



Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
*Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport*

Rapport van het inspectiebezoek aan Jong JGZ

Inhoud

1. Inleiding	3
1.1. <i>Aanleiding</i>	3
1.2. <i>Waar keek de inspectie naar?</i>	3
1.3. <i>Hoe voerde de inspectie haar toezicht uit?</i>	3
2. Conclusie.....	4
2.1. <i>Toelichting</i>	4
3. Aanbevelingen en vervolg	5
3.1. <i>Aanbevelingen</i>	5
3.2. <i>Vervolg</i>	5
4. Resultaten.....	6
4.1. <i>Goed bestuur</i>	6
Schaarste.....	6
Inzetten op innovatie.....	7
Interne en externe samenwerking om kwaliteit te verbeteren	7
Goed werkgeverschap om personeelsleden te binden en boeien	8
Consequenties voor de inwoners in de regio	8
4.2. <i>Toegankelijkheid van de Jeugdgezondheidszorg</i>	9
<i>Verwachtingen van de inspectie</i>	9
<i>Resultaten</i>	9
Risicogroepen	9
Risicogroepen in beeld	9
Ketenpartners en outreachend werken.....	10
Cliëntonderzoeken.....	10
Toegankelijkheid en consequenties voor kwetsbare kinderen en gezinnen	11

1. Inleiding

De Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: de inspectie) bezocht Jong JGZ aan het Admiraalsplein 171 in Dordrecht op 2 december 2024. In dit rapport wordt eerst het kader uiteengezet waarbinnen de inspectie het toezicht heeft uitgevoerd. Vervolgens worden in de volgende hoofdstukken achtereenvolgens de conclusie en de resultaten beschreven.

1.1. Aanleiding

De inspectie bezoekt in het najaar van 2024 een aantal GGD'en en Jeugdgezondheidszorg (JGZ) organisaties. Eerder hebben we geconstateerd dat de uitvoering van de wettelijke taken door de GGD'en vanwege een toenemend tekort aan mensen en middelen onder hoge druk staat. In het najaar van 2024 beoordelen we daarom in hoeverre de inspanningen (zowel extra financiële middelen als geïmplementeerde verbetermaatregelen) van de GGD'en hebben geleid tot borging van de continuïteit en kwaliteit van de publieke gezondheidszorg. We doen dit door gericht te vragen naar waar het goed gaat en wat er niet goed meer lukt. En we vragen naar innovatieve en gezamenlijke oplossingen voor de arbeidsmarktcrapte.

Voor 2024 is "schaarste" een jaarthema voor de inspectie. In bijna alle sectoren is het merkbaar; de krapte op de arbeidsmarkt. Ook in de publieke gezondheidszorg is het tekort aan gekwalificeerd personeel een groeiend probleem. Ondertussen neemt de vraag naar zorg toe en dit zal de komende jaren niet veranderen.

1.2. Waar keek de inspectie naar?

Om transparant te zijn over waar de inspectie tijdens deze bezoeken naar kijkt en wat zij beoordeelt is het toezichtkader opgesteld. Het kader is gebaseerd op wet- en regelgeving, richtlijnen, veldnormen en handreikingen. In dit toezichtkader beschrijft de inspectie de onderwerpen (thema's) waar zij tijdens deze bezoeken naar heeft gekeken en wat zij beoordeelt bij de bezoeken aan de JGZ-instellingen. Het toezichtkader bestaat uit de volgende twee thema's:

1. Goed bestuur
2. Toegankelijkheid van de JGZ

1.3. Hoe voerde de inspectie haar toezicht uit?

De inspectie heeft diverse gesprekken gevoerd met verschillende medewerkers. Daarbij is het toezichtkader als leidraad gebruikt voor de vragen. De gesprekspartners van de inspectie waren als volgt:

- Gesprek 1: Regiomanager Hoeksche Waard & manager beleid en kwaliteit, regiomanager Dordrecht, regiomanager Hoeksche Waard & bestuurssecretaris
- Gesprek 2: Directeur-bestuurder, regiomanager Hoeksche Waard & bestuurssecretaris
- Gesprek 3: Stafverpleegkundige, stafarts, jeugdverpleegkundige, VVE-coördinator en digicoach, jeugd- en voorzorgverpleegkundige.

