

Bestuursverslag
Jeugdbescherming Overijssel

Kleur op de wangen

Zwolle, 22 mei 2025

Voorwoord

De jaarverantwoording 2024 van Jeugdbescherming Overijssel bestaat uit dit bestuursverslag, inclusief het verslag van de Raad van Toezicht (RvT) en de jaarrekening.

Met gepaste trots presenteert Jeugdbescherming Overijssel het bestuursverslag over 2024. Een jaar waarin onze organisatie stevig in beweging is gebleven in een dynamisch speelveld. We stonden voor grote uitdagingen, maar hebben met inzet, samenwerking en veerkracht opnieuw betekenisvolle stappen kunnen zetten.

In 2024 stonden we voor de uitdaging om de ingezette lijn van 2023 door te zetten in het kader van het verlagen van de werklast om uiteindelijk uit te komen op het vooraf bepaalde streefgetal van 12,7 maatregelen per fte. Mede door de enorme inspanningen op het gebied van werving van personeel door en met onze eigen medewerkers is het gelukt om dit te realiseren. We kunnen over het jaar 2024 een gemiddelde van 12,5 maatregelen per fte overleggen. Een prestatie om trots op te zijn.

Ook in de ontwikkeling naar een financieel gezonde organisatie hebben we een flinke stap vooruit weten te zetten. Het landelijke tarief, inclusief een 2% opslag in verband met een beperkt eigen vermogen, en de subsidie voor zij-instromers, zijn hierin ondersteunend geweest. Eerder dan verwacht bereikten we de organisatie workload en hebben we het tweede deel van het jaar benut om de noodzakelijke uitbreiding op het gebied van staf en ondersteuning voor te bereiden en te realiseren. We bouwen daarmee gestaag aan een steeds gezondere bedrijfsvoering en nemen geen onverantwoorde risico's. De focus lag op het verstevigen en uitbreiden van het primair proces. Daarna op het aansluiten van de ondersteuning en de bedrijfsvoering. Het heeft geresulteerd in een wenselijke uitbreiding van onze ondersteunende diensten eind 2024 en begin 2025.

Het weerstandsvermogen van Jeugdbescherming Overijssel laat de afgelopen jaren een grillig verloop zien. Daar waar we in 2019 nog een negatief eigen vermogen hadden, kunnen we met het afsluiten van het jaar 2024 concluderen dat we mooie stappen hebben gemaakt naar een steeds financieel gezondere organisatie. Over de afgelopen zes jaar hebben we een gemiddelde rendement van 2% gerealiseerd. Daar zaten grote uitschieters in zowel naar boven en als naar onderen, maar al met al heeft het geresulteerd in een groei van het eigen vermogen naar ruim 12%. Het zal gaan betekenen dat we de afgesproken opslag van 2% in het tarief voor 2026 naar alle waarschijnlijkheid niet meer terug gaan zien.

In een sector die onder druk staat, hebben we onze verantwoordelijkheid genomen. We hebben actief bijgedragen aan landelijke en regionale samenwerkingen en ons stevig gepositioneerd in netwerken die werken aan het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming. Een groot knelpunt in het zorglandschap in Overijssel is het vinden van tijdig beschikbare en passende zorg. In diverse netwerken en samenwerkingsverbanden hebben we hier aandacht voor gevraagd en daar waar nodig hebben we de escalatieladder gebruikt om te komen tot oplossingen op casusniveau. In oktober 2024 heeft JbOV met alle belangrijke zorgpartners een netwerkbijeenkomst georganiseerd waarin het samenwerken in complexe casuïstiek centraal stond. Het heeft geresulteerd in meer verbindingen en meer zicht op elkaars perspectief.

In 2024 hebben we ook intern de nodige ontwikkelingen doorgemaakt. We werken blijvend aan het verbeteren van onze kwaliteit door het leren en ontwikkelen op steeds meer

terreinen door te voeren. Zo hebben we een participatief traject gestart om te komen tot het vereenvoudigen van het plan van aanpak en hebben we middels een projectteam jeugdbescherming een nieuwe manier van werken in het primair proces beproefd. Daarnaast hebben we volgende stappen gezet op het gebied van cliëntenparticipatie en het benutten van ervaringsdeskundigheid binnen de jeugdbescherming en jeugdreclassering. Een lerende organisatie komt onder andere terug in het jaarlijks verzamelen van alle (cliënten)feedback en het maken van een verdiepende analyse daarop. De jaarrapportage van Jeugdstem, bevindingen van de onafhankelijke Klachtencommissie Jeugd, en onze eigen nieuwe vorm van continue meten van cliënttevredenheid komen daarin terug.

Jeugdbescherming Overijssel heeft in 2024 de positieve ontwikkeling doorgezet. Op alle vlakken komt er steeds meer kleur op de wangen. De ervaringen van 2024 bevestigen dat samenwerking, reflectie en continue ontwikkeling noodzakelijk zijn voor het bieden van duurzaam perspectief aan kinderen en gezinnen. We zijn dankbaar voor het vertrouwen dat ons is gegeven, trots op onze collega's, en gemotiveerd om ook in 2025 vol enthousiasme en betrokkenheid door te bouwen aan betere jeugdbescherming in Overijssel.

Raad van Bestuur Jeugdbescherming Overijssel

Ruud Brinkman

INHOUDSOPGAVE

Algemeen

Hoofdstuk 1 Algemeen: doelstelling, missie en kernactiviteiten

- 1.1 Omschrijving van de doelstelling
- 1.2 De missie van Jeugdbescherming Overijssel
- 1.3 Informatie over de organisatie
- 1.4 Kerntaken

Verantwoording beleid

Hoofdstuk 2 Beleid en Kwaliteit

- 2.1 Zorgen en uitdagingen
- 2.2 Samenwerking in de keten
- 2.3 Interne ontwikkelingen
- 2.4 Het organiseren van kwaliteit
- 2.5 Ondernemingsraad
- 2.6 Cliëntenraad

Hoofdstuk 3 Onderzoek, ontwikkeling en maatschappelijk ondernemen

- 3.1 Stages, werkplekken en afstudeeronderzoeken
- 3.2 Wetenschappelijk onderzoek
- 3.2 Duurzaam maatschappelijk ondernemen

Hoofdstuk 4 Overige Informatie

- 4.1 Interne beheersing van processen, procedures en risicomanagement
- 4.2 Veilig werken en zorg voor elkaar
- 4.3 Calamiteiten, incidenten en klachten
- 4.4 Soft controls

Financiële verantwoording

Hoofdstuk 5 Kengetallen en financiële informatie

- 5.1 Cliëntaantallen
- 5.2 Medewerkers
- 5.3 Financieel

Hoofdstuk 6 Voornaamste risico's en onzekerheden

- 6.1 Financiële risicomanagement
- 6.2 Algemene risico's

Toekomst en Toezicht

Hoofdstuk 7 Toekomstparagraaf

Hoofdstuk 8 Bestuur en Toezicht

- 8.1 Raad van Bestuur
- 8.2 Raad van Toezicht
- 8.3 Reflectie vanuit de Raad van Toezicht
- 8.4 Stem van de jeugdige en ontmoeting met de praktijk
- 8.5 De thema's voor de raad van toezicht

Algemeen

Hoofdstuk 1. Algemeen: doelstelling, missie en kernactiviteiten

1.1 Omschrijving van de doelstelling

JbOV is een stichting, conform

Artikel 1 van het statuut:

1. De stichting draagt de naam: Stichting Jeugdbescherming Overijssel.
2. De stichting heeft haar zetel in de gemeente Zwolle.

Artikel 2

1. *De stichting heeft als algemeen nut beogende instelling ten doel:*
 - a. het, voor zover de stichting een (voorlopig) certificaat bezit, als gecertificeerde instelling, als bedoeld in de Jeugdwet, uitvoeren van kinderbeschermingsmaatregelen en/of jeugdreclassering;
 - b. het op basis van inkoop of op grond van een subsidierelatie met één of meer gemeenten of een bovenlokaal of landelijk samenwerkingsverband daarvan verzorgen van trajecten van Preventieve Jeugdbescherming en nazorg, naast of los van het uitvoeren van gedwongen trajecten in het kader van kinderbeschermings- of jeugdreclasseringsmaatregelen;
 - c. al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.
2. *De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:*
 - a. het zijn van een flexibele, efficiënte en effectieve organisatie die gemeenten of een bovenlokaal of landelijk samenwerkingsverband daarvan in staat stelt de hen opgelegde taken in het kader van de Jeugdwet uit te voeren;
 - b. het (doen) opheffen van de bedreiging voor de veiligheid en ontwikkeling van het kind door het uitvoeren van respectievelijk het waar mogelijk - voorkomen van (de noodzaak van de uitvoering van) maatregelen, het (doen) voorkomen van recidive en het realiseren van een gedragsverandering bij de betrokken jongere;
 - c. het onverminderd blijven leveren van een belangrijke bijdrage aan het bevorderen of verbeteren van de veiligheid en de ontwikkeling van het kind op het gebied van kinderbescherming, jeugdreclassering en kindermishandeling;
 - d. het (doen) voorkomen van zorgafhankelijkheid en het (doen) versterken of (doen) herstellen van de eigen kracht van de jongere en van zorgend en probleemoplossend vermogen van diens directe sociale omgeving;
 - e. het blijven voldoen aan de landelijke kwaliteitsnormen, gesteld aan een gecertificeerde instelling, als bedoeld in de Jeugdwet, en het kwalitatief zo goed mogelijk uitvoeren van door de rechter opgelegde maatregelen;
 - f. het houden van belangen in rechtspersonen, vennootschappen en ondernemingen, het samenwerken daarmee, het financieren daarvan (in welke vorm dan ook) alsmede het besturen daarvan respectievelijk het houden van toezicht daarop, een en ander voor zover een dergelijke participatie, samenwerking of financiering dienstbaar is aan de verwezenlijking van het doel van de stichting;

- g. het (doen) beheren en exploiteren van vastgoed ten behoeve van de activiteiten van de stichting alsmede van stichtingen en/of vennootschappen waarmee de stichting in een groep is verbonden (in deze statuten aan te duiden als: groepsmaatschappijen);
- h. het verzorgen van opleidingen en het bevorderen van de deskundigheid in de jeugdzorg alsmede het leveren van expertise zowel aan jeugdhulpaanbieders als medewerkers van gecertificeerde instellingen en gemeenten of een bovenlokaal of landelijk samenwerkingsverband daarvan belast met de uitvoering van de Jeugdwet;
- i. het verrichten of bevorderen van (wetenschappelijk) onderzoek op het terrein van de jeugdzorg;
- j. het zijn van een goed werkgever voor het eigen personeel.

