoorziening voor leidinggevenden en medewerkers is in 2007 sterk verbeterd. In het najaar is het Handboek P&O op Intranet volledig geactualiseerd en waar nodig herzien en aangevuld met recente ontwikkelingen.

Ook de aanstellingspakketten voor nieuwe medewerkers zijn sterk uitgebreid, zodat nieuwe medewerkers al bij indiensttreding geïnformeerd worden over bijvoorbeeld verzuim- en veiligheidsbeleid en allerhande arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Voor 2008 worden bijeenkomsten voor (nieuwe) leidinggevenden gepland, zodat deze op de hoogte zijn van de BJU regelingen op het gebied van werving en selectie, deskundigheidsbevordering, verzuim en andere Arbo-aangelegenheden.

Werving en selectie

Veel aandacht is in 2007 wederom gegaan naar het werven, selecteren en inwerken van nieuwe medewerkers. Er is geëxperimenteerd met nieuwe wervingsmethoden om BJU meer in de belangstelling te krijgen. Zo kunnen zittende medewerkers een Pluim krijgen wanneer zij een nieuwe collega aandragen. Ook is aandacht besteed aan het verbeteren van de informatie op de Internetsite van BJU. In 2008 wordt de werving- en selectieprocedure verbeterd en zal een pilot voor e-assessment worden opgezet. De introductie cursus is in hernieuwde vorm gestart en wordt zeer gewaardeerd door nieuwe medewerkers.

Resultaatgericht functies beschrijven

Resultaatgericht werken is de richting voor BJU. Hierbij horen resultaatgerichte functiebeschrijvingen. Eind 2007 zijn hiervoor voorstellen opgesteld. Tegelijkertijd werden de resultaatgebieden van de organisatie omschreven. Daarvan afgeleid worden de functieprofielen van de driehoek Regiomanager, Unitleider en Gedragswetenschapper opnieuw beschreven. In het voorjaar 2008 worden hiervan de voorstellen verwacht. De overige functies zullen allen op deze wijze beschreven worden. De functies jeugdhulpverlener en medewerker Centrale Aanmelding lopen op met de eerder genoemde driehoek.

Beoordelen en begeleiden medewerkers

Medio 2007 is op basis van een evaluatie van de beoordelingsystematiek door het MT besloten, dat de systematiek op een aantal punten vereenvoudigd en doelmatiger gaat worden. Besloten is dat in 2008 in elk geval elke leidinggevende met elk van zijn/haar medewerkers een beoordelingsgesprek zal voeren, waarbij de oorspronkelijke systematiek (deels) losgelaten mag worden. De afdeling P&O zal met een kader komen. Dit wordt begin 2008 verwacht.

Verzuimbeheersing

In 2006 is bij BJU een nieuw verzuimbeleid ingevoerd, gebaseerd op de Falke en Verbaan methode. In 2007 zijn er intervisiebijeenkomsten voor leidinggevendenden gehouden als vervolg hierop. In de zomer van 2007 zijn op verzoek van de regiomanagers sociaal medisch overleggen georganiseerd, waarbij ook de bedrijfsarts en consultant van de arbodienst aanwezig zijn.

In het kader van verzuim- en burnoutpreventie wordt op regiokantoor Nieuwegein een pilot voorkomen secundaire traumatisering gestart. De resultaten hiervan worden eind 2008 verwacht. Bij positieve ervaring kan dit beleid worden uitgerold over de gehele organisatie.

Arbeidsvoorwaarden

In de loop van 2007 worden een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden ter beschikking gesteld aan BJU medewerkers. Het betreft de korting op NS abonnementen voor woonwerkverkeer, invoering van het fietsenplan en het aanbieden van personeelskortingen bij Centraal Beheer.

Daarnaast worden een aantal regelingen en arbeidsvoorwaarden verhelderd of verbeterd uitgevoerd, zoals de waarnemingsregeling.

Arbeidsomstandigheden

In 2007 worden zowel het veiligheidsbeleid (gericht op bescherming van medewerkers tegen agressief gedrag door cliënten) als het beleid ongewenste omgangsvormen (gericht op voorkomen en aanpakken van ongewenst gedrag van de ene naar de andere medewerker) vastgesteld en geïntroduceerd in de organisatie. Ook het beleid grensoverschrijdend gedrag (gericht op het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag van medewerkers ten aanzien van cliënten) wordt onder de loep genomen. Dit beleid wordt in 2008 ingevoerd. Voor de RIE (Risico Inventarisatie en Evaluatie) worden in 2007 voorbereidingen getroffen. Deze zal begin 2008 worden uitgevoerd door de Arbo-dienst. Hierin wordt eveneens het

beloofde medewerkertevredenheidsonderzoek meegenomen, dat in MOgroep verband is opgesteld en dat alle Bureaus Jeugdzorg in Nederland in verband met een benchmark zullen uitvoeren.

Beleid omgangsvormen en interne klachtencommissie

Bureau Jeugdzorg Utrecht streeft naar een werkklimaat waarin medewerkers zich veilig voelen en elkaar met respect tegemoet treden. Hiervoor zijn het beleid Ongewenste Omgangsvormen (beleid m.b.t. seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en onheuse bejegening) en de interne klachtenregeling opgesteld en na instemming van de Ondernemingsraad vastgesteld. Het beleid heeft betrekking op de omgang van medewerkers onderling. Het beleid heeft geen betrekking op de omgang van hulpverleners en cliënten. Het beleid ongewenste omgangsvormen richt zich op het volgende.

1. het binnen de organisatie onder de aandacht brengen van de uitgangspunten van Bureau Jeugdzorg Utrecht m.b.t. gewenst en ongewenst gedrag;
2. het scheppen van duidelijkheid over de verwachtingen van Bureau Jeugdzorg Utrecht m.b.t. gewenst en ongewenst gedrag in de omgang van medewerkers onderling;
3. het voorkomen van seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie en onheuse bejegening door het treffen van preventieve maatregelen en/of het opleggen van sancties.

Een onderdeel van het beleid ongewenste omgangsvormen is de interne klachtenregeling. De klachtenregeling bestaat uit twee onderdelen, namelijk een informele klachtenregeling en een formele klachtenregeling. Hiertoe is besloten om de medewerker de gelegenheid te bieden om allereerst te spreken of te overleggen over de beleving/gebeurtenis voordat de medewerker besluit om een formele procedure te starten.

Voor de uitvoering van de regelingen is via de arbodienst een vertrouwenspersoon ingehuurd. De vertrouwenspersoon opereert zelfstandig en is niet verbonden aan de Raad van Bestuur of de Ondernemingsraad. De vertrouwenspersoon kan worden ingeschakeld voor advies, bemiddeling en ondersteuning bij het behandelen van meldingen en/of het inschakelen van de klachtencommissie door het indienen van een klacht. Alles wat de medewerker met de vertrouwenspersoon bespreekt zal vertrouwelijk worden behandeld en de anonimiteit van de medewerker zal worden gewaarborgd.

Via intranet hebben medewerkers van BJU toegang tot het beleid ongewenste omgangsvormen en de klachtenregeling.

Sinds mei 2007 kent BJU een klachtencommissie. De klachtencommissie is sindsdien driemaal bijeengekomen. De eerste bijeenkomst (22 mei 2007) hebben de commissieleden kennisgemaakt met de vertrouwenspersoon van Achmea-arbo. Tevens is het beleid besproken en nagegaan of er voldoende bekendheid is gegeven aan het beleid ongewenste omgangsvormen.

De tweede bijeenkomst (10 december 2007) vond plaats in aanwezigheid van de vertrouwenspersoon om onze bevindingen tot dusver te bespreken. De conclusie voor dat moment was, dat er geen klacht bij de commissie was binnengekomen. Hier zou aan ten grondslag kunnen liggen dat de commissie nog maar relatief kort bestaat, en de onbekendheid van de klachtenregeling onder de medewerkers.

De klachtencommissie van BJU bestaat uit de volgende personen:

- Marianne Cuypers, coördinator juridische afdeling en voorzitter van de klachtencommissie
- Jan Monster, regiomanager Zuid en Veenendaal
- Marieke Kolenbrander, jeugdbeschermer Veenendaal

Vertrouwenspersoon Achmea-arbo:

- Marc Kiel

Deskundigheidsbevordering

Deskundigheidsbevordering wordt door BJU gezien als een belangrijk sturingsinstrument. Het gaat om het vergroten van zowel kennis als vaardigheden, waarbij belangrijk is dat wat geleerd wordt ook past bij de sturing, de werkinstructie en de begeleiding. Bij iedere nieuwe scholing of training die intern wordt aangeboden, wordt een dagdeel gepland voor unitleiders en gedragswetenschappers zodat zij deze "transfer" kunnen bevorderen. Door het middenkader te informeren over wat er geleerd is door de medewerkers kunnen zij hen sturen en coachen bij het toepassen van hetgeen er geleerd is. In 2007 is een aantal transferbijekomsten voor de Delta training en de training casemanagement gepland. Deskundigheidsbevordering is niet vrijblijvend, maar kent een verplicht karakter. In navolging op de positieve ontwikkeling in 2006 is ook in 2007 een opkomst van 80% ruim gehaald.

Integraal scholingsplan

Het integrale scholingsplan 2007 is uitgevoerd. In dit plan worden de scholingen voor drie uitvoerende afdelingen (jeugdhulpverlening, jeugdbescherming en jeugdreclassering) opgenomen. Een deel van deze scholingen betrof functiescholingen en was dus afdelingsspecifiek. Onderdelen van deze scholingen werden integraal aangeboden en waren daarmee ook toegankelijk voor werkers uit de andere afdelingen.

Scholing en burnoutbeleid

Landelijk zijn er in de CAO afspraken gemaakt over burnoutbestrijding, employability en faciliteiten kinderopvang. Conform afspraak reserveert BJU 0,8% van de loonsom hiervoor. In dit kader hebben 5 werknemers een LOT traject gevolgd, 9 werknemers hebben een tegemoetkoming in de studiekosten ontvangen en 12 medewerkers hebben gebruik gemaakt van supervisie en individuele scholing. In vergelijking met 2006, toen hebben 8 medewerkers een LOT traject gevolgd, 3 werknemers een tegemoetkoming in de studiekosten ontvangen en hebben 6 medewerkers gebruik gemaakt van supervisie en individuele scholing. Over de besteding van de resterende middelen wordt overleg gevoerd met de Ondernemingsraad.

Landelijke scholingstrajecten

Om methodische veranderingen te bewerkstelligen en daarmee de werksoorten te professionaliseren zijn in 2006 twee landelijke scholingstrajecten van start gegaan, te weten scholing in het kader van het Deltaplan (jeugdbescherming) en scholing in het kader van de nieuwe methodiek jeugdreclassering. Deze scholingen worden uitgevoerd door landelijke bureaus en gelden voor alle Bureaus Jeugdzorg.

In 2007 is gestart met het VIB-traject: Ontwikkelingspsychologie & Psychopathologie. 25 personen hebben in 2007 hierin hun certificaat gehaald. In 2007 zijn 40 gezinsvoogden geschoold in de Deltamethodiek; de overigen zullen in 2008 (en mogelijk een klein deel nog in 2009) geschoold gaan worden.

Bij de JR is in 2006 met een landelijke aftrap een start gemaakt met de scholing van de werkbegeleiders (voor BJU: gedragswetenschappers). In 2007 zijn alle uitvoerend medewerkers en het middenkader geschoold.

MANAGEMENT VAN MIDDELEN

Huisvesting en facilitaire dienstverlening

In 2007 is uitvoering gegeven aan het in 2006 opgestelde huisvestingsbeleid. Er zouden twee nieuwe locaties gezocht worden, voor de regio's Amersfoort e.o. en Noord. Echter de groei in het personeelsbestand is in 2007 zo groot geweest dat medio 2007 ook besloten is om meer vierkante meters kantoorruimte te gaan zoeken voor het regiokantoor Nieuwegein. Dit heeft geresulteerd in het betrekken van twee "nieuwe" kantoorpanden, een aan de Stadsring in Amersfoort en een aan de Tiberdreef te Utrecht. Vanuit het regiokantoor Stad is de afdeling JR meeverhuisd naar de Tiberdreef, evenals het Studiecentrum. Het pand voor Nieuwegein wordt medio 2008 betrokken.

Daarnaast is het pand Nijenoord in Utrecht opgeknapt en zijn er financiële middelen gevonden om Nijenoord te voorzien van een klimaatbeheersingssysteem. De aanbesteding van de klimaatinstallatie is volgens de richtlijnen van de Europese Aanbesteding verlopen. Beide trajecten worden begin 2008 afgerond.

Tevens is een begin gemaakt met de verdere professionalisering van de facilitaire dienstverlening en inkoop. Echter door de veelheid van werk als gevolg van de verhuizingen verloopt dit minder snel dan gewenst.

ICT

De technische automatisering bij BJU is in 2007 volledig aangepast, het nieuwe concept server based werken is volledig ingevoerd. Daarnaast is niet alleen de verouderde hardware vervangen, ook het LAN en WAN zijn aangepast. Verder is de kantoorautomatisering geüniformeerd. In tegenstelling tot een eerdere keuze om over te gaan op Open Office applicaties voor de kantoorautomatisering is toch besloten om verder te gaan met MS Office. De voordelen van MS office (in termen van het voorkomen van faalkosten) zijn dermate groot gebleken dat de financiële voordelen van Open Office (geen licentiekosten) hier niet tegen opwegen. Verdere verbeteringen, zoals een richting realtime gaande back-up procedure en het in gebruik nemen van Outlook als email applicatie en voor agendabeheer vinden plaats in 2008.

Ook verouderde telefooncentrales op de locaties Stad Utrecht, Noord en Amersfoort e.o. zijn vervangen. Voor de juridische helpdesk is een registratieprogramma (Topdesk) ingevoerd. Tevens is een nieuwe versie van KITS geïmplementeerd.