2. Conclusie

De inspectie is van oordeel dat Jong JGZ op het moment van het toezicht er goed voorstaat. Hoewel schaarste en financiële middelen momenteel geen grote impact hebben op de organisatie, staat Jong JGZ wel voor uitdagingen die er in de nabije toekomst liggen door schaarste, wat de continuïteit van zorg onder druk kan zetten.

2.1. Toelichting

Goed bestuur

De directeur-bestuurder heeft oog voor de risico's en uitdagingen van de organisatie

Jong JGZ heeft als organisatie vooralsnog geen last van grote uitdagingen door schaarste. Dat neemt niet weg dat de directeur-bestuurder zich bewust is van de uitdagingen die er in de nabije toekomst (kunnen) liggen door schaarste. De inspectie is van mening dat de directeur-bestuurder hier goed oog voor heeft, daarop anticipeert en stuurt en de organisatie daarmee voorbereid houdt. Dit neemt niet weg dat schaarste nog steeds een bedreiging kan (gaan) vormen voor de continuïteit en kwaliteit van de geleverde JGZ. Arbeidsmarktproblematiek vormt hierin de grootste uitdaging. Daarbij zorgen wachtlijsten in de jeugdhulp ervoor dat er meer druk komt te liggen op de JGZ. Innovatie, taakdifferentiatie en samenwerking bieden mogelijkheden om de kwaliteit van zorg te waarborgen. Jong JGZ is hier actief mee bezig.

Er is sprake van goed werkgeverschap

Medewerkers ervaren Jong JGZ als een prettige en open organisatie. Ze vinden het een fijne organisatie om binnen te werken. De betrokkenheid van de medewerkers is daardoor groot. Medewerkers ervaren het management en de directeur-bestuurder als laagdrempelig benaderbaar. De inspectie ziet dat Jong JGZ medewerkers faciliteert en motiveert om zich te blijven ontwikkelen.

Toegankelijkheid van de Jeugdgezondheidszorg

Jong JGZ heeft kwetsbare kinderen en gezinnen in de regio in beeld

Jong JGZ is zich bewust van het feit dat er gezinnen en kinderen zijn die de weg naar de JGZ moeilijk kunnen vinden. De organisatie vindt het belangrijk om deze mensen alsnog te bereiken. Dit doen zij door evidencebased methodieken toe te passen, en in te zetten op samenwerkingen met belangrijke stakeholders in de regio. De kleinschaligheid van de organisatie werkt hierin in het voordeel. De lijnen zijn intern en samen met de stakeholders in de regio kort. Het is van belang dat Jong JGZ blijft investeren in innovatie en samenwerking om de kwaliteit van de JGZ te kunnen waarborgen.

Jong JGZ werkt goed samen en innoveert om kwetsbare kinderen en gezinnen niet te missen

Jong JGZ werkt nauw samen met ketenpartners zoals de gemeente, scholen, kinderopvang, en verloskundigen. De organisatie is zelfkritisch op de JGZ die zij leveren, en is actief bezig met het verbeteren van de dienstverlening door het transformatieproject "Jong JGZ groeit door". Hier zit ook de unieke kans om te anticiperen op veranderingen in de samenleving en ervoor te zorgen dat de organisatie klaar is voor toekomstige uitdagingen.

3. Aanbevelingen en vervolg

3.1. Aanbevelingen

Op basis van de resultaten en conclusies beveelt de inspectie de directeur-bestuurder van Jong JGZ het volgende aan:

Behoud toegankelijkheid bij bezuinigingen

Bereid de organisatie voor op toekomstige krimp bijvoorbeeld door alternatieve werkmethoden en taakdelegatie verder te ontwikkelen. Overweeg samenwerking met andere regionale organisaties om efficiëntie te vergroten en kennisdeling te bevorderen.

Verhogen van de vaccinatiegraad

Zet extra in op verhogen van de vaccinatiegraad bijvoorbeeld door persoonlijke benadering en samenwerking met ketenpartners. Overweeg de effectiviteit van aanvullende strategieën, zoals lokale voorlichtingscampagnes of incentives voor vaccinatie, afgestemd op de doelgroep.

Betrek het perspectief van gezinnen en kinderen bij beleidsontwikkelingen

Jong JGZ vraagt actief aan gezinnen hoe zij hun bezoek en JGZ hebben ervaren. Voor het bepalen wat de doelgroep nodig heeft wordt gekeken naar landelijke trends en cijfers, en signalen vanuit de werkvloer. Overweeg gezinnen direct te betrekken bij beleidsontwikkelingen en beslissingen over welke JGZ de doelgroep nodig heeft.

