



voor thuis

JEUGD- EN GEZINSTEAMS
ALPHEN AAN DEN RIJN

Oog voor thuis

Verbeterplan: Bouwen aan duurzame kwaliteit

Een plan ten behoeve van de kwaliteit van onze dienstverlening.

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	4
2. Verbeterplan	5
2.1 Het beeld van de jeugdige, het gezin en het netwerk	5
2.1.1 Voldoende en volledig beeld	5
2.1.2 Het spreken van jeugdigen	5
2.1.3 Aandacht voor alle leefgebieden	5
2.2 Zicht houden op de jeugdige, het gezin en/of extern ingezette zorg	7
2.2.1 Werkwijze werkvoorraad wijkteam	7
2.2.2 Werkwijze beheer	8
2.2.3 Contact en samenwerking met ketenpartners binnen het sociaal domein	9
2.3 Borgen van veiligheid van jeugdigen en gezinnen	10
2.3.1 Veiligheidsrisico's, onveiligheid en zorgen in kaart brengen en afwegen	10
2.3.2 Alert zijn op signalen van zorg mijdende gezinsleden	11
2.3.3 Zorgen bespreken en opschalen bij casussen binnen Team Beheer	11
2.3.4 Inzicht vergroten: dataverzameling	12
2.4 Opvolging geven aan een opdracht of advies	13
2.4.1 Contact met gezin in opdracht van VT	13
2.4.2 Opvolging na advies van AF'er veiligheid, GW'er of coördinator veiligheid	13
2.5 Kwaliteit van dossiers	14
2.5.1 Complete dossiers	14
2.5.2 Zicht op evaluatie, verloop en ingezette zorg/interventies	14
2.5.3 Gezinsplan als kompas voor gezin en hulpverleners	14
2.6 Handelen volgens visie en richtlijnen	15
2.6.1 Onze betrokkenheid en verwachtingen daarover	15
2.6.2 Handelen volgens de richtlijnen jeugdhulp	15
2.7 Continuïteit van zorg	16
2.7.1 Meer vaste medewerkers in dienst	16
2.7.2 Zorgvuldige overdrachten	16

2.8	Klachten, incidenten en calamiteiten	17
2.8.1	Klachtenreglementen: vindbaarheid en communicatie.....	17
2.8.2	Registreren en analyseren van incidenten en calamiteiten	17
2.9	Implementatie en communicatie.....	18
2.9.1	Sturing en monitoring.....	18
2.9.2	Interne audits	19
2.10	Rol- en taakverdeling tussen gedragswetenschappers en managers	20
2.11	Kundige professionals	21
2.11.1	Aanwezigheid van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag	21
2.11.2	Inwerktraject	21
2.11.3	Opleidingsjaarplan.....	21

1. Aanleiding

De IGJ heeft een eigenstandig onderzoek uitgevoerd na het overlijden van een jeugdige op 19 juli 2025. In maart 2026 heeft de IGJ een calamiteitenrapport uitgebracht. In dit rapport hebben zij tekortkomingen vastgesteld. Oog voor thuis heeft in opdracht van de IGJ in april een verbeterplan opgesteld voor de tekortkomingen waarvan Oog voor thuis heeft vastgesteld dat deze binnen de huidige werkwijze en/of praktijk nog aan de orde zijn of kunnen voorkomen. Dit verbeterplan is beoordeeld tijdens het reguliere toezicht van de IGJ begin dit jaar.

In juni 2026 is het definitieve rapport na het reguliere toezicht uitgebracht. In dit rapport staan, naast positieve beoordelingen, ook tekortkomingen. Een deel daarvan komt overeen met de tekortkomingen die zijn genoemd in het calamiteitenrapport. De IGJ heeft Oog voor thuis de opdracht gegeven om het verbeterplan aan te passen.

In de periode van twaalf maanden tussen de calamiteit en het rapport vanuit het reguliere toezicht zijn al diverse acties ondernomen ter verbetering van de kwaliteit van zorg. Deze acties zijn ook opgenomen en nader uitgewerkt in dit verbeterplan.

2. Verbeterplan

2.1 Het beeld van de jeugdige, het gezin en het netwerk

2.1.1 *Voldoende en volledig beeld*

Oog voor thuis werkt volgens de Alphense Werkwijze, waar de methodiek Gezin Centraal onderdeel van is. In deze werkwijze en tijdens de (verplichte) Gezin Centraal trainingsdagen wordt aan professionals de opdracht gegeven om bij gezinnen thuis te komen, het gehele gezin te spreken en hun netwerk in kaart te brengen.

In het najaar van 2025 is door de coördinatoren en het management geconstateerd dat dit in de praktijk nog niet altijd voldoende werd gedaan. Daarnaast werd gezien dat er ook andere thema's waren waarbij niet altijd volgens instructies en werkwijzen werd gehandeld. Medewerkers hebben in een korte tijd veel nieuwe werkwijzen voorgelegd gekregen.

Van februari tot en met juli 2026 heeft de gehele organisatie daarom het project 'Stevige Werkbasis' doorlopen. Dit project had als doel om de werkwijze van Oog voor thuis goed te implementeren en medewerkers opnieuw mee te nemen in hoe we (van begin tot eind) werken. In dit project is opnieuw het belang van het afspreken bij gezinnen thuis, het spreken van het gehele gezin (en hun netwerk) onder de aandacht gebracht. De teammanagers herhalen dit sindsdien in caseloadgesprekken, werkoverleggen en/of teamvergaderingen.

2.1.2 *Het spreken van jeugdigen*

Het spreken van jeugdigen is volgens Oog voor thuis van essentieel belang om een beeld te krijgen van de jeugdige, het gezin en het netwerk. Uit intern onderzoek is echter gebleken dat in onze werkwijzen onvoldoende stond beschreven of een jeugdige met en/of zonder het bijzijn van ouders/verzorgers gesproken wordt. Er stond alleen dat het gehele gezin gesproken dient te worden. In de werkwijze is inmiddels explicieter uitgeschreven dat jeugdigen ook gesproken dienen te worden én dat per situatie beoordeeld moet worden of het helpend of noodzakelijk is om dit met of zonder de aanwezigheid van ouders/verzorgers te doen.

2.1.3 *Aandacht voor alle leefgebieden*

De IGJ constateert dat er niet altijd voldoende zicht is op de verschillende leefgebieden van gezinnen, omdat er in onze werkwijze met name gericht zou worden op de hulpvraag van ouders. Er lijkt een verschil te zijn ontstaan tussen het beleid en de werkwijze van onze organisatie en wat zich in de dagelijkse praktijk voordoet.

