

Bestuursverslag

Jeugdbescherming Overijssel



2022:

Standvastig

in stormachtige tijden

Mei 2023

Voorwoord

De jaarverantwoording 2022 van Jeugdbescherming Overijssel bestaat uit een bestuursverslag, een verslag van de Raad van Toezicht (RvT) en de jaarrekening van Stichting Jeugdbescherming Overijssel (JbOV).

Het jaar 2022 was een zeer bewogen jaar. Enerzijds een jaar met grote zorgen in het hier en nu waardoor continue crisismanagement gevraagd werd. Anderzijds een jaar waarin er veel aandacht was voor de toekomst van de jeugdbescherming.

Toekomstscenario

Het jeugdzorgstelsel staat al langere tijd onder druk. Ontwikkelingen die lokaal, regionaal of landelijk spelen zijn onderdeel van de discussie rondom het stelsel. Er wordt sinds 2021 gesproken over een nieuw stelsel op termijn. *'Een beter werkend en eenvoudiger stelsel van jeugdbescherming'*. Dat is het doel van het Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming, waarin de jeugdbescherming en jeugdreclassering op een andere wijze vormgegeven moet worden. De kern hierbij is het vormen van een Regionaal Veiligheidsteam (RVT) waarin de Raad voor de Kinderbescherming, gecertificeerde instelling en Veilig Thuis participeren en nauw samenwerken met de wijk/gebiedsteams en zorgaanbieders. Het toekomstscenario vraagt om het maken van keuzes richting toekomstbestendig werken. Dat geldt voor onze cliënten, onze medewerkers en onze keten- en zorgpartners. Meer info? [Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming | voor Jeugd & Gezin \(voordejeugdenhetgezin.nl\)](https://www.voordejeugdenhetgezin.nl)

Strategische koers en Toekomstscenario

Afgelopen jaar is bij JbOV de strategische koers 2022 – 2026 'Onderdeel van een toekomst' vastgesteld. Een koers die ook inspeelt op het Toekomstscenario. Voorafgaand aan deze vaststelling is een proces doorlopen waarin gesprekken met medewerkers en medezeggenschap voor de input hebben gezorgd van de koers. De strategische koers wordt jaarlijks meer concreet uitgewerkt in het jaarplan. Deze vertaalt zich vervolgens in teamplannen. Zodoende komen ook daar de strategische speerpunten terug, evenals de team speerpunten. Op deze manier blijft er verbinding tussen de koers, het jaarplan, het teamplan en het werken hieraan door onze medewerkers. Met de voortgangsrapportage vanuit het team en de evaluatie aan het eind van elk jaar wordt er input verzameld voor het jaarplan van het volgende jaar en tevens waar nodig aanvullingen of bijstellingen op de strategische koers.

Beweging van 0

Naast onze missie en kernwaarden willen we onze strategische koers verrijken met een stevige, inhoudelijke ambitie. Een ambitie die aansluit bij de uitdagingen van dit moment en de toekomstige opgaven. Door uitvoering te geven aan kinderbeschermingsmaatregelen en jeugdreclasseringsmaatregelen geven we invulling aan onze wettelijke taken. We hebben focus op deze taak, en we willen zicht hebben op het grotere doel, namelijk onze maatschappelijke rol en de impact van ons werk. Dit grotere doel en de focus daarop wordt steeds belangrijker. Het opnemen van een stevige inhoudelijke ambitie binnen onze strategische koers kan dienen als een moreel kompas om ons dagelijks in te zetten voor het hogere doel: de wereld voor kinderen en gezinnen in Overijssel veiliger en kansrijker maken.

Inspiratie hiertoe halen we uit de “beweging van 0”. De “beweging van 0” is van oorsprong een groep jeugdhulpprofessionals die werkt aan permanente verbetering in de jeugdhulp. Ze beogen dat de jeugdhulp stapje voor stapje steeds meer gaat bereiken voor jeugdigen, ouders en samenleving, tegen een rendabeler kosten-baten-verhouding. De “beweging van 0” wil het streefniveau van ‘de 0’ toepassen op de hele samenleving. Steeds meer medewerkers, organisaties en gemeentelijke regio’s haken inmiddels aan. Van belang hierin is: “groot denken en klein acteren” vanuit de visie door groot te denken bereik je meer. Vanuit JbOV herkennen we dit streefniveau, we werken vanuit onze opdracht ook al aan deze doelen en daarom omarmen wij het gedachtegoed van de “beweging van 0”. Tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst 2022 werd een inspirerende aftrap gedaan. Inmiddels neemt JbOV deel aan een pilot in de gemeente Steenwijk. In 2023 zal er een verdieping en verbreding plaatsvinden.

Samenwerken

We werken intensief samen met veel ketenpartners in onze regio’s. In 2022 is het document Werken in de Keten ‘Samen staan we sterk’ herzien.

Er zijn overleggen zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau met de regio’s, gemeenten en andere samenwerkingspartners. Daarin hebben centraal gestaan de ontwikkelingen, zorgen en uitdagingen die er zijn. Op zowel landelijk, provinciaal en regionaal niveau is er aandacht voor gevraagd door de bestuurder en teammanagers. Er waren gesprekken met o.a. de ministeries, Inspecties, VNG, wethouders en beleidsambtenaren, managers jeugdregio’s, bestuurders en managers van de samenwerkingspartners.

Financiële druk en contractering 2023

Het jaar 2022 is financieel gezien een zwaar jaar geweest. Bij het opstellen van de begroting 2022 werd al een kwetsbaarheid waargenomen. Het lopende contract was onvoldoende om de stijgende lasten te dekken. Een nieuwe CAO, stijgende personele lasten door onder andere inhuur van personeel, een hoge inflatie en een plotselinge daling van het aantal maatregelen heeft de bedrijfsvoering extra onder druk gezet. We hebben flink moeten interen op het weerstandsvermogen. Tegelijkertijd hebben we de kwaliteit van onze dienstverlening overeind weten te houden en weg kunnen blijven van een wachtlijst.

Er is veel overleg met gemeenten, regio’s en ministerie over de inrichting van de jeugdbescherming en de financiering. Er wordt gewerkt aan het instellen van een landelijk tarief, maar zolang dit er nog niet is zijn de gemeenten aan zet. Het contract jb/jr liep eind 2022 af. De contractbesprekingen hebben veel energie gevraagd. Er zijn intensieve gesprekken gevoerd die uiteindelijk hebben geleid tot verbeterde tarieven voor 2023. In het aankomende jaar zullen nieuwe inkoopgesprekken gevoerd worden voor de tarieven 2024 en verder.