3.2. Vervolg

De inspectie vertrouwt erop dat Jong JGZ doorgaat met het oppakken van huidige en toekomstige uitdagingen en dat zij de sterke punten in de samenwerking blijft vasthouden. Daarmee kan Jong JGZ haar missie voortzetten om bij te dragen aan een robuuste jeugdgezondheidszorg, die voorbereid is op de toekomst.

Wij sluiten met dit rapport dit toezichttraject af.

4. Resultaten

4.1. Goed bestuur

Verwachtingen van de inspectie

Goed bestuur is een voorwaarde voor het kunnen leveren van goede zorg. Met goed bestuur wordt bedoeld dat het bestuur de organisatie op verantwoorde wijze bestuurt. De directeur-bestuurder (hierna: bestuurder) van de jeugdgezondheidszorgorganisatie is verantwoordelijk om te voorzien in de juiste randvoorwaarden die leiden tot adequate jeugdgezondheidszorg. De huidige schaarste dwingt de bestuurder tot het maken van soms ingewikkelde keuzes en na te denken over de waarden die daaraan ten grondslag liggen. De inspectie vindt het belangrijk om zicht te krijgen op wat de gemaakte keuzes voor impact hebben op de medewerkers en de jeugdgezondheidszorg. Daarnaast vraagt schaarste van de bestuurder om steeds meer samen te werken, (boven)regionaal en lokaal, en ook over grenzen tussen disciplines en sectoren heen.

Resultaten

Schaarste

De bestuurder en het management geven aan dat Jong JGZ vooralsnog geen last heeft van schaarste in personeel. Jong JGZ heeft een overeenkomst met de gemeenten voor het basispakket JGZ tot en met 2027. Naast het basispakket JGZ heeft Jong JGZ ook met de gemeenten losse afspraken voor aanvullende JGZ. Dit omvat maatwerk aanpak voor individuele gezinnen die dit nodig hebben. Maar ook aanvullende programma's zoals bijvoorbeeld Voorzorg of Kansrijke Start. Voor deze aanvullende JGZ heeft de organisatie individuele afspraken met de gemeenten binnen het werkgebied van Jong JGZ. Jong JGZ stemt hier jaarlijks over af met de gemeenten. De bestuurder geeft aan dat zij met de eerste gemeente verkennen of voor de aanvullende JGZ een meerjarig subsidie afgesproken kan worden.

De bestuurder en het management zien dat gemeenten worstelen met het maken van keuzes, vanwege de aankomende bezuinigingen. Het aankomende ravijnjaar in 2026 is daarin de grootste uitdaging. Sommige gemeenten willen daarom noodzakelijkerwijs bezuinigen op de JGZ. Terwijl andere gemeenten dat niet willen. Meermaals per jaar voert de bestuurder samen met het management gesprekken met verantwoordelijke wethouders en ambtenaren over de te maken keuzes. Waarbij actief wordt ingezet op het belang van goede JGZ. Daarnaast worden driemaal per jaar JGZ-specials georganiseerd voor de ambtenaren publieke gezondheid en jeugd. Soms worden ook andere ambtenaren uitgenodigd op deze specials. Tijdens de JGZ-specials bespreekt Jong JGZ de langetermijnproblemen en wat preventie kan betekenen voor het gezond houden van de inwoners van de regio.

Jeugdhulp wordt geregeld vanuit de gemeenten. De bestuurder en het management geven aan dat bij gemeenten vooral schaarste is binnen de jeugdhulp. Jong JGZ ervaart hier de gevolgen van. Gezinnen en kinderen die complexere zorg nodig hebben, komen op de wachtlijst te staan voor jeugdhulp. Dit betekent dat deze gezinnen in de tussentijd geen hulp krijgen. In praktijk ziet de bestuurder dat de medewerkers toch de ruimte nemen om als 'waakvlam' bij de gezinnen betrokken te blijven. Vanuit sommige gemeenten is voor deze overbruggingszorg budget vrijgemaakt.

