



JEUGD
BESCHERMING
OVERIJSEL



BESTUURSVERSLAG 2025



VOORWOORD

Altijd in beweging, altijd onder druk. Onze sector bevindt zich al jaren in onrustig vaarwater. Er is veel politieke en maatschappelijke aandacht en ons werk ligt continu onder een vergrootglas. Er zijn zorgen over het stelsel en de toekomstbestendigheid van de sector. Er zijn grote knelpunten als het gaat om het vinden van passende en beschikbare zorg. Het structureel niet kunnen vinden van goede zorg voor de meest kwetsbare jongeren is één van de meest ervaren lasten van onze professionals. We proberen dat samen te dragen en zoeken samen naar passende oplossingen op casusniveau. We hopen een beweging op gang te brengen met onze zorg- en ketenpartners voor verbetering in de toekomst. Het zal een lange weg worden waarbij we vast moeten houden aan de kleine successen die we behalen. Want in deze grote systeemproblematiek heb ik het afgelopen jaar regelmatig waargenomen dat onze professionals het verschil kunnen maken door

onvoorwaardelijk naast kinderen en gezinnen te staan. Het zijn momenten waarin het betekenisvolle contact echt tot uiting komt. En die momenten moeten we koesteren.

2025 was een lastig maar ook een mooi jaar. Een jaar met veel ontwikkeling. Een jaar waarin we bedrijfsmatig in ander vaarwater terecht zijn gekomen door een daling van het aantal maatregelen in de laatste maanden van 2025. De financiële positie van JbOV komt daarmee direct weer onder druk te staan.

EEN JAAR WAARIN WE INHOUDELIJK PRACHTIGE STAPPEN HEBBEN GEZET

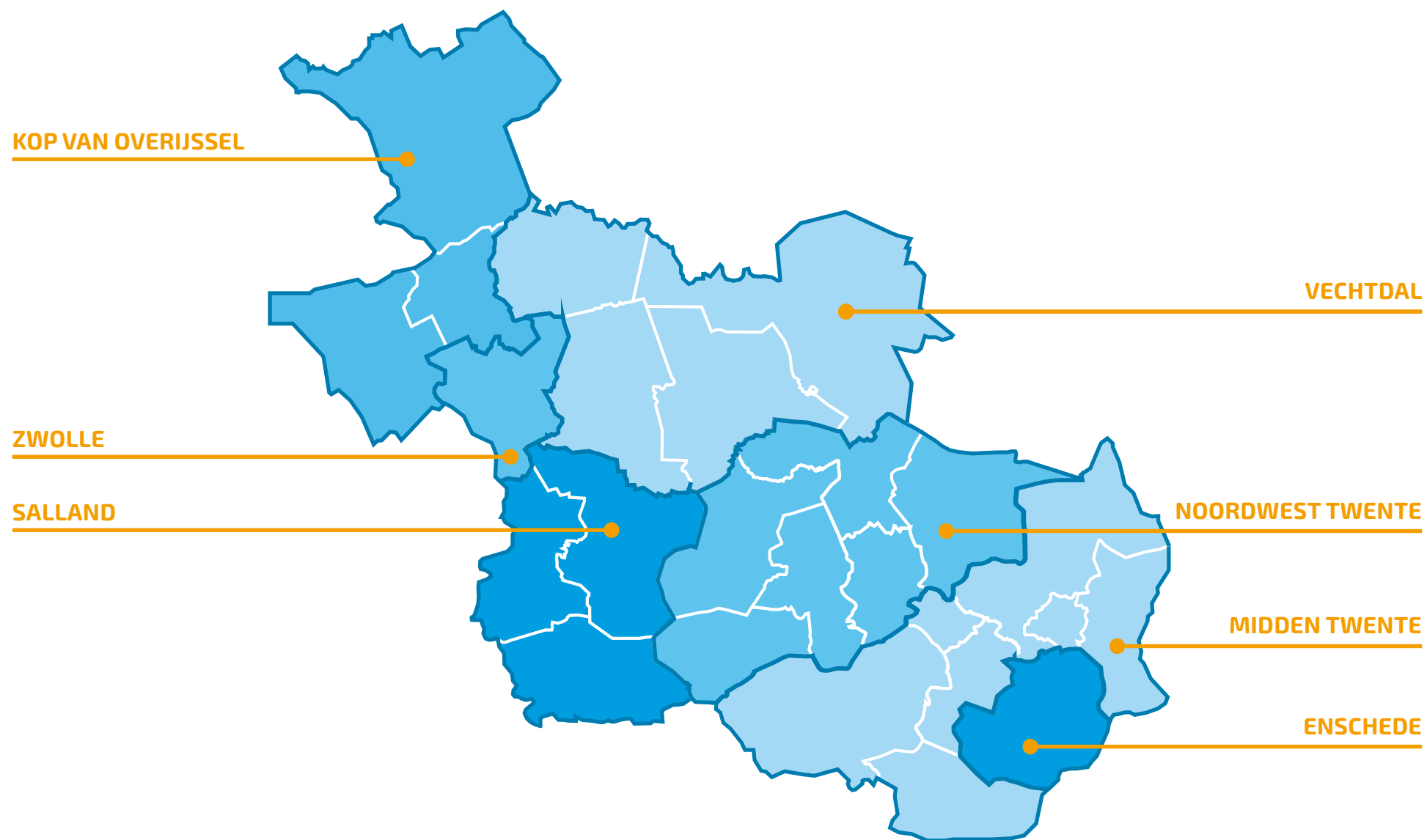
Tegelijkertijd was 2025 ook een jaar waarin we inhoudelijk prachtige stappen hebben gezet, bijvoorbeeld op het gebied van methodisch werken en ook op het gebied van ondersteuning van ons primair proces.

Het maakt ons trots dat ondanks het verloop van medewerkers in het primair proces het ons lukt om wachtlijstvrij te werken. We zijn een stabiele en lerende organisatie die elk jaar laat zien zichzelf weer iets beter te maken in de uitvoering van onze kerntaak; het beschermen van kinderen, jongeren en gezinnen. En dat kan alleen met zeer betrokken en bevlogen professionals en vrijwilligers.