De Alphense Werkwijze is erop gericht om de balans tussen draagkracht en draaglast van het gezin te herstellen door concrete, aantoonbare en duurzame gedragsverbetering(en). Je kijkt naar de risico's en de beschermingsfactoren van het gehele gezin om de balans weer te herstellen. Onze werkwijze richt zich op het brede functioneren van een gezin en beperkt zich niet tot één probleem op één leefgebied. Er wordt van de professionals verwacht dat zij de verschillende leefgebieden bespreken en samen met het gezin in kaart brengen wat van invloed is of kan zijn op de problemen die ze ervaren. We richten ons daarbij op de hulpvraag van het (gehele) gezin: niet enkel op die van de jeugdige of ouders. Doelen worden samen met het gezin opgesteld en zijn zoveel mogelijk interactioneel geformuleerd.

Het gezinsplan zou de professionals moeten ondersteunen om aandacht te besteden aan meerdere leefgebieden. De leefgebieden die als kopjes zijn opgenomen in het gezinsplan, die dus uitgevraagd horen te worden, zijn:

- Huisvesting en financiën,
- Huiselijke relaties/interacties,

- Gezondheid,
- Dag- en vrijetijdsbesteding,
- Werk, sociaal netwerk,
- Belangrijke normen en waarden,
- Middelengebruik,
- Justitie en politie.

De IGJ heeft in dossiers gezien dat niet alle leefgebieden in het gezinsplan zijn ingevuld. Oog voor thuis vraagt zich af: worden deze leefgebieden niet of onvoldoende besproken of worden de uitkomsten van de gesprekken over deze leefgebieden niet of onvoldoende geregistreerd? Oog voor thuis voert tussen 27 juli en 25 september 2026 een interne audit uit. Besloten is om dit te onderzoeken tijdens het dossieronderzoek en interviews met medewerkers, zodat passende verbeteracties kunnen worden ingezet.

Daarnaast wordt na de audit onderzocht of en op welke wijze de verklarende analyse een passend hulpmiddel kan zijn. De verklarende analyse kan namelijk bijdragen aan:

- Het goed en volledig in kaart brengen van factoren die spelen binnen een gezin;
- Het gezamenlijk opstellen van passende, haalbare doelen;
- Het kiezen van de best passende en meest effectieve ondersteuning en hulp.

2.2 Zicht houden op de jeugdige, het gezin en/of extern ingezette zorg

2.2.1 Werkwijze werkvoorraad wijkteam

Oog voor thuis heeft wisselende wachttijden, dit verschilt per periode en per wijkteam. De wijkteammanager houdt samen met de beheerder(s) van de werkvoorraadlijst zicht op:

- Het aantal wachtenden;
- De wachttijd;
- Het tijdig verdelen aan de hand van de juiste prioritering*.

* Oog voor thuis verdeelt de jeugdigen en de gezinnen op de werkvoorraad aan de hand van een prioritering. Er wordt onderscheid gemaakt tussen aanmeldingen met de prioritering regulier, urgent, spoed en crisis.

Als de triagefase (onderzoeksfase) is afgerond en besloten is dat een gezinsprofessional ondersteuning gaat bieden, komt een jeugdige en/of gezin (opnieuw) op een lijst en krijgt het in de meeste situaties te maken met wachttijd. In deze periode was er alleen contact als een jeugdige of gezin zelf aan de bel trok. Naast dat er in deze periode onvoldoende zicht is op (onder andere) de veiligheid, vindt Oog voor thuis dat dit ook onvoldoende klantvriendelijk is. In de afgelopen periode is een start gemaakt met het verbeteren van dit proces.

Wachtverzachter door preventieprofessional

De triageprofessional kan sinds april 2026, tijdens de afrondingsfase van de triage, besluiten om een preventieprofessional te koppelen aan de jeugdige en/of het gezin. Een preventieprofessional kan dan optreden als 'wachtverzachter': de preventieprofessional heeft verspreid over de wachttijd vijf gesprekken met de jeugdige en/of het gezin om een vinger aan de pols te houden. Waar passend, kan laagdrempelige coaching plaatsvinden. Als de preventieprofessional signaleert dat zorgen ontstaan of toenemen, wordt er hogere prioriteit gegeven aan de verdeling van deze jeugdige of dit gezin.

Wanneer de wachttijd voor een gezinsprofessional dermate oploopt en er niet meer verdeeld kan worden aan de hand van de prioritering, dan schaaft de manager op. Zo kan besloten worden om een gezinsprofessional uit een ander wijkteam in te zetten.

Werkafspraken voor zicht op de werkvoorraad

Tot juli 2026 waren er geen werkafspraken die bijdroegen aan het houden van zicht op de jeugdigen en de gezinnen op de werkvoorraad. Oog voor thuis heeft deze werkafspraken inmiddels gemaakt, opgenomen in de werkwijzen en implementeert deze in augustus 2026.

Het volgende is afgesproken:

1. Jeugdigen en gezinnen horen tijdens de prescreening wat zij kunnen doen als zorgen of vragen toenemen in de periode dat zij wachten tot het intakegesprek. Zo kunnen ze het algemene nummer van Oog voor thuis bellen tijdens kantoortijden, het CIT buiten kantoortijden en in spoedsituaties 112. Afhankelijk van de hulpvraag en situatie, kan na een prescreening besloten worden om een zelfhulpprogramma van Gezonde Boel aan te bieden die het gezin zelfstandig kan doorlopen;
2. Vier weken na aanmelding wordt de jeugdige en/of het gezin gemaild. In deze mail wordt aangegeven dat de jeugdige en/of het gezin nog op de lijst staan en het horen zodra zij aan de beurt zijn. De contactgegevens van Oog voor thuis en het CIT worden nogmaals gedeeld.
3. Na de intake wordt besloten of de inzet van een wachtverzachter noodzakelijk en passend is voor de jeugdige en/of het gezin. Een wachtverzachter bestaat uit maximaal 5 gesprekken met een preventieprofessional gedurende de periode waarin een jeugdige

en/of gezin wacht tot ondersteuning van Oog voor thuis of een externe aanbieder kan starten.

4. Als een jeugdige en/of gezin na de intake(s) aangemeld wordt voor ondersteuning van een gezinsprofessional, worden zij vier weken nadat ze voor deze ondersteuning zijn aangemeld gebeld door een gezinsondersteuner. Het doel hiervan is checken of de vragen/zorgen gelijk zijn gebleven of dat er meer nodig is. Als ook externe hulp is toegewezen na de intake, wordt gevraagd naar of deze hulp is gestart. Tijdens het telefoongesprek wordt afgesproken of en wanneer Oog voor thuis opnieuw contact zal leggen met de jeugdige en/of het gezin.

2.2.2 Werkwijze beheer

Oog voor thuis (h)erkent dat met de huidige werkwijze bij Team Beheer onvoldoende zicht is op of zorg bij een externe jeugdhulpaanbieder is gestart en afgerond. Daarnaast heeft de toename van het aantal jeugdigen/gezinnen die zijn overgedragen aan Team Beheer nadelige invloed op het behouden van overzicht.