Personeel

De werklast onder onze medewerkers was het afgelopen jaar onverminderd hoog. Een hoog verzuim en een hoog verloop zorgden voor de nodige uitdagingen om onze wettelijke taak overeind te houden. Het is gelukt om weg te blijven van een wachtlijst voor kinderen en gezinnen, door de focus te leggen op de meest noodzakelijke werkzaamheden van jeugdbeschermers, maar ook door blijvend te sturen op het op peil brengen van de formatie ondanks het gebrek aan een financiële dekking voor deze maatregelen.

Al geruime tijd wordt er landelijk actie gevoerd om de werklust onder jeugdbeschermers en jeugdreclasserders drastisch te verbeteren. Werkgevers, vakbonden en diverse onafhankelijke rapporten zijn eensgezind. Het is noodzakelijk dat jeugdbeschermers en jeugdreclasserders hun werk kunnen doen onder normale omstandigheden in het belang van kinderen en gezinnen. Een toekomst met een reële caseload, een gezonde werkdruk-werkplezier balans, salariëring die passend is bij de zwaarte van het werk voor de medewerkers en waarbij passende tarieven worden gehanteerd voor onze diensten.

In een hectische tijd waarin veel wordt gevraagd van onze medewerkers om het optimale te kunnen bieden voor kinderen en gezinnen zie ik de betrokkenheid en bevologenheid van onze medewerkers. Met trots kan ik zeggen dat we in de enorme storm standvastig zijn gebleven en stabiliteit hebben laten zien. We hebben mooie inhoudelijke resultaten weten te boeken die passen bij de ambities uit onze strategische koers. Ondanks de enorme werklust was er ook nog ruimte om te leren, te ontwikkelen en te innoveren.

In 2023 zal er veel aandacht uitgaan naar het reduceren van de werklust onder onze medewerkers en het creëren van perspectief (ook op financieel gebied), zodat we stappen kunnen maken op het terrein van onze (inhoudelijke) speerpunten, zoals opgenomen in onze strategische koers 'Onderdeel van een Toekomst' en het jaarplan van 2023. Uiteraard in het belang van kinderen en gezinnen.

Zwolle 27 april 2023

Raad van Bestuur Jeugdbescherming Overijssel

Ruud Brinkman

Hoofdstuk 1 Algemeen: doelstelling, missie en kernactiviteiten

1.1	Omschrijving van de doelstelling	06
1.2	De missie van JbOV	07
1.3	Informatie over de organisatie	07
1.4	Kerntaken	08

Hoofdstuk 2 Kengetallen en financiële informatie

2.1	Cliëntaantallen	09
2.2	Medewerkers	10
2.3	Financieel	10

Hoofdstuk 3 Voornaamste risico's en onzekerheden

3.1	Financiële risicomanagement	13
3.2	Algemene risico's	14

Hoofdstuk 4 Onderzoek, ontwikkeling en maatschappelijk ondernemen

4.1	Stages-/ werkplekken + afstudeeronderzoeken medewerkers	15
4.2	Duurzaam ondernemen	15

Hoofdstuk 5 Beleid en Kwaliteit

5.1	Zorgen en uitdagingen;	16
5.2	Samenwerking in de keten	16
5.3	Interne ontwikkelingen	18
5.4	Het organiseren van kwaliteit	19
5.5	Ondernemingsraad	19
5.6	Cliëntenraad	20

Hoofdstuk 6 Overige Informatie

6.1	Interne beheersing van processen, procedures en risicomanagement	21
6.2	Beleid Veilig werken	21
6.3	Toeslagenaffaire	21

Hoofdstuk 7 Toekomstverwachtingen

Hoofdstuk 8 Toezicht

8.1	Raad van Toezicht	24
-----	-------------------	----

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

Oprechte aandacht
Standvastig
Dienstverlenend

Deskundig

Vakmanschap
Reflectief
Initiatiefrijk

Verbindend

Respectvol
Gericht op samenwerking
Oplossingsgericht

Betrouwbaar

Integer
Neemt verantwoordelijkheid
Zorgvuldig

1.3 Informatie over de organisatie

Samenstelling van bestuur en directie

Raad van Toezicht per 31 december 2022

- de heer R. Kooijman, voorzitter
- de heer J.W. Bedeaux, vice-voorzitter
- mevrouw M. Beeker, lid
- mevrouw I. Harmelink, lid
- de heer B. Toorenburg, lid

- **Wijzigingen samenstelling Raad van Toezicht in 2023**
 - *Toetredend per 1 februari 2023*
 - De heer H.Kosters, trainee
 - *Aftredend per 1 juli 2023 (wegens einde zittingstermijn)*
 - De heer R. Kooijman, voorzitter

Directeur/bestuurder per 31 december 2022

- De heer R. Brinkman, Raad van Bestuur

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-mail adres	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 Kengetallen en financiële informatie

2.1 Clientaantallen

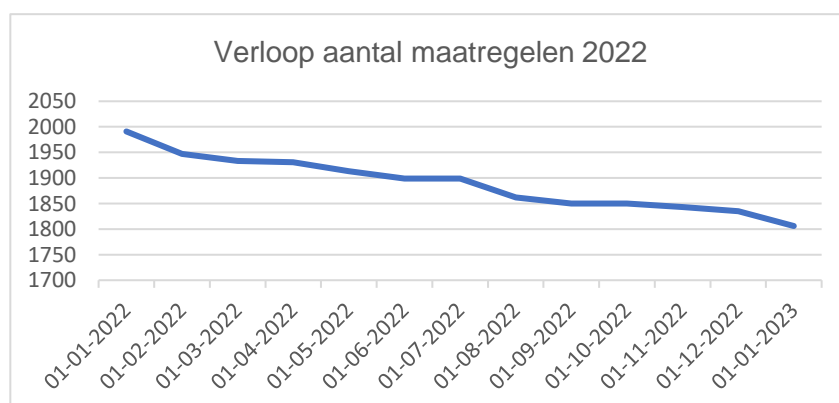
<i>jeugdbescherming</i>				
	2019	2020	2021	2022
Totaal	1670	1686	1672	1617
Twente	981	976	971	925
IJsselland	614	629	622	610
Buitenprovinciaal	75	51	79	82

<i>jeugdreclassering</i>				
	2019	2020	2021	2022
Totaal	337	317	272	281
Twente	202	182	167	169
IJsselland	128	121	99	106
Buitenprovinciaal	7	14	6	6

<i>preventief</i>				
	2019	2020	2021	2022
Totaal	14	6	6	12
Twente	6	4	4	7
IJsselland	8	2	2	5
Buitenprovinciaal	0	0	0	0

Instroom en uitstroom van maatregelen

In 2022 is de uitstroom van jeugdbeschermingsmaatregelen hoger dan de instroom. Er zijn in totaal 817 zaken uitgestroomd en 644 zaken ingestroomd. De grootste daling van het aantal zaken is te zien in regio Twente. In IJsselland is het aantal zaken nagenoeg gelijk gebleven.