1.2 De missie van Jeugdbescherming Overijssel

Jeugdbescherming Overijssel is er voor jeugdigen die opgroeien in een ernstig onveilige thuissituatie of voor hen die dreigen te ontsporen. Namens de samenleving voeren wij de regie over hun veiligheid. Dit doen wij door het inzetten van onze expertise en het toepassen van wettelijke maatregelen. Wij doen dit samen met de jeugdige, de andere gezinsleden, het sociale netwerk en de betrokken professionals, om de jeugdige veilig te laten opgroeien en ontwikkelen.

Wij geven invulling aan onze missie door de toepassing van kernwaarden en deugden die wij belangrijk vinden:

Betrokken	Deskundig
Oprechte aandacht	Vakmanschap
Standvastig	Reflectief
Dienstverlenend	Initiatiefrijk
Verbindend	Betrouwbaar
Respectvol	Integer
Gericht op samenwerking	Neemt verantwoordelijkheid
Oplossingsgericht	Zorgvuldig

1.3 Informatie over de organisatie

Naam van de rechtspersoon:	Stichting Jeugdbescherming Overijssel
Adres	Dr. Stolteweg 11
Postcode	8025 AV
Plaats	Zwolle
Telefoonnummer	088 856 78 00
Identificatienummer KvK	05067459
E-mailadres	info@jbov.nl
Website	www.jbov.nl
Rechtsvorm	stichting
Rechtspersonen onder de rechtsvorm	geen

1.4 Kerntaken

JbOV voert op het gebied van jeugdzorg de volgende taken uit:

- voorlopige ondertoezichtstellingen;
- ondertoezichtstellingen;
- voorlopige voogdij;
- voogdij;
- jeugdreclassering;
- intensieve trajectbegeleiding;
- consultatie en advies gedragsdeskundigen;
- activiteiten gericht op preventie.

Hoofdstuk 2. Beleid en Kwaliteit

2.1 Zorgen en uitdagingen

Het verlagen van de werklast

In 2024 hebben we de inspanningen voortgezet om te komen tot een lagere werklast. In 2023 is landelijk met de vakbonden, het ministerie van J en V en de gemeenten afgesproken om toe te werken naar een maximale werklast van gemiddeld 12,7 maatregelen per fte. Op basis hiervan zijn ook de tarieven afgesproken. Eind 2024 kunnen we concluderen dat we de werklastverlaging ruimschoots hebben gehaald met een gemiddelde organisatie workload van 12,5 maatregelen per fte. Een enorme prestatie waar we trots op zijn.

Het gebrek aan passende zorg

Het gebrek aan passende en beschikbare zorg is al lange tijd een groot probleem in Nederland en ook in Overijssel. Dit gebrek leidt tot escalaties in casuïstiek en het heeft invloed op de cliënt, ons beleid, ons handelen en op de kwaliteit. Het heeft met enige regelmaat geleid tot het gebruik van de escalatieladder waarbij er uiteindelijk op bestuurlijk niveau geïntervenieerd moest worden.

Er worden relatief veel voorlopige ondertoezichtstellingen (VOTS) uitgesproken, waarbij direct gehandeld moet worden in onveilige situaties voor kinderen. In deze zaken is het ingewikkelder om tot een tijdig en breed gedragen plan van aanpak te komen. Bovendien vraagt een VOTS extra aandacht in tijd en capaciteit, die we ook op een andere manier hadden kunnen benutten. Het heeft invloed op onze cliënten, de betrokkenen, de professionals en ook op het management. Deze ontwikkeling is met name onwenselijk voor kinderen en gezinnen, maar is ook zorgelijk voor de kwaliteit van de begeleiding door JbOV. Het vergroot het risico op onjuiste keuzes door besluitvorming onder hoge druk op basis van gebrekkige informatie en gericht op een kortetermijnoplossing.

Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming

De ontwikkelingen rondom het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming houden de organisaties bezig. Besluitvorming laat lang op zich wachten en er is nog geen duidelijkheid over de positie van de jeugdreclassering. We zien regionaal grote verschillen in de stappen die er gemaakt worden richting het Toekomstscenario. De landelijke en regionale ontwikkelingen vragen veel afstemming over o.a. in welke onderdelen van het toekomstscenario we willen participeren. Dat heeft indirect invloed op mensen, middelen en op de samenwerking in de keten en het netwerk.

In beide regio's zijn we actief en betrokken bij de ontwikkelingen op dit gebied.

Media

In 2024 heeft de discussie over de ontwikkelingen van een landelijke Hervormingsagenda Jeugd (Toekomstscenario) opnieuw veel landelijke media-aandacht gekregen. Regelmatig vragen regionale en landelijke politici aandacht voor de ontoereikende financiering van organisaties in de jeugdzorg.

In 2024 zijn we landelijk opgeschrikt door het incident dat in Vlaardingen heeft plaatsgevonden. Een zeer schrijnende situatie die helaas symboliseert hoe ingewikkeld het is om als ketenpartners goed samen te werken aan veiligheid van kinderen. Hoewel de calamiteit zich niet bij JbOV heeft voorgedaan maken alle berichtgevingen en ook de

inspectierapporten grote indruk op de medewerkers van JbOV. Er is aandacht voor tijdens werkoverleggen. JbOV zal in 2025 de uitkomsten van het inspectieonderzoek naar dit incident intern bespreken. Waar nodig zal JbOV, in samenwerking met de ketenpartners, lering trekken uit deze situatie.

Specifiek over JbOV was er geen media-aandacht. Wel heeft JbOV zelf structureel gebruik gemaakt van social media. Er is voornamelijk veel aandacht geweest voor het werven van nieuwe potentiële medewerkers, onder andere door deelname aan een gezamenlijke, landelijke campagne van GI's en de Raad voor de Kinderbescherming.

2.2 Samenwerking in de keten

We werken structureel en intensief samen met veel ketenpartners in onze regio's. Er waren overleggen zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau met de jeugdregio's, gemeenten en andere samenwerkingspartners. Daarin stonden centraal de ontwikkelingen rondom passende zorg en de uitdagingen die daar liggen, alsook de jeugdzorg in de nabije toekomst. Op zowel landelijk, provinciaal en regionaal niveau is er aandacht voor gevraagd door de bestuurder en door teammanagers.

Zowel op management niveau als op bestuurlijk niveau is JbOV structureel vertegenwoordigd in landelijke, provinciale, regionale en lokale overleggen. Landelijk zijn we aangesloten bij de werkgeversvereniging Jeugdzorg Nederland en nemen we deel aan het project Landelijk Toewijzingsformulier. Provinciaal zitten we aan tafel bij het Expertisenetwerk Jeugd Overijssel, waar de Regionale Expertteams deel van uitmaken en de afbouw van gesloten jeugdhulp. Regionaal zitten we in diverse werkgroepen waaronder: het Toekomstscenario, de aanpak van wachttijden, Transformatie agenda IJsselland, Samenwerkingsagenda Twente, regionale kerngroep Huiselijk Geweld en Kindermishandeling en Team Anders.

In beide regio's zitten we aan tafel bij overleggen met de Zorg-Veiligheid-Straf ketenpartners. Ook lokaal sluiten we regelmatig aan bij gemeentelijke projecten, zoals Samenspel in de Wijk (Zwolle), de doorbraakmethode (Zwolle), PACT Almelo-Borne en de verbinding met de wijkteams Enschede in het kader van "Verrijkt Vakmanschap". Ook op uitvoeringsniveau sluiten we met name op casusniveau aan bij vele overleggen binnen gemeenten en de regio.

Als het gaat om nieuwe projecten, zijn we bereid het gesprek aan te gaan, waarbij we een afweging maken tussen tijdsinvestering en rendement.

Samenwerking Landelijk Expertiseteam (LET)

Jeugdbeschermers moeten soms interveniëren in gezinssystemen waar het werken niet veilig is en de veiligheid van de jeugdbeschermers onvoldoende gewaarborgd kan worden. In zulke situaties kan het LET Jeugdbescherming ingezet worden. In 2024 betrof het acht zaken waar gebruik is gemaakt van de inzet van het LET. In zes gevallen heeft het LET de casus volledig overgenomen, in twee casussen was er sprake van gedeeltelijke overname. Bij een gedeeltelijke overname neemt het LET enkel het contact met een vader of moeder over. Er zijn korte lijntjes en we zijn tevreden over de kwaliteit die zij leveren. We evalueren de samenwerking jaarlijks en beide partijen bevinden deze als goed.

Samenwerking Regionaal Expertiseteam (RET)

Als onze medewerkers in samenspraak met de gemeente niet tot een passend hulpverleningsaanbod voor jeugdigen komen, dan kunnen zij het melden bij het RET. In Overijssel zijn er twee Regionale Expertteams, één in IJsselland en één in Twente. Hier

kunnen jeugdbeschermers zaken naar opschalen als ze vastlopen, of tegen drempels of grenzen aanlopen in het hulpverleningstraject.