IJ

Eind 2006 is een knelpuntenanalyse IJ uitgevoerd. Er is geconstateerd dat er veel fouten in IJ staan. Deze fouten worden niet alleen veroorzaakt door registratiefouten, maar juist ook doordat de inrichting van het IJ van BJU niet consistent is aangepast aan de veranderingen die zich voordeden in het landelijk ontworpen IJ. Op basis van de knelpuntenanalyse is een projectplan gemaakt ter voorkoming van het verder maken van fouten in IJ en om de reeds gemaakte fouten te verbeteren. Om een juiste herinrichting van IJ te krijgen is een eenduidige beschrijving en uitvoering van de primaire processen JR, JHV en JB benodigd, waarin ook de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende medewerkers zijn benoemd en vastgesteld. Door het analyseren en beschrijven van deze

processen zijn erg veel knelpunten te voorschijn gekomen die eerst moeten worden opgelost voordat de herinrichting van IJ gestalte kan krijgen. Het oplossen van deze knelpunten vraagt dermate veel tijd dat het IJ project vertraging heeft opgelopen en pas in de tweede helft van 2008 zal zijn afgerond. Een gevolg hiervan is dat de beleidsrapportage niet volledig is. Gesteld kan worden dat het karakter van het project IJ veranderd is. Van een min of meer technisch project heeft het meer het karakter van een Business Process Redesign project gekregen en de impact op de gehele organisatie is ook erg groot.

Kostprijzen JHV

In navolging van kostprijfsafspraken met de provincie voor AMK, zijn er in 2006 ook kostprijfsafspraken gemaakt betreffende de productie in de JHV. De pilot in Veenendaal die bedoeld was om te toetsen of dit realistische kostprijfsafspraken waren, naast het verminderen van werkdruk heeft niet het beoogde resultaat gehad. De toename van het aantal aanmeldingen en de daaruit voortvloeiende werkzaamheden als opstellen indicatiestelling en casemanagement legde een dermate druk op de medewerkers dat er geen juiste informatie over kostprijzen werd geregistreerd. De unitleider JHV kon echter wel beamen dat de inschattingen betreffende de benodigde tijdsinvestering een realistisch karakter hebben. Mede door de toename van de aanmeldingen werd er een behoorlijke werkdruk ervaren bij de medewerkers in Veenendaal. Zie voor meer informatie het rapport "Grip op werkdruk". Afgesproken is dat in 2008 een vereenvoudigde evaluatie van de kostprijzen JHV zal plaatsvinden. Uit de rapportages is ook gebleken dat er daadwerkelijk een forse groei bij de JHV was.

Als onderdeel van de kostprijzen zijn er drie varianten casemanagement benoemd en beschreven. Via handmatige registratie is een realistische verdeling van het aantal zaken over de verschillende varianten verkregen en is er meer zekerheid te geven omtrent de aantallen casemanagement. Zie ook de paragraaf "Resultaten".

Financiën en sturing

Als gevolg van de groei bij AMK en JHV zijn ter voorkoming van wachtlijsten bij de toegang extra financiële middelen bij de provincie aangevraagd en verkregen. De afgesproken kostprijzen bij de JHV waren hierbij een goed reken- en stuurmiddel.

Reeds eerder was door de Raad van Bestuur een plan van aanpak met financiële onderbouwing voor de verbetering van de bedrijfsvoering ingediend. Ook deze incidentele middelen zijn gekregen. Zie ook het Financiële jaarverslag.

Voor de JR en de JB geldt een zogenaamde "open eind financiering", de eerste 2,5% groei neemt BJU voor eigen rekening, de overige groei wordt gefinancierd.

De interne managementinformatie is in 2007 verder verbeterd en uitgebreid met productieoverzichten van de JHV per locatie en per maand. Op basis hiervan is eerder te constateren of de productie van de JHV in lijn is met de ingediende begroting.

Verder is de Planning en Control kalender opgesteld, zijn de jaarplannen opgebouwd langs de lijnen van de Balanced Scorecard, is het format van de (toekomstige) managementcontracten gemaakt en is een start gemaakt met de overheveling van de budgetten naar de regiokantoren per 1 januari in 2008.

Toetsweek 2007

In november 2007 is voor de tweede keer een 'toetsweek' gehouden. De toetsweek maakt deel uit van de P&C-cyclus en is bedoeld om beter te kunnen sturen op concrete resultaten, door hier steekproefsgewijs inzicht in te geven. De toetsweek van november is geheel gericht geweest op het vaststellen van doorlooptijden in de verschillende werksoorten. Bij de CA, de Toegang JHV, het Indicatiecentrum, de JB, de JR en het AMK is vastgelegd hoelang de doorlooptijd van diverse procesonderdelen is. Geconstateerd werd dat bij de Toegang JHV, het Indicatiecentrum, de JR en het AMK de doorlooptijden nagenoeg volgens de standaard waren. Bij de CA maakt de wijze van registreren het lastig hier eensluidende uitspraken over te doen en bij de JB verschillen de resultaten sterk per regio. Mede naar aanleiding van de resultaten is bij de CA een evaluatie uitgevoerd waarin de opzet en uitvoering van haar taken tegen het licht zijn gehouden. Deze evaluatie wordt binnenkort besproken. De verschillen bij de JB zijn aan de orde gesteld in het MT en hebben geleid tot uiteenlopende maatregelen per locatie.

Rechtmatigheid

Naast een verklaring van getrouwheid moet BJU voortaan ook een verklaring van de accountant ten behoeve van de rechtmatigheid afgeven. Er moet worden vastgesteld dat baten, lasten en balansmutaties rechtmatig tot stand zijn gekomen. BJU heeft begin 2007 een plan van aanpak conform het IPO format opgesteld. De AO procesbeschrijvingen die nodig zijn voor IJ dienen ook voor de rechtmatigheid. De vertraging bij het vaststellen van de procesbeschrijvingen heeft als consequentie dat BJU met ingang van 2008 veel extracomptabele registraties uitvoert en controles daarop zodat in 2008 de accountantsverklaring kan worden verkregen. Het bijgestelde Plan van aanpak is als bijlage aan het Financiële jaarverslag toegevoegd.

MANAGEMENT VAN PROCESSEN

Jeugdbescherming

In 2007 is uitvoering gegeven aan het in 2006 afgesloten convenant gezinsvoogdij. Om te voldoen aan de afspraak dat de gemiddelde caseload van een gezinsvoogd met een full time contract in december 2007 op 17,5 zou uitkomen is geïnvesteerd in extra personeel. De Raad van de Kinderbescherming kon haar wachtlijsten wegwerken waardoor er tegelijkertijd enorme instroom aan nieuwe OTS zaken ontstond. Gelukkig is het ondanks het feit dat andere Bureaus Jeugdzorg ook aan het werven waren, toch gelukt voldoende gezinsvoogden aan te trekken. Het op peil houden van de kwantitatieve en kwalitatieve bezetting zal ook in 2008 veel aandacht vragen.

Delta 2007

Begin 2007 is een start gemaakt met het implementeren van de Deltamethodiek. Tijdens het verloop van de trainingen en het implementatietraject bleek dat een aantal belangrijke producten niet of niet tijdig konden worden opgeleverd. Zo was er geen compleet handboek en was de kwaliteit van de training van onvoldoende niveau. Ook was het moeilijk om de randvoorwaarde, gesteld in het projectplan, binnen de organisatie te realiseren. Hierdoor is door een aantal teams besloten om de implementatie van de Deltamethodiek tijdelijk stop te zetten. In april is een inventarisatie van de knelpunten binnen de organisatie gemaakt. Op basis hiervan is in mei het actieplan doorstart Deltamethodiek opgesteld.

Belangrijkste wijziging binnen het actieplan is de opzet van de projectstructuur en het samenvoegen van het Landelijk convenant en de implementatie van de Deltamethodiek. Er zijn een stuurgroep en projectgroep geformeerd om zo sneller tot besluitvorming te komen. Het plan was gericht op het herijken en realiseren van de randvoorwaarden, het leveren van trainingen op maat voor de teams, het opstellen van een projectplan 2008 en capaciteitsbeheersing. Al deze doelstellingen zijn gerealiseerd.

LVG

Ten aanzien van de ontwikkeling van overheveling van de AWBZ-indicatie naar Bureau Jeugdzorg is er geen verandering opgetreden ten aanzien van 2006. Er is nog geen besluit genomen door de landelijke overheid met betrekking tot dit dossier. BJU volgt dan ook de landelijke ontwikkeling. Er is in de branchecommissie van de MOgroep besloten dat, na besluitvorming van overheveling van de AWBZ-indicatie, een jaar de tijd zal worden genomen voor implementatie. Tot die tijd blijft de huidige structuur van indicatiestelling AWBZ van BJU van kracht.

Binnen de sectoren JB en JR worden de zogenoemde LVG-cliënten (IQ score 70-85) onder mandaat uitgevoerd door de William Schrikker Groep. In 2007 zijn 392 jeugdbeschermingsmaatregelen en 76 jeugdreclasseringmaatregelen onder mandaat van BJU uitgevoerd door de William Schrikker Groep.

Beter Beschermd

In Utrecht hebben de Raad voor de Kinderbescherming en BJU in 2007 het initiatief genomen tot een officieuze pilot Beter Beschermd. Deze pilot heeft tot nu toe niet de doelen gerealiseerd die tevoren waren geformuleerd, waaronder snellere doorlooptijden. De reden

hiervan is onder andere de wachtlijst die bij zowel de Raad voor de Kinderbescherming als de Jeugdbescherming aanwezig was. Tevens is deze pilot te beperkt gefaciliteerd geweest. Wat het momenteel heeft opgeleverd is dat er een goed casusoverleg is waarin complexe zaken besproken worden, en dat er enige ervaring opgedaan is om gezamenlijk te opereren in zaken. Dit is een goede basis om het komend jaar, met een projectleider en een goede opdrachtformulering, de beoogde resultaten te bereiken.

Risicotaxatie

Er is in 2007 een start gemaakt met het ontwikkelen en invoeren van een risicotaxatie-instrument. In het kader van bescherming van jeugdigen zijn medewerkers alert op signalen en vermoedens van kindermishandeling, zodat deze signalen tijdig kunnen worden onderkend en opgepakt. Een landelijk instrument c.q. checklist zal hierbij gebruikt gaan worden om de medewerker te ondersteunen de beschikbare informatie over de huidige situatie te ordenen en te analyseren, en op basis daarvan vermoedens van kindermishandeling te onderkennen en het risico in te schatten voor toekomstige kindermishandeling. In het komend jaar zal dit instrument uitgeprobeerd worden om daarna volledig binnen de organisatie ingevoerd te worden.

Jeugdreclassering

In 2007 zijn alle medewerkers van de JR geschoold in de nieuwe werkmethode "de jongere aanspreken". In 2008 zal extra ondersteuning worden ingezet zodat de methode ook daadwerkelijk geïmplementeerd blijft. Bij deze methode hoort ook een structurele caseloadverlaging, echter de financiering daarvoor is nog niet gerealiseerd.

Veiligheidshuizen

De intensiteit en omvang van het werk in de Veiligheidshuizen te Amersfoort en Utrecht nam in 2007 toe. De partners in de strafrechtketen werken steeds effectiever met elkaar samen en de samenwerking breidt zich uit tot andere instellingen - om de ketenaanpak sluitend te maken. Participatie van de psychiatrie (Amersfoort) en de gemeentelijke voorzieningen voor jeugdbeleid (Utrecht) levert een meerwaarde.

De casusoverleggen jeugd zijn voor BJU van groot belang. De vertegenwoordigers van BJU (in het risico-overleg, in het veelplegersoverleg, in het overleg huiselijk geweld en in 18 min 18 plus overleg) nemen een belangrijke plek in binnen de Veiligheidshuizen. Zij koppelen gegevens van en naar alle relevante afdelingen van BJU en maken gebruik van het "casus overleg ondersteunend registratie systeem" (Coos). Ook andere overlegvormen ontstaan, zoals rond overlastgevende en criminele gezinnen en jeugdgroepen (Utrecht).

BJU zal per 2008 dan ook een werkplek bezetten in de Veiligheidshuizen, zoals de andere partners. Hierdoor ontstaan extra kosten. Maar de ontwikkeling is zeer zinvol en noodzakelijk en wordt politiek gedragen, op alle niveaus.

Voorkoming criminele loopbaan bij Marokkaanse jongeren

Een van de 5 deelprojecten van het mede door de gemeente Utrecht geïnitieerde project "Onze Toekomst" betreft deskundigheidsbevordering, gericht op scholing en het bevorderen van kennis van de Marokkaanse cultuur en gewoonten. Een aantal medewerkers van regiokantoor Stad Utrecht heeft deze scholing gevolgd, een ander deel, en dan met name

van de JR zal dit in 2008 doen. In het kader van dit project is er in 2007 door medewerkers van BJU voorlichting gegeven aan Marokkaanse zelforganisaties over BJU en met betrekking tot de JR in het bijzonder over ondersteuning met betrekking tot OTP-zittingen. Het doel van de scholings- en voorlichtingsactiviteiten is een beter bereik van de doelgroep om op deze wijze preventieve inzet te plegen ter voorkoming van het ontwikkelen van criminele activiteiten.

Evaluatie protocol 18+/18-

In 2007 zijn de Raad voor de Kinderbescherming, Reclassering Nederland en BJU vijf maal bijeen geweest om een ononderbroken voortzetting van begeleiding aan jongeren met een reclasseringsmaatregel na hun 18^e jaar te garanderen.

Aan de hand van concrete werkafspraken is door alle drie organisaties afgesproken hoe te handelen in samenhang en daarmee de keten te sluiten. In februari 2008 zijn de samenwerkingsafspraken definitief vastgelegd. Afgesproken is jaarlijks drie maal afstemmingsoverleg te houden.

12 Minners en zorgmeldingen politie

BJU neemt vanaf 01-01-2007 deel aan de afspraken met de politie rond vroegsignalering. De politie legt zorgen vast in een speciaal formulier en doet dit aan Bureau Jeugdzorg toekomen. BJU beoordeelt, neemt eventueel actie en koppelt terug. Deze samenwerking nam in 2007 in heel Nederland een hoge vlucht. De meldingen namen vrijwel overal toe, waarbij Utrecht relatief grote aantallen te verwerken kreeg. Voor 12 minners (in geval van strafbare feiten gepleegd door jeugdigen onder 12) geldt dezelfde praktijk van zorgmeldingen al sinds 2003. Daarnaast zijn er goede afspraken met Halt, dat in een flink aantal van deze gevallen de zogenaamde "stop-reactie" uitvoert.