2.2 Medewerkers

Aantal medewerkers in dienst

		2021	2022
Dienstverband onbepaalde tijd	fte	186,0	171,95
	aantal	217	198
Dienstverband bepaalde tijd	fte	11,4	29,5
	aantal	15	37

Verloop medewerkers

		2021	2022
Medewerkers nieuw in dienst	fte	19,8	38,4
	aantal	23	47
Medewerkers uit dienst	fte	34,2	38,8
	aantal	45	48

Categorie medewerkers

		2021	2022
Cliëntgebonden medewerkers: jeugdzorgwerkers	fte	137,1	138,21
	aantal	158	159
Niet-cliëntgebonden, ondersteuning primair proces: Gedragswetensch., secr., teammanagers	fte	34,2	35,12
	aantal	41	42
Ondersteuning en staf	fte	26,1	28,27
	aantal	33	34

Ziekteverzuim (excl. zwangerschapsverlof)

2019	2020	2021	2022
3,70%	4,90%	5,30%	7,20%

2.3 Financieel

JbOV heeft over 2022 een verlies geleden van € 726.851, waardoor het eigen vermogen is gedaald van € 1.483.904 ultimo 2021 naar € 757.053 ultimo 2022. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn de daling van het aantal maatregelen en de hoge uitstroom van medewerkers, waardoor gebruik moest worden gemaakt van 'medewerkers niet in loondienst' tegen fors hogere kosten. Deze kosten en de overige in 2022 gestegen kosten zijn onvoldoende in de tarieven gecompenseerd. Aanvankelijk werd dit verlies geprognoseerd op bijna € 1.500.000, maar de gesprekken met de financierende jeugdregio's, al in een vroeg stadium gestart, hebben er uiteindelijk toe geleid dat wij voor 2023 substantieel betere tarieven konden afspreken en een beperkte extra indexatie over 2022 hebben ontvangen van circa € 300.000. Deze en de ultimo 2022 verstrekte subsidie ter verlaging van de werklust van het ministerie van J&V hebben het verlies uiteindelijk beperkt tot € 726.851.

Kerncijfers 2021 en 2022

	2021	2022
	<i>x € 1.000</i>	
Opbrengsten	18.992	19.192
Lasten	18.914	19.919
Resultaat	78	-727
Eigen Vermogen	1.484	757
Liquide Middelen	3.487	1.968
Solvabiliteit	30,2%	17,8%
Current Ratio	1,5	1,2
Weerstandsvermogen	7,8%	3,9%

In augustus 2022 is er met de financierende jeugdregio's overeenstemming bereikt over de subsidieovereenkomst en de tarieven voor 2023. Er is een nieuw contract met beide jeugdregio's afgesloten voor de periode van zes jaar, met daarin één provinciaal tarief voor 2023 voor de maatregelen. In dit tarief is naast de indexatie van de gestegen loonkosten en overige kosten een eerste stap gezet om de caseload van medewerkers te kunnen verlagen. Ten opzichte van 2022 een verhoging van circa 18,5% voor de jeugdregio Twente en circa 16,5% voor de jeugdregio IJsselland. In 2023 worden de onderhandelingen voor 2024 opnieuw opgestart met als inzet opnieuw een extra stap ter verlaging van de caseload vooruitlopend op het mogelijk landelijke tarief.

Begroting

Jaarlijks wordt de begroting opgesteld op het niveau van resultaat, balans, liquiditeitspositie en solvabiliteit/weerstandsvermogen en liquiditeitsprognose.

Resultaten

In verband met de negatieve ontwikkelingen van de exploitatieresultaten in 2022, de forse uitstroom van medewerkers en de forse werkdruk zijn er veelvuldige overleggen gevoerd met bestuurder, MT, RvT en de financierende jeugdregio's. Deze zorgen bestaan al langer waarbij we in 2021 reeds een verzoek hebben neergelegd om compensatie van enkele kosten. Na uitblijven van compensatie is door JbOV eind 2022 een early warning afgegeven aan de regio's om de zorgelijke situatie duidelijk kenbaar te maken.

Vanwege de forse uitstroom van uitvoerende medewerkers (bijna 20%) over 2022, de daarmee gepaard gaande hoge kosten van 'personeel niet in loondienst', de gestegen loonkosten vanwege de nieuwe cao en de forse daling van het gemiddeld aantal

maatregelen met meer dan 140 stuks (7%) was de verwachting dat het negatieve resultaat over 2022 zou uitkomen op bijna € 1.500.000. Door de verstrekking van extra indexatie vanuit de financierende jeugdregio's en de landelijke subsidie ter verlaging van de werklast komt het uiteindelijke verlies over 2022 uit op € 726.851. Ten gevolge van ontwikkeling van het resultaat is een verhuizing van kantoor Hengelo uitgesteld.

Productieverantwoording

Jaarlijks stelt de afdeling F&I de voorlopige en definitieve productieverantwoordingen op per jeugdregio en per gemeente. De voorlopige en definitieve productieverantwoordingen 2022 zijn tijdig ingediend (voor 1 april 2023) 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 bestuursverslag de jaarverslaggeving van JbOV. De jaarrekening over 2022 is voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring en wordt tijdig (voor 1 juni) gedeponereerd bij jaarverslagenzorg.nl.

Hoofdstuk 3 voornaamste risico's en onzekerheden

3.1 Financiële 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's is er nagenoeg niet. In 2023 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 Jeugdautoriteit is betrokken bij monitoring op de financiële risico's. Momenteel is er nog een verzoek van JbOV met betrekking tot bevoorschotting in behandeling bij de accounthoudende jeugdregio's.

Koers- en valutarisico's

Risico is door het regionale karakter niet aanwezig.

Prijrisico, indexering, cao en OVA

Er is een nieuwe cao met een looptijd t/m 31-12-2023. 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. Voor de contractering 2024 is met de accounthoudende regio afgesproken te onderzoeken of er mogelijk een andere vorm van financiering kan komen die een financiële kwetsbaarheid wegneemt.

Kredietrisico

De buitenprovinciale financieringen moeten op factuurbasis per gemeente worden ingediend. Het risico is aanwezig, door de aanpassing van het woonplaatsbeginsel (WPB), dat 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 2021-2023 en de stijgende prijzen voor de diensten die wij moeten inkopen. In de begroting 2023 is voor de accommodatie- en apparaatskosten gerekend met een inflatiepercentage van 10%. Voorheen was dit gemiddeld rond de 3%. Dat was het standaardpercentage, wat in de afgelopen jaren werd gehanteerd als

begrotingsnorm. De verwachting is dan ook de hierboven genoemde variabelen een gezonde bedrijfsvoering aanzienlijk onder druk kunnen gaan zetten.