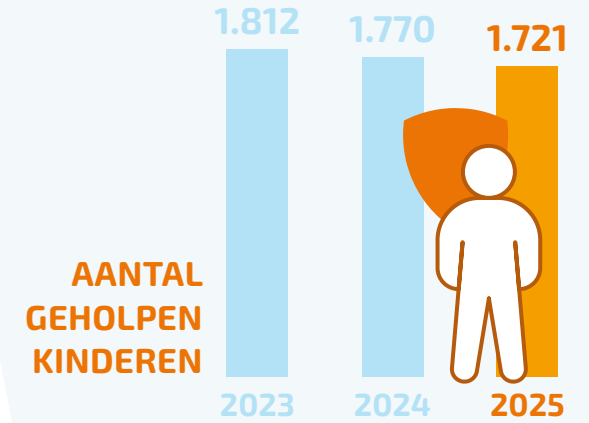
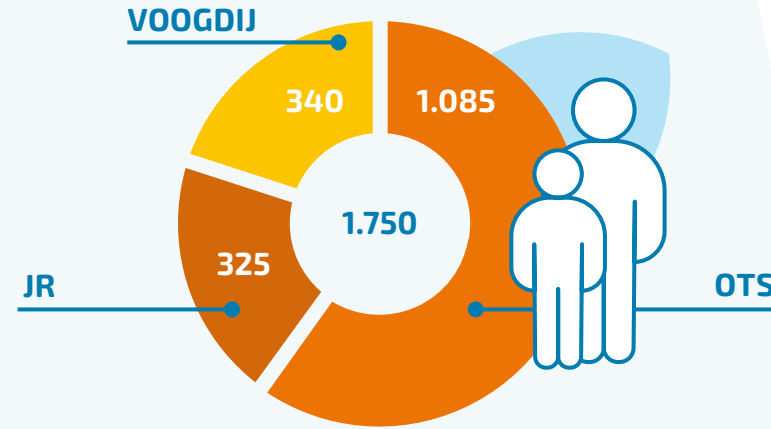
RUUD BRINKMAN, BESTUURDER

**“Altijd in beweging,
altijd onder druk.”**

WERKGEBIEDEN



2025 IN BEELD



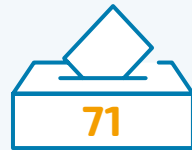
CALAMITEITEN, INCIDENTEN EN KLACHTEN



KLACHTENBEMIDDELING

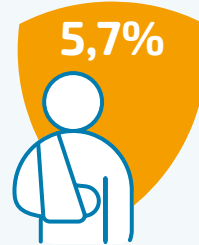


INCIDENTEN

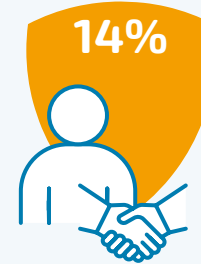


AGRESSIEMELDINGEN

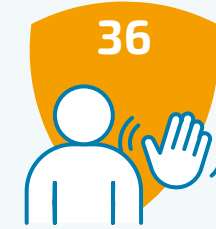
MEDEWERKERS EN ORGANISATIE



GEMIDDELD ZIEKTE VERZUIM



VERLOOP

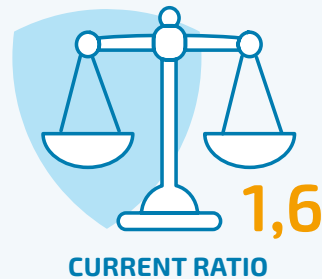


VERTREKKENDE MEDEWERKERS

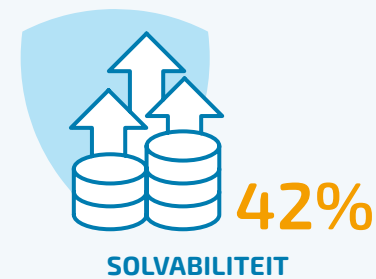


GEMIDDELD AANTAL MEDEWERKERS

FINANCIËLE KERNCIJFERS



CURRENT RATIO



SOLVABILITEIT



WEERSTANDSVERMOGEN

SUCCESSSEN

VEREENVOUDIGING PLAN VAN AANPAK

Dit jaar hebben we een nieuw plan van aanpak ontwikkeld. Het nieuwe plan van aanpak is beter leesbaar voor cliënten en netwerkpartners, geeft meer duidelijkheid in wie, wat, wanneer doet en vermindert de rapportagedruk van jeugdbeschermers. In het nieuwe plan van aanpak is expliciet aandacht voor het samenhangend beeld c.q. het verklarend analyseren.

VERKLEINEN VAN DE TEAMS

We hebben in 2025 in goede samenwerking met de OR kleinere teams jeugdbescherming gerealiseerd. Kleinere teams zien we als een randvoorwaarde om stappen te zetten in meer onderlinge verbinding en meer kwalitatieve dienstverlening.

HERBEOORDELING KMI

In 2025 kreeg JbOV een positieve herbeoordeling van het Keurmerkinstituut zonder kritische bevindingen.

VERHUIZING LOCATIE TWENTE

Al een aantal jaren voldeed de huisvesting van de regio Twente niet meer aan de eisen die we als JbOV stelden. In 2025 is een nieuw pand gevonden in Hengelo wat voldoet aan de veiligheidseisen en waar medewerkers op een fijne manier samen kunnen werken. In 2025 waren de voorbereidingen voor de verhuizing, waarna JbOV in januari 2026 het nieuwe pand in gebruik nam.

STRATEGISCHE KOERS

In het tweede half jaar van 2025 zijn we gestart met een participatief traject binnen de gehele organisatie om te komen tot een nieuwe Strategische Koers 2026/2030. Alle afdelingen en teams hebben hierin meegedacht en tevens zijn de cliëntenraad, de Jongerenraad en de Raad van Toezicht betrokken geweest. Begin 2026 is de nieuwe Strategische Koers vastgesteld.



**DOOR JBOV KRIJG IK
WEER RUIMTE”**



ONTWIKKELINGEN

TEAMONTWIKKELING

In 2025 doorliepen alle teams een teamontwikkelingstraject onder begeleiding van een extern bureau (HTM), mede mogelijk gemaakt met subsidie vanuit de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Uittreden (MDIEU) van het Ministerie van SZW. Doelstelling: een gezonde en veilige werkomgeving binnen alle hiërarchische lagen van JbOV waarin medewerkers zich op hun gemak voelen en zich optimaal kunnen profileren en ontwikkelen als persoon, als professional, als lid van een team en als onderdeel van de organisatie (vierledige verantwoordelijkheid).

PRE-SCREENING EN NETWERKBERAAD

In 2025 zijn de uitkomsten uit het Projectteam geëvalueerd en gerapporteerd. Een tweetal grote veranderingen in de werkwijze gaan we in 2026 implementeren, te weten:

Pre-screening: Goed voorbereid ter zitting treden helpt de jeugdbeschermer om een sterke start te maken met de uitvoering van de kinderschermingsmaatregel. Daarvoor is de pre-screening ontwikkeld.

Door goed geïnformeerd aan de eerste zitting deel te nemen en gerichte, aanvullende vragen te stellen, wordt richting gegeven aan de doelen van de kinderschermingsmaatregel. Dit leidt tot een beschikking met heldere voorwaarden en concrete, uitvoerbare doelen.

Netwerkberaad: Binnen het Projectteam heeft het netwerkberaad een expliciete plek gehad. In week 4-5 van de maatregel vond er een eerste netwerkberaad plaats en elke 3 maanden werd dit herhaald. Een jeugdbeschermer die niet betrokken is bij de casus zit het overleg voor als onafhankelijke voorzitter, zodat de betrokken jeugdbeschermer inhoudelijk kan deelnemen.