Ouderondersteuning

Het project ouderondersteuning is van start gegaan met enerzijds scholing en training aan medewerkers en anderzijds met voorbereiding, werving en toeleiding van ouders naar de cursus. Veel tijd en energie is hieraan opgegaan. Dit heeft vooral te maken met het niet vanzelfsprekende karakter van ouderondersteuning binnen de JR en de hoge mate van vrijwilligheid die van ouders gevraagd wordt.

Inmiddels is er een structuur ontwikkeld om ouderondersteuning meer in te bedden in de jeugdreclasseringpraktijk, waardoor de cursussen in 2008, zo is de verwachting, praktisch uitgevoerd kunnen worden. Over 2007 is een evaluatieverslag beschikbaar.

Risicjongeren en scholen

Binnen de reguliere jeugdreclasseringmaatregel is te weinig aandacht en tijd voor het begeleiden van de ouders en soms blijkt het moeilijk te zijn om een leerplichtige na detentie weer op school te krijgen. Een leerplichtige staat na (langdurige) detentie niet meer ingeschreven bij een school en kan dus niet meer automatisch terug. De plaatsing bij andere scholen blijkt vaak ook problematisch. Scholen willen wel meewerken, maar er is angst om deze jongeren zonder meer toe te laten tot een opleiding. Men wil deze jongeren wel opnemen mits ze hierbij de juiste ondersteuning krijgen. Daarom is een

samenwerkingsverband gestart met onder andere SOVEE (Stichting Onderwijsvoorrang Eemland).

In zijn totaliteit is het de bedoeling dat 25 jongeren hun school- / leerwerkcarrière kunnen vervolgen bij of via een school uit de regio. Tot en met december 2007 zijn 9 jongeren begeleid. Voor meer informatie is een evaluatieverslag aanwezig.

Advies en Meldpunt Kindermishandeling

Kwaliteitsverbetering onder andere door vermindering van de doorlooptijd per onderzoek, en invoering van de ORBA methodiek vond plaats in 2007 en wordt vervolgd in 2008. De nieuwe, gestructureerde, werkwijze volgens ORBA geeft tevens antwoord op de aandachtspunten vanuit het vervolg onderzoek van de Inspectie.

De Doorbraak methode is gericht op het verbeteren van de werkprocessen via een bottum up werkwijze en wordt geïntegreerd in de dagelijkse praktijk. Dit is een continu proces waar ook in 2008 aandacht voor zal zijn.

In 2007 is er een toename zichtbaar in het aantal adviezen, consulten en meldingen. Om wachtlijsten te voorkomen zijn medewerkers vanuit de afdeling JHV ingezet. Vanaf april 2007 wordt er gewerkt met een flexpool van reeds opgeleide medewerkers die direct inzetbaar zijn bij het AMK ten tijde van piekbelasting. Mede hierdoor is het AMK vanaf september 2007 “wachtlijstvrij”.

Het AMK staat een brede aanpak kindermishandeling voor. In 2007 is het convenant met de ziekenhuizen afgesloten. Er is een concept samenwerkingsafspraken opgesteld rond verlaagde zwangere vrouwen en zwangere vrouwen met een lichte verstandelijke handicap.

Huiselijk geweld

De samenwerking ten aanzien van situaties waarin sprake is van huiselijk geweld is in 2007 hechter geworden. BJU is partner, omdat kinderen vaak getuige of slachtoffer zijn, hetgeen als een vorm van kindermishandeling te beschouwen is. BJU neemt aan de casusoverleggen deel (die in 8 van de 10 districten reeds bestaan). Dit zijn overlegvormen waarin de zorg centraal staat en er is doorgaans een link met de strafrechtelijke afdoening na aangifte of ambtshalve vervolging. Deze inzet behoort tot de kerntaken van BJU (beschermen en hulp organiseren) en sluit aan op de politieke ontwikkelingen en inzichten. Alle activiteiten met betrekking tot voorlichting over kindermishandeling worden sinds januari 2007 gecoördineerd door het Studiecentrum van BJU.

Jeugdhulpverlening

Eind 2006 bestonden er geen wachtlijsten meer voor de screening van aangemelde zaken in de JHV. Het proces van screening tot screeningsbesluit besloeg een aantal weken, waarna de cliënt moest wachten op de beschikbaarheid van een jeugdhulpverlener voor het proces van toeleiding. BJU is op 1 januari 2007 gestart met de Centrale Aanmelding (CA). Binnen de CA wordt nauw samengewerkt door de afdeling JHV en het AMK. De CA is 5 dagen per week 8 uur per dag telefonisch bereikbaar voor informatie/advies en nieuwe aanmeldingen. Met de start van de Centrale Aanmelding verdween de screening als onderdeel van het werkproces uit de jeugdhulpverlening. Dit proces is vervangen door de in de regel telefonische aanmelding bij de CA, waarbij de betreffende functionaris de problematiek in beeld brengt en het soort hulp dat de cliënt nodig heeft vaststelt. Indien geïndiceerde

jeugdzorg aan de orde is, wordt de aanmelding digitaal doorgestuurd naar de afdeling JHV van het betreffende regiokantoor. Hier wordt de zaak vervolgens binnen een tot enkele dagen verdeeld en wordt begonnen met de toeleiding naar geïndiceerde hulp. De komst van de CA heeft bewerkstelligd dat het toeleidingsproces zeer snel volgt op de aanmelding, waardoor de doorlooptijd van aanmelding tot indicatiestelling zeer is bekort en de haalbaarheid van de ambitie om te komen tot een doorlooptijd van 6 weken, van aanmelding tot indicatie in 80% van de zaken, realiteit lijkt te kunnen worden.

De nauwe samenwerking tussen de afdeling JHV en AMK maakt dat mogelijke signalen van kindermishandeling zo goed mogelijk herkend en zo snel mogelijk opgepakt worden.

Relatiebeheer met de externe en interne keten is van groot belang voor de CA. In 2007 hebben medewerkers van de CA deelgenomen aan casus overleggen huiselijk geweld en JAT teams in de stad Utrecht. In 2008 wordt er een interne evaluatie uitgevoerd om de taakstelling van de CA aan te scherpen en de interne werkprocessen beter op elkaar af te stemmen.

De jongeren die al bekend zijn bij BJU en een hernieuwing van een indicatie of zorgaanbod nodig hebben komen rechtstreeks bij de betreffende locatie binnen. De casemanager behandelt het verzoek en bepaalt op grond van de informatie welke route gevolgd moet worden.

Een behandeling van een aanvraag kan op verschillende manieren plaatsvinden.

- als de hulpvraag en de best passende zorg eenduidig zijn mag na bilateraal overleg tussen casemanager en gedragswetenschapper de aanvraag worden ingediend bij het Indicatiecentrum voor een besluit
- als er zorg wordt gevraagd waar niet eenduidig is wat de beste aanpak kan zijn wordt het in het MDO besproken
- als er sprake is van meervoudige complexe problematiek wordt het binnen het zorgprogramma besproken
- als een extra blik van een kinder- en jeugdpsychiater nodig is wordt het voorgelegd aan een kinderpsychiater, voorheen de centrale commissie
- als de commissies niet tot een eenduidig advies kunnen komen omtrent een passende zorg wordt het besproken in de PAC.

Zorgvormen

Op dit moment zijn de volgende zorgvormen binnen de jeugdzorg beschikbaar: jeugdhulp individueel of gezinsgericht; semi-residentieel te weten, dagbehandeling binnen een MKD, dagbehandeling binnen een naschoolse behandelsetting jonge kind en oudere jeugd; verblijf in een pleeggezin; partieel verblijf in een pleeggezin; verblijf in een behandelgroep; verblijf binnen een zelfstandigheidstrainingscentrum; observatie en diagnostiek; crisisopvang residentieel of in pleegzorg.

AWBZ jeugdzorg

Er zijn in 2007 nog 8 functies die door BJU toegewezen kunnen worden. Afhankelijk van de mate van problematiek kan het volgende worden toegekend:

- Ondersteunende begeleiding Algemeen of Dag

- Activerende begeleiding Algemeen of Dag
- Persoonlijke verzorging (PV)
- Verblijf Tijdelijk, tot 3 etmalen per week, of verblijf Langdurig voor 4 etmalen of meer per week
- AWBZ behandeling

Bij Ondersteunende begeleiding dag en Activerende begeleiding dag mag onder voorwaarden ook vervoer worden toegekend.

Alleen de AWBZ Behandeling en Verblijf langdurig kunnen niet in PGB worden toegekend, maar alleen in zorg in natura. De andere zorgvarianten mogen ouders in PGB of ZIN laten uitvoeren.

De wet- en regelgeving omtrent de AWBZ zorgfuncties is in 2008 aangepast en beperkt. Er zijn functies ondergebracht bij de zorgverzekeraar. BJU mag dit nog wel toewijzen onder de noemer 'op genezing gerichte JGGZ'.

Afbouw VTA

In 2007 werd door BJU bij daartoe geëigende hulpvragen Bemiddeling bij scheiding en omgang uitgevoerd. Dit product viel onder vrij toegankelijke ambulante zorg. Inmiddels is dit aanbod niet meer actueel bij BJU en wordt er verwezen naar het lokale veld. Andere uitgevoerde ambulante trajecten werden daar ingezet waar dat uit het oogpunt van cliëntvriendelijkheid wenselijk was, met name na een afgebroken indicatietraject of als er rondom coördinatie van zorg nog regievoering van BJU nodig was.

VIB

De bureaus jeugdzorg implementeren met het project Verbetering Indicatiestelling Bureaus Jeugdzorg (VIB) eenduidige kwaliteitsvereisten ten aanzien van aanmelding en indicatiestelling en herkennen van en handelen bij signalen van kindermishandeling. Ook de uitvoering van het proces van het AMK wordt aangepast in een deelproject Onderzoek, Risicotaxatie en Besluitvorming AMK's (ORBA). De kwaliteitseisen zijn ontwikkeld om de kwaliteit van werken te vergroten en er zorg voor te dragen dat in de processen zoveel mogelijk uniform en transparant wordt gewerkt. Met VIB worden er meerdere instrumenten geïntroduceerd ter ondersteuning van het diagnostische proces. Met het IPO zijn resultaatafspraken opgesteld ten aanzien van het project VIB.

BJU heeft in 2007 alle voorbereidingen getroffen om in 2008 VIB te kunnen implementeren. De projectorganisatie is ingericht. Er is een (financiële) planning gemaakt voor alle projectonderdelen met zorg voor communicatie en borging. De vereiste scholingen zijn gepland en waar mogelijk al gegeven. Ook is een eerste oriëntatie gemaakt van de impact van VIB op de ICT; dit betreft de digitalisering van de instrumenten als de aanpassing van IJ. Eind 2007 was het project zover dat de regiomanagers de voorbereiding van de implementatie ter hand konden nemen. Helder is, dat er een interferentie is met het project IJ. Enerzijds moet vermeden worden dat de implementatie van twee grote projecten teveel tegelijk beslag legt op de medewerkers, anderzijds kan VIB pas in IJ geïntegreerd als het project IJ daarvoor voldoende basis heeft gelegd.

Pretty Woman

Conform een in 2006 gesloten convenant werd een bijzondere vorm van samenwerking van Stade, BJU en de Rading geëffectueerd vanaf 01-01-2007. BJU werkt 12 uur per week op de kantoorlocatie van het project.

BJU verzorgt contactlegging en indicatiestelling wanneer nodig. Dit gebeurt op een wijze die de meiden, die slachtoffer zijn of dreigen te worden van prostitutie, niet afschrikt en bureaucratie vermindert. Er is een apart jaarverslag beschikbaar bij Stade.

Project Marokkaanse intermediairs en “Tussen In”

Als vervolg op het project “Goed Aangekomen” (dat in het kader van het programma “Samenhang op scherp” werd uitgevoerd) is in 2007 op verzoek van de gemeente Utrecht een deel van genoemd project vervolgd en uitgebreid. Aanvankelijk werd gekoerst op een uitbouw van netwerken van Marokkaanse mannelijke intermediairs, maar al spoedig werd de opzet verbreed tot vrouwen, die al in de organisatie “Al Amal” werkzaam waren: om als “vertrouwenspersonen” te gaan optreden. Alle initiatieven hebben als doel de kloof tussen de Marokkaanse gemeenschap en de hulpverlenings- en justitiële organisaties te dichten. De ervaring was dat het werken met mannelijke intermediairs wel leidde tot vele tips ten aanzien van hulpverlening (sterk gericht op scholing, het zoeken naar werk en stages en op de helaas veel voorkomende uitsluitingsmechanismen), maar nauwelijks tot daadwerkelijke bemiddeling, door tal van oorzaken (er is een apart verslag beschikbaar). Bij de vrouwen ontstond direct een bloeiende praktijk van bemiddeling, voorlichting en interventie. De groep uit “Al Amal” bleek zeer goed ingebed in de wereld van de moeders, die worstelen met de opvoeding en met het negatieve imago dat met name de Marokkaanse jongens in de samenleving met zich meedragen. Het onderdeel gericht op vrouwelijke vertrouwenspersonen zal onder de titel “Tussen In” worden voortgezet in 2008.

Project REC-4-BJZ-Leerplicht (Stad Utrecht)

Het project is in 2007 met succes afgerond; het is een voorbeeld van een zogenaamd ‘snijvlakproject’ ten behoeve van een groep jeugdigen voor wie meer coördinatie van het hulpaanbod vereist is dan gebruikelijk.

Jeugdigen kunnen in één procedure, binnen geldende wettelijke termijnen zowel naar speciaal onderwijs als naar geïndiceerde zorg geleid worden; na afgifte van het indicatiebesluit van bureau jeugdzorg en de beschikking speciaal onderwijs, is er sprake van integraal casemanagement. Bij de afronding van het project kunnen wij concluderen dat er zelfs méér gehaald is dan de doelstelling was:

- Er is een integraal verwijsformulier zorg en onderwijs ontwikkeld voor de Stad Utrecht waarmee verwijzers uit het lokale veld integrale vragen kunnen herkennen en ook integraal kunnen verwijzen;
- Inmiddels kunnen de procedures die wij uitprobeerden tijdens de projectperiode alweer uitgebouwd worden: Er liggen vergaande plannen om te komen tot één loket met, naast REC-4 en BJU, ook de andere regionale expertisecentra.

