

Bestuursverslag

Jeugdbescherming Overijssel

Stappen gezet in 2023

Voorwoord

De jaarverantwoording 2023 van Jeugdbescherming Overijssel bestaat uit een bestuursverslag, inclusief verslag van de Raad van Toezicht (RvT) en de jaarrekening.

Bij aanvang was al duidelijk dat het jaar 2023 er één zou worden met vele uitdagingen. Er lag een enorme financiële en contractuele opgave. Maar ook een opgave in het verlagen van de werklust onder medewerkers zonder dat dit consequenties zou hebben voor cliënten.

Convenant werklustverlaging

In 2023 hebben de vakbond FNV en de Gecertificeerde Instellingen een convenant afgesloten waarin gefaseerd wordt toegewerkt naar een verlaging van de werkdruk van jeugdbeschermers en jeugdreclasserders. Het convenant is tot stand gekomen na een langere periode van overleggen over de werkdruk met daarin afspraken over een lagere workload voor medewerkers en goede en veilige werkomstandigheden.

Financiële druk en contractering 2023

Gedurende het financieel moeilijk jaar 2022 zijn er intensieve gesprekken gevoerd met de financierende regio's om te komen tot betere tarieven voor het uitvoeren van de maatregelen. Dat heeft ertoe geleid dat JbOV een eerste noodzakelijke verhoging van de tarieven heeft ontvangen in 2023. Daarnaast is er rijkssubsidie ontvangen om de verlaging van de werklust te realiseren. Deze combinatie heeft geleid tot een ruim positief resultaat in 2023, waardoor JbOV weer een kleine stap heeft kunnen zetten om financieel gezond te worden.

Daarnaast is op veel niveaus gewerkt aan de totstandkoming van een landelijk tarief, wat uiteindelijk eind 2023 heeft geleid tot een handreiking landelijk tarief en bekostiging jeugdbescherming en jeugdreclassering. Een landelijk tarief wat ruimte biedt voor een definitieve verlaging van de workload en een vergoeding van de kostprijs op basis van een kostprijsonderzoek onder alle GI's. In deze handreiking staan de uitgangspunten voor dit

tarief. Het dringende advies aan gemeenten is om het landelijk tarief te volgen eventueel met een ingroei-pad tot 2026. Bij JbOV is met ingang van 2024 het landelijk tarief van toepassing.

Personeel

Bij JbOV constateerden we dat de werkdruk voor onze medewerkers fors was toegenomen. De afspraken die in het voorjaar 2023 met de vakbond gemaakt zijn in het convenant werklastvermindering dienen een significante vermindering van de werkdruk op te leveren. De financiële voorwaarden zijn door een sterk verbeterd tarief in combinatie met rijks-subsidie voor het verlagen van de werklast gerealiseerd. Het heeft ons ondersteund om het verloop onder medewerkers terug te dringen en extra medewerkers aan te trekken. We hebben daardoor een forse reductie van de organisatie-workload kunnen realiseren. De verwachting is dat we in de loop van 2024 de in het landelijk tarief opgenomen organisatie-workload van gemiddeld 12,7 maatregelen per fte gaan realiseren.

Nadat we in 2022 een tweejarig contract met Advizo hadden afgesloten voor het aantrekken van jeugdbeschermers hebben we in 2023 weer meer regie kunnen pakken. We hebben maatregelen getroffen om het verloop van medewerkers terug te dringen door het werk aantrekkelijker te maken, aansluitend bij de behoefte van onze medewerkers. Daarnaast hebben we onze eigen medewerkers benut voor het aantrekken van nieuwe collega's. Het heeft geresulteerd in een groeiend aantal nieuwe collega's en het terugdringen van het verloop onder medewerkers in het primair proces naar 12% (in 2022 was dat 20%). Door deze resultaten is het ons ook gelukt om blijvend onze wettelijke taak te vervullen. We hebben weg kunnen blijven van een wachtlijst.