Verwerken van start- en stopberichten

Oog voor thuis wil op korte termijn meer zicht op de start en afronding van externe zorg. Het uitgangspunt is dat structureel start- en stopberichten uit het berichtenverkeer verwerkt kunnen worden en contact opgenomen wordt met de gezinnen wanneer er géén terugkoppeling in het berichtenverkeer is binnengekomen. In juni 2026 is daarom onderzocht op welke manier dit het beste kan worden ingericht. Er is informatie uit twee systemen nodig om de berichten uit het berichtenverkeer (MO platform) te kunnen koppelen aan de toewijzingen (WIZportaal). Doordat deze systemen op een andere wijze registreren zijn de berichten uit MO platform niet of onvoldoende goed te koppelen aan trajecten (dossiers) in WIZportaal. Er wordt samen met functioneel beheer en een data analist gewerkt aan een oplossing waarbij andere data uit het traject kan worden opgehaald en gekoppeld aan de berichten uit het berichtenverkeer. Naar verwachting is deze oplossing er in september 2026.

Overgang voor jeugdigen bij zorg na 18 jaar

Oog voor thuis heeft geconstateerd dat er bij Team Beheer een werkwijze ontbreekt om een soepele overgang te organiseren naar bijvoorbeeld de WMO of WLZ voor jeugdigen die na hun 18e levensjaar nog zorg nodig hebben. Er wordt momenteel gewerkt aan het opstellen van een werkwijze waarin structureel:

- Bekeken wordt welke jeugdigen van 16 jaar en ouder op dat moment zorg ontvangen;
- Wie van deze jeugdigen nog zorg verwachten nodig te hebben na hun 18^e levensjaar;
- Drie maanden vóór het aflopen van een toewijzing contact wordt opgenomen met jeugdigen van 17 jaar en ouder, zodat er nogmaals gecontroleerd kan worden of er langer zorg nodig is en zo ja, of de overgang naar de WMO of WLZ in gang is gezet.

Naar verwachting kan de werkwijze eind september 2026 in gebruik worden genomen.

Opschonen van het systeem

Er is besloten om in de tussenliggende periode een handmatige controle en opschoning uit te voeren bij Team Beheer, waarbij:

- Trajecten waar geen zorg geleverd wordt en geen hulpvraag ligt worden afgesloten;
- Trajecten waarin een jeugdige 16 jaar of ouder is benaderd zullen worden om te signaleren of verwacht wordt dat zorg na het 18^e levensjaar nodig is. Als dit het geval is, wordt de jeugdige, eventueel ouders en de zorgaanbieder gevraagd een perspectiefplan met elkaar op te stellen.

2.2.3 *Contact en samenwerking met ketenpartners binnen het sociaal domein*

De samenwerking met ketenpartners binnen het sociaal domein is essentieel om de inwoners van de gemeente Alphen aan den Rijn zo goed en snel mogelijk te kunnen helpen. Medewerkers van Oog voor thuis, maar ook van ketenpartners, blijken soms zoekende te zijn in wie welke taak of verantwoordelijkheid heeft of hoe de werkwijze en samenwerking verloopt.

Twee keer per jaar overleg en evaluatie

Een groot deel van de ketenpartners zijn begonnen met het versterken van de samenwerking onderling. Met de meeste partners binnen het sociaal domein, waaronder Leerrecht, Tom in de Buurt, Participe en het Serviceplein is contact gelegd en wordt afgestemd over het werk en hoe de samenwerking bevorderd kan worden. Oog voor thuis streeft naar minimaal twee overlegmomenten per jaar waarin de samenwerking kan worden geëvalueerd en indien nodig kan worden bijgesteld.

Een half jaar geleden zijn bij zowel de wijkteams van Oog voor thuis als bij Tom in de buurt functionarissen voor de doelgroep 18-+. Zo kunnen de functionarissen van beide organisaties, in ieder wijkteam, met elkaar afstemmen en samen zorgdragen voor goede aansluiting en samenwerking tussen de verschillende domeinen.

Contact en samenwerking rondom onderwijs

Oog voor thuis volgt relevante ontwikkelingen zoals de totstandkoming van een convenant tussen Leerrecht en het Samenwerkingsverband. Op termijn zal worden bekeken of het voor Oog voor thuis, Leerrecht en het Samenwerkingsverband helpend en passend is om Oog voor thuis ook onderdeel te maken van dit convenant.

Oog voor thuis heeft in april 2026 alle schoolbesturen binnen Alphen aan den Rijn onderverdeeld aan de wijkteammanagers, zodat wanneer inhoudelijke afstemming op uitvoerend niveau onvoldoende resultaat oplevert, opschaling en overleg op managementniveau mogelijk is. Daarnaast is een duidelijke verdeling van scholen onder de preventieprofessionals gerealiseerd. Preventieprofessionals zijn zich sinds mei 2026 actief aan het voorstellen bij de scholen, zodat vroegtijdige afstemming over hulpvragen, verwachtingen en inhoudelijke ondersteuning met hen mogelijk is. Naar verwachting zijn alle kennismakingen eind september 2026 geweest.

Veiligheidspartners

Binnen de veiligheidsketen wordt de samenwerking ook voortgezet en verder ontwikkeld. Dit staat beschreven in hoofdstuk 2.3.

2.3 Borgen van veiligheid van jeugdigen en gezinnen

2.3.1 Veiligheidsrisico's, onveiligheid en zorgen in kaart brengen en afwegen

Oog voor thuis heeft in haar werkwijzen (Procesbeschrijving Veiligheid en Protocol meldcode) opgenomen op welke wijze professionals dienen te handelen als het gaat om (signalen van) onveiligheid en veiligheidsrisico's. Daarnaast wordt een verplichte training Samenwerken aan Veiligheid gegeven aan alle professionals en hebben zij de mogelijkheid om gedragswetenschappers of aandachtsfunctionarissen veiligheid (AF'ers veiligheid) te consulteren. Desondanks is in gesprekken in 2025 met professionals en gedragswetenschappers naar voren gekomen dat een deel van de professionals het spannend vindt om aan de slag te gaan in gezinnen waar signalen zijn of sprake is van onveiligheid. De handelingsverlegenheid werd door de IGJ opnieuw geconstateerd begin 2026.

Inzet spoedprofessionals & AF'ers veiligheid

Naast de beschikbare informatie, moeten professionals kunnen terugvallen op collega's met meer expertise rondom de meldcode, kindermishandeling en (on)veiligheid. Sinds oktober 2025 zijn de spoedprofessionals onderdeel geworden van het wijkteam. Hierdoor is de expertise en ervaring van de spoedprofessionals dichtbij de gezinsprofessionals: een spoedprofessional kan een gezinsprofessional adviseren of (tijdelijk) ondersteunen in het werk.