Eigen Kracht Conferenties

Halverwege het jaar heeft de provincie middelen beschikbaar gesteld voor het organiseren van 10 Eigen Kracht Conferenties voor de jaren 2007 en 2008. Begin van het najaar is een plan ter uitvoering opgesteld, waarbij, bij het vastleggen van de resultaten op inhoudelijk en organisatorisch niveau, nadrukkelijk rekening is gehouden met de overdraagbaarheid van de methodiek aan het lokale veld. Mede met het oog op dit uitgangspunt is gekozen de uitvoering van de Eigen Kracht Conferenties in een regio, de regio Zuid, onder te brengen, waarbij overigens deelname van cliënten van andere locaties niet uitgesloten is. Tegen het einde van het najaar werd begonnen met de “werving” van cliënten, hetgeen wel tot enkele aanmeldingen leidde, maar nog niet tot uitvoering van een of meer conferenties. In de eerste maanden van 2008 is het aantal aanmeldingen reeds gestegen tot 11. Niet alle aanmeldingen leiden altijd tot de uitvoering van een conferentie.

Kindertelefoon en SHare In Trust

In 2007 heeft de Kindertelefoon haar visie aangescherpt en uitgangspunten geformuleerd, de methodiek is aangepast en er is een goede start gemaakt met de implementatie van de vernieuwde methodiek. De visie is als volgt geformuleerd: De Kindertelefoon stelt zich ten doel om elk kind in vertrouwen over zijn probleem te laten praten. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat kinderen zich beter voelen na een gesprek met de Kindertelefoon. De oorspronkelijke methodiek van de Kindertelefoon was er primair op gericht, ongeacht de ernst van het probleem, een beroep te doen op de zelfredzaamheid en het zelfoplossend vermogen van het kind. In bedreigde/onveilige situaties werd het kind wel verwezen, maar de verwijzing kwam vervolgens niet tot stand. Vanuit deze vaststelling is de ambitie van de Kindertelefoon bijgesteld. Contact met de kindertelefoon moet vaker leiden tot een feitelijke verandering in een onveilige/bedreigde situatie. In 2008 moet er een systeem operationeel zijn waarbij kinderen actief worden verwezen naar Bureau Jeugdzorg. Afgelopen jaar blijkt evenals verleden jaar dat de chat toeneemt en het aantal telefoon gesprekken afneemt. De Kindertelefoon Utrecht heeft hierop geparticipeerd door het aantal chat diensten uit te breiden.

In 2007 is, op basis van project financiering vanuit de provincie (tot eind 2008) de pilot SHare In Trust van start gegaan. SHare In Trust betreft een project waarbij jongeren via internet contact hebben met peercoaches. Voor de oudere doelgroep (13 tot 18) bleek de Kindertelefoon een minder aansprekende plek. Eind 2007 blijkt dat jongeren de website goed bezoeken. In 2008 volgt onderzoek door het SCO-Kohnstamm Instituut, hierna zal onder andere besloten worden of SHare In Trust als submerk toegevoegd kan worden aan de Kindertelefoon.

De vrijwilligers worden tijdens de diensten begeleid door een projectleider. Het SHIT team heeft een eigen werkruimte in de kelder van BJJU opgeknapt. Van dit project is in december 2006 een evaluatieverslag gemaakt.

Indicatiecentrum

Het Indicatiecentrum werkt ondersteunend en centraal ten behoeve van alle locaties van BJJU. Men draagt zorg voor de juiste verzending en registratie van de indicatiebesluiten.

Soms bemiddelen de medewerkers bij plaatsingsproblematiek tussen de casemanager en de zorgaanbieder.

Bij het Indicatiecentrum zijn verschillende centrale taken ondergebracht:

- Het actueel houden van de sociale kaart jeugdzorg breed
- Het crisis coördinatie punt
- Het behandelen van bezwaarzaken (in overleg met de juridische afdeling)
- Het beheren van het flexbudget
- Planning van en deelname aan Provinciaal Advies Commissie (PAC) en Zorgprogramma Jonge Kind (ZPJK) en Centrale Indicatiecommissie
- Uitvoeren van de herindicatiebesluiten
- Overname en registratie van besluiten voor jeugdzorg van buiten de provincie Utrecht, gebruik makend van jeugdzorg in Utrecht
- Beleidswerk zoals bezettingsoverzichten en wachtlijsten opschonen.

Decentraal werken de medewerkers van het Indicatiecentrum als lid van de Multi Disciplinaire Overleggen (MDO' s) op alle locaties. Sinds september 2007 is het werken op locatie uitgebreid. Behalve de aanwezigheid bij het MDO, blijft de medewerker op locatie werken om de indicatiebesluiten te verwerken, evenals de indicatiebesluiten vanuit de bilaterale route. Hierdoor zijn de medewerkers dichterbij de 'werkvloer' en is de consultfunctie makkelijker in te vullen. Alle vragen met betrekking tot indiceren en het zorgaanbod kunnen in deze consultaties worden beantwoord. De lijn tussen medewerker van het Indicatiecentrum en de betreffende locatie is korter en de verantwoordelijkheid van de betrokken medewerker van het Indicatiecentrum m.b.t. de doorlooptijden meer inzichtelijk.

De opdracht voor 2008 is het decentraal werken van het Indicatiecentrum verder uit te breiden.

Juridisch centrum

Er is in de loop van 2006 een uitbreiding van werkzaamheden van het Juridisch centrum ontstaan. In 2007 is deze uitbreiding structureel gebleken. Hieronder volgt een opsomming van de taken van het Juridisch centrum in 2007.

- De bemanning van de juridische helpdesk. De vragen worden per regiokantoor per afdeling geteld, evenals per categorie vraag. Er is een aanzienlijke stijging per jaar zichtbaar.

Jaar	Aantal helpdeskvragen
2002	425
2003	542
2004	653
2005	881
2006	994
2007	1147

De meeste vragen (619) worden gesteld door de JB, gevolgd door de JHV. De aard van de vragen is wisselend. Veel vragen over privacy, machtiging uit huisplaatsing en

procesrecht c.q. proceszitting. De toename is het gevolg van de toename van het personeelsbestand naast de veranderde wetgeving.

- De voorbereiding van juridisch ingewikkelde zaken (hoger beroepen waarvoor wij onder andere een verweerschrift schrijven, kort-gedingen waarbij BJU gedagvaard wordt) en de verdere begeleiding bij deze zaken, zoals het ter zitting vertegenwoordigen van BJU. In 2007 betrof dit 60 hoger beroepen (ten opzichte van 22 hoger beroepen in 2006).
- Actieve juridische advisering en begeleiding in langlopende problematische zaken (waaronder vreemdelingenrecht zaken; waarin wij een (verlenging van de) verblijfsvergunning aanvragen en/of identiteitspapieren via het betreffende consulaat proberen te verkrijgen). Ten aanzien van de zaken met een vreemdelingenrechtaspect zien wij een forse toename ten opzichte van eerdere jaren.
- Het ontwikkelen van scholingen en scholing geven; de scholingen zijn:
 1. Optreden ter Terechtzitting (JB); 3 keer per jaar (tweedaagse cursus);
 2. OTS voor starters (JB en JR) ; 5 keer per jaar (1 dagdeel);
 3. Privacytrainingen (met name JHV; in 2007 op afroep);
 4. Basiscursus familierecht (JHV en enkele beginnende JB-ers), aantal keren per jaar (1 dag).
- De juridische begeleiding en ondersteuning in bezwaarzaken Indicatiecentrum als lid van de bezwaarcommissie en in beroepzaken tegen een besluit van de Indicatiecommissie.
- Het voeren van de juridische procedures met betrekking tot afwikkeling van nalatenschappen van voogdijpupillen en afwikkeling van nalatenschappen in samenwerking met de financiële afdeling en de notaris.
- Het volgen van landelijke ontwikkelingen die van belang zijn voor de juridische uitvoering (inclusief deelnemen aan landelijke commissies/werkgroepen zoals commissie “gesloten jeugdzorg”, commissie “bezwaar”, MO-werkgroep “consultatie in verband met herziening kindbeschermingsmaatregelen” en commissie “privacy”) en deze ontwikkelingen bekendmaken in de organisatie.
- Het volgen van wijzigingen van wet, regelingen en jurisprudentie (denk aan uitspraak inzake Savanna), wijzigingen vertalen naar wat er moet gebeuren in de praktijk, en wijzigingen bekend maken in de organisatie.
- Het maken van voorstellen voor beleidswijzigingen naar aanleiding van landelijke ontwikkelingen en wijzigingen in wet, regelingen en jurisprudentie; denk aan gewijzigde leerplichtwet, gedragsbeïnvloedende maatregel, wet gesloten jeugdzorg, herziening kindbeschermingsmaatregelen, sociale bewaring, beëindiging langdurige pleegzorgplaatsingen, externe overdracht ots/voogdij, instructie 1 of 2 handtekeningen, persoonlijke aansprakelijkheid versus aansprakelijkheid BJU en het ontwikkelen van een aangiftebeleid voor alle afdelingen.
- Het adviseren in klachtzaken (assisteren bij opstellen reactie unitleider/medewerker op klacht en nadien juridische consequenties van uitspraak beoordelen en aan de orde stellen), ook in geval van medische tuchtrechtzaken (tegen vertrouwensarts).
- Het uitvoeren van een juridische controle van formele stukken van BJU, zoals statuten, inschrijving bij KvK, doorlopende volmachtverlening.

WAARDERING MEDEWERKERS

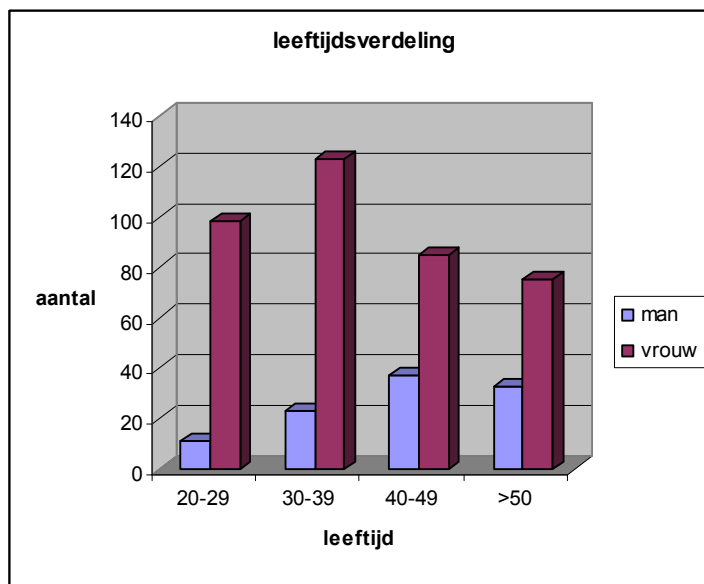
Omvang personeelsbestand

De groei van het personeelsbestand van de afgelopen periode is in 2007 nadrukkelijk voortgezet. Bedroeg de toename in 2006 nog 27 medewerkers (de toename van bijna 32 fte werd mede veroorzaakt door uitbreiding van reeds bestaande contracten); ultimo 2007 waren er 68 medewerkers meer in dienst dan ultimo 2006 (toename van ruim 60 fte).

Omvang personeel	2005	2006	Toename in 2006	2007	Toename in 2007
Mws per 31-12	390	417	6,9%	485	16,3%
Fte per 31-12	317	349	10,1%	409	17,2%

De man-vrouw verhouding is verschoven van circa 1 man op 3 vrouwen in 2006 naar circa 1 man op 4 vrouwen in 2007. De wens is om de verhouding weer meer in evenwicht te brengen. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het lastig om hieraan vorm te geven. In 2007 was het aantal allochtone medewerkers 74, hetgeen overeenkomt met 15,3% van het totale personeelsbestand. In 2006 bedroeg het aandeel allochtone medewerkers 17,5%. In onderstaande tabel en grafiek is een verdeling te zien naar leeftijd en geslacht.

Geslacht/leeftijd	20-29	30-39	40-49	>50	totaal
Vrouw	98	123	85	75	381
Man	11	23	37	33	104
totaal	109	146	122	108	485



Verloop

Daarnaast was er in 2007 nog steeds sprake van een hoog verloop, al lijkt de ontwikkeling hiervan de goede kant op te gaan. 95 medewerkers zijn door het aflopen van

arbeidsovereenkomsten of op eigen initiatief vertrokken, tegen 99 medewerkers in 2006. Het verloop was met name hoog in de eerste helft van 2007.

In- en uitdienst (medewerkers)	2006	% van omvang per 1-1	2007	% van omvang per 1-1
In dienst	126	32,3%	163	39,3%
Uit dienst	99	25,3%	95	22,5%

In 2007 heeft de organisatie opnieuw een enorme inspanning verricht om nieuwe medewerkers te vinden, aan te stellen en in te werken.

Ziekteverzuim

In het ziekteverzuim is de dalende trend wederom zichtbaar. Voor een organisatie waarin zoveel in beweging is, zowel intern als in de omgeving, is dat een bijzondere prestatie.