Ondanks dat de workload aan het afnemen is zien we nog steeds dat de werklast als hoog ervaren wordt. Daarbij speelt het gebrek aan passende en beschikbare zorg voor onze cliënten een grote rol. Het lijkt steeds ingewikkelder om voor kinderen met complexe problemen een passende oplossing te vinden. Er is sprake van wachtlijsten en capaciteitsproblemen bij zorgaanbieders. Tegelijkertijd zien we door de afbouw van de gesloten jeugdzorg een nog grotere druk ontstaan bij het vinden van een passend zorgaanbod. Het is voor JbOV een van de belangrijkste onderwerpen voor 2024 om aandacht voor te vragen en actief mee aan de slag te gaan.

Hervormingsagenda Jeugd en Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming

In 2023 hebben de landelijke ontwikkelingen rondom de Hervormingsagenda Jeugd, het Toekomstscenario, een vervolg gekregen. De val van het kabinet in 2023 heeft niet geleid tot het controversieel verklaren van deze agenda. Om een beter werkend en eenvoudiger stelsel van jeugdbescherming te realiseren is er in 2023 nagedacht over mogelijke scenario's voor de toekomst. Conform de planning zal er in 2024 een keuze gemaakt worden over de uiteindelijke inrichting van het Regionaal Veiligheidsteam als één van de actielijnen binnen het toekomstscenario.

JbOV is verbonden aan het landelijke programma voor de inrichting van de Regionale Veiligheidsteams. De eerste afstemming, en samenwerking met andere GI's, vond plaats in 2023 en krijgt verder inhoudelijk vorm in het eerste deel van 2024.

In de regio IJsselland participeert JbOV in de regionale en lokale projecten. Meerdere medewerkers hebben bijgedragen aan de Zwolse proeftuin 'Samenspel in de wijk'. Aan het eind van 2023 is in IJsselland de startfoto van het Toekomstscenario in IJsselland vastgesteld.

Binnen de actielijnen van de samenwerkingsagenda in de regio Twente is in oktober 2023 gestart met de versnellingsaanpak in deze regio. Er worden twee teams ingericht (Team AnderS) die ambulante hulp gaan verlenen ter voorkoming van uithuisplaatsingen. De teams bestaan uit hulpverleners van verschillende zorgorganisaties met verschillende expertises.

Zij werken buiten de gebaande paden; doen wat nodig is. Via het Regionaal Expertteam (RET) wordt een Team AnderS ingezet in casuïstiek.

Bij Jeugdbescherming Overijssel willen we graag in 2024 een link kunnen leggen met het Toekomstscenario. We zijn enthousiast over het vooruitstrevende karakter van deze aanpak en leveren hier graag een bijdrage aan in de geest van het toekomstscenario.

Terugkijkend op het jaar 2023 kunnen we de conclusie trekken dat we op alle terreinen en in lijn met onze strategische koers behoorlijke stappen voorwaarts hebben gezet. We stonden voor grote opgaven, zoals het terugdringen van de workload en het verlagen van de werklast. Tegelijkertijd moesten we ook het verloop in het primair proces terugdringen en de instroom van nieuwe medewerkers verhogen. Het is ons gelukt om wachtlijstvrij te blijven en we hebben, na een moeizaam jaar in 2022, financieel ook weer een stap kunnen maken. Tegelijkertijd is het ons ook gelukt om een aantal inhoudelijke ontwikkelingen aan te jagen. We hebben een volgende stap gezet in cliëntparticipatie door middel van diverse projecten en ook op het gebied van (digitale) innovatie hebben we gebouwd aan het verbeteren van onze dienstverlening voor kinderen en gezinnen. Dit alles bij elkaar maakt me bijzonder trots en motiveert om deze lijn in 2024 door te zetten.

Zwolle, april 2024

Raad van Bestuur Jeugdbescherming Overijssel

Ruud Brinkman

INHOUDSOPGAVE

Algemeen

Hoofdstuk 1 Algemeen: doelstelling, missie en kernactiviteiten

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

Verantwoording beleid

Hoofdstuk 2 Beleid en Kwaliteit

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

Hoofdstuk 3 Onderzoek, ontwikkeling en maatschappelijk ondernemen

- 3.1 Samenwerkingsverbanden
- 3.2 Stages-/werkplekken + afstudeeronderzoeken medewerkers
- 3.2 Duurzaam maatschappelijk ondernemen