JR in verbinding

Sinds 1 november 2022 nemen de 13 GI's in Nederland gezamenlijk deel aan het project 'Jeugdreclassering in Verbinding'. Dit project richt zich op het ontwikkelen en implementeren van een uniforme landelijke methodiek jeugdreclassering met een bijbehorend overzicht van maatregelen, een zogenoemde 'Menukaart Jeugdreclassering'.

Cliënten, gedragswetenschappers en professionals werken samen om de verschillende bestaande werkwijzen door te ontwikkelen naar een practice- en evidence based methodiek. In 2024 zijn alle jeugdreclasseerders bij JbOV geschoold in het werken vanuit dezelfde basisprincipes, waardoor er nog beter kan worden afgestemd op iedere unieke jongere die wordt begeleid. Zo kan JbOV de vaak kwetsbare jongeren nog beter effectieve begeleiding bieden, verbeteren de ontwikkelkansen en het toekomstperspectief van de jongere en reduceren de veiligheidsrisico's voor zowel slachtoffers, de samenleving en de jongeren zelf.

Kansrijk

De afgelopen jaren is er gewerkt aan het ontwikkelen van een preventieve werkwijze ter voorkoming van escalerend gedrag van jongeren en de verleiding tot criminaliteit en wapengebruik. Dit heeft geresulteerd in de werkwijze van KansRIJK. In deze methodiek wordt kennis en expertise van de GI's ingezet bij het herkennen van risicovol gedrag en dit om te buigen naar positief gedrag. KansRIJK wordt inmiddels in meerdere gemeenten ingezet in Overijssel.

Methodisch werken

JbOV werkt volgens de werkwijze SAVE en de algemene richtlijnen passend bij onze beroepspraktijk. De aandachtfunctionarissen binnen de portefeuille 'methodisch werken' komen maandelijks bij elkaar. Zij zien toe op de doorontwikkeling en borging van het methodisch handelen binnen de organisatie. Landelijk is JbOV verbonden aan het samenwerkingsverband SAVE, waarin zeven verschillende GI's intensief samenwerken.

2.3 Interne ontwikkelingen

Cliëntenparticipatie

Voor JbOV is cliëntenparticipatie erg belangrijk en wij geven er op diverse manieren vorm aan. Te denken valt aan de medezeggenschap van de cliëntenraad en de input vanuit de jongerenraad. Maar ook thema's zoals de training "Mijn leven is jouw werk" en het project ervaringsdeskundigheid dragen bij aan het steviger neerzetten van het cliëntperspectief.

Jongerenraad

De jongerenraad is sinds 2022 actief binnen JbOV. Deze raad heeft een vaste kerngroep van vier jongeren en bestaat in totaal uit acht jongeren. In 2024 kwam de raad zes keer bijeen. Bij één van deze bijeenkomsten is de bestuurder aangeschoven. De jongerenraad heeft zich in 2024 beziggehouden met verschillende thema's. Er is gesproken en meegedacht over het contact en de klik met de jongere, de overgang van 18- naar 18+, het opnieuw vormgeven van het plan van aanpak en een brief voor de woningbouw om aandacht te vragen voor woonruimte. Ook hebben twee jongeren meegewerkt aan de documentaire 'Rauw en Hoop'. De jongerenraad heeft geen formele positie in relatie tot medezeggenschap, maar kan gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen.

Training 'Mijn leven is jouw werk'

Sinds 2022 volgen alle medewerkers van JbOV de training "Mijn leven is jouw werk". De training bevordert het krijgen van inzicht bij medewerkers over hoe het is om cliënt te zijn van de jeugdbescherming en het versterkt de bewustwording van bejegening door medewerkers.

Nieuwe medewerkers bij JbOV volgen deze training als onderdeel van het inwerkprogramma.

Ervaringskennis

Nadat alle medewerkers getraind zijn in “Mijn leven is jouw werk” is een projectplan ervaringsdeskundigheid opgesteld en uitgevoerd in 2024. In dit project heeft o.a. de inzet van ervaringsprofessionals verder vorm gekregen. Diverse (oud)cliënten hebben in 2024 een ervaringsreis doorlopen. Een reis waarin ze hun ervaringen met elkaar en met alle medewerkers in interactieve sessies hebben gedeeld.

Binnen het thema ervaringsdeskundigheid werken we intensief samen met het Leernetwerk Ervaringsdeskundigheid Jeugd Overijssel (LEJO) waarin Windesheim, zorgaanbieders en gemeenten met elkaar werken aan een gezamenlijke visie op ervaringsdeskundigheid.

Daarnaast is er ook een landelijk netwerk van de GI's met elkaar samenwerken en visie ontwikkelen op ervaringsdeskundigheid. JbOV zal ook in 2025 dit project verder vorm geven en een structurele inbedding van ervaringskennis in de organisatie bevorderen. Een onderdeel daarvan is ook ervaringsdeskundigheid toe te voegen aan het functiehuis van JbOV.

Cliënttevredenheidsonderzoek

Vanaf oktober 2023 meten we continue de cliënttevredenheid. Jeugdigen en ouders krijgen een app of mail met het verzoek om deel te nemen aan de ervaringsmetingen. Het gaat om een korte vragenlijst over hoe de samenwerking wordt ervaren. Na de start van een maatregel ontvangt een cliënt na een half jaar de eerste uitnodiging en vervolgens bij de verlenging of beëindiging van een maatregel een tweede uitnodiging. De uitkomsten van de metingen leiden tot structurele input voor de teams om met elkaar van te leren. JbOV maakt jaarlijks een uitgebreide analyse om verbeteringen door te kunnen voeren. In 2024 constateerden we o.a. dat onze jongeren aangeven niet altijd goed te weten wat ze kunnen doen als ze ontevreden zijn of klachten hebben. Inmiddels zoeken we samen met de jongerenraad manieren hoe we kunnen verbeteren.

Project Veerkracht

JbOV heeft het thema Veerkracht hoog in het vaandel staan. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zowel mentaal als fysiek gezond en fit blijven en ondersteunen hen daarin. Voor een goede begeleiding van gezinnen is voldoende energie en veerkracht nodig. Project Veerkracht heeft een eigen budget en twee coördinatoren. In 2024 hebben collega's o.a. gebruik kunnen maken van gratis zwembadkaartjes, samen een potje padel spelen of het volgen van een training 'Beter leren ademen'.

Able

In 2024 is JbOV een samenwerking aangegaan met Able Financieel Advies, afgekort Able. Able richt zich op financiële gezondheid en weerbaarheid. Financiële gezondheid is een essentiële voorwaarde voor zowel persoonlijk als professioneel welzijn. Het kan ook helpen bij het eerder herkennen van financiële problemen bij cliënten en goed doorverwijzen naar passende hulp. In oktober 2024 hebben alle leidinggevenden een training van Able gevolgd. In 2025 krijgen alle medewerkers een training.

Open Up

Sinds 2023 werkt JbOV samen met Open Up. Een organisatie met als missie om mentaal welzijn toegankelijk te maken voor iedereen. De mentale gezondheid heeft een grote impact op hoe we ons voelen en gedragen. De uitdagingen die alle collega's dagelijks tegenkomen op het werk hebben invloed op het mentaal welzijn, maar het omgekeerde is ook waar: ons mentaal welzijn heeft impact op onze prestaties op het werk. JbOV biedt medewerkers via Open Up de mogelijkheid voor het volgen van masterclasses, online programma's, groepssessies en één op één consulten. Ook in 2024 is er door verschillende medewerkers gebruik gemaakt van het aanbod van Open Up.

Digitale Innovatie en AI

De afgelopen jaren ontwikkelde JbOV zich op het gebied van digitale innovatie. Een wereldwijd belangrijke innovatie in 2024 was de toenemende inzet van Artificiële Intelligentie (AI). Bekende platforms zoals ChatGPT ontwikkelen zich razendsnel. In steeds meer sectoren zien we dat AI een toegevoegde waarde kan hebben in efficiëntere en soms ook verbeterde dienstverlening. Daarom zal JbOV zich in 2025 meer gaan richten op de verkenning op AI. We gaan collega's trainen in basiskennis en -vaardigheden; Waarbij kan AI je helpen? Waar zitten nog grote risico's?

Pilot cliëntportal

In het najaar van 2023 startte bij JbOV de pilot cliëntportal. De pilot is een landelijke pilot, in opdracht van de GI's gezamenlijk en in samenwerking met Jeugdzorg Nederland. Tijdens deze pilot testten we functionaliteiten en gingen we ervaringen opdoen hoe we met cliënten kunnen samenwerken vanuit een portaal. In juni 2024 beëindigden we de pilot bij JbOV. De pilot heeft laten zien dat we er nog niet zijn; 'Het fundament is gelegd, het huis moet nog gebouwd worden'. Wat naar voren kwam is dat een duidelijke visie nodig is voor het ontwikkelen van een portaal.

Mede op basis van de ervaringen van een drietal andere GI's die deelnamen aan de pilot, werken we aan een gezamenlijke visie op een cliëntportaal voor alle GI's.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Medio 2024 is een MTO uitgevoerd. De uitkomsten zijn niet verrassend maar vooral bevestigend en dragen daarom bij aan een congruent beeld. De algemene tevredenheid is hoog. Er is onderlinge betrokkenheid, medewerkers ervaren dat ze goed gefaciliteerd worden, de sfeer is goed en de arbeidsvoorwaarden worden over het algemeen als ruim voldoende beschouwd. Deze onderwerpen hebben de afgelopen jaren in relatie tot onze strategische koers en de jaarplannen 2023 en 2024 ook expliciet aandacht gekregen (speerpunt 1; We zetten onze medewerkers centraal). De resultaten uit het MTO komen overeen met het beeld wat we hierin zelf hadden en lijken ook een direct gevolg te hebben van alle inspanningen die we hebben verricht. Zoals een interessante mobiliteitsregeling, extra aandacht voor informele ontmoetingen, vieren van successen en extra aandacht voor de arbeidsvoorwaarden etc.