PASSENDE ZORG

In 2025 heeft JbOV steeds opnieuw aandacht gevraagd voor het gebrek aan passende zorg. In externe overleggen met netwerkpartners is dit op alle niveaus voortdurend onderwerp van gesprek geweest. Eind september kwam het inspectierapport 'Als zelfs overheidsingrijpen kinderen geen bescherming biedt' uit. Naar aanleiding hiervan heeft JbOV alle wethouders in de regio aangeschreven.

In beide jeugdzorgregio's hebben op bestuurlijk niveau gesprekken plaatsgevonden over het rapport. Daarnaast zijn er meerdere complexe, schrijnende casussen op bestuurlijk niveau geëscaleerd richting zorgaanbieders en wethouders.

ERVARINGSDESKUNDIGHEID

Het benutten van ervaringskennis wordt steeds meer onderdeel van onze organisatie. In 2025 hebben we weer een reis met ervaringsdelers afgerond en hebben we een besluit genomen om een samenwerking aan te gaan met Ixta Noa, met als doel om ervaringskennis in te zetten in ons primair proces.



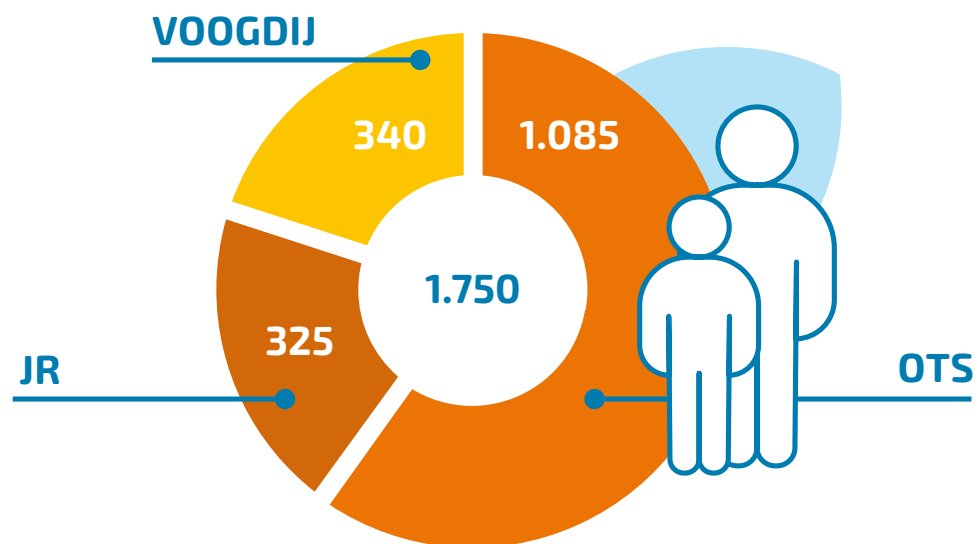
RESULTATEN

MAATREGELEN

In 2025 is de productie verder gedaald. De productie op maatregelen is in het eerste halfjaar redelijk stabiel, waarna met name in de jeudreclassering de productie na de zomer achterblijft, ondermeer veroorzaakt door een hack bij het Openbaar Ministerie.

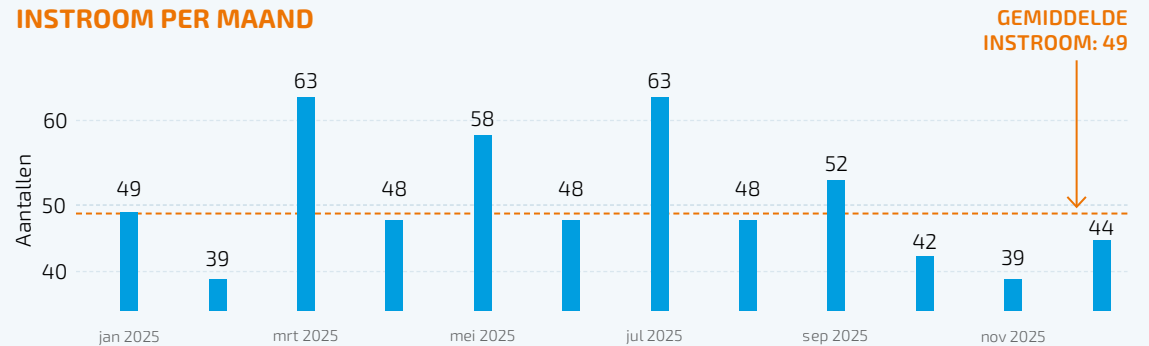
Tot en met 2024 was er nog sprake van een gereduceerd tarief voor de samenloop van een OTS en JR maatregel, maar vanaf 2025 is er sprake van afzonderlijke maatregelen indien deze door twee medewerkers worden uitgevoerd. Dat betekent een verschuiving van samenloop naar JR maatregel. Daarnaast is er al jaren sprake van een gestage terugloop van de productie in OTS en voogdij maatregelen.

MAATREGELEN	2021	2022	2023	2024	2025
ONDERTOEZICHTSTELLING (OTS)	1.228	1.170	1.122	1.083	1.063
VOORLOPIGE OTS	24	21	23	25	22
VOOGDIJ	441	422	387	361	340
JEUGDRECLASSERING REGULIER	281	250	255	275	305
SAMENLOOP	19	21	28	40	0
OVERIG	18	20	19	20	20
	2.011	1.904	1.834	1.804	1.750



INSTROOM MAATREGELEN	2023	2024	2025
ONDERTOEZICHTSTELLING (OTS)	290	317	292
VOORLOPIGE OTS	109	113	105
VOOGDIJ	45	37	42
JEUGDRECLASSERING REGULIER	163	169	131
OVERIG	35	34	23
	642	670	593
% INSTROOM VOTS VAN OTS	27,3	26,3	26,4

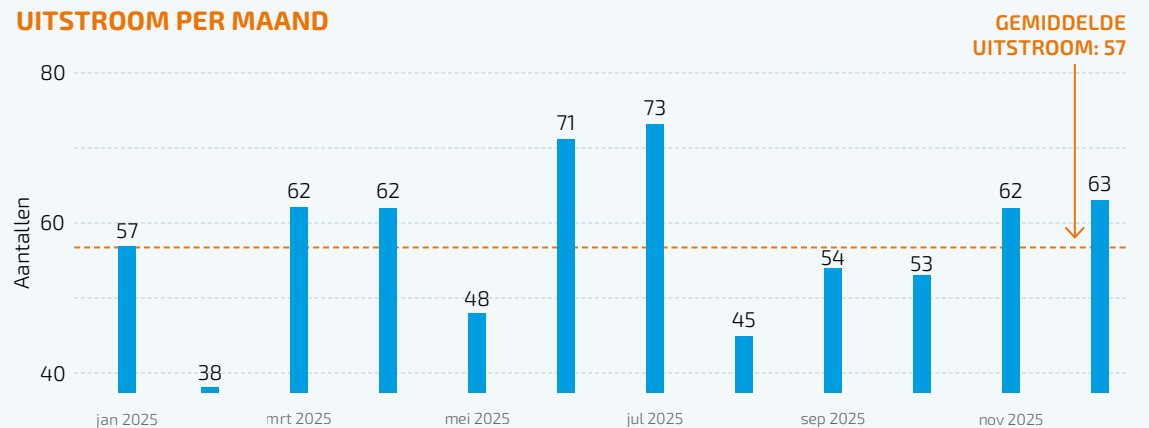
INSTROOM PER MAAND



De instroom van maatregelen gedurende het jaar vormt een grillig beeld, met een gemiddelde instroom van 49 maatregelen per maand, met uitschieters tussen 39 en 63 maatregelen per maand.