Hoofdstuk 4 Overige Informatie

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

Verantwoording Financiën

Hoofdstuk 5 Kengetallen en financiële informatie

- 5.1 Cliëntaantallen
- 5.2 Medewerkers
- 5.3 Financieel

Hoofdstuk 6 Voornaamste risico's en onzekerheden

- 6.1 Financiële risicomanagement
- 6.2 Algemene risico's

Toekomst en Toezicht

Hoofdstuk 7 Toekomstparagraaf

Hoofdstuk 8 Bestuur en Toezicht

- 8.1 Raad van Bestuur
- 8.2 Raad van Toezicht
- 8.3 De thema's voor de raad van toezicht

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 2023

- de heer G. (Gert) Boeve, voorzitter
- de heer J.W. (Jan-Willem) Bedeaux, vicevoorzitter
- mevrouw M. (Maartje) Beeker, lid
- mevrouw I. (Irma) Harmelink, lid
- de heer B. (Bas) Toorenburg, lid

• **Wijzigingen samenstelling Raad van Toezicht in 2023**

- *Toetredend per 1 februari 2023*
 - De heer H. (Harry) Kusters, trainee
- *Toetredend per 1 juli 2023*
 - *De heer G. (Gert) Boeve, voorzitter*
- *Aftredend per 1 juli 2023 (wegens einde zittingstermijn)*
 - De heer R. (Rien) Kooijman, voorzitter

Directeur/bestuurder per 31 december 2023

- 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-mailadres	info@jbov.nl
Website	www.jbov.nl
Rechtsvorm	stichting
Rechtspersonen onder de rechtsvorm	geen

1.4 Kerntaken

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

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

Hoofdstuk 2. Beleid en Kwaliteit

2.1 Zorgen en uitdagingen

Ontwikkelingen werkdruk

Bij JbOV is de organisatie-workload stap voor stap aan het dalen. In het convenant met de vakbond FNV is een resultaat afgesproken om op 1 januari 2024 gemiddeld 2,5 maatregel per fte gezakt te zijn. Deze peildatum laat voor JbOV zien dat er een verlaging van gemiddeld 2,7 maatregel per fte is gerealiseerd vanaf de nulmeting (1 mei 2023). De workload is zelfs nog meer gedaald als we verder dan één jaar terugkijken. Al met al een enorme prestatie, waar we trots op zijn. Des te meer omdat in Overijssel het aantal maatregelen in 2023 zelfs nog licht gestegen is.

Eind 2023 was de organisatie-workload bij JbOV gemiddeld 14,19 maatregelen per fte.

Er is veel vertrouwen dat de gewenste organisatie-workload van 12,7 per fte in de loop van 2024 gerealiseerd kan worden. De komende maanden treden nieuwe medewerkers in dienst en gaat JbOV onverminderd door met het zoeken naar nieuwe collega's.

Passende zorg

Het gebrek aan passende en beschikbare zorg is al lange tijd een groot probleem in Nederland en ook in Overijssel. Door dit gebrek aan passende en tijdige zorg escaleren problemen en ontstaat er crisis in gezinnen, waardoor de onveiligheid toeneemt en er uiteindelijk aanleiding is voor een kinderschermingsmaatregel. Wij zien de afgelopen jaren een relatieve stijging van het aantal voorlopige ondertoezichtstellingen (VOTS is een crisismaatregel met vaak een machtiging uithuisplaatsing, waarbij wij per direct moeten handelen). Het vraagt om continu zoeken naar snelle oplossingen hoe uitvoering te geven aan die machtiging. In 2023 was van de instroom OTS bij JbOV ruim 30% een VOTS. Deze ontwikkeling is met name onwenselijk voor kinderen en gezinnen, maar is ook zorgelijk voor de kwaliteit van de begeleiding door JbOV. Het vergroot het risico op onjuiste keuzes door besluitvorming onder hoge druk op basis van gebrekkige informatie en gericht op een kortetermijnoplossing. Tegelijkertijd is een VOTS per definitie werkdruk verhogend. In een korte tijd moet er veel werk verricht worden wat vaak ten koste gaat van het reguliere werk van de professional.