Financiële verslaggevingsrisico's

Binnen de interne en externe financiële verslaggeving is niet sprake van bijzondere onzekerheden, er is geen sprake 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

Hiervan is geen sprake want er wordt niet geopereerd in een omgeving met veel en complexe regelgeving.

3.2 Algemene risico's

Krapte arbeidsmarkt

In het najaar van 2021 werd duidelijk dat het ook voor JbOV moeilijker wordt om voldoende gekwalificeerde medewerkers tijdig te kunnen inzetten. Er is krapte op de arbeidsmarkt. De continuïteit van zorg voor cliënten kan hierdoor onder druk komen te staan.

We zoeken actief de samenwerking met de jeugdregio's, GI's, Veilig Thuis organisaties, de RvdK en de uitvoeringsorganisaties van gemeenten om te voorkomen dat wij als GI's in een scenario komen dat het ons niet lukt om voldoende formatie te hebben voor het uitvoeren van het aantal maatregelen. Jeugdzorginstellingen vissen 'in dezelfde vijver'; potentieel nieuwe medewerkers kunnen kiezen waar ze willen werken. Het vak van de jeugdbeschermer lijkt minder aantrekkelijk: de werkdruk is hoog en de verantwoordelijkheid voor ingewikkelde casuïstiek wordt als belastend ervaren. Daarnaast zijn de arbeidsvoorwaardelijke verhoudingen in de sector in disbalans geraakt. Concurrerende arbeidsvoorwaarden en de komst van de nodige detachingsbureaus maken het complex om medewerkers te behouden. Om zelf in beeld te blijven bij toekomstige potentiële medewerkers wordt begin 2022 o.a. besloten tot een arbeidsmarktcampagne, waarvan de slogan is: Deel een toekomst. De campagne wordt breed opgezet voor de periode van 1 tot 2 jaar en richt zich primair op zijinstromers met kennis en kunde van de zorg. Er zijn video's geproduceerd, een webpagina ontwikkeld en overige middelen voor social media. Tegelijkertijd gaat JbOV via Advizo BV nieuwe jeugdbeschermers werven en selecteren; een vorm van detachering maar gericht op een duurzame verbinding aan JbOV. Zowel de campagne als de optie voor detachering zijn in 2023 nog actueel.

Hoofdstuk 4. Onderzoek, ontwikkeling en maatschappelijk ondernemen

4.1 Stages-/ werkplekken + afstudeeronderzoeken medewerkers

JbOV ziet het tot haar taak een bijdrage te leveren aan de beroepsvorming van professionals. Daartoe bieden we diverse mogelijkheden tot leer-/werkervaring in de vorm van stageplaatsen die ter beschikking worden gesteld en streven we naar een optimale afstemming met opleidingsinstanties. We willen door het ter beschikking stellen van stageplaatsen mede de instroom van gekwalificeerd personeel binnen JbOV bevorderen. Op deze wijze hoopt JbOV haar deskundigheid in dienst te stellen van de opleiding van professionals. In 2022 hebben we 8 stageplekken gerealiseerd voor derdejaars studenten HBO Social Work.

4.2 Duurzaam ondernemen

Bij JbOV willen we het gebruik van de auto verminderen en passen we mobiliteitsmaatregelen toe, bijvoorbeeld door het mogelijk maken van thuiswerken en stimuleren van overleggen via Microsoft Teams. We faciliteren en stimuleren daarnaast het gebruik van de fiets via de fiscale werkkostenregeling. Eind 2022 is, met ondersteuning van de provincie Overijssel, een onderzoek gestart naar het verduurzamen van ons mobiliteitsbeleid.

Op de nieuwe locatie in Zwolle is extra aandacht voor duurzaamheid; het pand is klimaatneutraal.

Op beide locaties van JbOV wordt afval gescheiden ingezameld en maken we gebruik van recyclebaar servies.

Hoofdstuk 5 Beleid en Kwaliteit

5.1 Zorgen en uitdagingen

Ontwikkelingen werkdruk

In 2022 hebben de ontwikkelingen, zorgen en uitdagingen die de jeugdzorg kent centraal gestaan in vele bestuurlijke overleggen. Er is gesproken met o.a. de toenmalige minister, staatsecretaris, Inspectie, VNG, wethouders, beleidsambtenaren, managers jeugdregio's, en samenwerkingspartners. Centraal in deze overleggen stonden de financiering van de jeugdzorg, de werklast en werkdruk van de jeugdbeschermers, de ervaren agressie en daarnaast de tarieven voor kindbeschermingsmaatregelen. Het is noodzakelijk dat er in de jeugdbescherming voldoende jeugdzorgwerkers blijven die hun werk kunnen doen; met een reële caseload, werkdruk, omstandigheden, een salariëring die passend is bij de zwaarte van het werk en waarbij passende tarieven worden gehanteerd voor onze diensten.

In augustus 2022 kondigde de vakbond FNV stakingsacties aan. JbOV heeft medewerkers gefaciliteerd om deel te nemen aan de acties en ook zelf maatregelen genomen om de werklast onder medewerkers te reduceren. In maart 2023 sloten de FNV en de jeugdbeschermingsorganisaties een convenant over het verlagen van de werkdruk.

Media

De stakingsacties, aandacht voor de wachtlijsten, hoge werkdruk, toeslagenaffaire en ook de ontwikkelingen rondom een landelijke hervormingsagenda jeugd zorgden voor veel landelijke aandacht via de media. De berichtgeving over de jeugdzorg was vaak negatief. Jeugdbeschermers ervaren tijdens afstemming met cliënten dat de negatieve berichtgeving de samenwerking met cliënten beïnvloed. JbOV bracht o.a. blogs uit waarin jeugdbeschermers hun warme en bijzondere ervaringen openhartig delen. JbOV maakte in 2022 structureel gebruik van social media en deelde positieve ontwikkelingen.