De bestuurder geeft aan dat de toekomstige arbeidsmarkt krapte haar grootste zorg is. Ze merkt dat zorgorganisaties veel in dezelfde vijver vissen. Zo ziet zij dat de laatste tijd een relatief groot deel van artsen en verpleegkundigen vanuit de ziekenhuizen naar de JGZ komen. Deze verschuiving komt onder andere doordat de JGZ weinig onregelmatigheidsdiensten heeft, en dat in veel gevallen de medewerkers zelf hun agenda kunnen bepalen. Dit is fijn voor Jong JGZ zelf, maar

zorgt voor problemen op de lange termijn bij de ziekenhuizen. Deze verschuiving van personeel vindt ook plaats binnen andere zorgsectoren, aldus de bestuurder.

Inzetten op innovatie

De bestuurder gelooft dat JGZ kan helpen in het verlichten van de druk op de jeugdhulp. Als voorbeeld hiervan wordt gegeven dat pedagogen van de JGZ laatst de wachtlijst van jeugdhulp hebben geanalyseerd. Om te kijken of zij deze personen kunnen helpen terwijl ze op de wachtlijst staan. Met als gevolg dat de helft van de mensen die op de wachtlijst stonden, is uitgenodigd voor een consult. Het resultaat was dat 80% van deze gezinnen na hulp van de JGZ geen jeugdhulp meer nodig had. Om de boodschap van het belang van de JGZ verder kracht bij te zetten voert Jong JGZ ook impactanalyses uit om inzicht te krijgen in de effecten van de JGZ; op de inwoners maar ook aan kostenbesparing. Verder helpt dit gemeenten bij het maken van kosteneffectieve keuzes. Bij sommige projecten is een goede impactanalyse maken makkelijker dan bij anderen.

De bestuurder, het management, en de medewerkers noemen allen het intern transformatieproject: Jong JGZ groeit door. Doel van dit project is kijken vanuit welke visie de organisatie wil opereren, en hoe zij beter aan kunnen sluiten bij de behoefte van de inwoners. Hierbij horen ook projecten die de organisatie wil starten in het werkgebied om de gezondheid van de inwoners te verbeteren. En ook preventieve zorgprojecten vallen hieronder omdat dit in de toekomst belangrijk gaat zijn voor de inwoners van de regio. De bestuurder vindt het belangrijk dat medewerkers de ruimte krijgen om hierin kritisch mee te denken. Daarom is binnen dit project gekozen voor een meerjarentraject. Er zijn projectgroepen en klankbordgroepen opgestart waar meerdere medewerkers uit divers werkgebied en met diverse functies betrokken zijn.

De bestuurder geeft ook aan dat zij toekomstgericht ruimte ziet voor pedagogen binnen de organisatie. Op deze manier kan Jong JGZ een bredere expertise ontwikkelen. Ze vindt het belangrijk dat bij kinderen die zij zien het niet enkel over opgroeien gaat, maar ook over opvoeden. Ze krijgen geregeld vragen hierover bij de consulten. Op deze manier kan er een zo veilig mogelijke omgeving gecreëerd worden binnen het gezin voor het kind, aldus de bestuurder.

Interne en externe samenwerking om kwaliteit te verbeteren

De bestuurder geeft aan dat Jong JGZ op veel verschillende niveaus samenwerkt met andere organisaties. Deze samenwerkingen zijn zowel intern als extern, in de regio en daarbuiten. De regiomanagers houden contact met hun wethouders en gemeenten. Iedere regiomanager heeft in samenwerking met een staflid een projectportefeuille. Dit doen zij overkoepelend voor de hele Jong JGZ regio. De medewerkers nemen deel aan vakwerkgroepen. In de vakgroepen worden richtlijnen besproken en vindt intervisie plaats. Op deze manier blijft er contact binnen de organisatie tussen medewerkers en kunnen zij van elkaar leren, aldus de bestuurder.

Jong JGZ werkt ook samen met andere organisaties in de regio, volgens de bestuurder. Zo hebben zij onder anderen samenwerkingen met de GGD en jeugdteams. De bestuurder vindt het belangrijk dat werkwijzen en geleerde lessen met elkaar gedeeld worden. Het is niet de bedoeling dat 'iedere organisatie zelf het wiel uitvindt'. Ze merkt wel dat bijvoorbeeld met de huisartsen in de regio de samenwerking nog wisselend kan zijn. Helpend is dat recent twee oud-huisartsen zijn gestart bij Jong JGZ. Zij spreken de taal beter, en weten voor wat voor uitdagingen een huisartsenpraktijk kan staan. Zo kan Jong JGZ beter aansluiten bij de behoeften van de huisartsen. De samenwerking met de ziekenhuizen is verbeterd. Het programma Kind naar Gezonder Gewicht helpt hierbij ook. Jong JGZ heeft een symposium en een webinar georganiseerd waarbij ook kinderartsen van het ziekenhuis en huisartsen van de regio bij aanwezig waren. Hier is besproken welke afspraken zij al hebben, en welke nog nodig zijn voor de samenwerking.