UITSTROOM MAATREGELEN	2023	2024	2025
ONDERTOEZICHTSTELLING (OTS)	356	453	415
VOORLOPIGE OTS	9	11	18
VOOGDIJ	68	57	53
JEUGDRECLASSERING REGULIER	107	153	178
OVERIG	40	29	24
	580	703	688

UITSTROOM PER MAAND



De gemiddelde uitstroom van maatregelen bedroeg 57 per maand. De gemiddelde doorlooptijd is 1003 dagen.

HRM

BINDEN EN BOEIEN VAN PROFESSIONALS

Hoe we een aantrekkelijke werkgever worden en blijven, waarin we een authentieke en onderscheidende voorkeurspositie verkrijgen en behouden als werkgever is een kernopdracht van Human Resource Management (HRM). Onze employee branding en company branding (aantrekkelijkheid JbOV voor professionals) heeft door innovatie en marketing aan kracht gewonnen. Door een zeer breed pallet aan secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden bovenop wat de CAO voorschrijft zijn we een aantrekkelijke werkgever. JbOV onderhoudt contacten met Hogescholen en is proactief in het bevorderen van de instroom van talent. In 2025 hebben we actief geworven voor zij-instromers en er zijn zij-instromers aangenomen.

VERZUIM IS ONDER CONTROLE

Het gemiddelde verzuim in 2025 was 5.7%. We hebben het verzuim ten opzichte van 2024 (6,4%) naar beneden kunnen brengen. Samen werken aan duurzaam inzetbare medewerkers vraagt om periodieke afstemming. Door het bespreken van ontwikkelingen en trends leert de leidinggevende eerder risico's herkennen

en kan verzuim worden voorkomen. JbOV heeft daarom een vaste bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts en we hebben twee keer per jaar een duurzaam inzetbaarheid overleg (DIO) met alle managers, de bedrijfsarts en de praktijkondersteuner bedrijfsarts. In het DIO bespreken we thema's over et voorkomen van verzuim, het begeleiden van verzuim en het bevorderen van re-integratie.

WERKDruk EN WELBEVINDEN

HRM werkte aan werkplezier verhogende en werkdruk verlagende factoren. Zoals een goede werk-privé balans door de realisatie van goed thuiswerkbeleid. De workload is conform de afspraken in de CAO naar beneden gebracht. Daarnaast zorgt JbOV ervoor dat haar medewerkers veilig hun werk kunnen doen. Een samenwerking met Open Up is aangegaan voor het verbeteren van de mentale gezondheid van de medewerkers.

JbOV heeft een externe en onafhankelijke vertrouwenspersoon voor het bespreekbaar kunnen maken van klachten en conflicten in een vroeg stadium waardoor misschien oplossingen nog mogelijk zijn.

De vertrouwenspersoon is vrij toegankelijk voor elke medewerker. De vertrouwenspersoon verzorgt opvang en begeleiding van medewerkers die op het werk worden geconfronteerd met seksuele intimidatie of andere ongewenste omgangsvormen.



VERTREKKENDE MEDEWERKERS



GEMIDDELD AANTAL MEDEWERKERS

	2022	2023	2024	2025
AANTAL	235	235	255	266
AANTAL FTE	202	200	219	228
VERLOOP %	18	12	12	14
VERZUIM %	7,2	6,8	6,4	5,7

KWALITEIT

KEURMERKINSTITUUT

Jaarlijks vindt de controle-audit van het Keurmerkinstituut (KMI) plaats op het normenkader jeugdbescherming en jeugdreclassering 2.0. Het KMI heeft bij de controle audit in 2025 geen kritische bevindingen geconstateerd in onze processen. Het heeft twee niet-kritische bevindingen gemaakt waar we als organisatie een verbeterplan voor hebben gemaakt. Deze bevindingen worden getoetst bij de herbeoordeling op het normenkader in juni 2026.

Uiteraard zijn we bijzonder trots op het resultaat 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 verloopt goed. Er is geregeld afstemming over casuïstiek of knelpunten in het zorglandschap.

Jaarlijks is er een gesprek met de IGJ over diverse ontwikkelingen en ter ondersteuning van het reguliere toezicht.

INFORMATIEVEILIGHEID

De informatieveiligheid bij JboV is goed. We voeren geregeld controles en PEN-testen uit. Deze leveren input om onze informatieveiligheid nog beter te borgen. Het thema staat structureel op de agenda van onze bedrijfsvoeringsoverleggen. In 2025 zijn we begonnen met de voorbereidingen voor extra certificering op de informatieveiligheidsnorm NEN 7510. We hebben hier inmiddels goede stappen in gezet en hopen eind 2026 de certificering te kunnen aanvragen. Deze certificering gaat ons helpen om awareness, techniek, beleid en governance op het gebied van informatiebeveiliging nog beter te borgen.



CALAMITEITEN EN KLACHTEN

CALAMITEITEN

In 2025 zijn er 13 calamiteiten gemeld bij de inspectie. Deze calamiteiten hebben we veelal gemeld in samenwerking met andere betrokken zorgaanbieders. Naar aanleiding van deze meldingen hebben we een aantal keren zelf opdracht gekregen om de calamiteit te evalueren, te onderzoeken en te leren van deze situaties. De meest voorkomende categorie is seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen woongroepen en gezinsvormen.

KLACHTEN

Binnenkomende klachten worden binnen JbOV onderverdeeld in 3 categorieën te weten:

- Klachtencommissie Jeugdzorg
- Klachtbemiddelingen
- Niet geregistreerde klachten (onvrede)

KLACHTENCOMMISSIE JEUGDZORG

De Klachtencommissie is een onafhankelijke commissie die klachten behandelt die aan hun worden voorgelegd. Het aantal ontvankelijk verklaarde klachten door de Klachtencommissie is gelijk gebleven het afgelopen jaar.

Er zijn in 2025 12 klachten afgehandeld door de Klachtencommissie. Hierbij is één klacht gegrond verklaard, zijn vijf klachten deels gegrond verklaard en zijn zes klachten ongegrond verklaard.

KLACHTBEMIDDELING

Tijdens een klachtbemiddeling zal de teammanager de klacht bespreken met de klager en de jeugdbeschermer. Er wordt gezocht naar mogelijkheden voor een betere samenwerking. Vergeleken met 2024 is er een lichte stijging in het aantal klachtbemiddelingen. In 2024 zijn er 92 bemiddelingen geweest op gemiddeld 1795 lopende zaken; in 2025 zijn er 96 bemiddelingen geweest op gemiddeld 1747 lopende zaken.