Ziekteverzuim	2005	2006	2007
Verzuimpercentage	7,9%	7,3%	7,1 %
Verzuimfrequentie	3,2	2,8	2,5

Formatie en verloop verdeeld naar de primaire processen

De formatie op verschillende primaire processen is als volgt:

Jeugdhulpverlening

Inzet Jeugdhulpverlening	Begroot 2007	Gemiddelde formatie 2007	Formatie 31-12-2007	Formatie 31-12-2006	Formatie 31-12-2005
Unitleiding	6,1	6,1	7,3	6.7	6.3
Gedragswetenschappers	5,3	6,1	5,4	6.5	5.4
Uitvoerenden	79,0	86,3	92,3	96,4	83.7

Verloop JHV	Instroom	Uitstroom
Personen	30	19
Fte	26,2	16,2

Centrale Aanmelding

Inzet CA	Begroot 2007	Gemiddelde formatie 2007	Formatie 31-12-2007	Formatie 31-12-2006
Unitleiding	0.8	0.9	0.8	Was nog
Gedragswetenschappers	0.8	0.6	0.8	onderdeel
Uitvoerenden	14.3	13.5	15.1	Van JHV

Verloop CA	Instroom	Uitstroom
Personen	4	2
Fte	3	1,2

Indicatiecentrum

Inzet Indicatiecentrum	Begroot 2007	Gemiddelde formatie 2007	Formatie 31-12-2007	Formatie 31-12-2006	Formatie 31-12-2005
Hoofd	0.9	0.9	0.9	0.9	0.8
Gedragwetenschapper	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Uitvoerenden	9.7	8.8	10.2	7.7	7.0

Verloop indicatiecentrum	instroom	Uitstroom
Personen	6	1
Fte	5.3	0.7

Jeugdbescherming

Inzet JB	Begroot 2007	Gemiddelde formatie 2007	Formatie 31-12-2007	Formatie 31-12-2006	Formatie 31-12-2005
Unitleiding	7.4	7.75	6.9	4.1	4.1
Gedragwetenschappers	5.73	5.8	6.7	3.4	4.3
Uitvoerenden	85.3	93.2	113.5	80.3	64.1

Verloop JB	instroom	Uitstroom
Personen	76	34
Fte	65.6	28.9

Jeugdreclassering

Inzet JR	Begroot 2007	Gemiddelde formatie 2007	Formatie 31-12-2007	Formatie 31-12-2006	Formatie 31-12-2005
Unitleiding	2.7	2.2	2.9	2.2	2.4
Gedragwetenschappers	2.4	2.3	2.1	2.1	1.5
Uitvoerenden	34	32.2	35.8	32.3	28.0

Verloop JR	Instroom	Uitstroom
Personen	16	12
Fte	14.6	11.1

AMK

Inzet AMK	Begroot 2007	Gemiddelde formatie 2007	Formatie 31-12-2007	Formatie 31-12-2006	Formatie 31-12-2005
Unitleiding	1.5	1.6	1.6	1.7	0.8
Vertrouwensartsen	3.0	3.3	4.3	2.3	2.3
Uitvoerenden	8.9	10.8	15.1	12.0	12.9

Verloop AMK	Instroom	Uitstroom
Personen	11	8
Fte	8.8	6.9

De overige uitstroom, 19 personen, betrof medewerkers die werkten bij het Beleids- en Bedrijfscentrum, de Kindertelefoon en de directie. Overige instroom betrof 20 medewerkers.

Kindertelefoon

In 2007 hebben 34 vrijwilligers de Kindertelefoon verlaten en zijn er 36 nieuwe vrijwilligers opgeleid. Op 31 december 2007 waren er 64 vrijwilligers in dienst. Gemiddeld zijn er 8 mannelijke vrijwilligers in dienst en zijn er 10 vrijwilligers van allochtone afkomst.

Evaluatie scholing

Uit de evaluaties van de scholingen blijkt dat medewerkers gemiddeld genomen ruim voldoende tevreden zijn met de aangeboden scholing. Hierin zitten enkele uitschieters naar boven en naar beneden. Zo ging bijvoorbeeld de Delta training wat moeizaam van start. Eén van de oorzaken was dat de aansluiting bij het uitvoerende werk bij aanvang niet optimaal was. Later werd dat beter. De successtrainingen van 2007 waren de agressietrainingen en Optreden ter Terechzitting. Van de agressietraining is naast de trainingen voor de medewerkers een aangepaste versie gemaakt voor secretariaatsmedewerkers die naar volle tevredenheid is ontvangen. Optreden ter Terechzitting is een training die voldoet aan een grote vraag. In deze training worden unitleiders en uitvoerenden gezamenlijk getraind. Ook kijkt BJU in 2007 terug op een zeer vruchtbare samenwerking met Pro-education. In dit ontwikkelingstraject is de training casemanagement goed aangesloten op de beleidsnotitie.

In 2007 is er een Landelijke overleg van scholingsfunctionarissen bureaus jeugdzorg gestart. Doel van dit overleg is de uitwisseling van kennis. Concreet is er op het gebied van de training Optreden ter Terechzitting al een overdracht geweest van BJU naar een ander bureau jeugdzorg. Ook maakt BJU gebruik van informatie om de eigen functiescholingen verder te optimaliseren.

Aandachtspunt in de interne scholing blijft de transfer: de aansluiting tussen de inhoud van de trainingen en de praktijk. Ook is het van het grootste belang dat het middenkader optimaal geïnformeerd is over de inhoud van trainingen. Als de juiste mensen op het juiste moment in de juiste training zitten, wordt een optimaal scholingsresultaat behaald.

De Ondernemingsraad

Samenstelling en functies

In 2007 bestond de Ondernemingsraad uit de volgende personen:

- Eric Bijl – voorzitter tot december 2007
- Quiry Springeling – voorzitter vanaf december 2007
- Patrick Bolink – secretaris
- Thijs Alberti – penningmeester
- Sylvia Hof – vice voorzitter
- Anke Verlaan – lid
- Nine Kooiman – lid
- Joyce Klomp – lid sinds november 2007
- Janneke Hana – lid sinds november 2007

De OR in 2007

Het jaar 2007 is voor BJU een roerig jaar geweest. In maart werd de voorzitter Raad van Bestuur op non-actief gesteld door de provincie Utrecht, inmiddels heeft zij definitief afscheid genomen van BJU. Een interim voorzitter Raad van Bestuur werd aangesteld door de provincie. Eind 2007 is de gehele Raad van Toezicht afgetreden.

In 2007 zijn er voorts twee grote verhuizingen geweest (Noord/JR Stad Utrecht/ Studiecentrum en Amersfoort e.o.) en is een derde verhuizing (Zuid/Nieuwegein) in gang gezet. Regiokantoor Stad Utrecht is van onder naar boven geheel opgeknapt, op het gebied van automatisering is er veel verbeterd (nieuwe apparatuur vooral) en ook op tal van andere gebieden wordt er gewerkt aan 'achterstallig onderhoud'.

De rol van de OR was én is vooral het volgen van bovenstaande zaken en daar waar nodig en mogelijk adviezen geven of instemming verlenen.

De OR heeft ongeveer 22 keer vergaderd het afgelopen jaar, waarvan circa 12 vergaderingen gezamenlijk met de bestuurder. Daarnaast zijn er diverse commissie- en werkgroep bijeenkomsten geweest en andere (in)formele bijeenkomsten. Met de Raad van Toezicht heeft de OR in 2007 enkele keren overleg gehad.

De voltallige OR is in 2007 gezamenlijk in mei en november op een 2-daagse training geweest. Tijdens deze cursus werden de (basis)beginselen van het OR-werk bijgebracht en/of opgefrist. Tevens kon er tijdens de trainingen goed gewerkt worden aan teambuilding en één van de cursusdagen in november is bijvoorbeeld gebruikt om het Organisatie Ontwikkel Plan (OOP) goed onder de loep te nemen.

In 2007 heeft de OR 4 nieuwsbrieven gepubliceerd ten behoeve van haar achterban.

Behandelde instemmingaanvragen, adviesverzoeken en andere kwesties op hoofdlijnen:

- Instemmingverzoeken beleid ongewenste intimiteiten en beleid klachtenregeling. De OR heeft ingestemd mits een aantal aanpassingen zouden worden doorgevoerd. Een belangrijke voorwaarde van de OR is ingewilligd, namelijk de aanstelling van een externe vertrouwenspersoon.
- Namens de OR is jeugdbeschermster Marieke Kolenbrander voorgedragen als lid voor de nieuw op te richten Klachtencommissie.
- De OR heeft een initiatiefvoorstel aan de bestuurder gedaan met betrekking tot de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering 2007. Het voorstel van de OR was het uitbetalen van de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering zonder concrete doelen. Dit is door de bestuurder geaccepteerd.
- De OR heeft in 2007 een drietal adviesaanvragen met betrekking tot huisvesting ontvangen, de regiokantoren Amersfoort e.o., Noord en Zuid. Op alle drie adviesaanvragen heeft de OR positief advies gegeven met de nodige aandachtspunten en voorwaarden.
- De OR heeft ingestemd met de overwerkvergoeding, met de aanvulling dat de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering erin wordt doorberekend.
- De dienstreisregeling is met instemming van de OR aangepast, met daarin opgenomen vergoeding voor parkeer- en tolgelden en een jaarlijkse indexering voor de netto dienstreisvergoeding per gereden kilometer.

- De adviesaanvraag van de bestuurder met betrekking tot het aanstellen van een interim hoofd P&O is goedgekeurd door de OR.
- Er is een nieuw convenant tussen de OR en de bestuurder vastgesteld met onder andere ruimere facilitering OR-leden qua compensatie-uren.
- De OR heeft ingestemd met het Veiligheidsbeleid mits voorgestelde aanpassingen worden doorgevoerd door de bestuurder.
- De OR heeft voorgesteld binnen BJU een fiets privé plan in te voeren. Dit voorstel is door de bestuurder omgezet in een voorgenomen besluit, waarmee de OR heeft ingestemd.
- De OR heeft aangedrongen op een risico inventarisatie en medewerkertevredenheidsonderzoek. Dit voorstel is door de bestuurder overgenomen. De OR heeft ingestemd met het Projectplan RI&E en participeert in de projectgroep.
- In het najaar van 2007 heeft de OR de adviesaanvraag OOP ontvangen en zijn hier in 2007 de eerste besprekingen met de bestuurder over gevoerd.

Conclusie

Ondanks een roerig jaar, heeft de OR het afgelopen jaar constructief kunnen werken aan haar taken. Naast de hierboven beschreven zaken zijn we met nog tal van andere zaken die BJU aangaan doende geweest. Wij hopen en verwachten in 2008 op dezelfde wijze voort te gaan!

WAARDERING KLANTEN EN KETENPARTNERS

Externe deskundigheidsbevordering

Het in 2007 gevormde Studiecentrum heeft tot taak deskundigheidsbevordering aan te bieden aan het lokale veld. Trainingen, cursussen en presentaties zijn gericht op de functies signalering, beoordeling en toeleiding van jeugdigen naar passende hulp en het vergroten van competenties om met name ernstige problematiek van jeugdigen te herkennen, bijvoorbeeld in verband met kindermishandeling. Ook (motiverende) gespreksvoering met ouders is in dit verband van groot belang, evenals de omgang met privacy of het ordenen van gegevens in (integrale) aanmeldingsformulieren.

Aantallen Externe deskundigheidsbevordering

Het aantal aangeboden cursussen en trainingen bedroeg: 82 (2005: 69, 2006:64)

Het aantal dagdelen die de activiteiten in beslag namen was: 197 (2005: 183, 2006: 171)

De trainingen waren gericht op:

Basisonderwijs	19
Jeugdgezondheidszorg	16
AMW	13
Peuterspeelzaal/kinderopvang	9
Gespecialiseerde verzorging	6
Netwerken	5
REC	3
Homestart	2
Vrouwenopvang	2
Voortgezet Onderwijs	2
Politie	2
Kraamzorg	2
Ziekenhuizen	1
Totaal	82

De verdeling van de activiteiten over de verschillende regio's ziet er als volgt uit:

Noord	24
Zuid	24
Amersfoort	16
Stad Utrecht	15
Provinciaal	9
Regio Veenendaal	6
Totaal	94

N.B.

Dit totaal komt hoger uit dan het totale aantal activiteiten aangezien een aantal cursussen zowel gericht zijn op gemeenten in de regio Noord als in de regio Zuid.

Provinciale Advies Commissie

De PAC komt in principe iedere veertien dagen bij elkaar. Er wordt vergaderd op de locatie van MOC Kinabu in Zeist. In 2007 zijn er vier vergaderingen niet doorgegaan, de reden hiervoor was dat er geen nieuwe zaken te bespreken waren, en vanwege vakantietijd. Er waren teveel vertegenwoordigers afwezig om een goed advies te kunnen geven.

Vanaf september 2006 zijn er twee verschillende samenstellingen van de PAC vergadering te weten: PAC regulier en PAC Plus. Binnen de PAC regulier zijn de 7 provinciale jeugdzorgaanbieders vertegenwoordigd evenals het landelijk werkende SGJ. Reinaerde stuurt een vertegenwoordiger indien dit voor een bespreking van belang is.

Binnen de PAC Plus zijn de genoemde jeugdzorgaanbieders vertegenwoordigd aangevuld met vertegenwoordigers uit JGGZ en LVG zorg.

Binnen de PAC vergadering worden de volgende hoofdthema's besproken, soms in aanwezigheid van de casemanager:

- Plaatsingsproblemen; een zorgaanbieder jeugdzorg kan niet meer de passende zorg bieden. Er wordt dan gezocht naar een oplossing, zoals een overplaatsing naar een gelijksoortig aanbod van een andere zorgaanbieder; een doorplaatsing naar een ander zorgaanbod; inzet van extra begeleiding om gedrag van een jongere te reguleren.
- Intersectorale problemen; hoe kunnen we vanuit de verschillende jeugdzorg sectoren komen tot een aanbod dat past bij de meervoudige problemen van jongeren. Er ligt dan vaak een vraag van al of niet behandelen door JGGZ in combinatie met wonen bij de jeugdzorg. Oplossingen zijn soms weerbarstig, de wil is aanwezig maar de grenzen zijn nog te strak getrokken tussen de sectoren.
- Consultvragen; als een commissie niet tot een besluit kan komen over een passende zorg kan het ter consult worden voorgelegd. Ook als een casemanager vastloopt in een zaak en deskundig advies nodig heeft uit meerdere invalshoeken en vanuit meerdere disciplines.
- Knelpunten in de hulpverlening; regelmatig wordt gesignaleerd dat voor een bepaalde groep jongeren geen passend aanbod is. Er wordt gezocht naar het best passende aanbod. Vaak is het niet de zorg die iemand echt nodig heeft, een passend aanbod is er niet, bestaat niet of nog niet.
- Flexbudget aanvragen: de jeugdzorg vertegenwoordigers beslissen met elkaar over de toekenning van aanvragen voor inzet van flexbudget.