Een ander belangrijk punt uit het MTO is de waardering en betrokkenheid die medewerkers ervaren in relatie tot hun leidinggevende. Er wordt waardering gevoeld en de leidinggevendenden worden als betrouwbaar ervaren. Deze uitkomsten liggen in lijn met de eerdere RI&E waarin dit onderwerp ook aan bod kwam. Het is een belangrijke voorwaarde en draagt bij aan een veilig werk- en leerklimaat.

Het MTO laat ook een aantal aandachtspunten zien. Er komen twee belangrijke thema's uit. De huisvesting in Twente en daarnaast de balans tussen werk en privé. Deze onderwerpen zullen expliciet aandacht krijgen in 2025.

2.4 Het organiseren van kwaliteit

Keurmerkinstituut

Jaarlijks vindt de controle-audit van het KMI plaats op het normenkader jeugdbescherming en jeugdreclassering 2.0. Het KMI heeft bij de controle audit in 2024 voor het tweede jaar op rij geen enkele bevinding geconstateerd in onze processen. Ze hebben twee opmerkingen gemaakt waar we mee aan de slag zijn gegaan. Uiteraard zijn we hier bijzonder trots op en is het een groot compliment voor iedereen binnen onze organisatie. Het geeft aan dat we binnen de kaders van ons complexe werk het kwaliteitssysteem op een hoog niveau kunnen houden.

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

Het contact en de samenwerking met de inspectie vinden wij goed. Er is met enig regelmaat afstemming over casuïstiek. Jaarlijks is er een gesprek met de IGJ over diverse ontwikkelingen en ter ondersteuning van het reguliere toezicht.

Informatieveiligheid

Het organiseren van informatieveiligheid is ook een vorm van kwaliteitsborging. JbOV verbetert gestaag de informatieveiligheid. Het afgelopen jaar hebben we gewerkt aan verbeteringen vanuit eerder uitgevoerde PEN-testen. Informatieveiligheid staat structureel geagendeerd op de bedrijfsvoeringsoverleggen. Ook werkten we collectief op verschillende manieren aan bewustwording bij medewerkers en het realiseren van gedragsverandering. Concrete voorbeelden zijn een interne campagne over phishing mails, filmpjes en quizen over wachtwoordgebruik en social-media.

Deze ontwikkelingen leidden ertoe dat we in 2025 de organisatie gaan voorbereiden op het certificeren op de informatieveiligheidsnorm van de NEN 7510. We hopen dat we dit hele traject in 2026 gerealiseerd hebben.

Projectteam

In 2024 startte het Projectteam. Het Projectteam had als doel het vernieuwen en verbeteren van onze dienstverlening. De leden gingen op zoek naar nieuwe inzichten, betere werkwijzen en oplossingen. Ze werkten binnen het project samen met cliënten. De bevindingen waren positief en leverden verschillende successen en uitdagingen op. In 2025 volgt evaluatie en advies over een vervolg voor eventuele implementatie van vernieuwde werkwijzen.

2.5 Ondernemingsraad

De OR is het formele inspraakorgaan voor de medewerkers van JbOV en komt op voor de gezamenlijke belangen van medewerkers. De OR overlegt iedere zes weken met de bestuurder. De OR heeft advies en instemmingsrecht op basis van de Wet op de Ondernemingsraden. De OR heeft in 2024 instemming verleend op het calamiteitenplan en mobiliteitsplan.

Tijdens de OR-vergaderingen is gesproken over:

- projectteam in Twente,
- werkdruk, waarin JbOV het afgelopen jaar behoorlijke stappen heeft gemaakt,
- mobiliteitsplan, waaronder de leasefiets en andere mogelijkheden voor woon - werkverkeer.

Andere onderwerpen die aan bod zijn gekomen zijn:

- Advizo, hoe zij de instelling hebben ondersteund de afgelopen tijd,
- RI&E en hoe we met de uitkomsten omgaan,
- beleidsaanpassing voor jubilea,
- het landelijk sociaal plan

Zoals elk jaar ging de OR in gesprek met de raad van toezicht.

De achterban is vertegenwoordigd in de OR Denktank. De medewerkers van de Denktank denken mee over vraagstukken van de OR en delen hun bevindingen, zodat de OR hiermee aan de slag kan en kan bespreken met de bestuurder.

2.6 Cliëntenraad

De cliëntenraad is het formele inspraakorgaan voor cliënten van JbOV en komt op voor de gemeenschappelijke cliëntbelangen. De cliëntenraad heeft in 2024 vier keer een overlegvergadering met de bestuurder gehad (waarvan éénmaal in aanwezigheid van de RvT). Daarnaast heeft een afvaardiging van de cliëntenraad vier agenda overleggen en vier informele koffiemomenten met de bestuurder gehad. Door deze afwisselende cycli is er regelmatig contact met de bestuurder, waardoor de cliëntenraad goed op de hoogte blijft van relevante ontwikkelingen.

Verder onderhoudt de cliëntenraad contact met medewerkers en managers in de organisatie op specifieke onderwerpen, zoals bijvoorbeeld cliëntenportal, ervaringsdeskundigheid of cliënttevredenheidsonderzoeken.

De cliëntenraad heeft advies- en instemmingsrecht op basis van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (Wmcz 2018). De cliëntenraad heeft in 2024 positieve adviezen uitgebracht met betrekking tot de jaarrekening 2023, de begroting 2025, het projectvoorstel Ervaringsdeskundigheid en vereenvoudiging van het Plan van aanpak (instemmingsadvies). De cliëntenraad heeft in 2024 overleg gehad met de ondernemingsraad en de jongerenraad en kennis gemaakt met de nieuwe voorzitter van de raad van toezicht. De cliëntenraad was aanwezig bij de inwerkbijsessies voor nieuwe medewerkers in zowel Twente als IJsselland.

In 2024 werkte de cliëntenraad tijdens een teamdag aan het werkplan 2025. Dit werkplan wordt besproken met de bestuurder.

In het afgelopen jaar startte de cliëntenraad een 'rondje langs de teams' voor het vergroten van de naamsbekendheid en voor het werven van nieuwe raadsleden. Eind 2024 heeft de cliëntenraad vier leden en één kandidaat lid.

Hoofdstuk 3. Onderzoek, ontwikkeling en maatschappelijk ondernemen

3.1 Stages-/ werkplekken en afstudeeronderzoeken

JbOV wil een bijdrage leveren aan de beroepsvorming van professionals. Daarom bieden we diverse mogelijkheden voor leer-/werkervaring in de vorm van stageplekken en streven we naar een optimale afstemming met opleidingsinstanties. We willen door het bieden van stageplekken mede de instroom van gekwalificeerd personeel bij JbOV bevorderen. Op deze manier stellen we onze deskundigheid in dienst van de opleiding van professionals. In 2024 zijn er 10 stageplekken gerealiseerd. Dit waren met name stages bij de teams jeugdbescherming en jeugdreclassering, maar ook bij de vakgroep gedragswetenschappers en team Kwaliteit & Innovatie.

Naast het bieden van stageplekken kunnen vierdejaars HBO studenten hun afstudeerscriptie bij JbOV uitvoeren. De studenten kunnen werken aan hun onderzoekvaardigheden bij echte praktijkvragen. Ook geven jeugdbeschermers en jeugdreclasseerders regelmatig gastlessen op de hogescholen en leveren ze een bijdrage aan profileringsgesprekken van afstuderende studenten.

3.2 Wetenschappelijk onderzoek

JbOV heeft in 2024 haar medewerking verleent aan de cohortstudie van het Verwey-Jonker instituut. Verwey-Jonker doet onderzoek naar de impact van jeugdbeschermingsmaatregelen op kinderen en gezinnen door heel Nederland. Ze zoeken daarin samenwerking met verschillende GI's om een zo breed mogelijk beeld op te halen uit het land. JbOV werkt daar graag aan mee. Ook in 2025 werken we mee aan het vervolgonderzoek.

3.3 Duurzaam ondernemen

Bij JbOV willen we het gebruik van de auto verminderen en passen we diverse mobiliteitsmaatregelen toe. We kennen de mogelijkheid van thuiswerken en stimuleren het gebruik van overleggen via Microsoft Teams. Uit onderzoek in samenwerking met de provincie Overijssel is een mobiliteitsplan en mobiliteitsbeleid voortgekomen. Het beleid is gericht op de inzet van leasefietsen en lease-auto's, steviger inzetten op reizen met het openbaar vervoer en het bevorderen van het gebruik van de fiets door een lease-constructie aan te bieden aan medewerkers. In februari 2024 heeft de OR ingestemd met mobiliteitsbeleid van JbOV.

Op beide locaties van JbOV wordt afval gescheiden ingezameld en maken we gebruik van recyclebaar servies. De locatie in Zwolle is klimaatneutraal: volledig gasvrij en heeft zonnepanelen.

Hoofdstuk 4. Overige informatie

4.1 Interne beheersing van processen, procedures en risicomanagement

JbOV houdt de kwaliteit en dienstverlening op hoog niveau door het uitvoeren van activiteiten op het gebied van kwaliteitsmanagement. Jaarlijks voert JbOV meerdere interne audits en prospectieve/retrospectieve risicoanalyses uit. De bevindingen uit de rapportages worden besproken in het managementteam en waar nodig wordt besloten tot verbetermaatregelen. De verbetermaatregelen worden gemonitord in het projectboard als onderdeel van het MT. Het Keurmerkinstituut toetst jaarlijks het functioneren en de resultaten van het kwaliteitsmanagementsysteem (zie 2.4).