Vanaf mei 2026 zijn extra uren vrijgemaakt voor de inzet van de AF'ers veiligheid. Daarnaast is hun rol duidelijker omschreven in de Procesbeschrijving Veiligheid. Na de zomervakantie zal extra aandacht worden besteed aan hun positionering, zodat professionals hen op het juiste moment consulteren. Met de ruimere beschikbaarheid van de AF'ers veiligheid en de spoedprofessionals dichtbij, verwacht Oog voor thuis dat professionals sneller en gemakkelijker hulp en advies kunnen inschakelen en daardoor zelf meer leren en minder handelingsverlegen raken.

Veiligheidsweken gedurende project Stevige werkbasis

Tijdens het project Stevige Werkbasis stond in juni 2026 het onderwerp veiligheid twee weken centraal. In ieder wijkteam is besproken:

- Welke urgentiebepalingen (prioritering) we hanteren;
- Hoe we handelen bij spoed- en crisissituaties;
- Hoe we de ARIJ inzetten bij veiligheidsbeoordelingen;
- Welke partners we kunnen of moeten betrekken bij veiligheidsvraagstukken.

Daarnaast zijn drie bijeenkomsten voor de organisatie georganiseerd waarin:

- Een ervaringsdeskundige van huiselijk geweld haar verhaal heeft gedeeld;
- Veilig Thuis langs is geweest om met elkaar in gesprek te gaan over handelen bij signalen van onveiligheid;
- Politie, CIT, Jeugdpreventieteam, Veilig Thuis, RETT, Jeugdbeschermingstafel, Raad voor de Kinderbescherming en Jeugdbescherming West in een pitch over hun werk en rol hebben verteld en er ruimte was om elkaar te ontmoeten en advies in te winnen.

De themaweken hebben bijgedragen aan het vergroten van kennis over specifieke thema's en het versterken van de samenwerking tussen Oog voor thuis en veiligheidsketenpartners. Daarbij wordt sinds kort in de caseloadgesprekken door de manager en gedragswetenschapper gevraagd naar de afname en uitkomsten van de ARIJ.

Twee professionals bij spoed- of crisis

Oog voor thuis heeft nagedacht over hoe de handelingsverlegenheid kan worden verminderd, professionele afwegingen van professionals kunnen worden versterkt. Er is besloten om bij sommige casussen twee professionals in te zetten. Door samen naar een complexe situatie te

kijken, worden risico's beter gewogen en wordt de kwaliteit van de ondersteuning vergroot. Oog voor thuis verwacht daardoor beter zorg te kunnen dragen voor tijdig en passend handelen bij zorgen over veiligheid en ontwikkeling

Na de zomervakantie zal bij casussen met de prioritering spoed of crisis tijdens de verdeling afgewogen of een tweede professional nodig is. Naast situaties waarin zorgen om de veiligheid zijn, kan het bijvoorbeeld passend zijn bij complexe scheidingsproblematiek, complexe kind- en ouderproblematiek of wanneer specifieke expertise gewenst is.

De teammanager ziet ook in caseloadgesprekken bij lopende casussen toe op of inzet van een tweede professional nodig is of kan worden afgebouwd. Er worden altijd afspraken gemaakt over rollen en verantwoordelijkheden, waaronder wie het eerste aanspreekpunt is. Binnen het wijkteam is de eerste professional in WIZportaal het eerste aanspreekpunt voor het gezin en betrokkenen.

2.3.2 Alert zijn op signalen van zorg mijdende gezinsleden

Oog voor thuis heeft ten tijde van de calamiteit onvoldoende zicht gehad op de mate waarin professionals adequaat handelen, of weten te handelen, in situaties waarin sprake is van één of meerdere zorg mijdende gezinsleden.

Tijdens het interne onderzoek is naar voren gekomen dat professionals regelmatig balanceren tussen het tijdig inzetten of opschalen van hulp en het bieden van tijd en ruimte aan ouders om de samenwerkingsrelatie te behouden. Deze afwegingen worden in de praktijk besproken tijdens casuïstiekoverleg of bij consultatie van een AF'er veiligheid en/of gedragswetenschapper, waarbij de professional wordt geadviseerd. Het blijft vervolgens aan de professional om een weloverwogen besluit te nemen en dit vast te leggen in het dossier. In de praktijk blijkt echter dat deze afweging niet altijd voldoende expliciet en navolgbaar wordt vastgelegd in de dossiervoering.

Oog voor thuis ziet geen concrete risico's dat professionals onvoldoende alert zijn op signalen van een zorg mijdende thuissituatie van een jeugdige. Alle instructies, protocollen en uitgeschreven routes/processen rondom veiligheid zijn echter nagelopen, om te beoordelen of er voldoende informatie beschikbaar is over deze situaties voor de professionals. Er is geconcludeerd dat er een werkwijze ontbrak die handvaten bood voor situaties waarin je zorgen hebt, maar een gezaghebbende geen ruimte biedt of geen toestemming geeft om in gesprek te gaan met een jeugdige. Deze is daarom in april 2026 toegevoegd aan het documentenportaal.

2.3.3 Zorgen bespreken en opschalen bij casussen binnen Team Beheer

Vóórdat de calamiteit plaatsvond hadden andere jeugdconsulenten van JHLD al een aantal keer gebruik gemaakt van de Jeugdbeschermingstafel. Toch bleek dat niet alle jeugdconsulenten van JHLD bekend waren met deze mogelijkheid. Een aantal jeugdconsulenten van JHLD is momenteel werkzaam in Team Beheer. Voor Team Beheer is beschreven hoe zij moeten handelen bij zorgen en (signalen van) onveiligheid. Team Beheer heeft echter na de calamiteit aangegeven dat zij ondanks deze instructie nog zoekende zijn in hoe zij moeten opschalen. Team beheer heeft sinds oktober 2025 wekelijks casuïstiekoverleg waar een gedragswetenschapper bij aansluit. In februari en april 2026 hebben er gesprekken met de medewerkers van Team Beheer plaatsgevonden en zijn er aanvullende werkafspraken gemaakt over het opschalen naar een triage- of gezinsprofessional bij veiligheidszaken, spoed en crisis.

2.3.4 Inzicht vergroten: dataverzameling

Om als organisatie meer zicht te krijgen op hoe vaak een meldcode wordt gestart en welke collega's geconsulteerd worden, is besloten om in het dossier extra velden aan te brengen. De informatie uit deze velden kan als daar worden opgehaald worden en (zonder cliëntgegevens) in een dashboard worden weergegeven. Naar verwachting is dit dashboard in november 2026 beschikbaar.