Een extern bureau heeft een onderzoek uitgevoerd onder de gemeenten over hoe tevreden de gemeenten zijn over de invulling van de JGZ. Onderwerpen van het onderzoek waren governance, financiën en geleverde kwaliteit van de JGZ. De conclusie was dat gemeenten tevreden zijn over Jong JGZ. De gemeenten vinden het fijn dat er korte lijntjes zijn met de organisatie. Maar ook dat over de aanvullende JGZ individuele afspraken gemaakt worden.

Goed werkgeverschap om personeelsleden te binden en boeien

De medewerkers en het management ervaren Jong JGZ als een fijne en open organisatie. De bestuurder vindt dit belangrijk. Zij vindt het prettig als medewerkers haar actief aanspreken over bedenkingen of uitdagingen die zij ervaren in hun werk. Zij stimuleert dit ook.

Jong JGZ is ook begonnen met het zelf verzorgen van opleidingen voor de medewerkers. De bestuurder geeft aan dat zij het belangrijk vindt dat personeelsleden genoeg uitdaging hebben in hun werk. Maar ook dat er doorgroeimogelijkheden zijn zodat medewerkers zich verder kunnen ontwikkelen. Zo kunnen verpleegkundigen doorgroeien tot verpleegkundig specialist of verpleegkundige Maatschappij & Gezondheid (M&G). En verder worden één keer in de zoveel tijd trainingen aan de medewerkers gegeven. Een privacy training is een voorbeeld van een training die recent is gegeven. Volgens het management heeft iedere medewerker ook een eigen scholingsbudget dat ze kunnen gebruiken.

Het management geeft aan dat Jong JGZ inzet op taakdifferentiatie. Zo zijn doktersassistenten getraind om taken over te nemen van de verpleegkundigen, zoals het vaccineren. Jeugdverpleegkundigen zijn weer getraind om taken over te nemen van de artsen. Een aantal jeugdverpleegkundigen is extra opgeleid in projecten die bij Jong JGZ lopen, zoals de projecten 'Voorzorg' en het project 'MAZL' (Meer Aandacht voor Ziek gemelde Leerlingen).

Consequenties voor de inwoners in de regio

De bestuurder en het management hebben zorgen over de toekomstige bezuinigingen. Dit zal, volgens hen, het meest de gezinnen raken die juist aanvullende JGZ nodig hebben. Ze voorzien dat als de aangekondigde bezuinigingen doorgevoerd worden de gezondheidsverschillen toe zullen nemen. Het is een tegengestelde beweging van wat Jong JGZ eigenlijk zou willen zien: meer geld naar preventie, preventief werken, en uitbreiding van het JGZ-aanbod. Het management ziet dat veel projecten en de JGZ in het algemeen van grote waarde zijn voor kwetsbare gezinnen en kinderen. Met bezuinigingen wordt de kans groter dat deze gezinnen door het sociale vangnet heen vallen. Dit vergroot volgens hen de kansenongelijkheid.

4.2. Toegankelijkheid van de Jeugdgezondheidszorg

Verwachtingen van de inspectie

Het uitgangspunt is dat iedereen die in Nederland opgroeit preventieve zorg krijgt en daarvoor meerdere keren een consultatiebureau en JGZ-professional bezoekt. Deze zorg valt onder de JGZ. Verschillende organisaties bieden Jeugdgezondheidszorg aan. Door de preventieve inzet op de kinderen die dit het meest nodig hebben creëer je een gezonde generatie die minder zorg en jeugdhulp nodig heeft. En juist dat is belangrijk in een tijd van schaarste aan mensen en middelen in de zorg. De inspectie wil daarom beoordelen of de Jeugdgezondheidszorg voldoende zicht heeft op de kwetsbare kinderen en gezinnen in hun regio en ervoor zorgen dat het preventieve JGZ-aanbod toegankelijk is voor deze doelgroep.