5.2 Samenwerking in de keten

Structureel overleg

Op *provinciaal* niveau neemt JbOV structureel deel aan:

- Strategische HR agenda
 - Traineeship in IJsselland voor studenten in samenwerking met RvdK en VTIJ. Gestart in 2022 en loopt tot september 2023 in IJsselland.
 - Zorgmakelaar.
- Expertise Netwerk Overijssel (Regionaal expertteam).
- Inkoopgesprekken met het RSJ en het OZJT.
- Gedwongen kader jeugd.
- Geïntegreerde Zorg (GiZ)
- Toekomstscenario
- Crisisroute
- Spoedhulp
- Afbouw gesloten jeugdhulp
- Ambulant werken
- Ontwikkeltafels: jeugdbeschermingstafel en Scheiding en Omgang
- Aanpak wachttijden jeugdhulp
- Platform jeugdcriminaliteit.
- Samenwerkingsagenda (komt voort uit de regiovisie)

- Straf-, zorg- en veiligheidshuizen.
- Toekomstbestendige Arbeidsmarkt (onderdeel van WGV-oost, Zorg en Welzijn)

Samenwerking Landelijk Expertiseteam (LET)

Jeugdbeschermers moeten soms ingrijpen bij een gezin dat als agressief bekend staat. Dan kan de veiligheid van de jeugdbeschermers in gevaar komen. In zulke situaties kan het LET Jeugdbescherming ingezet worden. In 2022 hebben we in acht zaken het LET betrokken; in vier zaken was sprake van een Gedeeltelijke Traject Ondersteuning. Het LET heeft in deze zaken enkel de contacten met een vader of moeder overgenomen. Landelijk wordt er steeds vaker met deze variant gewerkt. Het LET heeft deze inmiddels ook uitgewerkt als module, welke per 1 januari 2023 van kracht werd. Deze nieuwe werkwijze heeft ook een andere bekostigingsstructuur. Er zijn korte lijntjes en we zijn tevreden over de kwaliteit die zij leveren. De nieuwe module die het LET heeft geformaliseerd sluit aan op de ondersteuning die wij in sommige casussen nodig hebben. De samenwerking met het LET is goed.

Samenwerking Regionaal Expertiseteam (RET)

Sinds 2021 zijn er in Overijssel twee Regionale Expertteams (RET), één in IJsselland en één in Twente. Hier kunnen jeugdzorgwerkers zaken naar opschalen als ze vastlopen, of tegen drempels of grenzen aanlopen in het hulpverleningstraject. Als onze medewerkers in samenspraak met de gemeente niet tot een passend hulpverleningsaanbod voor jeugdigen komen, dan kunnen zij het melden bij het RET.

Zorgmakelaars

Het ministerie van J&V heeft met de VNG afspraken gemaakt over het beschikbaar stellen van incidentele middelen voor het verlagen van de (administratieve) werkdruk van de medewerkers en daarmee het verhogen van het werkplezier. In Overijssel is gekozen voor de inzet van zorgmakelaars. Zij waren gericht op een directe lastenverlichting bij het zoeken naar passende hulp voor jeugdigen en gezinnen in moeilijke situaties. Ze werkten in opdracht van de jeugdregio's OZJT in Twente en het RSJ IJsselland voor de drie gecertificeerde instellingen in deze regio's. De zorgmakelaars hadden ook een signalerende en adviserende rol met betrekking tot hiaten in het zorglandschap. Met hun expertise en overkoepelende ervaring en kijk op het zorglandschap, leverden zij een bijdrage aan deskundigheidsbevordering van vraag en aanbod van zorg en inzicht voor het gemeentelijk inkoopadvies. Twee medewerkers van JbOV waren in 2022 zorgmakelaar in Overijssel.

JR in verbinding

Vanaf 1 november 2022 zetten de 13 gecertificeerde instellingen, die al ruim 25 jaar uitvoerder zijn van de jeugdreclassering in Nederland, zich gezamenlijk in voor het ontwikkelen en implementeren van een landelijk uniforme methodiek met een bijbehorend overzicht van maatregelen, een 'Menukaart Jeugdreclassering'. Hiermee wordt een impuls gegeven aan het specialisme van de jeugdreclassering.

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.

Woonplaatsbeginsel

Per 1 januari 2022 is de Jeugdwet aangepast wat betreft het woonplaatsbeginsel. Belangrijk, want mede op basis van het woonplaatsbeginsel wordt de financiering van de jeugdzorg geregeld. De wijziging in de Jeugdwet is een verbetering op de oorspronkelijke wet, maar zorgde eerst voor heel veel extra administratieve last bij zowel de gemeenten als bij JbOV en zorgaanbieders, en vroeg om regelmatig overleg. Bij JbOV hebben veel medewerkers tijdens de uitvoering van hun werk te maken met het woonplaatsbeginsel, zowel de jeugdbeschermers, de medewerkers van de secretariaten en de afdeling Financiën en Informatievoorziening.

De jeugdregio's RSJ in IJsselland en het OZJT in Twente zijn betrokken bij het bepalen van de tarieven en de productcodes. Zij streven naar realisatie van dezelfde productcodes in Overijssel. Voor ongeveer 370 jeugdigen in Overijssel is de verantwoordelijke gemeente per 1 januari 2022 gewijzigd.

5.3 Interne ontwikkelingen

Cliëntenparticipatie

In 2022 heeft cliëntenparticipatie binnen JbOV een enorme impuls gekregen door het, samen met de cliëntenraad, opzetten van de jongerenraad en de training “Mijn leven is jouw werk” voor alle medewerkers in de organisatie. Cliëntenparticipatie wordt vooral toegepast bij het methodische werken van de medewerkers tijdens het contact met cliënten. Daarnaast blijft JbOV zich inzetten voor ontwikkeling van cliëntenparticipatie in bredere zin van het woord.

Jongerenraad

In 2022 is de jongerenraad ontstaan. De jongerenraad bestaat uit 12 jongeren. In 2022 waren er drie bijeenkomsten met de jongerenraad. Ook waren enkele leden aanwezig bij de kerstmarkt. Samen met de jongeren is een filmpje gemaakt. De jongerenraad nam deel aan een werkbezoek van de Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming (RSJ). Ook werkte de jongerenraad mee aan een landelijke studiebijeenkomst van Commissie De Winter met als thema: relationeel begrenzen.

Training ‘Mijn leven is jouw werk’

In februari 2022 is de training “Mijn leven is jouw werk” voor alle medewerkers van start gegaan. De training wordt verzorgd door twee (ervaringsdeskundige) trainers van Markieza samen met nieuw geworven ervaringsdeskundigen (ex-clieënten van JbOV) in de rol van co-trainer. De training bevordert het inzicht bij medewerkers over hoe het is om cliënt te zijn binnen de jeugdbescherming en het versterkt de bewustwording van bejegening door medewerkers.

Spiegelbijeenkomsten

De aandachtfunctionarissen cliëntenparticipatie hebben de opleiding tot ‘onafhankelijk gespreksleider spiegelbijeenkomst’ met goed resultaat gevolgd bij het bureau Expeditie. De cliëntenraad was betrokken bij de voorbereiding, uitvoering en nabespreking van de spiegelbijeenkomsten. In juni 2022 vond de spiegelbijeenkomst in IJsselland plaats. Voor de regio Twente staat een spiegelbijeenkomst gepland voor het voorjaar van 2023.