Flexbudget 2007

De provincie heeft van het budget van de jeugdzorgaanbieders een totaalbedrag van 98.500 euro ingenomen voor het flexbudget. Uit deze pot mogen kosten worden vergoed die elders niet vergoed worden. De inzet van extra gelden wordt gebruikt om een plaatsing te doen slagen of om een kind naar de eigen school te kunnen laten gaan ook al is er een crisisplaatsing gerealiseerd. De medewerkers van BJU, maar ook de landelijk werkende organisaties zijn inmiddels goed bekend met de aanwezigheid van deze extra gelden. Er wordt door hen regelmatig een verzoek ingediend om flexgeld in te zetten. Ook de zorgaanbieders jeugdzorg kunnen een verzoek indienen om extra middelen toe te kennen. Plaatsingsproblemen, intersectorale problemen en knelpunten worden hiermee opgelost. Er zijn in 2007 65 verzoeken ingediend, waarvan 13 zijn afgewezen. Er zijn 3 zaken voorgelegd aan Stichting Kinderzorg. Ze hebben de kosten deels of geheel vergoed.

Er is 4 keer een garantstelling gegeven, voor het geval de Stichting Kinderzorg de kosten niet wil vergoeden. Ook deze vier zaken heeft Stichting Kinderzorg volledig betaald. Over het flexbudget is apart gerapporteerd aan de zorgaanbieders.

Vanaf januari 2008 wordt er gewerkt met een aanvraagformulier. Op deze manier is geregeld dat iedere aanvraag de informatie bevat die van belang is om tot een beslissing te komen.

Bezwaarzaken

Binnen BJU is er tot op heden voor gekozen om de bezwaarzaken eerst in een bemiddeling tot een oplossing te krijgen. Lukt dit niet dan volgt er alsnog een hoorzitting.

In 2007 zijn er 47 bezwaarschriften tegen indicatiebesluiten binnengekomen, in 2006 waren dit er 24. Soms is het bezwaarschrift rechtstreeks afkomstig van de ouders, maar vaak in opdracht van de ouders door hun consulent ingediend.

Er zijn 37 zaken in bemiddeling opgelost. Er is opnieuw gekeken naar het dossier, de argumenten in het bezwaarschrift en de wet- en regelgeving. Als er een voorstel mogelijk bleek te zijn dan werd dit eerst voorgelegd aan de medewerker die het dossier had behandeld en de gedragswetenschapper. Na hun reactie en in overleg met de voorzitter van de bezwaarcommissie werd ouders dan een voorstel gedaan. In 37 gevallen werd dit geaccepteerd. In 9 zaken is het tot een hoorzitting gekomen. Eén bezwaarschrift is ingetrokken voor behandeling.

Er werden ook 2 klachtzaken bij ons ingediend. Deze zijn in overleg met het Juridisch centrum afgehandeld. Door het Indicatiecentrum werden ouders geïnformeerd welke route ze moesten lopen om een bezwaarzaak in te dienen.

Cliëntenraad

BJU heeft een actieve, goed functionerende Cliëntenraad, die nogal eens genoemd wordt in publicaties over geslaagde cliëntenparticipatie en daar mag zij trots op zijn. Het is op zichzelf een hele toer om de raad op een redelijk ledental te houden. In 2007 was versterking een van de doelstellingen. Dit is gelukt: in januari waren er 6, aan het einde van het jaar 10 leden. Er is samenwerking gekomen met de jongerenraad van Valkenheide. De raad nam deel aan training en liet zich met succes ondersteunen door JIJ, het provinciaal cliëntenplatform. De samen met JIJ gemaakte dvd werd gebruikt tijdens de introductiecursus van nieuwe BJU medewerkers. De Cliëntenraad probeert zelf steeds bij de cursus aanwezig te zijn en zo de medewerkers vertrouwd te maken met het belang en de praktijk van de raad. De Cliëntenraad besprak diverse thema's met cliënten en eveneens met het management, met name rond de thema's klachtenbeleid, omgang met privacy en dossierbeleid. De Cliëntenraad heeft een voordracht gedaan ter gelegenheid van de samenstelling van een nieuwe Raad van Toezicht.

Vertrouwenspersoon

De provincie kende het Advies en Klachtenbureau Jeugdzorg 36 uur per week toe voor de functie vertrouwenspersoon binnen BJU. Deze inzet bleek ook noodzakelijk gezien het beroep dat cliënten, vooral ouders, doen op het AKJ, soms met allerlei vragen, soms met klachten.

Goede informatie maakt soms dat klachten verdwijnen. In andere gevallen wordt de weg gewezen naar de klachtenprocedure, waarbij het AKJ ondersteunend kan zijn. De afstemming van BJU en AKJ is geregeld in een convenant en een jaarlijks te maken plan. Belangrijk is een steeds herhaalde goede voorlichting over het werk van de vertrouwenspersoon.

JIJ en LCF

Samen met JIJ is het plan gemaakt en uitgevoerd om een jaarplan van BJU en haar Cliëntenraad in gezamenlijkheid te ontwikkelen. Op deze wijze kunnen de krachten goed gebundeld worden. JIJ houdt af en toe raadplegingen van cliënten en sinds kort ook van medewerkers, om op die manier voeling te krijgen met de beleving en de wensen ten aanzien van cliëntenbeleid. Er is ook een cliëntenpanel.

In 2007 werd contact onderhouden met het Landelijk Cliënten Forum.

Klachten

BJU biedt cliënten de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de onafhankelijke klachtencommissie. In onderstaande tabel staat het aantal klachten per werksoort, met daarnaast een vergelijking met 2006.

	Klachten 2007	Klachten 2006
Jeugdhulpbescherming	8	8
Jeugdhulpverlening	6	5
Jeugdreclassering	0	0
AMK	5	4
Indicatieafdeling	0	0
Totaal	19	18

Klachten bieden een kans om zaken te verbeteren. Een verbeterpunt voor 2007 blijft helder zijn over verwachtingen, regels en procedures en over de taak en rol van de maatschappelijk werker.

Zorgstructuren en netwerken

In 2007 is de deelname aan netwerken geëvalueerd aan de hand van vragenlijsten. Naar aanleiding van de uitkomsten is het beleid aangepast en voortgezet.

1. Geconstateerd werd dat ZAT's (zorgstructuren onderwijs) goed georganiseerd zijn. De deelname is nuttig. De staatssecretaris van Onderwijs heeft de doorontwikkeling van de ZAT's tot speerpunt van beleid gemaakt. Bureau Jeugdzorg is kernpartner.
2. De zorgstructuur rond huiselijk geweld werd versterkt. Er werd door BJU deelgenomen aan districtsoverleggen en justitiële casusoverleggen (die in 2008 nog beter op elkaar afgestemd zullen voortgaan). Ook deze deelname is essentieel. Hier is het de gemeentelijke overheid en justitie die deelname van ons vraagt. In het Eemland is een voorbeeldige samenwerking ontstaan die elders navolging zou mogen vinden. De G4 heeft plannen gemaakt om de aanpak verder te verbeteren en te professionaliseren.
3. De justitiële casusoverleggen jeugd zijn niet meer weg te denken. Zie verder onder Veiligheidshuizen

4. Onder leiding van het Ministerie van Jeugd en Gezin is een begin gemaakt om te komen tot een dekkend systeem van Centra voor Jeugd en Gezin in heel Nederland. Veel van deze centra moeten nog worden opgericht. In Amersfoort neemt BJU al deel aan Jong Centraal (op basis van een convenant) en in Utrecht wordt veel tijd besteed aan de afstemming met de Jeugd Advies Teams, die per april 2007 de buurtnetwerken en netwerken 12 plus zijn gaan vervangen. Inmiddels zijn in Stad ook de eerste OKC's (Ouder Kind Centra) opgericht.

Buurtnetwerken zijn in de provincie Utrecht hier en daar verdwenen, de deelname door BJU is verder teruggebracht. Soms omdat de deelname niet voldeed aan de gestelde criteria, soms omdat een andere instelling (met name spelen Rivas, Vitras en Zuwe een steeds sterkere rol) als voorpost voor de jeugdzorg kon gaan functioneren middels allerlei meldpunten en netwerken.

Een deel van de inspanningen voor de loketten AMW gingen over naar deze meldpunten of zullen in de toekomst worden gericht op de deelname aan de Centra voor Jeugd en Gezin. De Centra zullen nauw samenwerken met de Bureaus Jeugdzorg: dit is een basiselement van alle Centra, naast de jeugdgezondheidszorg en de vijf gemeentelijke taken in het kader van de WMO.

In 2007 werd meer dan voorheen afgestemd met de REC's (regionale expertise centra) cluster 4 en cluster 3. Experimenteel werd deelgenomen aan een zorgstructuur binnen een REC-3 school. We constateerden dat veel problematiek te maken heeft met de maatregelen die door de William Schrikker Groep, onder mandaat van BJU, uitgevoerd worden. Deelname wordt dan ook bijgesteld met het oog op deze uitkomst. Ook nam BJU deel aan uitvalvoorzieningen en leverde een contactpersoon voor "Op de rails" en "rebound"-voorzieningen.

Convenanten aansluiting

Nieuwe samenwerkingsafspraken kwamen tot stand.

1. Met de politie: vroegsignalering door politie die zorgformulieren opmaakt en naar BJU zendt. De productie van de "signalen van derden" nam door deze categorie meldingen sterk toe in 2007.
2. Met alle aanbieders van jeugdgezondheidszorg (JGZ): omgang met privacy, zorgmelding en standaardchecks door BJU bij de JGZ inzake 0-6 jarigen.
3. Met de ziekenhuizen: signalering van kindermishandeling als speerpunt van beleid binnen de ziekenhuizen, waaraan BJU o.a. door middel van deskundigheidsbevordering meewerkt.

Veel samenwerkingsafspraken betreffen de rolverdeling, de functies, de overdrachtsregels, de omgang met uitwisseling van informatie en de zorgmelding. Dit geldt ook voor de reeds bestaande convenanten, die voor een deel herzien zijn of nog zullen worden. Er zijn 18 convenanten waarbij ook de Raad voor de Kinderbescherming partij is, en 11 overige.

Resumerend

Er tekent zich een heldere prioritering af voor de deelname aan zorgstructuren, die door het overheidsbeleid, met name van de Rijksoverheid en de gemeenten wordt gestuurd.

1. Justitiële casusoverleggen jeugd
2. Zorgstructuren in verband met huiselijk geweld
3. Zorg en Advies teams in het onderwijs
4. Centra voor Jeugd en Gezin, deels in oprichting.

De evaluaties betreffen dan ook meer de vraag hoe de kwaliteit van de structuren is, dan die naar deelname of geen deelname door BJU.

De aansluitingsmiddelen worden vrijwel volledig gebruikt. Er is geen groei meer mogelijk. Nu de politieke ambities toenemen, dient opnieuw naar de bekostiging gekeken te worden.

Totaal bestede aansluituren

Regio	Uren 2005	Uren 2006	Uren 2007
Amersfoort e.o.	1036	1008	1036
Stad Utrecht (incl JCJ)	952	876	1195
Noord	584	454	469
Zuid Nieuwegein	572	447	338
Zuid Veenendaal	520	390	195
Totaal	3664	3175	3233

Het teruglopen van aantal bestede uren in Veenendaal is mede het gevolg van de forse toename van het aantal aanmeldingen bij de JHV.

Het aantal bestede uren vermenigvuldigd met de integrale uurtarieven JR en JHV resulteert in € 252.607,- besteed aan aansluitingsuren. Beschikbare euro's voor aansluitingsuren waren € 257.33365,-.

Gedetailleerdere overzichten per kantoor staan in bijlage 1.

WAARDERING MAATSCHAPPIJ

Imago en media

In 2007 zijn er opnieuw zeer veel vragen aan ons voorgelegd vanuit zowel de landelijke als de regionale media. Vaak hangen deze mediavragen samen met specifieke cliëntgebonden ontwikkelingen of komen ze voort uit beleidsontwikkelingen binnen de ministeries of zaken die spelen bij de andere bureaus jeugdzorg.

In 2007 is er opvallend veel aandacht geweest voor het convenant met alle ziekenhuizen in de provincie gericht op het signaleren van kindermishandeling. Onder meer de dagbladen Trouw, Volkskrant, NRC en AD hebben hier aandacht aan besteed. Ook in de vakbladen is dit convenant uitgebreid aan bod gekomen.

Opvallend in 2007 is verder de documentaire over het werk van één van onze gezinsvoogden geweest, uitgezonden door KRO/RKK in het programma Kruispunt.

Ook de start van het project SHare In Trust is niet onopgemerkt gebleven en heeft met name veel aandacht gekregen van de regionale media en de jongerenbladen.

In het kader van de Week van de Jeugdzorg is er in veel media aandacht geweest voor de activiteiten die binnen de provincie zijn georganiseerd door de sector. Hierbij zijn met name de cliënten aan het woord gelaten.

Stagiaires

Bureau Jeugdzorg Utrecht hecht waarde aan onderwijs dat goed aansluit op de praktijk en draagt bij aan de ontwikkeling van potentiële medewerkers door stageplekken ter beschikking te stellen. In 2007 hebben 21 stagiaires van die mogelijkheid gebruik gemaakt, in 2006 waren het er 28.

EINDRESULTATEN

Resultaten AMK

Product AMK	Plan 2007	Realisatie 2007	Realisatie 2006	Realisatie 2005	Realisatie 2004
Advies	1931	1902	1691	1736	1528
Consult	740	737	748	667	687
Onderzoek	677	686	544	564	541

In onderstaande tabel staat de gemiddelde doorlooptijd voor onderzoeken.

	2007	2006	2005	2004
Gemiddelde doorlooptijd in kalenderdagen	83	90	117	122

Het effect van de Doorbraak methode is zichtbaar op de daling van de doorlooptijd. In de loop van 2007 zijn aanvullende prestatieafspraken gemaakt over de doorlooptijd van onderzoeken door het AMK. Afsproken is dat per 1 september geen wachtlijsten meer zijn bij het AMK en dat alle onderzoeken in het vierde kwartaal van 2007 binnen de wettelijke termijn van 13 weken zijn afgesloten.

De resultaten van de aanvullende prestatieafspraken zijn: geen wachtlijst meer per september. Het aantal onderzoeken gestart in het vierde kwartaal bedroeg 178. Het aantal onderzoeken waarvan in het vierde kwartaal van 2007 bleek dat het onderzoek langer dan 13 weken doorlooptijd had, bedroeg 79 van de in totaal 230 beëindigde onderzoeken. De reden voor deze langere doorlooptijd is gelegen in het wegwerken van de wachtlijst.