Resultaten

Risicogroepen

Jong JGZ ziet een aantal risicogroepen in de regio. Het management ziet verschillende risicogroepen per gemeente. Een voorbeeld van risicogroepen in de regio zijn tienermoeders of gezinnen waar verslavingsproblematiek speelt. De medewerkers van Jong JGZ zien risicogroepen bij de kwetsbare gezinnen van nieuwkomers, arbeidsmigranten en vluchtelingen. Maar zij noemen ook prematuren als kwetsbare kinderen die extra aandacht nodig hebben.

Medewerkers geven aan dat ze zich zorgen maken over de dalende vaccinatiegraad in de regio. Er woont een relatief grote doelgroep die door geloofsovertuiging zich niet wil vaccineren. Maar ook een groeiende groep, vaak hoger opgeleiden met een antroposofische en spirituele houding, die sceptisch zijn over vaccinaties.

Risicogroepen in beeld

Het management en de medewerkers vinden het belangrijk dat zij alle gezinnen in de regio in beeld hebben en dat de JGZ aansluit op hun zorgbehoefte. Om hierop aan te sluiten zijn de medewerkers geschoold in de GIZ-methodiek. Omdat risicogroepen de weg naar JGZ soms niet vinden, zetten zij hier actief op in.

De regio kent veel gezinnen met verschillende culturele achtergronden, met spraak- en taalachterstanden en/of met een lage gezondheidsvaardigheden. Deze spreken niet altijd de Nederlandse taal (volledig). De medewerkers vinden het belangrijk dat er mogelijkheden binnen de organisatie zijn om te kunnen communiceren met ouders en kinderen in verschillende talen. Maar ook dat gezinnen met een spraak-/taalachterstand begrijpelijke informatie kunnen krijgen. Voor Dordrecht is daar een speciale informatiedienst voor opgezet: de Dordtse Informatie Dienst. Hier kunnen gezinnen terecht met alle vragen over het opvoeden en opgroeien van hun kind. Dit is vooral helpend bij de groep arbeidsmigrantengezinnen en andere migranten die in de regio woont. Zij spreken vaak de Nederlandse taal niet of niet voldoende. Zij zien ook niet altijd de meerwaarde van de taal leren. Bij tijdelijk verblijf is het leren van de Nederlandse taal niet altijd de eerste prioriteit, volgens de medewerkers. Doordat de medewerkers van Jong JGZ deze talen spreken kunnen zij een brede doelgroep met potentieel veel kwetsbare gezinnen alsnog voorzien van goede JGZ.

Ook buiten de Dordtse Informatiedienst spreken medewerkers vele talen. Waaronder Pools, Arabisch, Turks, en Berbers. De gesprekspartners geven aan dat dit vooral van meerwaarde is voor de groep arbeidsmigranten. Zij gaan vaak uit van een tijdelijk verblijf en zien daardoor geen meerwaarde in het leren van de Nederlands taal, aldus de gesprekspartners.

De medewerkers geven aan dat Jong JGZ afspraken heeft met lokale gemeenten, GGD, GGD GHOR, Vluchtelingenwerk en het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA). Ze ontvangen meldingen over (Oekraïense) vluchtelingen en nieuwkomers die in de regio komen wonen. Wanneer zij een melding ontvangen wordt er een huisbezoek gepland. Het in beeld krijgen en houden van deze groepen kost veel tijd en moeite. Om dit zo efficiënt mogelijk te doen heeft Jong JGZ één medewerker die de JGZ-processen voor deze groepen coördineert. Op deze manier is alle beleidsmatige kennis gebundeld bij één persoon, en kan deze medewerker goed contact houden met de verschillende opvangplekken in de regio.

Ketenpartners en outreachend werken

De gesprekspartners noemen als belangrijkste ketenpartners scholen, huisartsen, kinderartsen, geboortezorg, fysiotherapeuten, kinderdagverblijven, peuterspeelzalen, jeugd- en wijkteams, schoolmaatschappelijk werk, buitenschoolse opvang, RIVM, Vluchtelingenwerk, en het COA.