Media

In 2023 heeft de discussie rondom de hoge werkdruk en de ontwikkelingen rondom een landelijke Hervormingsagenda Jeugd (Toekomstscenario) opnieuw veel landelijke media-aandacht gekregen. Dit geldt ook voor de discussie rondom de financiering van de jeugdzorg. Regelmatig wordt door regionale en landelijke politici aandacht gevraagd voor de ontoreikende financiering. Specifiek over JbOV was er geen media-aandacht. Wel heeft JbOV zelf structureel gebruik gemaakt van social media. Er is voornamelijk veel aandacht geweest voor positieve ontwikkelingen met betrekking tot cliëntparticipatie, (digitale) innovatie en het werven van nieuwe potentiële medewerkers.

2.2 Samenwerking in de keten

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

Structureel overleg

Op provinciaal en regionaal niveau neemt JbOV o.a. structureel deel aan:

- Expertise Netwerk Overijssel (Regionaal expertteam)

- Inkoop- en voortgangsgesprekken met het RSJ en het OZJT
- Gedwongen kader jeugd
- Geïntegreerde Zorg (GiZ)
- Toekomstscenario Kind en Gezinsbescherming; project regio Twente en regio IJsselland
- Crisisroute IJsselland
- Afbouw gesloten jeugdhulp
- Ambulant werken
- Ontwikkeltafels: jeugdbeschermingstafel en Scheiding en Omgang
- Aanpak wachttijden jeugdhulp
- Aanpak jeugdcriminaliteit
- Samenwerkingsagenda Twente
- Straf-, zorg- en veiligheidshuizen, regio Twente en regio IJsselland.
- Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg (TAZ, onderdeel van WGV-oost, Zorg en Welzijn)

Samenwerking Landelijk Expertiseteam (LET)

Jeugdbeschermers moeten soms interveniëren in gezinssystemen waarin het niet altijd veilig werken is en de veiligheid van de jeugdbeschermers onvoldoende gewaarborgd kan worden. In zulke situaties kan het LET Jeugdbescherming ingezet worden. Voor 2023 betrof dit zes zaken; 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)

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

JR in verbinding

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

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

Methodisch werken

JboV werkt volgens de werkwijze SAVE en de algemene richtlijnen passend bij onze beroepspraktijk. De aandachtfunctionarissen binnen de portefeuille 'methodisch werken'

komen maandelijks bij elkaar. Zij zien toe op de doorontwikkeling en borging van het methodisch handelen binnen de organisatie. Landelijk is JbOV verbonden aan het samenwerkingsverband SAVE, waarin zes verschillende GI's intensief samenwerken.

2.3 Interne ontwikkelingen

Cliëntenparticipatie

Voor JbOV is cliëntenparticipatie erg belangrijk. Er wordt op diverse manieren vorm aan gegeven. Te denken valt aan de medezeggenschap van de cliëntenraad en de input vanuit de jongerenraad. Door het trainen van medewerkers en bij het methodische werken van de professionals tijdens het contact met cliënten.

Jongerenraad

Deze raad is nu ongeveer twee jaar actief binnen JbOV. De jongerenraad heeft een vaste kerngroep van vier jongeren en bestaat in totaal uit twaalf jongeren. In 2023 waren er zes bijeenkomsten van de jongerenraad. Bij één van deze bijeenkomsten is de bestuurder aangeschoven. De jongerenraad heeft zich in 2023 beziggehouden met verschillende thema's. Zo is er gesproken over contact met ouders, het plan van aanpak, machtiging uithuisplaatsing, burgervogdij en 18min/18plus. Hierbij heeft de jongerenraad diverse tips en adviezen gegeven op deze thema's. Ook heeft de jongerenraad zich beziggehouden met de inzet van VR bij onder andere messengebruik onder jongeren. De jongerenraad heeft geen formele positie in relatie tot medezeggenschap, maar kunnen gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen.

Training 'Mijn leven is jouw werk'

Na de start in 2022 is ook in 2023 de training "Mijn leven is jouw werk" voor medewerkers aangeboden. De training wordt verzorgd door twee (ervaringsdeskundige) trainers van Markieza samen met nieuw geworven ervaringsdeskundigen (ex-clieñten 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. Als vervolg op de training 'Mijn leven is jouw werk' is er een projectplan ervaringsdeskundigheid opgesteld waarbij o.a. de inzet van ervaringsdeskundigen in 2024 verder vorm krijgt en wordt uitgevoerd.