Ervaringsdeskundigheid

Met zorgaanbieders en Hogeschool Windesheim vonden een aantal bijeenkomsten plaats, waarin de mogelijkheden voor financiering van een gezamenlijk project voor structurele inzet van ervaringsdeskundigheid in de organisaties is verkend. Dit heeft onder andere geresulteerd in een gezamenlijke subsidieaanvraag door Trias, JbOV en Windesheim in het kader van impulsgelden bij de jeugdregio. Ook ging de bestuurder in gesprek met het

Steunfonds Overijssel voor financiële ondersteuning, maar deze aanvraag is niet gehonoreerd.

Project Veerkracht

JbOV heeft het thema Veerkracht hoog in het vaandel staan. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers mentaal gezond en fit blijven en ondersteunen hen daarin. Voor een goede begeleiding van gezinnen is voldoende energie en veerkracht nodig.

Digitaal Innovatie Team

Sinds 2019 onderzoekt het Digitaal Innovatie Team van JbOV wat de meerwaarde kan zijn van het toevoegen van digitale hulpmiddelen aan de huidige hulpverlening. Er heeft pionierswerk plaatsgevonden binnen verschillende proeftuinen en er zijn een aantal deelprojecten rondom het blended denken en werken succesvol uitgevoerd.

De urgentie en drive blijven voor verdere digitale ontwikkeling en daarbij blijven we zoeken naar passende samenwerkingspartners. We willen cliënten, samenwerkingspartners en collega's meenemen in het innovatieve gedachtegoed, zodat het breed gedragen en uitgerold kan worden.

AFAS

In 2022 is na een zorgvuldig implementatietraject op 1 januari AFAS live gegaan. Dit heeft een kwaliteitsslag en efficiency verbetering opgeleverd in de processen voor de bedrijfsvoering. Ook de aansluiting op PowerBI als management informatietool is geruisloos en vlot tot stand gekomen, waardoor de monitoring snel en accuraat beschikbaar is. Voor 2023 staan er nog diverse optimalisatierondes op de agenda.

5.4 Het organiseren van kwaliteit

Inspectie Gezondheidszorg Jeugd

Op 8 maart 2022 is de inspectie op bezoek geweest naar aanleiding van het landelijk onderzoek 'kwaliteit feitenonderzoek'. In dit toezichttraject zijn drie casussen onderzocht. Er heeft geen regulier toezicht plaatsgevonden van de inspectie IGJ. Wel is er afstemming geweest met de raad van bestuur en de manager kwaliteit over de landelijke ontwikkelingen, zoals werkdruk medewerkers, instroom/uitstroom jeugdbeschermers en de financiële situatie. De inspectie heeft haar bevindingen opgenomen in het rapport: 'Kwaliteit van feitenonderzoek rond de aanvraag van machtigingen voor uithuisplaatsingen'.

Keurmerkinstituut

Jaarlijks vindt de controle-audit van het KMI plaats op het normenkader jb/jr 2.0. Het KMI heeft twee niet-kritische feiten geconstateerd. Op beiden zijn verbetermaatregelen opgesteld. Het KMI constateerde vervolgens dat de verbeterpunten naar behoren zijn aangepakt, zodat ons kwaliteitsmanagementsysteem voldoet aan de van toepassing zijnde criteria. We zijn tevreden over de uitkomsten van de externe toezichthouders (KMI en IGJ).

5.5 Ondernemingsraad

De OR is het formele inspraakorgaan voor de medewerkers van JbOV en komt op voor de algemene medewerkersbelangen. De OR heeft iedere zes weken overleg met de RvB (waarvan eenmaal in aanwezigheid van de RvT). De OR heeft advies en instemmingsrecht op basis van de Wet op de ondernemingsraden.

De OR heeft advies uitgebracht met betrekking tot de strategische koers 2022 – 2026 en het scholingsplan van de organisatie. De OR brengt elk jaar als orgaan een eigen jaarverslag uit

waarin de ontwikkelingen, de inzet ten behoeve van de achterban en de samenwerking met de RvB worden weergegeven.

5.6 Cliëntenraad

De cliëntenraad is het formele inspraakorgaan voor cliënten van JbOV en komt op voor de gemeenschappelijke cliëntbelangen. De cliëntenraad heeft in 2022 vier maal een overleg met de bestuurder gehad (waarvan éénmaal in aanwezigheid van de RvT). De cliëntenraad heeft advies- en instemmingsrecht op basis van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (Wmcz 2018). JbOV heeft met de cliëntenraad de medezeggenschapsregeling opgesteld.

De cliëntenraad heeft in 2022 een positief advies uitgebracht met betrekking tot de strategische koers 2022 - 2026 (inclusief de jaarrekening). Ook heeft de cliëntenraad – in overleg met de bestuurder - een hernieuwde regeling opgesteld voor de werving en selectie van leden voor de cliëntenraad.

In 2022 was de cliëntenraad betrokken bij de inrichting van een jongerenraad en bij de realisatie van de training 'Jouw leven is mijn werk'. Verder is de cliëntenraad betrokken geweest bij de organisatie en uitvoering van spiegelbijeenkomsten. De cliëntenraad was twee keer aanwezig bij de inwerkbijsessies voor nieuwe medewerkers in zowel Twente als IJsselland. Ook heeft de cliëntenraad in 2022 overleg gehad met de ondernemingsraad.

Deelname cliëntenraad aan activiteiten in de keten

De cliëntenraad heeft op diverse manieren actief deelgenomen aan bijeenkomsten in de keten. Bijvoorbeeld: een bezoek van een lid van de cliëntenraad aan de participatieraad Zwolle, samen met een jongere van de jongerenraad. De cliëntenraad nam ook deel aan het gesprek met de Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming in juli 2022. Op 1 november 2022 vond een gesprek tussen de cliëntenraad en het AKJ plaats.

Hoofdstuk 6 Overige informatie

6.1 Interne beheersing van processen, procedures en risicomanagement

Ieder jaar worden interne- en externe audits uitgevoerd. Wij voeren Prospectieve Risico Inventarisatie (PRI's) uit op primaire processen en retrospectief. Bevindingen worden besproken en worden middels het projectboard (onderdeel van het MT) tot verbetermaatregelen gebracht, die vervolgens weer worden gemonitord.

6.2 Beleid veilig werken

In 2021 is gestart met het herzien van het agressiebeleid. Met een brede vertegenwoordiging van medewerkers uit de organisatie is in meerdere sessies stilgestaan bij nieuw te ontwikkelen beleid. Daarnaast is er gebruik gemaakt van de inzichten uit de landelijke projectgroep 'Agressievrij werken in de jeugdhulp'.