Deze samenwerkingen zijn belangrijk voor het in beeld krijgen en houden van kwetsbare gezinnen. De medewerkers geven aan dat het voorkomt dat gezinnen niet ingaan op uitnodiging of dat ze niet komen opdagen op consulten. In zulke gevallen hebben zij meerdere protocollen die aangeven hoe medewerkers hiermee om moeten gaan. Dit begint bij telefonisch contact opnemen met het gezin of brieven sturen. En in uitzonderlijke gevallen gaan de medewerkers gezamenlijk op huisbezoek met mensen die het gezin vertrouwt. Dit kan bijvoorbeeld met hun verloskundige of hun huisarts zijn. Dit geeft het gezin de kans om kennis te maken met de JGZ-medewerker. En op die manier kan ook vertrouwen gewonnen worden. Er zijn ook gezinnen die geen gebruik willen maken van de JGZ. Hiervoor, maar ook voor andere situaties, heeft Jong JGZ protocollen opgesteld. De medewerker spreekt dan af of ze op gezette tijden contact mogen opnemen met deze gezinnen. Om toch in contact te blijven met deze gezinnen. Wanneer dit speelt, gaat ook een brief naar de huisarts om deze te informeren dat het gezin geen gebruikmaakt van de JGZ. Hierover informeren zij dan ook het betreffende gezin.

De medewerkers hebben veel verschillende werkwijzen die aansluiten bij de verschillende doelgroepen in de regio. Met betrekking tot deze werkwijzen geven de stafarts en stafverpleegkundige aan dat zij veel moeite doen om deze vast te leggen in protocollen. Zodat eenduidig de aanpak voor iedere doelgroep duidelijk is voor de medewerkers. Zo heeft Jong JGZ bijvoorbeeld protocollen voor gezinnen die geen gebruik (willen) maken van de JGZ. Maar ook bijvoorbeeld een protocol voor kinderen zonder school. Dit helpt vooral om zorgmijdende gezinnen of ouders die argwanend zijn in beeld te krijgen en houden. Het helpt hierbij ook dat Jong JGZ schoolambassadeurs inzet op alle scholen in haar werkgebied. Deze kunnen de toeleiding naar de JGZ ondersteunen.

Om zoveel mogelijk de cliënten te bereiken wordt aangesloten bij de vele ouder-kindgroepen die er op verschillende openbare locaties in de regio zijn. Jong JGZ zet actief in op samenspelen met je kind. De 'Limonadebrigade', in Gorinchem is daar volgens de medewerkers een goed voorbeeld van.

Cliëntonderzoeken

Het management geeft aan dat de medewerkers standaard aan gezinnen vragen hoe zij hun bezoek ervaren hebben. Daarin wordt ook gekeken wat gezinnen inhoudelijk nodig hebben aan JGZ. Het management zegt dat zij kijken naar landelijke trends en cijfers om te bepalen wat de doelgroep nodig heeft. Maar ook signalen van klanten en medewerkers worden hierin meegenomen. Dit wordt gebruikt om te kijken hoe Jong JGZ verder kan ontwikkelen. Deze trends ontvangen en bespreken ze vaak via managementoverleggen en regiobeelden. Zo willen ze als

organisatie binnenkort meer aansluiten op de opsporing van coeliakie bij kinderen. Deze auto-immuunziekte kan namelijk ontwikkelingsgevolgen hebben voor kinderen als deze niet op tijd opgespoord wordt.

Toegankelijkheid en consequenties voor kwetsbare kinderen en gezinnen

Het management en de medewerkers geven aan dat zij op dit moment gezinnen in de regio kunnen voorzien van adequate JGZ. Gezinnen die op de wachtlijst staan voor jeugdhulp helpen zij in sommige gevallen nog met overbruggingszorg. Dit om te voorkomen dat terwijl zij wachten de situatie verslechtert. De medewerkers geven wel aan zich zorgen te maken over de komende bezuinigingen. En wat dit gaat betekenen voor de JGZ die de gezinnen kunnen ontvangen. Zij geven aan dat juist de kwetsbare gezinnen die baat hebben bij aanvullende JGZ mogelijk het hardst geraakt zullen worden. Juist met deze aanvullende JGZ bereiken ze de meeste impact geven zij aan. Hier wordt ingezet op het veerkrachtig maken van de gezinnen, zodat zij latere problemen beter zelf aankunnen. Zonder deze ondersteuning vergroot de kans dat gezondheidsproblemen opstapelen en zij meer gebruikmaken van jeugdhulp.