Voor de optimale werking van en ondersteuning door geautomatiseerde systemen zijn teams bedrijfsvoering continue bezig met verbetering van de kwaliteit en efficiency. Het afgelopen jaar is de samenwerking tussen de verschillende teams welke betrokken zijn bij de bedrijfsvoering geïntensiveerd en werken ze steeds meer met elkaar samen. JbOV is inmiddels een voorloper als het gaat om monitoring en sturing door middel van geautomatiseerde dashboards met betrekking tot de bedrijfsvoering (financieel, HR, maatregelen, kwaliteit etc). Veel van deze gegevens zijn dagelijks op actueel niveau beschikbaar.

4.2 Veilig werken en zorg voor elkaar

Veilig werken is van groot belang binnen de jeugdbescherming. We hebben een veelomvattend veilig werken beleid dat o.a. is opgesteld met inspraak van medewerkers. Het veilig werken beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld ter verbetering. Een belangrijk onderdeel van het beleid is het bedrijfsopvangteam (BOT). Bij alle incidenten die als ernstig of zeer ernstig worden ervaren neemt een medewerker van het BOT contact op met de collega die een heftige gebeurtenis heeft meegemaakt. Medewerkers ervaren de ondersteuning door het BOT als zeer prettig.

Online agressie

Online agressie heeft veel impact op betrokkenen en hun privéleven. Het beleid van JbOV is gericht op het voorkomen van online agressie. Dit doen we o.a. door een duidelijk social media beleid en we stimuleren medewerkers om open het gesprek erover aan te gaan met cliënten. Medewerkers worden ondersteund in het omgaan met (online) agressie, maar het blijft bijvoorbeeld moeilijk om uitingen van smaad en laster van internet te laten verwijderen. Met ons hernieuwde social media beleid in 2024 hopen we hiermee weer een stap vooruit te hebben gezet.

4.3 Calamiteiten, incidenten en klachten

Binnen JbOV is de Commissie Oorzaak Analyse (COA) actief. De COA is verantwoordelijk voor de analyse van meldingen met betrekking tot calamiteiten, incidenten, klachten, agressie en datalekken.

Klachten

Jeugdbeschermers zijn alert op signalen van onvrede. JbOV stimuleert cliënten problemen zoveel mogelijk met de jeugdbeschermers te bespreken en op te lossen. Lukt dit niet dan kan

een cliënt een klacht indienen. Bij klachtbehandeling legt JbOV de nadruk op bemiddeling door een teammanager.

Bij klachtbehandeling door de externe en onafhankelijke Klachtencommissie Jeugdzorg krijgen klager en aangeklaagde een oordeel over de klachten. Daar waar sprake is van een gegrond oordeel van de klachtencommissie neemt de bestuurder de overweging mee om nogmaals met klager in gesprek te gaan over hetgeen zich heeft voorgedaan.

Jaarlijks maakt JbOV een trendanalyse van de calamiteiten, incidenten en klachten. Deze wordt samen met het jaarverslag van Jeugdstem en het jaarverslag van de onafhankelijke klachtencommissie besproken binnen het MT om te komen tot verbetermaatregelen. Ook de uitkomsten van de clienttevredenheidsonderzoeken worden hierin meegenomen. Naar aanleiding van de jaarrapportages vindt er ook een gesprek plaats met de onafhankelijke klachtencommissie en met Jeugdstem.

De verdiepende analyse met eventuele verbetermaatregelen wordt vervolgens besproken met de RvT en de CR en wordt geagendeerd in de teams.

4.4 Soft controls

Binnen JbOV worden diverse soft-controls gehanteerd om aandacht te hebben voor niet tastbare factoren in de organisatie die van belang zijn voor het realiseren van de organisatiedoelstellingen.

De Jeugdwet geeft de wettelijke kaders voor verantwoorde werktoedeling op hoofdlijnen en de nadere en gedetailleerde uitwerking gebeurt via de zogenoemde Algemene Maatregelen van Bestuur (AMvB's). In die AMvB's wordt t.a.v. de professionalisering van de medewerkers de zogenoemde 'norm van verantwoorde werktoedeling' opgenomen. Dit is beschreven in het professioneel statuut van JbOV

JbOV is zich bewust van de grote verantwoordelijkheid die het werk met zich meebrengt. Een waarborg hiervoor is onder andere de Stichting Kwaliteitsregister Jeugd (SKJ), het beroepsregister voor professionals in de jeugdsector. Deze ziet toe op kwaliteit, toetsing en scholing. Voor jeugdbeschermers en jeugdreclasseerders primair proces en gedragsdeskundigen geldt deze SKJ registratie. Daarnaast ligt er een stevig methodisch kader binnen JbOV. Er wordt methodisch en conform de richtlijnen gewerkt. Multidisciplinair en conform opgestelde werkprocessen. Hierdoor wordt mede toegezien op het handelen van onze professionals en de kwaliteit van onze dienstverlening.

JbOV wil dat haar medewerkers in een goede sfeer met elkaar kunnen samenwerken en respectvol met elkaar omgaan. Vanuit onze kernwaarden en bijhorende gedragskenmerken kennen we binnen de organisatie een gedragscode. Deze gedragscode legt de nadruk op gedrag dat niet getolereerd wordt. Dat vraagt van alle medewerkers een manier van omgaan daarmee, die laat zien dat actief wordt ingezet op het elkaar aanspreken op dit gedrag als het gesignaleerd wordt. Hier ligt ook een duidelijke taak voor het management. Het management van de organisatie is zich bewust van de voorbeeldfunctie en rol die zij hebben, intern en extern. We moeten werken aan een cultuur waarop we elkaar durven aan spreken op ongewenst gedrag. De organisatie beschikt over een vertrouwenspersoon voor integriteit en ongewenst gedrag. Ook kent JbOV een Klokkenluidersregeling.

Afgelopen jaar is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. De uitkomsten zijn besproken met een afvaardiging van teams in een tweetal verdiepende gesprekken.

Binnen de organisatie kunnen medewerkers individueel en op team- en organisatieniveau twijfels en dilemma's over de facetten van het werk bespreken. Er is ruimte voor intervisie en het inzetten van bijvoorbeeld een moreel beraad. Het reflecteren op ons handelen is geborgd

in ons methodisch werken. Daarnaast vindt er ook met enige regelmaat door de OR en de CR gesprekken plaats met de achterban over allerlei relevante thema's of zijn er "benen op tafel" overleggen tussen medezeggenschapsraden en bestuur.

JbOV hecht waarde aan het organiseren van de ontmoeting, zowel informeel als formeel tussen de medezeggenschapsraden en hun achterban. Er zijn ontmoetingen tussen leden van de ondernemingsraad, cliëntenraad, jongerenraad en de raad van toezicht, met en zonder aanwezigheid van de bestuurder. Er is alle ruimte om open met elkaar het gesprek te kunnen voeren. Binnen de organisatie wordt de Governance Code Zorg gevolgd. Begin 2024 is er een bijeenkomst georganiseerd waarin de stem van de jongere centraal stond. Een bijeenkomst waarin een afvaardiging van de CR, JR, OR, RvT en het MT geparticipeerd hebben.

De organisatie hecht belang aan transparantie en openheid. Toezichthoudende, controlerende of ondersteunende partijen vanuit wet- en regelgeving, bijvoorbeeld KMI, IGJ, Jeugdautoriteit, Jeugdstem, onafhankelijke klachtencommissie of accountant krijgen alle ruimte om in gesprek te gaan met medewerkers of cliënten(vertegenwoordigers) van JbOV

JbOV heeft haar visie, regels en procedures beschreven en deze worden onder andere zichtbaar gemaakt via het intranet van de organisatie. Ze worden periodiek gecontroleerd op accuraatheid, concreetheid en compleetheid. Door interne audits en prospectieve risico inventarisatie en de jaarlijkse managementreview vindt toetsing plaats op de procedures en mogelijke actualisatie ervan.

Bestuur en management zijn continue in gesprek met medewerkers. Er worden diverse ontmoetingen georganiseerd. Teams worden bezocht, er zijn inloopbijeenkomsten, lunches op locaties, personeelsdagen en er is een denktank met een afvaardiging uit elk team geformeerd om mee te praten over de keuzes die we als organisatie maken bijvoorbeeld in het verlagen van de werklast. De bestuurder laat zich daarnaast goed informeren over wat zich afspeelt op de werkvloer. Hij loopt mee in de praktijk en wordt regelmatig betrokken bij vastgelopen complexe casuïstiek. Omgekeerd kunnen medewerkers ook meelopen met de bestuurder.

Om de visie en de koers van de organisatie actueel en herkenbaar te houden is de planning en control cyclus zodanig ingericht dat teamplannen twee keer per jaar worden geëvalueerd en de opbrengsten ervan worden meegenomen in de realisatie van het volgend jaarplan en eventuele actualisatie van de strategische koers. Op deze manier is de visie en koers van iedereen binnen de organisatie.

Financiële verantwoording

Hoofdstuk 5 Kengetallen en financiële informatie

5.1 Cliëntaantallen

<i>jeugdbescherming</i>				
	2021	2022	2023	2024
Totaal	1672	1617	1540	1468
Twente	971	925	842	812
IJsselland	622	610	618	584
Buitenprovinciaal	79	82	80	72

<i>jeugdreclassering</i>				
	2021	2022	2023	2024
Totaal	272	281	291	325
Twente	167	169	172	199
IJsselland	99	106	111	120
Buitenprovinciaal	6	6	8	6

<i>preventief</i>				
	2021	2022	2023	2024
Totaal	6	12	12	11
Twente	4	7	9	8
IJsselland	2	5	3	3
Buitenprovinciaal	0	0	0	0

Instroom en uitstroom van maatregelen

In 2024 is de uitstroom van jeugdbeschermingsmaatregelen iets hoger dan de instroom. Er zijn in totaal 701 zaken uitgestroomd en 667 zaken ingestroomd. Zowel in Twente als IJsselland is het aantal zaken iets gedaald, in IJsselland wat meer dan in Twente.