Geslacht en leeftijdsopbouw gemelde kinderen

Van de in totaal 1148 gemelde kinderen waren 581 jongens, 561 meisjes en van 6 kinderen is het geslacht niet gemeld. De leeftijdsopbouw van de gemelde kinderen is als volgt:

Leeftijd	Bij aanvang onderzoek AMK
0 t/m 5 jaar	493
6 t/m 11 jaar	402
12 t/m 14 jaar	154
15 t/m 17 jaar	99

Resultaten Jeugdhulpverlening

Producten JHV	Plan 2007	Bijgestelde plan 2007	Realisatie 2007	2006	2005
Aanmelding (acceptatie)	3600	4043	4192	2823	4193 ¹
Aanmelding (eenmalig contact)	1200	1297	1299	1099	
Signalen derden (afsluiten)	520	1515	1746	644	915 ²
Signalen derden (leidt tot jeugdzorg)	400	385	388	349	
Screening				2890	2760
Indicatiestellingen	2750	3729	3645	3060	2668
Vorbereiden Indicatiebesluit ³	2750	3729	3645	3060	
Casemanagement ⁴	2651	3551	3553	2960	
Casemanagement schriftelijk advies	30	12	17		

Crisis met en zonder uithuisplaatsing	160	191	182	145	
Meldingen RvdK	320	379	480	392	423
Kort ambulante hulp	280	127	78	441	575
Hulp tijdens wachten raadsonderzoek	150	140	155	-	-

¹) In 2005 was het totaal aantal aanmeldingen een sommatie van aantal geaccepteerde aanmeldingen en eenmalige contacten.

²) In 2005 was er geen onderverdeling in signalen derden welke leiden tot jeugdzorg en overige signalen derden.

³) Voorbereiden indicatiebesluit wordt niet apart geregistreerd. Bij elke gestarte indicatiestelling moet een indicatiebesluit worden voorbereid.

⁴) De verdeling van de aantallen casemanagement in min, basis en plus varianten is geregistreerd in de regio's. De uitkomst daarvan is onderstaande verdeling.

Variant casemanagement	Verdeling in %	Aantallen
Casemanagement basis	53	1883
Casemanagement plus	22	888
Casemanagement min	25	782
Totaal casemanagement	100	3553

In de loop van 2007 zijn aanvullende prestatieafspraken gemaakt omtrent de doorlooptijd van aanmelding tot en met afgeven eerste indicatiebesluit. Afgesproken is dat in het vierde kwartaal van 2007 80% van de indicatiebesluiten binnen 10 weken na aanmelding is afgegeven. De resultaten zijn als volgt:

Gemiddelde doorlooptijd in kalenderdagen van start aanmelding tot afgifte eerste indicatiebesluit	1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal
2006	111	129	144	157
2007	82	75	81	89
% aanmeldingen met een doorlooptijd kleiner dan 10 weken	72 %	75 %	72 %	68 %

Er is geen aanwijsbare reden waarom de doorlooptijd in het vierde kwartaal 2007 weer oploopt.

Het aantal geregistreerde preventieve contacten in 2007 is 3759. Hieruit blijkt dat de CA een belangrijke rol vervuld binnen de provincie om potentiële cliënten, beroepskrachten etc. van informatie te voorzien en zo mogelijk te verwijzen naar een passend hulpaanbod.

Resultaten Indicatiebesluiten

In 2007 zijn er in totaal 4730 eerste indicatiebesluiten afgegeven, waarvan 3304 in het vrijwillige kader. Gemiddeld wordt per indicatiebesluit 1,4 zorgaanspraak afgegeven. Een vergelijking met de cijfers van voorgaande jaren is niet gemakkelijk te maken, in verband met het wijzigen van de queries in 2006.

	2007	2006	2005	2004
Indicatiebesluiten	4730	4964 ¹	4342 ²	2668 ²

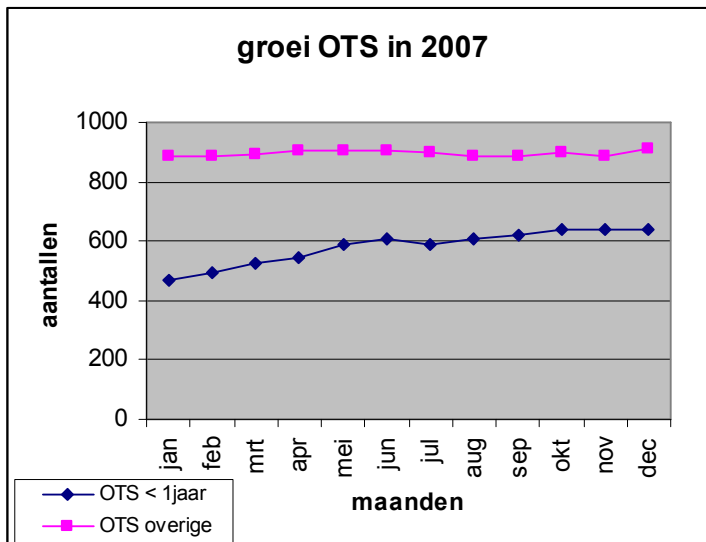
¹: het aantal indicatiebesluiten in 2006 is optelling van eerste indicatiebesluiten in het tweede halfjaar en eerste indicatiebesluiten en herindicaties van het eerste halfjaar.

²: sommatie van aantal eerste indicatiebesluiten en herindicaties.

Resultaten Jeugdbescherming

Justitiële taak	Plan 2007	December 2007	Gemiddelde 2007	Gemiddelde 2006	Gemiddelde 2005
OTS < 1 jaar	474	639	579	420	375
OTS overige	899	913	895	838	756
Voorlopige voogdij	12	9	10	7	10
Voogdij	193	235	218	193	191

De groei aan eerstejaars OTS-en in 2007 is meer dan 25%. Met name het eerste halfjaar was de groei enorm en was het erg moeilijk om voldoende nieuwe jeugdbeschermers aan te trekken om de groei in de jeugdbescherming op te vangen. In onderstaande grafiek is het verloop van de groei te zien.



In het convenant gezinsvoogdij evenals als prestatieafspraken met de provincie is afgesproken dat de caseload voor OTS 17,5 zou bedragen in december 2007. De gemiddelde caseload aan OTS voor een gezinsvoogd in 2007 bedroeg 17,4. In de maand december bedroeg de gemiddelde caseload 14,8. De caseload voor voorlopige voogdij is onverminderd 16 en voor voogdij 28.

Voor gedetailleerdere informatie wordt verwezen naar het Financiële jaarverslag.

Resultaten Jeugdreclassering

Justitiële taak	Plan 2007	Gemiddelde per 31-12-2007	Gemiddelde per 31-12-2006	Gemiddelde per 31-12-2005
JR	496	474	456	423
ITB Criem	35	27	28	20
ITB Harde Kern	15	25	30	23
Samenloop	54	58	45	42

Voor meer informatie wordt verwezen naar het Financiële jaarverslag

Resultaten Pretty Woman

	2007	2006	2005	2004
Aantal aanmeldingen	137	123	138	124

Niet op gang gekomen in 2007: 37 cliënten

Intensief vrij toegankelijk hulpaanbod in 2007: 51 cliënten

Geïndiceerde trajecten in 2007: 33 cliënten

Wachlijst in 2007: 13 cliënten

Groepshulpverlening in 2007: 3 cliënten

Resultaten Kindertelefoon

Kengetallen telefoon	
Item	2007
Beschikbaarheid	93,6%
Actieve medewerkers	82
Kengetallen chat	
Item	2007
Beschikbaarheid	824 diensten
Actieve medewerkers	78
Kengetallen productie	
Item	2007
Beantwoorde oproepen	19644
Waarvan gesprekken	45,3%

Er zijn in 2007 1366 telefoondiensten gedraaid, hetgeen resulteert in een beschikbaarheid van 93,6%. Er zijn 824 chatdiensten gedraaid.

In totaal zijn er 16079 telefonische contacten geweest en 3565 chatcontacten, totaal 19644.

Van de telefonische contacten was 33,4% niet serieus.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Totaal aantal oproepen exclusief niet serieus	7397	11469	20843	15556	13348	10725

BIJLAGE 1: REGISTRATIE DEELNAME AAN NETWERKEN EN ZORGSTRUCTUREN

Regiokantoor Amersfoort

Netwerk/zorgstructuur	Gemeente/regio	Aantal bijeenkomsten per jaar	Bestede uren
*1 Zorgadviesteams (ZAT's)	Amersfoort	8 tot 10	23 ZAT's 517.5 uur
Casuïstiek overleg huiselijk geweld Eemland Zuid	Amersfoort, Leusden, Woudenberg	Wekelijks	115 uur
Casuïstiek overleg huiselijk geweld Eemland Noord	Soest, Eemnes, Baarn en Bunschoten	2 wekelijks (26 keer)	86 uur
*2 Begeleidingsgroep Huiselijk Geweld Eemland Zuid	Amersfoort, Leusden, Woudenberg	4 maal per jaar	12 uur
*2 Begeleidingsgroep Huiselijk Geweld Eemland Noord	Amersfoort, Leusden, Woudenberg	4 maal per jaar	12 uur
Stuurgroep Huiselijk geweld Eemland Noord en Zuid	Amersfoort, Leusden, Soest, Woudenberg, Baarn, Eemnes, en Bunschoten	1 maal per jaar	4 uur
Multidisciplinair overleg Jong Centraal	Amersfoort	20 maal per jaar	30 uur
*3 Participatie REC 4, geïntegreerd indiceren	Provinciaal	Telefonisch consult	-
Consultatie GGD	Amersfoort e.o.	Eens in de maand	11 uur
OKZ contactpersonen consultatiebureaus	Amersfoort	2 á 3 maal per jaar, met 3 bureaus contact	12 uur
*4 WUL	Amersfoort	Detachering medewerker	
PCL basisschool	Amersfoort	20 maal per jaar	60 uur
Buurnetwerk Soest	Soest	Eens in de 4 tot 6 weken	24 uur
Inzicht, samenwerking allochtonen	Amersfoort	6 maal per jaar en 2 weekenden	23.5 uur
Vluchtelingenwerk	Amersfoort	4 maal per jaar	3 uur
Pilot Nieuwland, risicogroep jongeren	Amersfoort	4 maal per jaar	6 uur
*5 Justieel Casus overleg	Amersfoort e.o.	Wekelijks	120 uur
Totale inzet			1036 uur
Beschikbare uren			1000 uur

* 1 In Amersfoort zijn 24 Zorgadviesteams (ZAT's) actief in het onderwijs. Wij participeren in 23 ZAT's. Gemiddeld komen de ZAT's 6 maal 1.5 per jaar uur bij elkaar. Over het algemeen ervaren de BJZ medewerkers het als een positief overleg, een gemiddeld rapportcijfer van 7.5. Gemiddeld worden er 2 jeugdigen besproken per keer die voor de Jeugdzorg in aanmerking komen of daarmee al in aanraking zijn. Dit beeld is overigens heel divers, sommige netwerken brengen 5 tot 6 jeugdigen in waarvoor dit geldt en anderen 0 tot 1 jeugdige.

In het merendeel van de ZAT's wordt geparticipeerd door BJZ op uitdrukkelijk verzoek van het onderwijsveld. Er is een evaluatie gaande vanuit het Stichting Samenwerkingsverband VO-SVO Eemland waarin gekeken wordt hoe de ZAT's functioneren. Uitgangspunt voor BJZ is om alleen daar

deel te nemen waar er een duidelijk raakvlak is met de kerntaak van BJU, mogelijk komt er een vorm van een kern ZAT waarin de ingewikkelde zaken worden besproken.

* 2 Er is nu nog sprake van twee begeleidingsgroepen, de stuurgroep is inmiddels samengevoegd tot één gezamenlijk overleg per jaar. Er is het voornemen om ook de begeleidingsgroepen samen te voegen tot 1 groep. De casus overleggen zullen wel gescheiden blijven.

* 3 Hiervoor was in 2006 extra geld beschikbaar. Eén gedragswetenschapper en een maatschappelijk werker zijn betrokken geweest bij pilot geïntegreerd indiceren. De maatschappelijk werker is regelmatig aangeschoven bij het de indicatiecommissie REC 4, Nu is hij alleen op consultatiebasis beschikbaar.

* 4 BJU detacheert een medewerker voor 18 uur per week aan het WUL, dit wordt door SOVEE gefinancierd.

* 5 Het Justitieel Casus Overleg wordt voor de helft gefinancierd uit de aansluitingsmiddelen.

De gemeente neemt steeds meer initiatieven in het kader van veiligheidsbeleid in de wijk. Pilot Nieuwland is daar een voorbeeld van. Er is actief gewerkt met een groep overlast gevende jongeren. BJZ heeft daarin geparticipeerd.

Aansluitmiddelen Regio Zuid, kantoor Nieuwegein

Netwerk/zorgstructuur	Gemeente/regio	Aantal bijeenkomsten per jaar	Tijdsinvestering 2007 (uur)
Aansluitingsoverleg	Bunnik	5	8
Netwerk 12 + / 12 -	Vianen	22	40
Oosterlichtcollege	Nieuwegein	6	24
Calscollege	Nieuwegein	6	20
Anna van Rijn college	Nieuwegein e/o	6	20
Vitras AMW	Nieuwegein	6	10
AMW	Houten	6	8
Netwerk 12 +	Houten	8	18
SOT	Houten	6	12
AMW / huisartsen	Wijk bij Duurstede	8	18
Buurtnetwerken	IJsselstein en omstreken	8	16
Netwerk 12+	IJsselstein en omstreken	10	36
Netwerk 12 -	Lopik en omstreken	8	21
Netwerk 12 +	Lopik en omstreken	4, pas gestart	12
Netwerk 12 -	Montfoort / Linschoten	8	35
Thema bijeenkomst ZAT's	Oudewater e.o.	8	16
Netwerk Jeugdzorg	Wijk bij Duurstede	8	24
Totaal inzet			336
Beschikbare uren			

Per keer worden 3 tot 15 casussen besproken, tussen de 1 en 5 cliënten hebben jeugdzorg nodig. De netwerken worden ook gebruikt om kennis over te dragen en voorlichting te geven. Soms zijn de verwachtingen ten aanzien van BJU te hoog.