Cliënttevredenheidsonderzoek

Vanaf oktober 2023 kunnen ouders en jeugdigen van 12 jaar en ouder een mail of een app ontvangen met de uitnodiging om deel te nemen aan een cliënttevredenheidsonderzoek van JbOV. Het gaat om een korte vragenlijst over hoe de samenwerking wordt ervaren. Na de start van een maatregel ontvangt een cliënt na een half jaar de eerste uitnodiging en vervolgens bij de verlenging of beëindiging van een maatregel een tweede uitnodiging.

Spiegelbijeenkomsten

Tijdens spiegelbijeenkomsten houden cliënten ons als het ware een spiegel voor over hoe zij de begeleiding door JbOV hebben ervaren. Door de spiegelbijeenkomsten krijgen we waardevolle informatie over de uitvoering van de jeugdbeschermingsmaatregelen. De cliëntenraad is betrokken bij de voorbereiding, uitvoering en nabespreking van de spiegelbijeenkomsten. In het voorjaar van 2023 heeft er in de regio Twente een spiegelbijeenkomst plaatsgevonden.

Rauw en Hoop/Jeugd Centraal

Het afgelopen jaar is er in opdracht van JbOV en de collega's van SAVE Midden Nederland een documentaire gemaakt over het leven in de jeugdbescherming en jeugdreclassering. Zes jongeren hebben daaraan deelgenomen. De première van de documentaire was te zien op het congres Jeugd Centraal. Georganiseerd door en met jongeren. Ook dit congres was

het initiatief van JbOV samen met SAVE Midden Nederland. In 2024 zal dit een vervolg gaan krijgen.

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. De coördinatoren van project Veerkracht zijn betrokken bij diverse activiteiten ten behoeve van deze veerkracht. Er is voor het project specifiek budget dat naar eigen inzicht door de coördinatoren ingezet kan worden.

Digitaal Innovatie Team

Het digitaal innovatie team (DIT) van JbOV zet zich in voor de ontwikkeling van digitale hulpmiddelen ten behoeve van de hulpverlening. Het DIT werkt samen met het team kwaliteit en innovatie (KEI) en met het team informatie & communicatie technologie (ICT). De ontwikkeling VR complexe scheiding en messengeweld jeugdreclassering zijn voorbeelden van de activiteiten van het DIT. Daarnaast zijn er voorbereidingen getroffen voor een app/avatar om het methodisch werken met jongeren beter te ondersteunen. De komende jaren zal artificial intelligence, zoals chat GPT een steeds grotere rol gaan spelen in ons werk. JbOV gaat hier middels een pilot onderzoek naar doen.

Pilot cliëntportal

Op vrijdag 20 oktober vond de kick-off plaats van de pilot cliëntportaal jeugdbescherming. JbOV is de eerste GI die, in opdracht van Jeugdzorg Nederland, de pilot cliëntportaal gaat uitvoeren. Tijdens deze pilot testen we functionaliteiten en gaan we ervaringen opdoen hoe we met cliënten kunnen samenwerken vanuit een portaal.

Sinds 18 januari 2024 is het portaal door JbOV voor de testfase in gebruik genomen met een select groepje cliënten en jeugdbeschermers. De pilot loopt tot en met mei 2024.

Informatieveiligheid

JbOV werkt gestaag aan het verbeteren van de informatieveiligheid. Eind 2022 is een pen-test uitgevoerd. De uitkomsten/aanbevelingen hebben in 2023 voor een groot gedeelte opvolging gekregen. In het voorjaar van 2023 hebben we een maand van de informatieveiligheid gehad binnen JbOV. Op verscheidene manieren hebben we collectief gewerkt aan de bewustwording bij medewerkers en het realiseren van gedragsverandering. Dit was een groot succes en zal de komende jaren een vervolg krijgen.

Business Intelligence

Voor de optimale werking en ondersteuning door geautomatiseerde systemen zijn de teams van de bedrijfsvoering continue bezig met verbetering van de kwaliteit en efficiency. JbOV is inmiddels een voorloper als het gaat om monitoring en sturing door middel van geautomatiseerde dashboards op alle relevante informatie m.b.t. de bedrijfsvoering (financieel, HR, maatregelen etc). Veel van deze gegevens zijn dagelijks op actueel niveau beschikbaar.