2.4 Opvolging geven aan een opdracht of advies

2.4.1 *Contact met gezin in opdracht van VT*

Oog voor thuis hanteert een prioritering die richting geeft aan de termijn waarbinnen contact met een gezin dient plaats te vinden. Daarbij geldt de afspraak dat overdrachten van Veilig Thuis met voorrang worden opgepakt. Er wordt onderscheid gemaakt tussen (aan)meldingen en onderzoeken van Veilig Thuis:

- Bij (aan)meldingen vindt binnen tien werkdagen een gesprek plaats met een triageprofessional;
- Overgedragen onderzoeken van Veilig Thuis worden na registratie rechtstreeks toegewezen aan de werkvoorraad van een gezinsprofessional binnen het wijkteam waarin de jeugdige staat ingeschreven. In deze gevallen wordt binnen één week contact gelegd met de jeugdige en/of het gezin.

Hoewel deze prioritering kaders biedt voor de contacttermijnen, kan het voorkomen dat Veilig Thuis in de overdracht expliciet verzoekt om direct contact op te nemen. Oog voor thuis ziet het risico dat medewerkers in dergelijke gevallen vasthouden aan de algemene prioritering en de aanwijzing van Veilig Thuis onvoldoende opvolgen. Om dit risico te beperken, is in april 2026 in de prioritering expliciet vastgelegd dat aanwijzingen van Veilig Thuis ten aanzien van het moment van contact altijd leidend zijn.

2.4.2 *Opvolging na advies van AF'er veiligheid, GW'er of coördinator veiligheid*

Professionals kunnen AF'ers veiligheid, GW'ers of de coördinator veiligheid om advies of hulp vragen. Om zicht te houden op afwegingen en besluiten van professionals, is onderstaande besloten:

- Wanneer een AF'er veiligheid de professional onvoldoende kan adviseren of vaststelt dat het om een situatie gaat waarin consultatie bij een GW'er verplicht is, betreft de AF'er veiligheid een GW'er.
- De coördinator veiligheid:
 - Vraagt een professional na het geven van advies: Wat is je besluit? Wat ga je nu doen?
 - Vraagt de professional na de periode waarin acties ondernomen zijn hoe het is verlopen.
- Consultatie van een GW'er is verplicht gesteld bij:
 - Het maken van een melding bij Veilig Thuis;
 - Terug melden naar Veilig Thuis;
 - Overgaan tot een (spoed) Verzoek tot Onderzoek;
 - Vrijwillige uithuisplaatsing;
 - Beëindigen uithuisplaatsing.
- Er zijn afspraken vastgelegd over het noteren van advies, afwegingen en besluiten in het dossier in de instructie dossiervorming en in het stuk over consultatie van een gedragswetenschapper.

2.5 Kwaliteit van dossiers

2.5.1 Complete dossiers

Oog voor thuis verwacht van de professionals dat de dossiers ingevuld worden zoals in instructies en werkwijzen zijn opgenomen. Er is echter door zowel de IGJ als Oog voor thuis geconstateerd dat informatie en afwegingen in dossiers ontbreken.

Tijdens de interne audit (juli tot en met september 2026) en in gesprekken tussen managers en professionals zal onderzocht worden of afwegingen niet worden gedaan en zaken niet worden besproken met de jeugdige en het gezin, of dat het niet wordt vastgelegd in het dossier. Afhankelijk van de uitkomst zullen acties worden ondernomen. Dit kan bijvoorbeeld gaan over meer toezien/controle rondom registratie of investeren in het ontwikkelen van vakmanschap.

2.5.2 Zicht op evaluatie, verloop en ingezette zorg/interventies

Oog voor thuis verwacht van professionals dat zij samen met de jeugdige en/of het gezin periodiek evalueren. Hoe vaak en op welke wijze dit verloopt, staat beschreven in de Alphense Werkwijze en de Procesbeschrijving Oog voor thuis. Tijdens het onderzoek van de IGJ is geconcludeerd dat het verloop van de zorg en de uitkomst van evaluaties niet zichtbaar is in de dossiers. Oog voor thuis onderzoekt tijdens de interne audit (juli tot en met september 2026) of professionals deze evaluaties uitvoeren en niet opschrijven, of dat er geen evaluaties plaatsvinden.

2.5.3 Gezinsplan als kompas voor gezin en hulpverleners

Na aanmelding of ontvangst van een aanvraag worden intakegesprekken gevoerd met de jeugdige en/of het gezin. Op dit moment wordt voor iedere jeugdige die wordt aangemeld, een eigen gezinsplan geschreven. Oog voor thuis herkent de signalen en zorgen van de IGJ: meerdere gezinsplannen binnen een gezin zorgen in sommige gevallen voor minder overzicht en tegelijkertijd ook voor meer administratief werk.

Oog voor thuis onderzoekt momenteel welke aanpassingen noodzakelijk zijn om zo veel mogelijk met één plan te kunnen werken met een gezin, waarbinnen privacy van gezinsleden voldoende gerespecteerd wordt. Deze aanpassingen betreffen complexe veranderingen, waar zorgvuldig en met voldoende tijd naar gekeken dient te worden. Er moet rekening gehouden worden met de verschillende bewaartermijnen voor aanvragen en hulpverleningsdossiers.

Een oplossing kan zijn:

1. Een aanvraag voor een individuele jeugdhulpvoorzieningen vastleggen in toeleidingstraject voor de jeugdige. In dit traject wordt een onderzoeksplan opgeslagen waarin het onderzoek (volgens de stappen van de Centrale Raad van Beroep), de conclusie en het advies en documenten ten behoeve van het onderzoek worden vastgelegd. Na afronding van het onderzoek wordt:
 - a. Het toeleidingstraject afgesloten als er géén jeugdhulp noodzakelijk is;
 - b. Het toeleidingstraject naar Beheer doorgezet als externe hulp is ingezet;
 - c. Een hulpverleningstraject voor het gezin aangemaakt als Oog voor thuis ondersteuning gaat bieden.
2. Voor alle aanmeldingen een hulpverleningstraject aanmaken waarbinnen de ondersteuning van Oog voor thuis voor het gehele gezin wordt geregistreerd in een gezinsplan.

In het onderzoeksplan en het gezinsplan moet onder andere duidelijk zijn opgenomen:

- Perspectief
- Doelen
- Duidelijke beschrijving van de hulp die geboden zal worden of is geboden

2.6 Handelen volgens visie en richtlijnen

2.6.1 *Onze betrokkenheid en verwachtingen daarover*

Oog voor thuis heeft in het afgelopen halfjaar geconstateerd dat er onduidelijkheid is ontstaan over de betrokkenheid en rol van de organisatie bij jeugdigen en gezinnen. Met name ten aanzien van de regierol werd niet eenduidig gewerkt.