Aantal actieve maatregelen op de 1^e dag van de betreffende maand

Dienst	Januari 2024	Februari 2024	Maart 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Augustus 2024	September 2024	Oktober 2024	November 2024	December 2024
Basta	3	3	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4
Forza	6	6	4	7	7	12	7	6	6	6	7	8
ITB Criem	8	6	7	7	4	2	1	3	3	3	2	2
ITB Harde Kern	2	3	3	3	5	8	8	8	8	10	8	9
JRC	270	271	266	268	268	263	279	279	282	283	287	285
KansRIJK	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
OTS < 1jr	346	320	332	334	332	333	334	344	330	331	334	340
OTS >= 1jr	758	766	765	768	765	756	746	754	744	730	723	711
Preventieve JB	0	0	0	3	2	2	2	3	2	1	0	2
Samenloop	36	37	36	35	39	41	43	43	43	40	43	43
VGD	365	363	364	364	363	362	358	356	352	352	344	349
VOTS	25	25	13	25	34	36	25	20	20	22	24	27
VVGD	1	1	0	0	1	2	4	4	5	5	4	1
Totaal	1820	1801	1792	1816	1821	1818	1809	1822	1799	1787	1780	1782

De bovenstaande tabel toont de aantallen per maand. Dit wijkt af van de aantallen genoemd op de tabellen genoemd onder 'cliëntaantallen', omdat daarin gemiddelden op jaarbasis worden getoond.

5.2 Medewerkers

Aantal medewerkers in dienst

	2022	2023	2024
Dienstverband onbepaalde tijd (Fte)	171,95	173,9	178,83
Dienstverband onbepaalde tijd (Aantal)	198	204	209
Dienstverband bepaalde tijd (Fte)	29,5	31,2	45,48
Dienstverband bepaalde tijd (Aantal)	37	40	57

Verloop medewerkers

	2022	2023	2024
Medewerkers nieuw in dienst (Fte)	38,4	52,1	45,8
Medewerkers nieuw in dienst (Aantal)	47	63	56
Medewerkers uit dienst (Fte)	38,8	39,9	39,3
Medewerkers uit dienst (Aantal)	48	46	48

Categorie medewerkers

	2022	2023	2024
Cliëntgebonden medewerkers: jeugdzorgwerkers (Fte)	138,21	135,8	156,09
Cliëntgebonden medewerkers: jeugdzorgwerkers (Aantal)	159	158	180
Niet-cliëntgebonden, ondersteuning primair proces: Gedragswetenschappers, secretariaat, teammanagers (Fte)	35,12	37,8	36,31
Niet-cliëntgebonden, ondersteuning primair proces: Gedragswetenschappers, secretariaat, teammanagers (aantal)	42	45	44
Ondersteuning en staf (Fte)	28,27	31	31,9
Ondersteuning en staf (aantal)	34	41	42

Ziekteverzuim (excl. zwangerschapsverlof)

2022	2023	2024
7,2%	6,8%	6,6%

5.3 Financieel

JbOV heeft over 2024 een positief resultaat gerealiseerd van € 1.331.787. Hierdoor is het eigen vermogen gestegen van € 1.686.946 ultimo 2023 naar € 3.018.733 ultimo 2024. JbOV kon in 2024 beschikken over het gehele landelijke tarief voor de uitvoering van de maatregelen inclusief een opslag van 2% ter verbetering van het weerstandsvermogen. Deze opslag is van toepassing tot een weerstandsvermogen van 10%. Het weerstandsvermogen ultimo 2024 is door de toevoeging van het resultaat gegroeid naar 12,3%. Dit betekent dat met ingang van het jaar 2026 de opslag niet meer van toepassing is.

Kengetallen 2022, 2023 en 2024

	2022	2023	2024
X € 1.000			
Opbrengsten	19.192	21.743	24.535
Lasten	19.919	20.813	23.203
Resultaat	- 727	930	1332
Eigen vermogen	757	1.687	3.019
Liquide middelen	1.968	3.111	4.443
Solvabiliteit	17,8%	32,0%	42,9%
Current ratio	1,2	1,5	1,8
Weerstandsvermogen	3,9%	7,8%	12,3%

Begroting

Jaarlijks wordt door de controller op basis van input van de teammanagers van de primaire teams en de hoofden van de afdelingen van de bedrijfsvoering een begroting opgesteld voor het komende jaar op het niveau van resultaat, balans, liquiditeitspositie, solvabiliteit/weerstandsvermogen en liquiditeitsprognose.

Resultaten begroting

De begroting voor 2024 kende een behoorlijke onzekerheid met betrekking tot de financiële dekking van de stijging van de salariskosten conform CAO met minimaal 8% in 2024. De dekking hiervan kwam uit de inmiddels vastgestelde landelijke tarieven, echter de indexatie van 4,7% voor 2024 was niet voldoende voor de te verwachten stijging. Om in aanmerking te komen voor het maximale landelijke tarief moest bovendien worden voldaan aan de verlaging van de organisatie workload tot gemiddeld 12,7 maatregelen per Fte. Mede door deze oorzaken is de begroting uiteindelijk vastgesteld op een negatief resultaat van € 96.000. Aanvaardbaar omdat het eigen vermogen van JbOV ultimo 2023 gestegen was door een positief resultaat van € 929.893

De controller heeft de begroting opgesteld gebruik makend van de door de verantwoordelijke managers ingevulde formats met opgaven van kosten, investeringswensen en formatiewensen. Deze is besproken in het MT en vastgesteld door de bestuurder in november 2023, waarna deze in december 2023 is goedgekeurd door de raad van toezicht.

Conclusie begroting

De begroting 2024 is vastgesteld en goedgekeurd met een eenmalig negatief resultaat van € 96.000. Noodzakelijk omdat de indexatie onvoldoende was om de kosten van de CAO stijging te kunnen dekken en acceptabel vanwege het behaalde rendement over 2023 ad 4,2%.

Maandelijks financiële tussentijdse rapportages en periodieke prognoses

Vanaf de 20^e van de opvolgende maand is er voor iedere manager, hoofd en bestuurder een digitaal dashboard beschikbaar op totaalniveau en deels op regio en teamniveau. In dit

dashboard wordt de realisatie vergeleken met de begroting. Het gemiddeld aantal maatregelen wordt afgezet tegen de begrote maatregelen. De daarbij behorende formatie wordt vergeleken met de werkelijke formatie. Het gemiddeld ziekteverzuim en het vakantiesaldo per medewerker is zichtbaar. Daarnaast is eveneens vanaf de 8^e van de opvolgende maand digitaal een overzicht beschikbaar van het gerealiseerde aantal maatregelen, de daarbij behorende normformatie en de werkelijke formatie per team. In totaal en sinds 2023 is ook de gemiddelde organisatieworkload per maand beschikbaar. Indien gewenst worden deze dashboards individueel besproken door manager en controller c.q. bestuurder. Indien nodig wordt deze geagendeerd op de MT vergaderingen. Daarnaast stelt de controller per maand een financiële rapportage op met daarin aandacht voor de resultaten afgezet tegen de begroting, de prognose voor het gehele jaar, de balans en de balansprognose en de liquiditeitsprognose. Dit overzicht wordt ter kennisgeving aangeboden aan het MT en besproken in de vergadering van de raad van toezicht.

Resultaten tussentijdse rapportages

Het resultaat over 2024 is behoorlijk positiever uitgekomen dan begroot. De doelstelling van de organisatieworkload is behaald en het resultaat over 2024 is uitgekomen op 1.332K. Veroorzaakt door o.a. meer subsidie ten behoeve van zij-instromers, minder fte dan begroot, gemiddeld lagere salariskosten per fte door instroom in lagere tredes van de salarisschalen, meer ontvangen ziekengeld en lagere overige kosten.

Contractering

In 2023 zijn de onderhandelingen voor het tarief voor 2024 opgestart met beide regio's terwijl tegelijkertijd het proces om te komen tot een landelijk tarief is gestart. Dit heeft na vele onderhandelingen zowel op regionaal als landelijk niveau op de valreep geleid tot een nieuw tarief voor 2024. Beide regio's zijn akkoord gegaan met de toepassing van het 100% landelijk tarief voor JbOV. Met dit tarief kan de organisatieworkload van 1 fte op gemiddeld 12,7 gehaald worden.

Helaas is voor de indexering gekozen voor de voorlopige OVA index van circa 4,7%, terwijl de stijging van de CAO alleen al voor 2024 zeker 9% zal bedragen. Deze zal worden meegenomen in de nacalculatie voor de tarieven 2025, maar betekent wel dat een behoorlijk deel van de Cao stijging voor 2024 niet wordt gecompenseerd.

Productieverantwoording

Jaarlijks stelt de afdeling F&I de voorlopige en definitieve productieverantwoordingen op per inkoopregio en per gemeente. De voorlopige en definitieve productieverantwoordingen 2024 zijn tijdig ingediend (voor 1 april 2025) en voorzien van een accountantsverklaring. Er zijn geen vermeldingswaardige bevindingen gesignaleerd door de accountant.

Jaarrekening

Jaarlijks stelt de afdeling F&I na afloop van het boekjaar de jaarrekening op. Deze jaarrekening vormt samen met het jaarverslag de jaarverslaggeving van Jeugdbescherming Overijssel. De jaarrekening over 2024 wordt voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring tijdig (voor 1 juni) gedeponneerd bij jaarverslagenzorg.nl.