In maart 2022 is het nieuwe 'Het veilig werken beleid' vastgesteld in het MT. In de daaropvolgende maanden is de gekregen feedback verwerkt en is het beleid besproken in de uitvoerende teams. Medewerkers herkennen zich in het nieuwe beleid. Een belangrijk onderdeel ervan is de oprichting van een Bedrijfsopvangteam (BOT). Het BOT bestaat uit vijf medewerkers met verschillende disciplines (jeugdbeschermers, gedragswetenschapper en jurist). Zij worden getraind voor hun taak. Een opvangteam biedt laagdrempelige en toegankelijke zorg bij incidenten. Steun en nazorg bij ingrijpende incidenten dragen bij aan het verwerkingsproces van de direct betrokkenen en het team.

Ook wordt er opnieuw gekeken naar welke trainingen passend zijn op het gebied van veilig werken.

We zien een lichte stijging in het aantal gemelde agressie-incidenten in 2022 ten opzichte van 2021. Verbale agressie komt het meeste voor (vaker dan 50%).

Online agressie

Online agressie heeft veel impact op betrokkenen en hun privéleven. Het beleid van JbOV is gericht op het voorkomen van online agressie door onder andere het maken van heldere afspraken bij een eerste cliëntcontact en het aanspreken van de cliënt bij uitingen van smaad of bedreiging via social media. Medewerkers worden ondersteund in het omgaan met online agressie, maar het blijft moeilijk om uitingen van smaad en laster van internet te laten verwijderen.

6.3 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. Jeugdbeschermers zijn alert op signalen van onvrede. JbOV stimuleert cliënten problemen zelf met de jeugdzorgwerker op te lossen. Lukt dit niet dan kan een cliënt een klacht indienen. Bij klachtbehandeling legt JbOV de nadruk op bemiddeling door een teammanager. Het doel is de klacht op te lossen. Bij klachtbehandeling door de externe en onafhankelijke Klachtencommissie Jeugdzorg krijgen klager en aangeklaagde een oordeel over de klachten.

6.4 Toeslagenaffaire

Vanaf 4 april 2022 kunnen de betreffende ouders uit heel Nederland ondersteuning krijgen van het Ondersteuningsteam (OT). Het OT kan ouders bijstaan wanneer zij officieel erkend zijn als gedupeerde van de toeslagenaffaire en te maken hebben met uithuisplaatsing van hun kinderen. Dit doet het OT door naar de ouders te luisteren, helder proberen te krijgen wat er allemaal gebeurd is en waar mogelijk te ondersteunen in hun wensen. Bijvoorbeeld het werken aan contactherstel met kinderen of terugplaatsing van kinderen. Het OT heeft een ondersteunende rol richting ouders. Ze kunnen geen besluiten nemen of een beoordeling doen over een terugplaatsing. Bij JbOV hebben drie ouders/gezinnen zich gemeld als slachtoffer van de toeslagenaffaire en waarmee gesprekken zijn gevoerd.

7. Toekomstverwachtingen

De verwachte ontwikkelingen door de strategische koers

In 2022 heeft JbOV de strategische koers 'Onderdeel van een toekomst 2022 – 2026' vastgesteld. In deze koers wordt de richting voor de komende vier jaar beschreven. De route om onze doelen te halen wordt jaarlijks beschreven door het MT in een jaarplan. Dit jaarplan wordt opgesteld met de input die is verkregen uit de evaluatie van de teamplannen en de ontwikkelingen binnen JbOV en de sector. Het jaarplan wordt jaarlijks door de teams vertaald in een teamplan. JbOV verwacht met de strategische koers de komende jaren de organisatie door te kunnen ontwikkelen in haar wettelijke taak.

De werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

Begin 2023 heeft JbOV een uitgebreide RI&E uitgevoerd met ook specifieke aandacht voor de psychosociale arbeidsbelasting onder alle medewerkers. De uitkomsten en aandachtspunten uit het onderzoek zullen verwerkt worden in een plan van aanpak. Dit zal in 2023 worden uitgewerkt.

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 geen sprake van bijzonderheden. Dit geldt ook voor de ontwikkeling van de omzet en de rentabiliteit.

Financiële vooruitblik

De begroting voor 2023, met een begrotingsresultaat van € 424.000 is goedgekeurd. Het positieve begrotingsresultaat wordt mede veroorzaakt door de inzet van extra subsidie om de caseload te verlagen. Vanaf 2024 en de hierop volgende jaren zal worden gestuurd op een klein positief begrotingsresultaat. Van belang zal zijn dat er in 2023 perspectief komt voor een duurzame financiering. Er moet nog overeenstemming komen voor de tarieven 2024 en verder. Daarnaast verwachten we in de loop van 2023 duidelijkheid over een landelijk tarief en kaders voor een toekomstige jeugdbescherming en jeugdreclassering.

De inkoopgesprekken met beide jeugdregio's zijn gestart en de verwachting is dat dit medio 2023 gerealiseerd is. Daarnaast blijven een aantal risico's actueel, zoals een nog verdere inflatie en mogelijke CAO kostenstijgingen. De risico's worden nauwgezet gemonitord.

Verlaging van de caseload

In 2022 is met betrekking tot jeugdbescherming landelijk het gesprek gevoerd om de werkdruk te verminderen. Belangrijk instrument hiervoor is een verlaging van de caseload. In 2022 is hier met behulp van het ministerie van J&V invulling aan gegeven door het toekennen van subsidie. Inmiddels is ook voor 2023 subsidie beschikbaar gesteld. Hierdoor kan verder worden gewerkt aan de noodzakelijke structurele gefaseerde afbouw van de caseload.

Hoofdstuk 8 Toezicht

8.1. Raad van Toezicht

De raad van toezicht (RvT) 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. Eind 2022 is besloten om een trainee te gaan werven. Daarmee wil de RvT bijdragen aan het opleiden van jongere toezichthouders. 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. R. Kooijman	voorzitter + lid auditcie Financiën en Bedrijfsvoering 2019 en lid remuneratiecie	2e m.i.v. juli 2019
Dhr. J.W. Bedeaux	Vice-voorzitter + voorzitter remuneratiecie	2e m.i.v. april 2022
Dhr. B. Toorenburg	lid + voorzitter auditcie Financiën en Bedrijfsvoering	2e m.i.v. april 2022
Mw. I. Harmelink	lid + voorzitter cie Kwaliteit en Veiligheid	1e m.i.v. juli 2019
Mw. M. Beeker	lid cie Kwaliteit en Veiligheid	1e m.i.v. feb 2020

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 2022 onafhankelijk in de zin van artikel 6 (Verantwoord Toezicht) van de Governance Code Zorg. De RvT verklaart dat zijn leden in 2022 geen belangen hadden die hen belemmerden om hun toezichthoudende taak onafhankelijk uit te oefenen. In 2022 zijn geen besluiten genomen tot het aangaan van transacties waarbij tegenstrijdige belangen spelen die van materiële betekenis zijn voor JbOV en/of voor de leden van de RvT.