Aansluitmiddelen Regio Zuid, kantoor Veenendaal

Netwerk/zorgstructuur	Gemeente/regio	Aantal bijeenkomsten per jaar	Tijdsinvestering 2007 (uur)
Jeugdnetwerk 12-/12+ *1	Rhenen	6	36
ZAT Pantajjn	Rhenen, over de Rijn, Veenendaal, Wageningen	2, pas gestart	4
Zorgloket het Mozaiek	Veenendaal	5	8
Vuurvlinder Zuid	Veenendaal	4	12
Huiselijk geweld *2	Rhenen, Veenendaal, Heuvelrug	12	12
Weer naar samen naar school	Veenendaal + scholen uit Ochten en Lienden	10	15
SGM Maarsbergen	Maarsbergen	8	24
ZAT Christelijk Lyceum Oost Gelderland	Veenendaal	6	24
Mozaiek de Bongerd	Veenendaal	6	18
ZAT CSV Stationssingel	Veenendaal, region	6	30
ZAT Ichthus College	Veenendaal	8	12
Totaal inzet			195 uur
Beschikbare uren			

* 1: Het netwerk is aan het heroverwegen of en in welke vorm het wordt voortgezet.

* 2: er worden 15-20 situaties besproken, waarvan 5-10 relevant voor Bureau Jeugdzorg.

Afhankelijk van het overleg worden 6 tot 16 casussen besproken, waarvan 1 tot 3 jeugdigen jeugdzorg nodig blijken te hebben. De beoordeling van de overleggen qua effectiviteit en efficiëntie is wisselend. Sommige overlegvormen staan ter discussie.

Aansluitingsmiddelen locatie Stad/Centrale Aanmelding/JCJ

In totaal is er in 2007 840 uur beschikbaar voor de locatie Utrecht stad. Hiervan is 140 uur beschikbaar voor de afdeling JHV, 540 uur voor de CA en 160 uur voor JCJ. Er wordt deelgenomen aan Zorgbreedte commissies VMBO, 2 Zorgadviesteams van het ROC en aan overleggen van bijzondere onderwijsvoorzieningen en welzijnsvoorzieningen.

In een aantal overleggen nemen we structureel deel en anderen op afroep. Dit hangt af van de wens/behoefte vanuit de deelnemers van het overleg en/of van de mate van de bijdrage die BJU kan leveren.

Inzet door Centrale Aanmelding

Gemeente	Zorgstructuur, netwerk	Aantal waaraan BJU deelneemt	uren
Utrecht	DOHG, in 2007 3 districten, justitieel overleg gestart in januari 2008		228
	JAT, verschillend ingevuld per wijk		312
Totaal uren			540

Inzet door JHV

Gemeente	Zorgstructuur, netwerk	Aantal waaraan BJU deelneemt	uren
Utrecht	Zorgbreedtecommissies VMBO	6	80
	Zorgadviesteams ROC, ROC ASA	2 waarvan 1 in dec. 2007 gestart	16
	Bijzondere onderwijsvoorzieningen TOV, REC 4, Rebound, ISK	3	24
	Bijzondere welzijnsvoorzieningen: Forza, Tawazoun	2	20
	Netwerk 12+		Op afroep
Totaal uren			140

JCJ overleg

Gemeente	Netwerk/Zorgstructuur	frequentie	bestede tijd	
Utrecht	JCJ Stad, JCHG en VHU	40 x per jaar, BJZ 27 x aanwezig	330,75	¹
Utrecht	JCJ Rijn en Venen en Lekstroom	wekelijks, 1 x in de 2 weken BJZ aanwezig	156	²
Utrecht	JCJ Stad, 18+/18-	sinds nov. 2007 neemt BJZ deel, 7 x geweest (incl. reistijd)	28	
Totaal JCJ			514,75	

Opmerkingen:

¹ BJU zou ook structureel aan Afdoeningsoverleg moeten meedoen. Voorlichtig t.a.v. kennis van het lokale aanbod is nodig.

² BJU deelnemer mist het lokale veld (informatiemakelaar)

Aansluitmiddelen Regio Noord

Gemeente	Netwerk/Zorgstructuur	frequentie NW/ZS	bestede tijd	
Maarssen	BNW Maarssenbroek-Noord	1 x in de 6 weken	21	
Maarssen	BNW Maarssenbroek-Zuid	1 x in de 6 weken	21	
Maarssen	BNW Maarssendorp	7 x per jaar	24	¹
Maarssen	ZT Ec. College Maarssen	6 x per jaar	18	²
Totaal			84	
Bilthoven	Netwerk 12-	7 x per jaar	28	³
Bilthoven	Netwerk 12+	7 x per jaar	28	⁴
Totaal			56	
Breukelen	Netwerk Breukelen-Loenen 12- en 12+	7 x per jaar	8	⁵
Totaal			8	
Ronde Venen	Jeugdloket Mijdrecht Zuwe	1 x per 2 weken	20	⁶
Totaal			20	

Woerden	Jeugdloket Woerden	12 x per jaar	24	7
Totaal			24	
Zeist	Regionaal Zorgteam +	11 x per jaar	77	8
Zeist	12-	7 x per jaar	12	9
Zeist	12+	7 x per jaar	12	10
Zeist	Loket BJZ bij AMW Zeist	2 dagdelen per week	176	11
Totaal			277	
Totaal Noord			469	

¹⁾ Hulpverlener voelt zich weinig zinvol, deelname wordt opnieuw ter discussie gesteld

²⁾ ECM gaat stoppen, zorgleerlingen waren vaak dezelfde leerlingen. In afgelopen jaar veel tijd besteed aan verbreding van kennis van privacywetgeving en uitwisseling van informatie met verschillende zorginstanties. Tevens verschillende gesprekken gehad over het verbeteren van voorzitten, hier is een groei in geweest.

³⁾ Veel aan deskundigheidsbevordering gedaan, zeer goede samenwerking. netwerk wil graag training of voorlichting over signaleren kindermishandeling.

⁴⁾ Steeds meer verbetering en vooruitgang, goede samenwerking. netwerk wil graag training of voorlichting over signaleren kindermishandeling.

⁵⁾ Motivatievermogen: in 2006 is een 7 ingevuld. Hulpverlener merkt dat mensen langer met zorgen blijven zitten dan wenselijk is, omdat zij dit niet durven te bespreken met ouders, waardoor er geen actie ondernomen kan worden. Goede communicatie kan een snellere doorgang naar bijv. BJZ bevorderen. Verder zeer prettig overleg met gemotiveerde mensen. Netwerk wil een training cliënten confronteren met zorgen, hulpverlener zal hiervoor verwijzen naar studiecentrum

⁶⁾ Hulpverlener mist in het netwerk onderwijs en andere signaleerders, zoals KDV. Voorlichting of training over de werkwijze binnen BJU en de manier waarop zorgmeldingen verstuurd moeten worden en bij BJU opgepakt worden (kan hulpverlener zelf doen) Het netwerk kan veel winnen als ze scholen en dagopvangen betrekken, wellicht dan de duur uitbreiden van 1 naar 2 uur.

⁷⁾ Netwerk wil voorlichting over risicotaxatie van een kind/signalering kindermishandeling. Begin 2008 is er een kernoverleg gestart (voorloper Centra Jeugd en Gezin), waar BJZ ook 1 keer in de maand een uur aan deelneemt (1e datum 11 maart).

⁸⁾ Inschatting van de hulpverlener dat 60% van de casussen al bekend is bij BJU, van de overige 40% leidt de helft ervan tot aanmelding bij BJZ. Doelgroep is die leerlingen waar het zorgsysteem van school niets meer mee kan.

⁹⁾ Hulpverlener heeft ingevuld voor een collega, heel nuttig dat BJU in dit netwerk deelneemt. Dit is pas sinds september 2007.

¹⁰⁾ Kennis van privacyregeling is geen duidelijkheid in. Inschattingsvermogen of er bescherming nodig is, is minimaal, voordeel is dat de Raad er bij zit. BJU neemt pas sinds september 2007 deel, heel nuttig.

¹¹⁾ Verantwoording uren: in deze situatie rekent BJU per dagdeel 1 uur, dus 2 uur (dubbeling) voor netwerk functie. Het zijn 2 dagdelen per week, dus 4 uur per week totaal. Andere uren zijn productieve uren die voor rekening komen van BJU. Loketfunctie van BJU in Zeist is zeer waardevol.

BIJLAGE 2: CLIËNTEN VERDEELD NAAR GEMEENTE

Gemeente	Aanmeldingen Jeugdhulpverlening	Jeugdbescherming (OTS en voogdij)	Jeugd- Reclassering
Abcoude	12	< 10	< 10
Amersfoort	372	206	91
Baarn	15	21	14
Breukelen	24	< 10	< 10
Bunnik	16	< 10	-
Bunschoten	43	< 10	< 10
De Bilt	86	23	14
De Ronde Venen	44	< 10	< 10
Eemnes	23	< 10	< 10
Houten	113	30	15
IJsselstein	81	32	16
Leusden	54	10	< 10
Loenen	12	< 10	< 10
Lopik	29	< 10	< 10
Maarssen	89	30	14
Montfoort	16	< 10	-
Nieuwegein	181	54	35
Oudewater	16	-	-
Renswoude	< 10	< 10	< 10
Rhenen	28	16	11
Soest	79	30	11
Utrecht	647	397	209
Utrechtse Heuvelrug	100	< 10	22
Veenendaal	189	68	22
Vianen	58	18	< 10
Wijk bij Duurstede	34	10	< 10
Woerden	93	15	< 10
Woudenberg	29	< 10	< 10
Zeist	129	70	34

**BIJLAGE 3: CULTURELE ACHTERGROND VAN ALLE (GEMELDE)
KINDEREN DAN WEL CLIËNTEN**

	AMK	JR	JHV	GV	Voogdij
Nederland	66,0	47	55	55	56
Marokko	9,8	27	7	16	7
Suriname	4,4	4	2	5	11
Turkije	3,6	6	3	5	4
Nederlandse Antillen	0,9	3	1	3	2
Irak	0.7				
Somalië	0.7				
Polen	0.7				
Overige landen	13.2	13	10	16	-
Onbekend		1	21	-	20

BIJLAGE 4: EVALUATIE GEPLANDE OPLEIDINGEN

Zoals blijkt uit bijgaand overzicht zijn de meeste scholingen die gepland stonden in 2007 uitgevoerd.

	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
in opdracht van BJU												
IJ scholing, basis 1	Wegens problemen met IJ niet gegeven											
IJ scholing, basis 2												
IJ bijscholing: <u>na iedere release</u>												
Didactische scholing gekoppeld aan IJ												
Training CA Team (Reageren op signalen van derden S3)	Ja, 1x (deel van) team CA. Niet meer herhaald.											
Introductie cursus: integraal Inhaalslag gemaakt, wordt nu redelijk gevolgd.				2x	1x	1x			1x	1x	2x	
Functiescholing methodiek JB, oude stijl	1x voorjaar, 5 dagdelen								1x najaar			
Functiescholing methodiek JB, Delta									3x najaar			
Functiescholing JHV, Ontwikkelingspsychologie Was integraal, na de zomer VIB 3 verplicht JHV	1x voorjaar, 6 dagdelen								2x, 6 dagdelen 1x, 10 dagdelen			
Functiescholing, De kunst van het indiceren	2x JHV, 2x JB, JR niet (1 dag) jan/febr mei/juni											
Optreden ter Strafzitting	Niet gegeven i.v.m te weinig nieuwe mensen											
Optreden ter Terechzitting Voor JB met zittingservaring		Maart zieke docent				Juni geen deel- nemers		1x		1x		
OTS voor starters, verplicht voor JB (1 ochtend) * 1x voor JB en 1x ingelast voor JR	1x		1x			1x			1x		2x*	
JB voor JR	Is niet gegeven											
JR voor JB	Is niet gegeven											
Bijscholing SVT												
Video Interactie Begeleiding	Niet van de grond gekomen i.v.m. andere prioriteiten											
Motiverende gespreksvoering	1x gegeven voorjaar, voor een divers gezelschap (trainers in- en extern, gedrag wetenschappers, AMK, studiecentrum)											
Agressietraining (OMA integraal verplicht) In najaar 3x extra voor de secretaresses					1x	1x					1x	1x

in opdracht van provincie en landelijke overheid													
Casemanagement nieuwe stijl						2x JHV							
Help! Kindermishandeling	Niet gegeven; niet gepland												
VIB 1, verbetering indicatiestelling bureaus jz	Verschoven naar najaar 2008 i.v.m IJ-scholing												
VIB 2, (doelgericht hypothese denken) VIB 2 = ORBA methode	In 2008												
VICB 3, verplicht voor JHV 3a ontwikkelingspsychologie voor nieuwe JHV 3b psychopathologie voor JHV met ontwikkelingspsychologie oude stijl (zie hierboven) aangevuld met JB naar keuze													2x ontwikkelingspsychologie (5 hele dagen) 1x psychopathologie (6 dagdelen)
VIB 4, CARE	In 2008												
Deltascholing, JB groep 1	Groep van 40 personen; blok 1 dit jaar afgerond, in 2008 vervolg nog 2 blokken: totale doorlooptijd gehele scholing is 1,5 jaar tot begin 2009												
Deltascholing, middenkader	In 2008												
Deltascholing, uw JB groep 2	Deze groep start met blok 1 februari 2008. Totale doorlooptijd gehele traject (= 3 blokken) is 1,5 jaar												
Funciescholing methodiek JR, uw JR Dit betreft de scholing nieuwe methodiek JR	Eind november zijn alle uitvoerende JR medewerkers getraind. Periode april – november 2007.												
Funciescholing methodiek JR, middenkader JR	Eind november is het hele middenkader JR medewerkers getraind. Periode april – november 2007.												
Methodiek ITB harde kern en ITB Criem	Niet gestart. Wordt ontwikkeld in 2008.												

Overige scholing:

- Didactische vaardigheden: 1x gegeven voor interne docenten februari dit jaar. 2 dagen.
- ABWZ voor JHV medewerkers: 1x maart/ april en 2x gegeven in oktober. 2 dagen per groep.
- Kantoor Zuid een extra workshop dag agressie.