Hoofdstuk 6. Voornaamste risico's en onzekerheden

6.1 Financieel risicomanagement

JbOV maakt gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de stichting blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen en JbOV handelt niet in financiële derivaten. JbOV maakt alleen gebruik van rekeningen bij de ING.

Renterisico's

Dit risico is er nagenoeg niet. In 2024 is de verwachting dat er geen sprake meer is van rentelasten maar rentebaten over de tegoeden.

Liquiditeitsrisico's

Er is een periodieke monitoring van de liquiditeitsrisico's. Door middel van maandrapportages vindt er een intensieve controle plaats, door zowel interne als externe toezichthouders. Er vindt structureel monitoring plaats door de accounthoudende jeugdregio's en ook de Jeugddautoriteit (JA) is betrokken bij monitoring op de financiële risico's.

Koers- en valutarisico's

Risico is door het regionale karakter niet aanwezig.

Prijsrisico, indexering, cao en OVA

Er is een cao met een looptijd t/m 31-12-2025. Voor de indexering van de subsidie wordt een indexering toegepast. Eventuele tussentijdse aanpassingen worden niet doorgevoerd en in tijden van een sterk stijgende OVA is dit een financieel risico.

Onder- en overproductie diensten en maatregelen

Onze subsidieaanvragen zijn gebaseerd op een PxQ-systematiek. De aantallen worden op basis van trends ingeschat maar we blijven jaarlijks verschillen zien omdat we geen invloed hebben op de fluctuaties in de instroom. Wij monitoren de aantallen nauwgezet en nemen indien nodig maatregelen. Bij een overproductie neemt het risico aanzienlijk toe dat onvoldoende gekwalificeerd personeel tijdig beschikbaar zal zijn.

Kredietrisico

De buiten-provinciale financieringen moeten op factuurbasis per gemeente worden ingediend. Het risico is aanwezig dat, door de aanpassing van het woonplaatsbeginsel (WPB), het onduidelijk is welke gemeenten verantwoordelijk zijn voor de betaling van de zorg.

Stijgende inflatie/toenemende lasten

Met een toenemende inflatie, fors stijgende energielasten en een cao-stijging loonkosten zien wij het risico om een sluitende bedrijfsvoering te verkrijgen en te blijven behouden, aanzienlijk toenemen. Vanaf 2021 zien wij de indexaties gestaag toenemen. Dit komt onder andere tot uiting in het cao- akkoord 2024 - 2025 en de stijgende prijzen voor de diensten die wij moeten inkopen.

Financiële verslaggevingsrisico's

Binnen de interne en externe financiële verslaggeving is geen sprake van bijzondere onzekerheden, niet van complexe toerekeningsproblemen en zijn de risico's ten aanzien van

de inrichting van de financiële verslaggevingssystemen verwaarloosbaar. Bovendien is met de implementatie van AFAS het inzicht verder vergroot.

Wet- en regelgeving risico's

Door een almaar toenemende regeldruk komen processen onder druk te staan. De wet- en regelgeving is complex en aan veelvuldige wijzigingen onderhevig. Dit beïnvloedt de bedrijfsvoering in hoge mate.

6.2 Algemene risico's

Krapte arbeidsmarkt

De sector kampt nog steeds met krapte op de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor JbOV. Toch is het ons in 2024 in behoorlijke mate gelukt om voldoende gekwalificeerd personeel te kunnen aantrekken waardoor we continuïteit van zorg kunnen leveren aan cliënten.

In 2024 hebben we deelgenomen aan een landelijke imago campagne, met als onderliggend doel het werven van nieuwe medewerkers. Belangstellende werkzoekenden konden tijdens off- en online bijeenkomsten in gesprek met medewerkers. Daarnaast hebben we in afstemming met onze medewerkers maatregelen getroffen om het werk aantrekkelijker te maken en benutten we het netwerk van onze eigen medewerkers voor het vinden van nieuwe medewerkers.

Calamiteiten

In het werk van JbOV liggen calamiteiten rondom casuïstiek continue op de loer. We constateren dat de basis stevig op orde is. Het methodisch handelen staat centraal en belangrijke (kern)besluiten worden nooit allen genomen. Toch blijft het mensenwerk en in verbinding met veel externe factoren. Om die reden is er in 2024 een calamiteitenplan opgesteld. Deze kan benut worden op het moment dat zich een calamiteit voordoet. Onder andere op het gebied van informatieveiligheid hebben we de afgelopen jaren diverse stappen gezet. We hebben in het recente verleden tweemaal een PEN-test uit laten voeren. De verbetermaatregelen daarvan hebben we nagenoeg allemaal opgevolgd. Daarnaast werken we structureel aan het verhogen van het bewustzijn van onze medewerkers, in de wetenschap dat het grootste risico ligt in het menselijk handelen.

7. Toekomstverwachtingen

De jeugdbescherming staat ook in de komende jaren voor grote opgaven. De maatschappelijke en politieke druk op het stelsel blijft hoog, net als de verwachtingen richting professionals, organisaties en samenwerkingsverbanden. Voor Jeugdbescherming Overijssel betekent dit dat we ons werk continu kritisch blijven bezien en waar nodig aanpassen aan nieuwe omstandigheden en inzichten.

Een van de grootste en aanhoudende uitdagingen is het vinden van passende en tijdige hulp voor kwetsbare kinderen en gezinnen. Het tekort aan geschikte hulpverleningstrajecten, wachttijden, de financiële tekorten bij gemeenten en zorgaanbieders en het ontbreken van maatwerkoplossingen leggen druk op de veiligheid en continuïteit van hulpverlening. Dit vraagt om blijvende inzet op samenwerking, creativiteit in het organiseren van hulp en het bieden van ondersteuning waar mogelijk — ook wanneer formele routes tekortschieten.

Tegelijkertijd blijft de krapte op de arbeidsmarkt een zorgpunt. Het aantrekken en behouden van gekwalificeerde professionals is van groot belang voor het waarborgen van continuïteit, kwaliteit en veiligheid. In 2025 blijven we investeren in goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid, scholing én het versterken van de mentale veerkracht van onze medewerkers.

JbOV blijft zich daarnaast richten op het verdiepen van de samenwerking in de regio's Twente en IJsselland, het versterken van de eigen kracht van jeugdigen en gezinnen, en het door ontwikkelen van thema's zoals digitale innovatie, cliëntenparticipatie en methodisch werken. Het veranderende jeugdbeschermingsstelsel en het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming blijven daarbij belangrijke kaders. Eind 2024 is er door de opdrachtgevers (Ministerie JenV, Ministerie VWS, VNG) een ontwikkelrichting voor het nieuwe toekomstscenario bepaald. Dat zou gepaard gaan met een nieuwe stelselwijziging waarin organisaties van Veilig Thuis, Jeugdbescherming en een deel van de Raad voor de Kinderbescherming moeten samengaan. In 2030 zou dat geëffectueerd moeten worden. Er zijn echter nog veel onzekerheden en onduidelijkheden over deze ontwikkelrichting. Besluitvorming hierover zal naar verwachting medio 2025 verwacht worden. JbOV is hierop landelijk goed aangehaakt. Daarnaast is er nauwe samenwerking en afstemming met belangrijke ketenpartners en stakeholders zoals de gemeenten in beide jeugdhulpregio's. Samen monitoren we de ontwikkelingen en anticiperen we daarop.

In het najaar van 2025 zal de huidige strategische koers (2022–2026) worden geëvalueerd. Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren, signalen uit de organisatie en de maatschappelijke ontwikkelingen, zal eind 2025/begin 2026 een nieuwe koers worden vastgesteld. Deze nieuwe koers moet richting geven aan de ambities en keuzes van JbOV voor de komende jaren.

Wij kijken met vertrouwen naar de toekomst, in de overtuiging dat we – samen met onze partners, cliënten en medewerkers – blijven bouwen aan een sterke, toegankelijke en toekomstbestendige jeugdbescherming in Overijssel.

Verwerking bijzondere gebeurtenissen in de jaarrekening

Er hebben geen bijzondere gebeurtenissen plaatsgevonden waarmee in de jaarrekening rekening hoeft te worden gehouden. Op het gebied van de investeringen, de financiering en de personeelsbezetting is er geen sprake van bijzonderheden. Dit geldt ook voor de ontwikkeling van de omzet en de rentabiliteit.

Financiële vooruitblik

De begroting voor 2025 is met een begrotingsresultaat van € 496.315 goedgekeurd. Het begrotingsresultaat is een te verwachten rendement van 2% conform de afspraken gestuurd op een rendement van 2%.

Het grootste risico binnen deze begroting vormt de ontwikkeling van het aantal maatregelen. Deze is lastig te voorspellen en we kunnen hierop geen invloed uitoefenen. Dagelijkse monitoring is noodzakelijk, zodat we tijdig kunnen bijsturen als dat nodig is. De huidige CAO loopt tot 31-12-2025. De verwachting is dat er tussentijds geen wijzigingen zullen plaatsvinden.

JbOV wordt geacht om continue monitoring te doen op de financiën gelet op de wijze van PxQ financiering en de beperkte invloed op de aantallen. Om die reden gaan we in 2025 onderzoeken om een rolling forecast te ontwikkelen.

Hoofdstuk 8 Bestuur en Toezicht

8.1 Raad van Bestuur

De raad van bestuur is het formele bestuursorgaan binnen JbOV. De raad van bestuur is belast met het besturen van de stichting en verantwoordelijk voor alle statutair aan hem toegekende taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, voor alle daden van bestuur, beheer en beschikking voor zover deze niet krachtens de wet of de statuten zijn voorbehouden aan de raad van toezicht (RvT). JbOV kent een eenhoofdige raad van bestuur

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>Start</i>
Dhr. R. Brinkman	Raad van Bestuur	01-09-2019

8.2 Raad van Toezicht

De raad van toezicht is het formele toezichtsorgaan binnen JbOV en tevens de werkgever en adviseur van de raad van bestuur (RvB). De RvT bewaakt de maatschappelijke functie van JbOV en volgt daarin de door de RvT opgestelde Visie op Toezicht. Er wordt conform de Governance Code Zorg toezicht gehouden.