ONVREDE

Er is een significante stijging te zien in de onvrede bij cliënten. Vergeleken met 2024 heeft er een stijging plaatsgevonden van 189,5%, van 19 in 2024 naar 55 in 2025. We zien steeds vaker dat klagers gebruik maken van kunstmatige intelligentie (AI). Er is een toename van onder andere juridische vragen en op basis hiervan verzoeken tot onderzoek /of inzage.

CATEGORIEËN KLACHTEN

Voor het indelen van de soort klachten hanteert JbOV de behoorlijkheidswijzer van de Nationale Ombudsman. De top drie van categorieën waar de klachten over zijn gegaan in 2025 is:

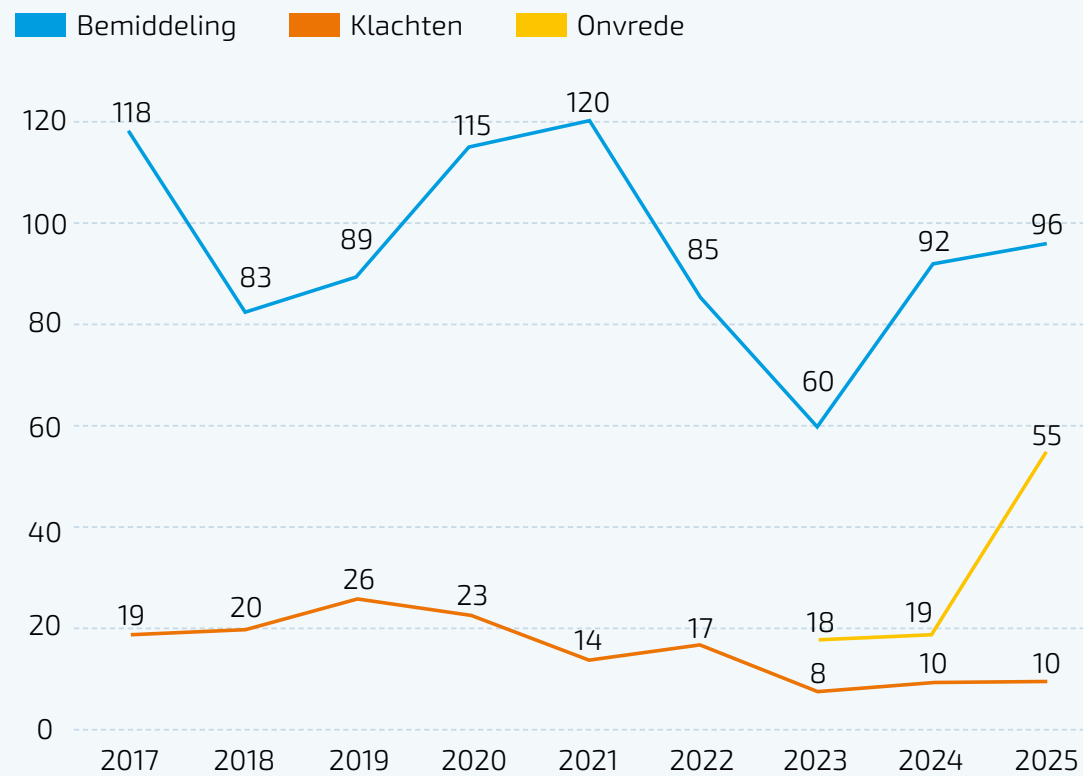
- Betrouwbaarheid
- Luisteren naar de burger
- Goede informatieverstrekking

CLIENTFEEDBACK

Jaarlijks vindt er een verdiepende analyse plaats op cliëntfeedback. Uitkomsten van het doorlopende cliënttevredenheidsonderzoek (CTO), het jaarrapport van Jeugdstem, het jaarrapport van de externe onafhankelijke klachtencommissie, trendanalyse van de commissie oorzaak en analyse (calamiteiten en incidenten) worden gebundeld en met elkaar verbonden. Het levert mooie inzichten op en suggesties voor verbetering van onze dienstverlening.

**CLIENTFEEDBACK LEVERT MOOIE
INZICHTEN OP EN SUGGESTIES VOOR
VERBETERING VAN ONZE
DIENSTVERLENING**

AANTAL BEMIDDELING, KLACHTZAKEN EN ONVREDE 2017-2025



RAAD VAN BESTUUR

De raad van bestuur (RvB) is het formele bestuursorgaan binnen JbOV. De RvB 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 RvB.

NAAM

FUNCTIE

BENOEMING

Dhr. R. Brinkman

Raad van Bestuur

1 september 2019



RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) is het formele toezichtsorgaan binnen JbOV en tevens de werkgever en adviseur van de RvB. De RvT bewaakt de maatschappelijke functie van JbOV en volgt daarin de door de RvTopgestelde Visie op Toezicht. Er wordt conform de Governancecode Zorg (2022) toezicht gehouden.

De RvT telt volgens de statuten minimaal 3 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.

Het afgelopen jaar hebben er meerdere wijzigingen plaatsgevonden. De heer G. Boeve is als voorzitter afgetreden vanwege een conflicterend belang met een nieuwe functie die hij ging bekleden. Mevrouw I. Harmelink (voorheen lid) is benoemd tot voorzitter. Met het vertrek van de heer G. Boeve was er ruimte voor een nieuw lid. Per augustus 2025 is de heer N. Mulder benoemd tot lid (voorheen trainee). Per april 2026 zijn de termijnen van de heren J.W. Bedeaux en B. Toorenburg

verstreken. Om hierop voor te sorteren hebben in de 2e helft van 2025 wervingen plaatsgevonden ter vervanging van deze 2 leden. Per november 2025 is mevrouw E. Fokkink aangetreden als lid. Per januari 2026 is de heer M. Prins aangetreden.

In het afgelopen jaar zijn naast de voorzitter van de auditcommissie andere RvT-leden in wisselende samenstelling aanwezig geweest bij de auditcommissie. Wanneer de nieuwe RvT-leden begin 2026 allemaal zijn benoemd, zal er een nieuwe verdeling plaatsvinden van de verschillende commissies na het vertrek van de heren J.W. Bedeaux en B. Toorenburg.



LID	FUNCTIE	START 1E/2E TERMIJN
Dhr. G. Boeve	Voorzitter	1e termijn m.i.v. juli 2023, gestopt per april 2025
Mw. I. Harmelink	Voorzitter, tevens lid van de Remuneratiecommissie	2e termijn m.i.v. juli 2023
Dhr. J.W. Bedeaux	Vice-voorzitter, tevens voorzitter van de Remuneratiecommissie	2e termijn m.i.v. april 2022
Dhr. B. Toorenburg	Voorzitter Auditcommissie	2e termijn m.i.v. april 2022
Mw. M. Beeker	Voorzitter Commissie Kwaliteit	2e termijn m.i.v. februari 2024
Dhr. N. Mulder	Lid Commissie Kwaliteit	1e termijn m.i.v. augustus 2025
Mw. E. Fokkink	-	1e termijn m.i.v. november 2025

ALGEMEEN

Het afgelopen jaar is meerdere malen gesproken over de toenemende knelpunten binnen het jeugdzorglandschap. Specifiek het gebrek aan een passend zorgaanbod voor een deel van de cliënten van JbOV is zorgelijk. De RvT en de bestuurder overlegden hoe dit op de juiste tafels bespreekbaar te maken en hoe zij kunnen zorgen voor urgentie op dit onderwerp. De politieke keuzes die gemaakt moeten worden op het gebied van het jeugdzorglandschap laten op zich wachten, wat zorgt voor onzekerheid.