2.4 Het organiseren van kwaliteit

Keurmerkinstituut

Jaarlijks vindt de controle-audit van het KMI plaats op het normenkader jeugdbescherming en jeugdreclassering 2.0. Het KMI heeft bij het bezoek in 2023 geen enkele bevinding geconstateerd in onze processen. Dat mag als uniek worden beschouwd voor een herbeoordeling KMI. Uiteraard zijn we hier bijzonder trots op en is het een groot compliment voor iedereen binnen onze organisatie. Het geeft aan dat we binnen de kaders van ons complexe werk de kwaliteit op een hoog niveau weten te houden.

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ)

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

2.5 Ondernemingsraad

De OR is het formele inspraakorgaan voor de medewerkers van JbOV en komt op voor de gezamenlijke belangen van medewerkers. De OR overlegt iedere zes weken met de bestuurder (waarvan éénmaal in aanwezigheid van de RvT conform art. 24 Wet op de ondernemingsraden). De OR heeft advies en instemmingsrecht op basis van de Wet op de ondernemingsraden.

De OR heeft in 2023 instemming verleend op het jaarplan opleiding & ontwikkeling, de RI&E, Klokkenluidersregeling, overeenkomst Arbodienstverlening en de inzet preventiemedewerker. Daarnaast heeft de OR op diverse andere onderdelen gevraagd en ongevraagd geadviseerd. De OR is co-schrijver geweest van het plan aanpak werkdruk/werkplezier, een co-creatie tussen bestuur en OR. De OR is tevens onderdeel geweest bij de selectieprocedure voor de nieuwe voorzitter van de RvT.

De OR brengt elk jaar een eigen jaarverslag uit waarin de ontwikkelingen, de inzet ten behoeve van de achterban en de samenwerking met de bestuurder worden weergegeven.

2.6 Cliëntenraad

De cliëntenraad is het formele inspraakorgaan voor cliënten van JbOV en komt op voor de gemeenschappelijke cliëntbelangen. De cliëntenraad heeft in 2023 vier keer een overleg met de bestuurder gehad (waarvan éénmaal in aanwezigheid van de RvT). Daarnaast is er om de acht weken een koffiemoment met een afvaardiging van de cliëntenraad om informeel bij te praten.

De cliëntenraad heeft advies- en instemmingsrecht op basis van de Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (Wmcz 2018). JbOV heeft met de cliëntenraad de medezeggenschapsregeling geactualiseerd waarbij ook de werving en selectieprocedure voor leden cliëntenraad is aangescherpt.

De cliëntenraad heeft in 2023 een positief advies uitgebracht met betrekking tot de jaarrekening 2022 en de begroting 2024.

Verder is de cliëntenraad betrokken geweest bij de organisatie en uitvoering van spiegelbijeenkomsten. De cliëntenraad was aanwezig bij de inwerkbijeenkomsten voor nieuwe medewerkers in zowel Twente als IJsselland. Ook heeft de cliëntenraad in 2023 overleg gehad met de ondernemingsraad en de jongerenraad en zijn ze betrokken geweest bij de selectieprocedure voor de nieuwe voorzitter van de Raad van Toezicht.

De cliëntenraad heeft haar eigen jaarplan wat in verbinding staat met het jaarplan van de organisatie.

Begin 2023 is er een eerste gezamenlijke speeddate geweest tussen de OR, CR, RvT en het MT. Doel van deze speeddate was een verdiepende kennismaking aan de hand van een thema en tevens het bevorderen van de informele ontmoeting. De bijeenkomst stond in het teken van de strategische koers en het speerpunt cliënten en medewerkers staan centraal. Het was een mooie ontmoeting en met veel enthousiasme is daar in 2024 een vervolg aan gegeven.

Hoofdstuk 3. Onderzoek, ontwikkeling en maatschappelijk ondernemen

3.1 Stages-/ werkplekken en afstudeeronderzoeken medewerkers

JbOV wil een bijdrage leveren aan de beroepsvorming van professionals. Daarom bieden we diverse mogelijkheden voor leer-/werkervaring in de vorm van stageplaatsen en streven we naar een optimale afstemming met opleidingsinstanties. We willen door het ter beschikking stellen van stageplaatsen mede de instroom van gekwalificeerd personeel bij JbOV bevorderen. Zo stelt JbOV haar deskundigheid in dienst van de opleiding van professionals. In 2023 hebben we 12 stageplekken gerealiseerd, acht voor derdejaars studenten HBO Social Work, twee stages bij juridische zaken en twee stages bij de gedragswetenschappers.