Samenstelling

De RvT telt volgens de statuten drie tot vijf leden. Deze leden worden benoemd voor een termijn van vier jaar en kunnen één keer worden herbenoemd. De RvT streeft in haar samenstelling naar een zo breed mogelijk pallet aan kennis en ervaring van de leden.

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>Start 1e/2e termijn</i>
Dhr. G. Boeve*	voorzitter + lid remuneratiecie	1 ^e m.i.v. 01 juli 2023
Dhr. J.W. Bedeaux	vice-voorzitter + voorzitter remuneratiecie	2e m.i.v. april 2022
Dhr. B. Toorenburg Bedrijfsvoering	lid + voorzitter auditcie Financiën en	2e m.i.v. april 2022
Mw. I. Harmelink	lid + voorzitter cie Kwaliteit en Veiligheid	2e m.i.v. juli 2023
Mw. M. Beeker	lid cie Kwaliteit en Veiligheid	2e m.i.v. feb 2024

Verklaring van onafhankelijkheid

De RvT kent een samenstelling van leden die ten opzichte van elkaar, de RvB en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Alle leden van de RvT waren in 2024 onafhankelijk in de zin van artikel 6 (Verantwoord Toezicht) van de Governance Code Zorg. De RvT verklaart dat zijn leden in 2024 geen belangen hadden die hen belemmerden om hun toezichthoudende taak onafhankelijk uit te oefenen. In 2024 zijn geen besluiten genomen tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen speelden die van materiële betekenis waren voor JbOV en/of voor de leden van de RvT.

**In verband met het aanvaarden van een functie begin 2025 waar mogelijk conflicterende belangen kunnen gaan spelen heeft dhr Boeve zijn werkzaamheden als toezichthouder bij JbOV neergelegd per april 2025.*

Werkwijze

In 2024 waren er zes overlegvergaderingen met de RvB. Voorafgaand aan deze vergaderingen heeft de RvT een besloten overleg ter voorbereiding op het gesprek met de RvB. In de overleggen met de RvB zijn inhoudelijke en strategische thema's besproken, waarbij nadrukkelijk ruimte was voor reflectie op maatschappelijke opgaven, werkdruk en organisatieontwikkeling. De dynamiek binnen het jeugdbeschermingsdomein – waaronder het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming en financiële druk – is daarbij structureel onderwerp van gesprek geweest.

Daarnaast vonden de reguliere overlegmomenten plaats tussen voorzitter RvT en RvB, alsook de bijeenkomsten binnen de drie commissies (Kwaliteit & Veiligheid, remuneratiecommissie en auditcommissie Financiën & Bedrijfsvoering). Elke commissie werkt conform een vastgesteld reglement.

- Kwaliteit & Veiligheid: vier bijeenkomsten, o.a. over het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming, werkdruk, audits en incidenten.
- Auditcommissie Financiën & Bedrijfsvoering: vier bijeenkomsten, met o.a. monitoring exploitatie, contractbesprekingen, ICT en informatievoorziening.
- Remuneratiecommissie: twee bijeenkomsten, waaronder het jaarlijkse evaluatiegesprek met de RvB.

Sinds 2023 biedt de RvT ruimte voor een jaarstagiair. In 2024 is dhr. Koster vertrokken en is per september dhr. Mulder gestart. De RvT vindt het belangrijk ruimte te maken voor nieuwe generaties toezichthouders.

8.3 Reflectie vanuit de Raad van Toezicht

Voor de raad van toezicht (RvT) was 2024 een intensief jaar waarin we nauw betrokken waren bij de ontwikkeling van JbOV in een complex werkveld. We realiseren ons dat we als intern toezichthouders niet alleen verantwoording afleggen aan de stichting, maar ook aan de samenleving. Juist in het maatschappelijk domein is goed toezicht meer dan het controleren van processen – het gaat om het bewaken van publieke waarde, zorgvuldigheid en legitimiteit.

We hebben dit jaar actief en met betrokkenheid toezicht gehouden, meegekeken met cruciale thema's zoals werkdruk, personele continuïteit, positionering in het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming en de financiële houdbaarheid van de organisatie. In onze gesprekken met de raad van bestuur, met medewerkers en cliëntenraden, en in onze eigen reflecties als RvT hebben we geprobeerd steeds het grotere maatschappelijke belang voor ogen te houden. Ook hebben we stilgestaan bij onze eigen rol: hoe we met elkaar samenwerken, reflecteren en scherp blijven op wat er nodig is om als raad van betekenis te zijn.

8.4 Stem van de jeugdige en ontmoeting met de praktijk

In iedere vergadering van de RvT is het eerste inhoudelijke agendapunt: de stem van de jeugdige. Hiermee houden wij als raad telkens het waarom van Jeugdbescherming Overijssel voor ogen. Het verhaal van jongeren zelf – hun ervaringen, hun beleving – is voor ons leidend en richtinggevend in ons toezicht.

Het meest indrukwekkend in 2024 was het gesprek met de ervaringsdeskundigen. Hun openheid en moed om hun verhaal te delen, heeft diepe indruk gemaakt op de raad. Met

groot respect en waardering kijken wij terug op hun bijdrage. Zij brachten de realiteit van jeugdbescherming dichtbij, en gaven ons inzicht dat verder gaat dan cijfers, plannen of structuren.

Ook willen wij de jaarlijkse ontmoeting benoemen met het managementteam en andere betrokken collega's binnen JbOV. Deze bijeenkomst bood ruimte voor dialoog, reflectie en verbondenheid. Een bijzonder moment tijdens deze bijeenkomst was het optreden van zangeres Moraya, die ons met haar lied raakte en haar ervaring met jeugdbescherming invoelbaar maakte:

*"Weet dat wat je ziet, iets anders is dan wat je denkt
En weet dat wat ik voel, niet tot uiting komt want ik ben het niet gewend
Zoveel lagen, die ik moet dragen
Is het veilig om te zijn, ben jij daar dan voor mij
Omarm mij, omarm mij, omarm mij
Ik weet mij niet te gedragen
Ik verdrink in mijn tranen
Omarm mij, omarm mij, omarm mij
Ik weet mij niet te gedragen
Heb me lief ik durf er niet om te vragen."*

De kracht van dit moment zit in de herkenning: achter gedrag gaat vaak een niet-gehoord verhaal schuil. Als RvT willen wij deze verhalen blijven horen en erkennen – als kompas voor het toezicht dat wij houden.

Naast deze bijeenkomsten hebben leden van de RvT ook in 2024 meerdere werkbezoeken afgelegd binnen de organisatie. Deze bezoeken boden ons waardevolle inkijkjes in de praktijk van alledag, de uitdagingen en de toewijding van medewerkers. Wij danken hen, en ook de cliënten die met ons in gesprek gingen, voor de openheid en de bereidheid om ons mee te nemen in hun werkelijkheid. Van hen leren we wat toezicht werkelijk moet dienen.

8.5 Thema's voor de RvT in 2024

Organisatieontwikkeling en financiële positie

De organisatie had te maken met wisselingen in het management en structurele aandacht voor werkdruk, verloop en veiligheid. De RvT volgde deze ontwikkelingen actief via maandrapportages en in gesprekken met de RvB.

Jaarplan JbOV

Het jaarplan 2024 werd goedgekeurd. Dit plan, met daarin de speerpunten en beoogde doelen, vormde de basis voor dialoog over de voortgang gedurende het jaar.

Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming

De ontwikkelingen in het kader van het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming zijn in meerdere vergaderingen besproken. De RvT werd via presentaties en toelichtingen goed geïnformeerd over de positie van JbOV en de scenario's die in de sector worden overwogen.

Arbeidsmarktproblematiek / werklust

De RvT is zich zeer bewust van de druk waaronder het werk bij JbOV wordt uitgevoerd. Er is uitvoerig gesproken over personele krapte, verloop en maatregelen om de werklust beheersbaar te houden. De RvT heeft daarbij zorg uitgesproken en actief meegedacht over realistische oplossingen.

Planning en control

De RvT verleende goedkeuring aan de jaarrekening 2023, het jaarverslag 2023, het jaarplan 2024 en de begroting 2025. De controle hierop vond plaats in nauwe samenwerking met de auditcommissie en de externe accountant.

Stakeholders

De RvT hecht aan verbinding met interne en externe stakeholders. In 2024 is een afvaardiging van de RvT aanwezig geweest bij overlegvergaderingen met zowel de ondernemingsraad als de cliëntenraad. Thema's als cliëntparticipatie, werkdruk, kwaliteit van zorg, klachtbehandeling en samenwerking met de RvB kwamen daarbij aan bod. Ook is landelijk deelgenomen aan een bijeenkomst voor toezichthouders van gecertificeerde instellingen. Hier werden actuele vraagstukken binnen de jeugdbescherming besproken, in het licht van de maatschappelijke opdracht van de instellingen.

Deskundigheid en evaluatie

Alle leden hebben deelgenomen aan deskundigheidsbevordering op het gebied van toezicht. Daarnaast heeft in 2024 een zelfevaluatie plaatsgevonden onder begeleiding van een externe partij. In deze evaluatie is stilgestaan bij visie, rol, samenwerking en de betekenisvolle invulling van het toezicht. De RvT beschouwt dit als essentieel onderdeel van het eigen lerend vermogen.