Begin april 2026 zijn daarom voor alle medewerkers plenaire bijeenkomsten georganiseerd, waarin toelichting is gegeven op de visie van Oog voor thuis met betrekking tot haar betrokkenheid. In deze bijeenkomsten is het volgende toegelicht:

- Binnen Oog voor thuis worden twee taken onderscheiden: het toeleiden naar jeugdhulp en het zelf bieden van jeugdhulp. Het uitgangspunt daarbij is om, waar mogelijk, de jeugdhulp zelf te leveren. In deze situaties is en blijft Oog voor thuis betrokken bij het gezin.
- Een ander uitgangspunt is dat het gezin zelf zorgdraagt voor afstemming over de zorg. Al dan niet met aanmoediging of ondersteuning van de externe aanbieder. Denk hierbij aan het organiseren van afstemming tussen verschillende hulpverleners of het inplannen van afspraken. Als een gezin in staat is om deze afstemming zelf te coördineren, stopt de betrokkenheid van Oog voor thuis. Als een gezin nog onvoldoende zelf zorg kan dragen voor deze afstemming, dan blijft Oog voor thuis betrokken: er worden dan doelen opgesteld om het gezin te leren hoe zij deze afstemming in de toekomst zelf kunnen organiseren. Op die manier ondersteunen we waar nodig en laten we los waar het kan.
- In situaties waarin er zorgen of signalen van (on)veiligheid zijn, stopt de betrokkenheid van Oog voor thuis nooit totdat we zeker weten dat de zorgen of signalen adequaat zijn opgepakt en passende hulpverlening is gestart.

De Alphense Werkwijze wordt momenteel herzien en aangepast op basis van de nieuwe visie op betrokkenheid en de Procesbeschrijving Oog voor thuis. De aangepaste versie zal in september 2026 ter besluitvorming voorgelegd worden aan het directie-management team.

2.6.2 *Handelen volgens de richtlijnen jeugdhulp*

Oog voor thuis heeft geconstateerd dat de richtlijnen op dit moment nog onvoldoende door de organisatie onder de aandacht zijn gebracht. Er zijn daarom snelkoppelingen naar de richtlijnen toegevoegd in het documentenportaal. Op deze manier komen de medewerkers de richtlijnen tegen wanneer zij op zoek zijn naar werkwijzen.

Samen beslissen over passende hulp

Oog voor thuis heeft tussen april en juli 2026 een pilot gedraaid binnen wijkteam centrum voor het toets overleg (TO). Begin juli is de definitieve vorm van dit overleg vastgesteld. Vanaf september 2026 zullen alle teams deelnemen aan hun eigen TO.

In het TO zijn alle medewerkers uit het wijkteam aanwezig: preventie- triage, spoed- en gezinsprofessionals, gezinsondersteuners, gedragswetenschappers en managers. Tijdens het TO worden alle aanmeldingen, aanvragen en wijzigingen in lopende ondersteuning ingebracht. Hierdoor is er een vier ogen principe ingericht en kan er samen besloten worden over passende hulp. Door alle medewerkers van het wijkteam aanwezig te laten zijn, kan de hulpverlener aan wie de casus is toegewezen ook andere expertises en invalshoeken meenemen en op basis daarvan een weloverwogen besluit nemen. Tijdens het TO kunnen medewerkers elkaar ook attenderen op de richtlijnen jeugdhulp, instructies of protocollen.

2.7 Continuïteit van zorg

2.7.1 Meer vaste medewerkers in dienst

Ook binnen Oog voor thuis is het een uitdaging om voldoende hulpverleners te hebben. Een beperkte beschikbaarheid en verloop zijn voor Oog voor thuis, net als bij andere organisaties in het werkveld, een uitdaging. We hebben verschillende openstaande vacature(s) en streven ernaar zoveel als mogelijk vaste medewerkers in dienst te hebben en de inhuur af te bouwen. De krappe arbeidsmarkt is hierin lastig. Door meer vaste medewerkers in dienst te krijgen verwacht Oog voor thuis meer stabiliteit en continuïteit van zorg te kunnen waarborgen voor de jeugdigen en gezinnen. Hier is inmiddels door HR en communicatie een plan van aanpak voor opgesteld.

2.7.2 Zorgvuldige overdrachten

Door de kleinere wijkteams hebben de managers meer zicht op de professionals in hun team. Tegelijkertijd ziet Oog voor thuis dat de overdrachten tussen professionals beter kunnen. Zodra een vertrek aangekondigd wordt door de professional, is het noodzaak om zo snel mogelijk in kaart te brengen welke gezin naar welke collega kan worden overgedragen. Het uitgangspunt is een warme overdracht waarbij de collega die het gaat overnemen tijdig aansluit bij gesprekken. Daarnaast wordt van de managers verwacht dat zij zicht houden op het aflopen van opdrachten bij inhuurmedewerkers, zodat tijdig een overdracht kan worden georganiseerd.

Casuïstiek waarbij langdurige inzet wordt verwacht wordt al zo veel mogelijk gekoppeld aan professionals die vast dan wel langdurig in dienst zijn/blijven bij oog voor thuis om overdrachten te voorkomen.

2.8 Klachten, incidenten en calamiteiten

2.8.1 Klachtenreglementen: vindbaarheid en communicatie

In juni 2026 is in de Procesbeschrijving Oog voor thuis opgenomen dat het klachtenreglement besproken dient te worden bij de kennismaking met een jeugdig en/of het gezin. Daarnaast wordt het huidige informatieblad vernieuwd in de vorm van een folder. Deze folder zal worden meegegeven bij de start van de betrokkenheid van Oog voor thuis. In deze folder wordt onder andere uitgelegd hoe onze betrokkenheid er uit ziet, hoe een jeugdige en/of gezin het dossier kan inzien en wat ze kunnen doen bij spoedsituaties, onvrede/klachten of verzoeken rondom gegevensverwerking.

Naar verwachting zal de folder in oktober 2026 in gebruik worden genomen.

2.8.2 Registreren en analyseren van incidenten en calamiteiten

Tot op heden was er alleen een agressieprotocol beschikbaar voor medewerkers van Oog voor thuis. Inmiddels zijn de volgende documenten opgesteld:

- Een gedragscode
- Beleid bij incidenten en calamiteiten
- Protocol bij overlijden

Het agressieprotocol is aangepast en de werkwijzen zijn in de documenten op elkaar aangesloten. De documenten gaan de komende maanden langs het directie-managementteam, de Ondernemingsraad en de Cliëntenraad. Naar verwachting zullen deze documenten in november 2026 in gebruik worden genomen.

2.9 Implementatie en communicatie

2.9.1 Sturing en monitoring

Om de gewenste ontwikkelingen binnen de organisatie duurzaam te realiseren, is een gerichte aanpak voor verandermanagement noodzakelijk. De directie en het managementteam hebben hierin een belangrijke sturende rol en voorbeeldfunctie. Het is van belang dat zij een eenduidig beeld hebben van de gewenste werkwijze, verwachtingen en resultaten.

Managers

De managers zullen dit beeld consequent moeten uitdragen binnen hun teams. De managers komen daarom onder andere periodiek bij elkaar voor 'Dezelfde Taal' sessies.