Daarnaast is er gereflecteerd op de werkwijze in de jeugdbescherming bij een voogdijmaatregel. Dit kreeg speciale aandacht naar aanleiding van de calamiteit in Vlaardingen.

De zelfevaluatie van de RvT heeft plaatsgevonden in april 2025. De RvT benoemde enkele ontwikkelpunten die kunnen bijdragen aan een inhoudelijke goede dialoog tijdens de vergadering. Deze zijn opgepakt in de loop van 2025.

AUDITCOMMISSIE

De auditcommissie gaf een positief advies over de jaarrekening 2024 en de begroting 2026. De financiële situatie is gedurende het jaar gemonitord aan de hand van kwartaalrapportages en deze gaven een positief beeld. In de auditcommissie is gedurende het jaar speciale aandacht geweest voor het proces binnen JbOV om te komen tot een NEN7510 certificering in 2026.

COMMISSIE KWALITEIT

In de commissie Kwaliteit zijn in 2025 meerdere complexe casussen en calamiteiten besproken. Binnen de RvT zien we dit jaar een toename van het aantal klachten dat ook gericht is aan de RvT. De commissie Kwaliteit was betrokken bij het opstellen van een richtlijn hoe hiermee om te gaan als RvT. De klachtenanalyse en de analyse cliënttevredenheid is besproken. Uiteraard is er aandacht geweest voor de uitkomsten van het KMI, die positief waren. Ook het terugtrekken van de GI's uit de landelijke werkgroepen Toekomstscenario in het begin van 2025 en het uitblijven van financiering voor de nieuwe methodiek Jeugdreclassering in Verbinding zijn aan de orde geweest.

Daarnaast zijn onderwerpen met betrekking tot werkdruk, verzuim, CAO en medewerkerstevredenheid terugkerend aan bod gekomen.

REMUNERATIECOMMISSIE

De remuneratiecommissie heeft twee gesprekken gevoerd met de bestuurder vanuit haar werkgeversrol. Besproken is dat de bestuurder toenemende tijd en aandacht moet besteden aan knelpunten in de toegang van de jeugdzorg. Het komt regelmatig voor dat er bestuurlijk overleg nodig is om calamiteiten te voorkomen. De werkdruk die dergelijke situaties met zich meebrengt voor de betrokken medewerkers en de bestuurder is een gesprekstema in de remuneratiegesprekken. In het najaar is het functioneren van de bestuurder en de samenwerking tussen bestuurder en RvT geëvalueerd. Voorafgaand aan dit gesprek heeft de remuneratiecommissie bij een aantal sleutelfiguren in de organisatie enkele vragen gesteld over het functioneren van de bestuurder. Behoudens enkele aandachtspunten is er over en weer vertrouwen uitgesproken over het toekomstig functioneren en samenwerken.

ONDERNEMINGSRAAD

SAMENSTELLING OR

De OR heeft negen zetels waarvan er acht zijn ingevuld. De OR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris. De leden van de OR komen uit de jeugdbescherming, jeugdreclassering en de ondersteunende diensten.

WERKDruk

Het vorige jaarverslag (2024) sloten we af met de opmerkingen dat we als OR in 2025 blijvend aandacht wilden hebben voor de werkdruk. Werkdruk is een breed begrip omdat daarbij ook gesproken moet worden over art.13 uit de CAO, over teamtaken en neventaken, de inzet van ondersteuners en over wat medewerkers en de organisatie in redelijkheid van elkaar kunnen verwachten. Dat gesprek hebben we in 2025 voortdurend met elkaar gevoerd en in 2026 leggen we de uitkomsten daarvan vast in een Plan Werkdruk.

TEAMGROOTTE EN VERHUIZING HENGELo

Als OR hebben we met de collega's en de bestuurder gesproken over grote veranderingen, zoals de verhuizing naar een nieuw pand in Hengelo en de wijziging van de

teamgroottes. Veranderingen zorgen altijd voor enige onrust en zo ook hier; bijvoorbeeld wel of geen kantoortuinen, wel of geen vrije keuze bij de teamindeling. Gelukkig kon die onrust weggenomen worden door de korte lijnen tussen OR, bestuurder en collega's en het snel communiceren van de juiste feiten en gevolgen.

Andere onderwerpen waren o.a. de strategische koers, de inzet van ervaringsdeskundigen, de invoering van Cosafe en het nieuwe telefoniesysteem, de nieuwe inzet van praktijkondersteuners bij de ARBO-arts en de herijking van team- en neventaken.

THEMA'S 2026

In 2026 is er weer aandacht voor een plan Werkdruk. Qua ziekteverzuim en personeelsverloop doen we het bij JbOV goed, zeker vergeleken met onze collega GI's in het land en dat willen we graag zo houden. Daarbij betrekken we ook de uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024 (MTO), het jaarplan Scholen & Opleiden en de uitkomsten van de tweejaarlijkse risico-inventarisatie (RIE).

In 2026 zal er (o.a. vanwege de verhuizing in Hengelo) een nieuwe RIE plaatsvinden.

Naast bovengenoemde thema's zal er in 2026 ook aandacht zijn voor het verbeteren van de interne communicatie. Dat is een reactie op de uitkomsten van het MTO 2024 waarin diverse collega's hebben aangegeven dat zij niet tevreden zijn over de interne communicatie. De OR en de bestuurder bespreken daarom een verbeterplan voor de interne communicatie, en daarbij zal input gevraagd worden aan de medewerkers.



CLIËNTENRAAD

De cliëntenraad (CR) is het formele inspraakorgaan voor cliënten van JboV en komt op voor de gemeenschappelijke cliëntbelangen. De cliëntenraad heeft in 2025 vier keer een overlegvergadering met de bestuurder gehad, waarvan éénmaal in aanwezigheid van de RvT. De CR had vier agenda overleggen en vier informele koffiemomenten met de bestuurder. Door deze afwisselende cyclus is er regelmatig contact met de bestuurder, waardoor de CR goed op de hoogte blijft van relevante ontwikkelingen. Verder onderhoudt de CR contact met medewerkers en managers in de organisatie op specifieke onderwerpen zoals cliënttevredenheidsonderzoek, cliëntparticipatie en ervaringsdeskundigheid.