3.2 Duurzaam ondernemen

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

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

Hoofdstuk 4. Overige informatie

4.1 Interne beheersing van processen, procedures en risicomanagement

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.

4.2 Veilig werken en zorg voor elkaar

Vanaf februari 2023 is als onderdeel van het 'Veilig werken-beleid' een bedrijfsopvangteam (BOT) actief. Het BOT bestaat uit vijf medewerkers met verschillende disciplines (jeugdbeschermers, gedragswetenschapper en jurist). Het team biedt laagdrempelige en toegankelijke zorg en nazorg bij ingrijpende incidenten hetgeen bijdraagt aan het verwerkingsproces van de direct betrokkenen en het team. In 2023 is er geen gebruik gemaakt van het BOT.

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.

4.3 Calamiteiten, incidenten en klachten

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

Klachten

Jeugdbeschermers zijn alert op signalen van onvrede. JbOV stimuleert cliënten problemen zoveel mogelijk met de jeugdbeschermers te bespreken en op te lossen. Lukt dit niet dan kan een cliënt een klacht indienen. Bij klachtbehandeling legt JbOV de nadruk op bemiddeling door een teammanager.

Bij klachtbehandeling door de externe en onafhankelijke Klachtencommissie Jeugdzorg krijgen klager en aangeklaagde een oordeel over de klachten.

Jaarlijks maakt JbOV een trendanalyse van de calamiteiten, incidenten en klachten. Deze wordt samen met het jaarverslag van Jeugdstem en het jaarverslag van de onafhankelijke klachtencommissie besproken om te komen tot verbetermaatregelen. Deze wordt ook besproken met de RvT, de CR en wordt geagendeerd in de teams.

4.4 Soft controls

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

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

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

JbOV wil dat haar medewerkers in een goede sfeer met elkaar kunnen samenwerken en respectvol met elkaar omgaan. Vanuit onze kernwaarden en bijhorende gedragskenmerken kennen we binnen de organisatie een gedragscode. Deze gedragscode legt de nadruk op gedrag dat niet getolereerd wordt. Dat vraagt van alle medewerkers een manier van omgaan daarmee, die laat zien dat actief wordt ingezet op het elkaar aanspreken op dit gedrag als het gesignaleerd wordt. Hier ligt ook een duidelijke taak voor het management. Het management van de organisatie is zich bewust van de voorbeeldfunctie en rol die zij hebben, intern en extern. We moeten werken aan een cultuur waarop we elkaar durven aan spreken op ongewenst gedrag. De organisatie beschikt over een vertrouwenspersoon voor integriteit en ongewenst gedrag. Tevens is er een Klokkenluidersregeling aanwezig binnen de organisatie. Afgelopen jaar is er een uitgebreide RI&E afgenomen waarin ook de psychosociale arbeidsbelasting en ongewenste omgangsvormen zijn uitgevraagd. Het beeld was over het algemeen positief. Het heeft geleid tot (kleine) verbetermaatregelen waaronder het zichtbaarder maken van de vertrouwenspersoon in de organisatie.

Binnen de organisatie kunnen medewerkers op individueel, team- en organisatieniveau twijfels en dilemma's over de facetten van het werk bespreken. Er is ruimte voor intervisie en het inzetten van bijvoorbeeld een moreel beraad. Het reflecteren op ons handelen is geborgd in ons methodisch werken. Daarnaast vindt er ook met enige regelmaat door de OR en de CR gesprekken plaats met de achterban over allerlei relevante thema's of zijn er "benen op tafel" overleggen tussen medezeggenschapsraden en bestuur.

JbOV hecht waarde aan het organiseren van de ontmoeting, zowel informeel als formeel tussen de medezeggenschapsraden en hun achterban. Er zijn ontmoetingen tussen de OR-CR-JR-RvT-medewerkers met en zonder aanwezigheid van de bestuurder. Er is alle ruimte om open met elkaar het gesprek te kunnen voeren. Binnen de organisatie wordt de Governance code zorg gevolgd.