Verandering vraagt niet om harder werken, maar om het maken van bewuste keuzes en het versterken van werkwijzen die aantoonbaar effectief zijn. Daarbij ligt de focus op het vergroten van eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij professionals, ondersteund door teamcoaching en gerichte begeleiding.

Managers zullen meer sturen op inhoud, kritisch doorvragen en minder uitgaan van aannames, zodat ontwikkelingen beter gevolgd en geborgd kunnen worden. Tegelijkertijd wordt onderzocht welke factoren het gewenste gedrag te stimuleren: gaat het om onvoldoende vaardigheden (kunnen) of om motivatie en houding (willen)?

Instrumenten zoals teamvergaderingen, bilaterale gesprekken en caseloadbesprekingen worden ingezet om de verandering te ondersteunen en te monitoren. Hiermee wordt gewerkt aan een professionele basishouding, het doorleven van de missie en visie en het verminderen van vrijblijvendheid, zodat de gewenste werkwijze structureel onderdeel wordt van het dagelijks handelen.

Directeur

De directeur houdt zicht op het verbeterproces. Dit gebeurt onder andere door gesprekken met de coördinatoren en maandelijkse individuele gesprekken met de teammanagers waarin maandrapporthages worden besproken. In deze gesprekken komt onder andere aan bod:

- Kwalitatieve indicatoren, zoals:
 - Systemisch werken
 - Werken met een perspectief en concrete doelen
 - Cliënten helpen met eigen regie
 - Toepassen van de richtlijn 'samen beslissen over passende hulp'
 - Klanttevredenheid en klachten
- Kwantitatieve indicatoren, zoals:
 - Aantal aanmeldingen/aanvragen
 - Aantal casussen waar we zelf hulpverleners
 - Wachtijd van aanmelding tot intake
 - Wachtijd van intake tot start zorg (door gezinsprofessional)

Daarnaast is de directeur gemandateerd om akkoord te geven op inzet van externe zorg vanaf 50.000 euro. De directeur controleert bij deze inzet van zorg bijvoorbeeld of er een perspectief geformuleerd is en of doelen voldoende concreet zijn. De directeur ziet hierop toe op basis van het mandaatformulier, die door de professional is ingevuld en is afgestemd met de manager. Door deze werkwijze wordt gestuurd op passende en doelmatige zorginzet. Tegelijkertijd biedt dit de directeur zicht op de wijze waarop professionals invulling geven aan de inhoudelijke uitgangspunten van de organisatie.

2.9.2 *Interne audits*

Dit jaar start de eerste interne audit binnen Oog voor thuis. Vanaf nu zal er twee keer per jaar een interne audit plaatsvinden, met als doel om zicht te houden op de kwaliteit van zorg en de naleving van afspraken binnen de organisatie. Door periodiek dossiers, werkprocessen en werkwijzen te toetsen, ontstaat inzicht in sterke punten en verbeterpunten.

De uitkomsten van de audits worden gebruikt om teams en managers gericht te ondersteunen en waar nodig verbeteracties op of bij te stellen. Daarmee leveren interne audits een belangrijke bijdrage aan de monitoring en borging van het verbeterplan en helpen zij om de gewenste werkwijze duurzaam te verankeren in de dagelijkse praktijk.

2.10 Rol- en taakverdeling tussen gedragswetenschappers en managers

De IGJ heeft opgemerkt dat de rol- en taakverdeling tussen gedragswetenschappers en managers niet voor iedereen duidelijk is. Om het verschil in verantwoordelijkheden helder vast te leggen, is een professioneel statuut opgesteld. Het professioneel statuut heeft als doel de samenwerking tussen alle betrokken professionals te ondersteunen en daarmee de kwaliteit en continuïteit van de hulpverlening te versterken.

In het statuut zijn de uitgangspunten voor samenwerking beschreven en is vastgelegd welke verantwoordelijkheden iedere functie heeft. Hij is van toepassing op alle uitvoerende professionals die direct hulpverleners aan cliënten, ongeacht hun dienstverband. Het vormt het overkoepelende kader voor de verdeling van verantwoordelijkheden binnen de organisatie en is leidend wanneer verschillen ontstaan met andere documenten, zoals procedures, methodieken of functiebeschrijvingen. Hiermee wordt meer duidelijkheid gecreëerd over rollen, bevoegdheden en verwachtingen, wat bijdraagt aan een effectieve samenwerking tussen professionals, gedragswetenschappers en management. Het professioneel statuut wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast aan actuele inzichten, beroepsstandaarden en organisatorische ontwikkelingen.

Naar verwachting wordt het professioneel statuut in september 2026 gepubliceerd op het documentenportaal.

2.11 Kundige professionals

2.11.1 Aanwezigheid van een geldige Verklaring Omtrent Gedrag

HR heeft een volledige controle uitgevoerd op de aanwezigheid en geldigheid van alle VOG's. Daarnaast is een huidige werkwijze ingevoerd waarbij de geldigheid van VOG's periodiek wordt gecontroleerd en tijdig actie wordt ondernomen voor verlenging. Hiermee wordt geborgd dat medewerkers continu beschikken over een geldige VOG.

In augustus 2026 is akkoord gegeven op een nieuw instroom-, screening- en contractbeleid. Hierin is opgenomen dat er een hybride indiensttreding zal worden ingericht in Youforce. Het VOG-proces wordt hiermee gedigitaliseerd en moet 'afgevinkt' zijn voordat het dienstverband kan starten. In de workflow wordt ook opgenomen dat er na vijf jaar min een maand een nieuwe VOG aangeleverd moet worden. Ook wordt er een referentiencheck gedaan bij in ieder geval twee recente referenten.

2.11.2 Inwerktraject

Op dit moment heeft ieder wijkteam nog een eigen werkwijze om nieuwe professionals in te werken. Er wordt momenteel gewerkt aan een uniforme en adequate werkwijze voor het inwerken van professionals. Het onboarden en inwerken van professionals krijgt een nieuwe vorm en bevat verschillende onderdelen:

- Een Trello-bord voor de eerste maand, waarin de nieuwe professional per week kan zien welke acties uitgevoerd moeten worden. In het Trello-bord zijn links opgenomen naar documenten, intranetberichten en video's voor meer informatie;
- Een inwerkdocument met alle algemene informatie en een uitwerking van een inhoudelijk inwerktraject bestaande uit drie fasen: meekijken, samendoen en zelfstandig uitvoeren;
- Een buddytraject;
- Een personeelshandboek;
- Een feedbackformulier dat gebruikt wordt in de eerste maand, ten behoeve van de ontwikkeling van de professional en input voor het proeftijdgesprek met de manager.

Het beleid rondom onboarding en inwerken gaat de komende maanden langs het directie-managementteam en de Ondernemingsraad. Naar verwachting zal het beleid in november 2026 volledig in gebruik worden genomen.