De CR heeft advies- en instemmingsrecht op basis van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ 2018). De raad heeft in 2025 positieve adviezen uitgebracht met betrekking tot de Visie op Veiligheid, de begroting 2026, een ongevraagd advies over aandacht voor jongeren met lhbtqi+ problematiek, een ongevraagd positief advies over de nieuwe kantoorlocatie in Hengelo en

een bindend advies voor een lid RvT (dat is overgenomen). De CR is betrokken geweest bij de werving en selectie van enkele RvT leden. Verder heeft de CR overleg gehad met de bestuurder en het management over de evaluatie van het Projectteam en het klachtenformulier van de klachtencommissie. In december 2025 ontving de CR de adviesaanvraag Strategische Koers 2026-2030 en hierover heeft de raad begin 2026 een positief advies uitgebracht. De CR is in 2025 uitgenodigd voor een gesprek in het kader van de KMI audits.

Tijdens de teamdag van de CR in oktober heeft de raad kennis gemaakt met de werkwijze van de Markieza training en is een eerste opzet gemaakt van het werkplan 2026.

De CR heeft in 2025 regelmatig afstemming gehad met de jongerenraad. De raad was aanwezig bij de inwerkbijsessies voor nieuwe medewerkers in zowel Twente als IJsselland. In 2025 heeft de CR zijn 'rondje langs de teams' afgerond om de naamsbekendheid te vergroten en nieuwe raadsleden te werven.

De raad heeft in samenwerking met team bestuursondersteuning een nieuwe flyer gemaakt. In 2025 zijn de medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement geactualiseerd. Eind 2025 had de CR zes leden waarvan twee net waren toegetreden.



JONGERENRAAD

De jongerenraad bestaat uit acht leden. Eén van de leden heeft per 1 december 2025 de overstap gemaakt naar de CR. De volgende inhoudelijke punten zijn aan de orde geweest in de Jongerenraad:

BRIEF WONINGBOUW

Er is meegedacht en geschreven aan een brief van de bestuurder aan de woningbouwverenigingen over het woonprobleem voor jongeren die 18 jaar worden en uit de jeugdzorg komen.

NATIONALE JEUGDSTRATEGIE

De Jongerenraad heeft een vragenlijst ingevuld vanuit de Nationale Jeugdstrategie om te zorgen dat jongeren uit de jeugdzorg betrokken zijn bij de 10 belangrijke thema's waar de Nationale Jeugdstrategie zich op richt.

KLACHTENROUTE JBOV

De Jongerenraad heeft advies gegeven met betrekking tot de klachtenroute. De Jongerenraad heeft onder andere geadviseerd over een (instructie)video op de website voor jongeren.

STRATEGISCHE KOERS

Er is input gegeven voor de nieuwe Strategische Koers van JboV welke een plek heeft gekregen.

SPIEGELBIJENKOMSTEN

Er is advies en feedback gegeven aan de organisatie over de spiegelbijeenkomsten die niet doorgingen. Tevens is advies gegeven over eventuele alternatieven voor de spiegelbijeenkomsten.

Daarnaast heeft er in de zomer van 2025 een barbecue plaatsgevonden met de bestuurder en zijn een aantal leden van de jongerenraad bij de Kerstbijeenkomst geweest.



FINANCIËN

JbOV heeft over 2025 een positief resultaat behaald van € 96.781, dit is € 399.324 lager dan begroot. Vanwege een daling van het aantal maatregelen met 54 gemiddeld per maand bleef de omzet achter met circa € 367.000.

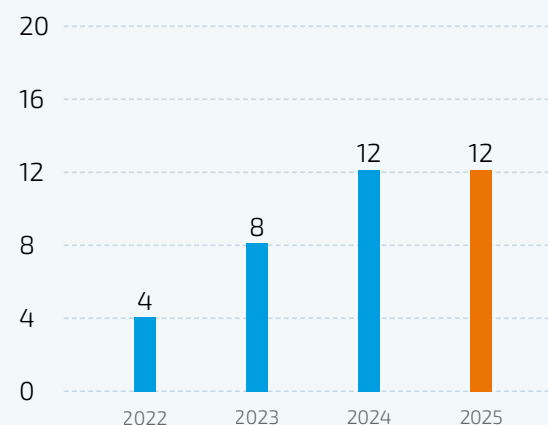
De gemiddelde organisatie workload in 2025 bedroeg 12,1 maatregelen per Fte. Dit is gemiddeld 0,6 maatregelen per Fte lager dan de norm.

Het positieve resultaat is toegevoegd aan de algemene reserve. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2025 dan € 3.115.514.

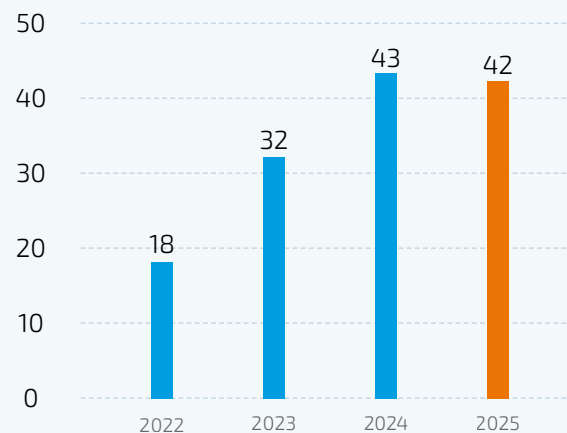
VERMOGENSPOSITIE JbOV

De vermogenspositie is gedurende de afgelopen jaren verbeterd, de solvabiliteit en de current ratio zijn op niveau en het weerstandsvermogen is weliswaar gestegen van 4% in 2022 naar 12% in 2025, maar wij streven naar een weerstandsvermogen van minimaal 15%

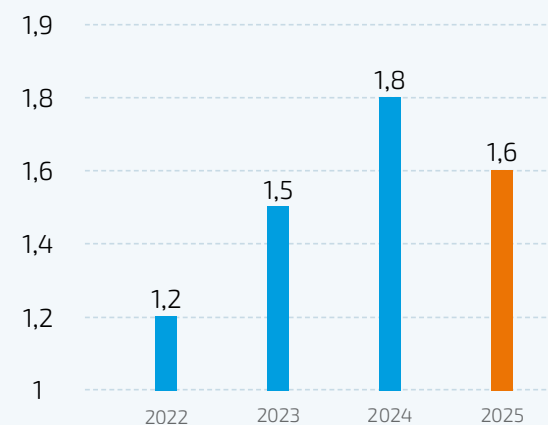
WEERSTANDSVERMOGEN %



SOLVABILITEIT %



CURRENT RATIO



RISICO'S

ZORGLANDSCHAP

Al een langere tijd hebben we last van het gebrek aan passende en beschikbare zorg. In casuïstiek zien we het afgelopen jaar een toename van bestuurlijke opschaling in hoog complexe casussen waar we op uitvoerings- en managementniveau niet meer uitkomen. Het rapport dat najaar 2025 is uitgebracht door de Inspecties benadrukt dit beeld. We merken dat het primair proces steeds meer onder druk komt te staan. Het aantal vots-en is onverminderd hoog. Het afgelopen jaar hebben we hier op alle niveaus aandacht voor gevraagd in gesprekken met gemeenten, regio's en zorgaanbieders.