Werkwijze

Er zijn in 2022 zes overlegvergaderingen met de RvB geweest. Voorafgaand aan dit overleg heeft de RvT een besloten overleg ter voorbereiding van het gesprek met de RvB. In het overleg met de RvB is over diverse ontwikkelingen binnen de jeugdsector en specifiek de jeugdbescherming gesproken. De RvT heeft de zeer dynamische omgeving van JbOV met de mogelijk naderende stelselwijziging en financiële druk intensief gevolgd in 2022.

Naast de plenaire vergaderingen zijn de gebruikelijke overleggen gevoerd, zoals tussen de voorzitter RvT en RvB en binnen de drie commissies (commissie Kwaliteit & Veiligheid, Remuneratiecommissie en de commissie Financiën & Bedrijfsvoering). Deze commissies hebben elk een eigen reglement.

De commissie Kwaliteit & Veiligheid heeft in 2022 vijf bijeenkomsten gehad. Een belangrijk onderwerp in deze overleggen was de regionale en landelijke ontwikkeling

jeugdbescherming met daarin specifiek het Toekomstscenario. Ook is gesproken over de werkdruk, toenemende juridisering, de audits/certificering en incidenten binnen JbOV. In de auditcommissie Financiën & Bedrijfsvoering zijn in de reguliere vijf bijeenkomsten de monitoring op de exploitatie, de contractbesprekingen regionaal, informatievoorziening en ICT besproken. Ook heeft deze commissie een aantal extra vergaderingen gehouden om de ontwikkelingen in de regio en de financiële consequenties ervan goed te volgen. De Remuneratiecommissie heeft het jaarlijkse evaluatiegesprek met de Raad van Bestuur gevoerd.

De thema's voor de RvT van 2022

Organisatieontwikkeling en financiële positie

Er heeft in 2022 één wisseling plaatsgevonden in de managementfuncties. De RvT ziet binnen het management rust en stabiliteit. Het gehouden medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) in 2022 met daarin een goede respons heeft mooie uitkomsten opgeleverd voor de organisatie. Werkdruk, verloop van medewerkers en veiligheid blijven zeer belangrijke aandachtspunten voor de organisatie.

De RvT heeft in 2022 de financiële situatie van JbOV intensief gevolgd. Door middel van de financiële kwartaalrapportage en vanaf het laatste kwartaal van 2022 ook financiële maandrapportages, krijgt de RvT informatie en inzicht in de ontwikkelingen van de organisatie.

Strategische koers

In 2022 heeft de RvT de vernieuwde strategische koers van JbOV 2022-2025 'Onderdeel van een Toekomst' goedgekeurd. In de strategische koers zijn acht speerpunten opgenomen die een plek krijgen in het jaarplan van JbOV. Het jaarplan geeft inzicht in de te behalen doelen die daarin zijn opgenomen. Door middel van agendering in de RvT en het jaarverslag wordt de RvT geïnformeerd over de ontwikkelingen.

Het Toekomstscenario

Binnen de RvT is in 2022 dit thema meerdere keren besproken. Door middel van presentaties is de RvT op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van dit scenario, die tot doel heeft om een eenvoudiger en overzichtelijker jeugdhulpstelsel te realiseren. Ook is er gekeken naar positionering hierin van JbOV. Het zal in 2023 een vervolg gaan krijgen.

Juridisering van het werk

De RvT heeft zich laten informeren over de toenemende juridisering en de toegenomen invloed vanuit de media op het werk van JbOV. Complexere casuïstiek met een verder toenemende juridische afhandeling noemt de RvT voor alle betrokkenen binnen JbOV een zorgelijke ontwikkeling.

Arbeidsmarktproblematiek

De RvT heeft in 2022 stilgestaan bij het toenemende verloop van medewerkers binnen JbOV en de sector. De RvT heeft de zorg hierover gedeeld en gevraagd om hier, binnen de mogelijkheden, zo optimaal mogelijk op te anticiperen.

Planning en control

De RvT heeft in 2022 formeel goedkeuring verleend aan de reguliere planning-, control- en verantwoordingsdocumenten. In mei is de jaarrekening goedgekeurd, nadat hierover met de accountant het gesprek is gevoerd. Ook heeft de RvT het jaarverslag 2021 en het jaarplan 2022 goedgekeurd. In juli is de vernieuwde strategische koers 'Onderdeel van een toekomst' goedgekeurd. Ook heeft de RvT in december haar goedkeuring gegeven aan de sluitende

begroting voor 2023, nadat deze in november door de auditcommissie Financiën en Bedrijfsvoering met een positief advies was voorgelegd aan de RvT.

Stakeholders

In 2022 is een afvaardiging van de RvT aangeschoven bij de overlegvergaderingen van de ondernemings- en cliëntenraad. Met de leden van deze medezeggenschapsraden is gesproken over wat voor cliënten en medewerkers belangrijk is in de verbinding binnen en met de organisatie. Thema's als werkdruk, samenwerking met de RvB, clientparticipatie en de ontwikkeling van de jongerenraad hebben op de agenda gestaan.

Op landelijk niveau heeft de RvT actief deelgenomen aan de bijeenkomst met toezichthouders en bestuurders van de gecertificeerde instellingen over actuele ontwikkelingen en vraagstukken binnen de jeugdbescherming.

Deskundigheid en evaluatie

Elk jaar volgen de leden deskundigheidsbevordering binnen het kader van toezicht. Op deze wijze is de RvT in staat vanuit haar visie op toezicht en binnen de Governance Code Zorg op een juiste manier haar taken uit te voeren.

Tevens wordt jaarlijks het functioneren van de RvT geëvalueerd. In 2022 heeft de RvT dit intern uitgevoerd. In dit evaluatiegesprek is gesproken over onder andere verbinding met elkaar en de visie op toezicht. De volgende evaluatie zal onder begeleiding van een externe gespreksleider plaats gaan vinden.

Conform het rooster van aftreden beëindigt de huidige voorzitter medio 2023 na twee termijnen zijn werkzaamheden voor de RvT. De RvT heeft eind 2022 besloten over te gaan tot de externe werving van een nieuwe voorzitter. De verwachting is dat medio 2023 dit traject wordt afgerond en de nieuwe voorzitter gaat starten.