2.11.3 Opleidingsjaarplan

Ten behoeve van de verdere professionalisering van de organisatie is het Strategisch meerjaren Opleidingsbeleid 2026-2028 vastgesteld. Met dit beleid wordt leren en ontwikkelen structureel ingericht en verbonden aan de organisatiedoelen, waarbij de focus ligt op kwaliteit, veiligheid, vakmanschap en professionele ontwikkeling.

Er wordt gewerkt aan een uniform inwerkprogramma, functiegerichte scholing, teamontwikkeling en het versterken van interne expertise. Jaarlijks worden opleidingsbehoeften geïnventariseerd en vertaald naar een opleidingsjaarplan, zodat scholing beter aansluit bij de behoeften van medewerkers, teams en de organisatie. Een opleidingscommissie bewaakt de uitvoering, kwaliteit en borging van de activiteiten.

Overzicht van verbeteracties

Verbeteractie	(Beoogde) afronding
Het beeld van de jeugdige, het gezin en het netwerk	
Project 'Stevige Werkbasis' waarbij medewerkers meegenomen worden in werkwijze	Juli 2026 ✓
Managers herhalen belang en zien toe op gesprekken thuis met alle gezinsleden	Juli 2026 ✓
In werkwijze expliciet beschreven dat jeugdigen gesproken dienen te worden	Mei 2026 ✓
Onderzoeken of leefgebieden niet uitgevraagd of niet geregistreerd worden (audit)	Sept 2026
Onderzoeken of verklarende analyse een passend hulpmiddel voor juiste inzet	Dec 2026
Zicht houden op de jeugdige, het gezin en/of extern ingezette zorg	
Inzet van een preventieprofessional tijdens wachttijd (wachtverzachter)	Apr 2026 ✓
Werkafspraken voor zicht op jeugdigen en gezinnen op de werkvoorraad	Aug 2026 ✓
Werkwijze voor het verwerken van start- en stopberichten bij Team Beheer	Sept 2026
Werkwijze voor overgang van zorg voor jeugdigen die na 18 ^e zorg nodig houden	Sept 2026
Handmatige controle en opschoning binnen WIZportaal voor Team Beheer	Aug 2026
Twee keer per jaar overleg en evaluatie met ketenpartners van sociaal domein	Dec 2026
Functionarissen 18-+ bij Ovt en Tidb voor snelle afstemming en samenwerking	Feb 2026 ✓
Volgen relevante ontwikkelingen zoals convenant Leerrecht en SWV	Dec 2026
Verdelen van schoolbesturen onder teammanagers	Apr 2026 ✓
Positionering van preventieprofessionals bij scholen	Sept 2026
Borgen van veiligheid van jeugdigen en gezinnen	
Spiedprofessionals zijn onderdeel van het wijkteam	Okt 2025 ✓
Meer uren beschikbaar voor de inzet van AF'ers veiligheid	Mei 2026 ✓
Duidelijkere rolomschrijving AF'ers veiligheid in Procesbeschrijving Veiligheid	Apr 2026 ✓
Aandacht voor positionering van AF'ers veiligheid	Sept 2026
Kennis vergroten rondom veiligheid en ketenpartners tijdens Stevige Werkbasis	Juli 2026 ✓
Managers en GW'ers vragen tijdens caseloadgesprek naar ARIJ	Juni 2026 ✓
Inzetten van twee professionals bij casussen met prioritering spoed- of crisis	Sept 2026
Werkwijze voor handelen bij geen toestemming voor gesprek jeugdige	Apr 2026 ✓
Werkafspraken voor opschalen/overdracht richting wijkteams vanuit Team Beheer	Apr 2026 ✓
Wekelijks casuïstiekoverleg met gedragswetenschapper voor Team Beheer	Apr 2025 ✓
Dashboard met kwantitatieve informatie over meldcode & consultatie bij meldcode	Nov 2026
Opvolging geven aan een opdracht of advies	
Aanpassing binnen prioritering rondom opvolgen aanwijzing van Veilig Thuis	Apr 2026 ✓
Werkwijze AF'er aangevuld: betrekken van een GW'er	Apr 2026 ✓
Werkwijze aanpassen voor coördinator veiligheid na adviesvraag	Apr 2026 ✓
Verplicht stellen van consultatie bij GW'ers in specifieke situaties	Sept 2026
Werkafspraken rondom noteren advies, afwegingen en besluiten	Sept 2026
Kwaliteit van dossiers	
Onderzoek tijdens interne audit naar ontbreken informatie in dossiers	Sept 2026
Afhankelijk van uitkomst interne audit: passende verbeteracties inzetten	n.t.b.
Onderzoek naar aanpassingen gezinsplan	Aug 2026
Afhankelijk van uitkomst onderzoek gezinsplan: aanpassingen doorvoeren	n.t.b.
Handelen volgens visie en richtlijnen	
Communiceren over nieuwe visie op betrokkenheid van Ovt	Apr 2026 ✓
Aanpassen Alphense Werkwijze n.a.v. nieuwe visie op betrokkenheid van Ovt	Sept 2026
Snelkoppeling naar richtlijnen jeugdhulp binnen documentenportaal	Mei 2026 ✓
Start van het toets overleg binnen alle wijkteams en team beheer	Sept 2026
Continuïteit van zorg	
Plan van aanpak voor meer vast personeel	Apr 2026 ✓
Werkwijze voor tijdige en warme overdracht tussen professionals	Juli 2026 ✓

Klachten, incidenten en calamiteiten	
Opnemen in werkwijze: klachtenprocedure bespreken tijdens kennismaking	Juni 2026 ✓
Informatiefolder bij start betrokkenheid voor jeugdigen en gezinnen	Okt 2026
Een gedragscode voor Oog voor thuis	Nov 2026
Beleid voor incidenten en calamiteiten	Nov 2026
Protocol voor overlijden cliënt en medewerker	Nov 2026
Vernieuwd agressieprotocol	Nov 2026
Communicatie en implementatie	
MT neemt sturende rol en voorbeeldfunctie aan	2026-2027
MT neemt deel aan sessies 'Dezelfde Taal'	2026-2027
MT draagt bij aan vergroten eigenaarschap en verantwoordelijkheid professionals	2026-2027
MT onderzoekt factoren om gewenst gedrag te stimuleren	2026-2027
Monitoring door MT o.a. tijdens teamvergaderingen, BILA's en caseloadgesprekken	2026-2027
Rol- en taakverdeling tussen gedragswetenschappers en managers	
Professioneel statuut is gepubliceerd in het documentenportaal	Sept 2026
Kundige professionals	
Werkwijze bij HR voor controle op en vernieuwing van VOG	Mei 2026 ✓
Vernieuwd instroom-, screening- en contractbeleid	Feb 2026✓
Nieuw onboarding- en inwerktraject voor professionals	Nov 2026
Strategisch meerjaren opleidingsbeleid 2026-2028 opstellen	Juli 2026 ✓