FINANCIËLE RISICO'S

JbOV wordt per maatregel gefinancierd (PxQ). De instroom van maatregelen is altijd onvoorspelbaar geweest, maar in de loop van 2025 zien we een trend ontstaan waarin het aantal maatregelen afneemt. Dit drukt direct op de inkomsten. We voeren gesprekken met de regio's over de manier van financieren en hoe wij financieel gezond blijven, monitoren dit actief en sturen tijdig bij wanneer dat nodig is.

PERSONELE RISICO'S

De arbeidsmarktproblematiek is en blijft een risico. Het vinden van geschikt personeel wordt steeds lastiger en we hebben te maken met verloop van personeel. In 2025 zijn we doorgegaan met het werven van personeel en met succes. Wel is het zo dat het verloop en het inwerken van nieuwe medewerkers zorgt voor druk op de teams.

In 2025 hebben alle teams een teamontwikkelingstraject doorlopen onder begeleiding van een extern bureau, mede mogelijk gemaakt met subsidie vanuit de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Uittreden (MDIEU) van het Ministerie van SZW.

DOELSTELLING

Een gezonde en veilige werkomgeving binnen alle lagen van JbOV waarin medewerkers zich op hun gemak voelen en zich optimaal kunnen profileren en ontwikkelen als persoon, als professional (het vak), als lid van een team en als onderdeel van de organisatie (vierledige verantwoordelijkheid). In dit traject is naar voren gekomen dat we aandacht moeten gaan besteden aan onze cultuur en professionaliteit binnen de teams met betrekking tot deze vierledige verantwoordelijkheid.

POLITIEKE RISICO'S

Al een aantal jaren wordt gesproken over het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. Hier zou de afgelopen jaren landelijke besluitvorming op plaatsvinden, maar dit is tot op heden niet gebeurd. Hierdoor weten wij als GI niet waar we aan toe zijn, of er wel of niet een systeemwijziging volgt en waar we precies op moeten investeren. Het risico is om in een dergelijke situatie stil te komen staan. In 2025 hebben we bewust gekozen voor het zetten van een stap naar voren en hebben we een nieuwe Strategische Koers vastgesteld.

INFORMATIEVEILIGHEID

In 2025 hebben we de nodige voorbereidingen getroffen om te komen tot een NEN7510 certificering in 2026. Het grootste risico zit in gedrag van onze medewerkers. We zien dat de bewustwording bij onze medewerkers aan het afnemen is. Dit zien we bijvoorbeeld in het toenemende aantal clicks op door onszelf uitgezette phishing mails. In 2026 zullen we hier expliciet aandacht aan besteden binnen de gehele organisatie door o.a. een bewustwordingscampagne.

TOEKOMSTVERWACHTINGEN

De afgelopen jaren hebben we hard gewerkt aan het zijn van een stabiele en financieel) gezonde organisatie. En dat heeft zijn vruchten afgeworpen: we staan op een punt dat het goed gaat met JbOV. Dat hebben we bereikt door de hoge betrokkenheid en bevoegenheid van alle medewerkers en die lijn zetten we door.

Per 2026 hebben we een hernieuwde Strategische Koers. Het komende jaar gaan we ons richten op:

- Het implementeren van onze vastgestelde Visie op Veiligheid (waaronder pre-screening en Netwerkberaad)
- Het verstevigen van de positie van ervaringskennis in de organisatie
- Het herinrichten van ons inwerkprogramma voor alle nieuwe medewerkers
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Het behalen van het certificaat NEN7510
- Een blijvende goede samenwerking met onze netwerkpartners, waarin we oog blijven hebben voor de wettelijke taak van de GI en het bijdragen aan een tijdig en toegankelijk zorgaanbod.

Maar er is ook sprake van onzekerheid over de toekomst van JbOV als gecertificeerde instelling. Zowel vanuit de meer inhoudelijke richting van het Toekomstscenario als ook in bedrijfseconomisch opzicht; hoe zorgen we dat JbOV levensvatbaar blijft, bijvoorbeeld in geval van daling van maatregelen. Dit vraagt om wendbaarheid en flexibiliteit, maar ook om het nadenken over hoe wij ons verhouden ten opzichte van de rest van het jeugdzorglandschap, Hoe wij onze eigen toekomst zien en waar mogelijkheden liggen waar het onze bestaanszekerheid betreft. Met altijd in ons achterhoofd hoe wij het belang van de cliënt het beste kunnen dienen. In 2026 maken we een start in het verkennen van mogelijke scenario's.



BIJLAGE

ALGEMENE INFORMATIE OVER JbOV

KERNACTIVITEITEN

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

- ▀ Voorlopige ondertoezichtstellingen
- ▀ Ondertoezichtstellingen
- ▀ Voorlopige voogdij
- ▀ Voogdij
- ▀ Jeugdreclassering
- ▀ Intensieve trajectbegeleiding
- ▀ Consultatie en advies gedragswetenschappers
- ▀ Activiteiten gericht op preventie

MISSIE

Jeugdbescherming Overijssel (JbOV) is er voor jeugdigen die opgroeien in een ernstig onveilige thuissituatie of voor hen die zelf 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 zelf, de andere gezinsleden, het sociale netwerk en betrokken professionals, om de jeugdige veilig te laten opgroeien en ontwikkelen.

KERNWAARDEN

Onze medewerkers zijn betrokken, deskundig, betrouwbaar en verbindend.

- ▀ Hun betrokkenheid blijkt uit oprechte aandacht en een dienstverlenende opstelling. Ze luisteren actief en zijn beschikbaar voor cliënten en collega's.

- ▀ Deskundigheid zie je aan vakmanschap en initiatief. Net als aan een lerende houding waarbij de medewerker ook nadenkt over zijn eigen functioneren.
- ▀ Met betrouwbaarheid bedoelen we integer en zorgvuldig handelen. In ons werk is het van belang te zeggen wat je doet en te doen wat je zegt.
- ▀ Medewerkers die zich verbindend opstellen zijn respectvol en oplossingsgericht, zij zien hun cliënt. Ze betrekken iedereen in zijn rol.

DOELSTELLING

De stichting heeft als algemeen nut beogende instelling ten doel:

- het, voor zover de stichting een (voorlopig) certificaat bezit, als gecertificeerde instelling, als bedoeld in de Jeugdwet, uitvoeren van kinderbeschermingsmaatregelen en/of jeugdreclassering;
- 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;
- al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin des woords.

De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:

- D.** 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;
- E.** 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;
- F.** 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 kindbescherming, jeugdreclassering en kindermishandeling;
- G.** 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;
- H.** 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;
- I.** 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;

- J.** 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);
- K.** 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;
 - ▀ het verrichten of bevorderen van (wetenschappelijk) onderzoek op het terrein van de jeugdzorg;
 - ▀ het zijn van een goed werkgever voor het eigen personeel.

BIJLAGE

ORGANOGRAM





COLOFON

JBOV BESTUURSVERSLAG 2025

mei 2026

Contact

bestuurssecretariaat@jbov.nl

www.jbov.nl

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van JboV.