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

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

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

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

Hoofdstuk 5 Kengetallen en financiële informatie

5.1 Cliëntaantallen

<i>jeugdbescherming</i>				
	2020	2021	2022	2023
Totaal	1686	1672	1617	1540
Twente	976	971	925	842
IJsselland	629	622	610	618
Buitenprovinciaal	51	79	82	80

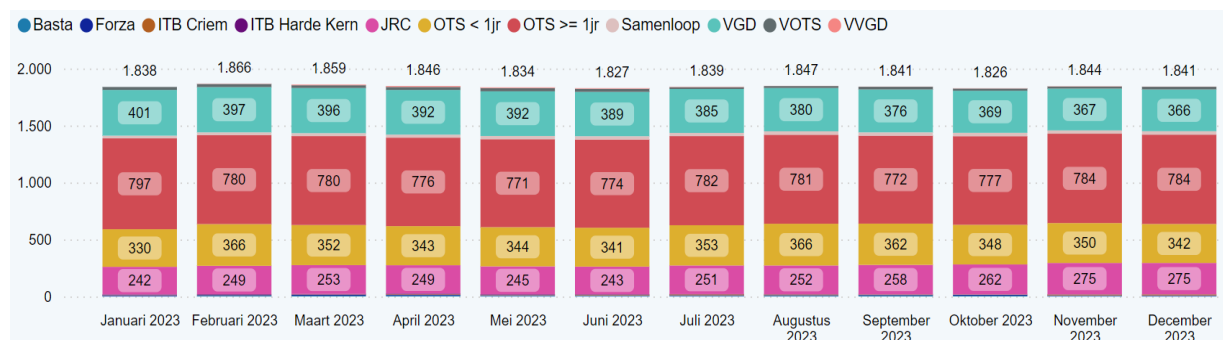
<i>jeugdreclassering</i>				
	2020	2021	2022	2023
Totaal	317	272	281	291
Twente	182	167	169	172
IJsselland	121	99	106	111
Buitenprovinciaal	14	6	6	8

<i>preventief</i>				
	2020	2021	2022	2023
Totaal	6	6	12	12
Twente	4	4	7	9
IJsselland	2	2	5	3
Buitenprovinciaal	0	0	0	0

Instroom en uitstroom van maatregelen

In 2023 is de uitstroom van jeugdbeschermingsmaatregelen iets hoger dan de instroom. Er zijn in totaal 683 zaken uitgestroomd en 653 zaken ingestroomd. In Twente is het aantal zaken gedaald, in IJsselland is het aantal zaken gestegen.

Grafiek verloop maatregelen 2023:



5.2 Medewerkers

Aantal medewerkers in dienst

		2022	2023
Dienstverband onbepaalde tijd	fte	171,95	174,9
	aantal	198	201
Dienstverband bepaalde tijd	fte	29,5	25,4
	aantal	37	34

Verloop medewerkers

		2022	2023
Medewerkers nieuw in dienst	fte	38,4	52,1
	aantal	47	63
Medewerkers uit dienst	fte	38,8	39,9
	aantal	48	46

Categorie medewerkers

		2022	2023
Cliëntgebonden medewerkers: jeugdzorgwerkers	fte	138,21	136,2
	aantal	159	158
Niet-cliëntgebonden, ondersteuning primair proces: Gedragswetensch., secr., teammanagers	fte	35,12	35,2
	aantal	42	41
Ondersteuning en staf	fte	28,27	28,9
	aantal	34	36

Ziekteverzuim (excl. zwangerschapsverlof)

2020	2021	2022	2023
4,9%	5,3%	7,2%	6,8%

5.3 Financieel

JbOV heeft over 2023 een positief resultaat gerealiseerd van € 929.893. Hierdoor is het eigen vermogen gestegen van € 757.053 ultimo 2022 naar € 1.686.946 ultimo 2023. Na een langdurige onzekerheid over de tarieven voor 2023, zijn er na intensieve onderhandelingen in 2022, met beide regio's nieuwe subsidieovereenkomsten opgesteld. Daarin is een nieuw tarief voor het jaar 2023 afgesproken, circa 18% hoger dan het voorafgaande jaar. Door deze hogere tarieven en de eenmalige subsidie vanuit de rijksoverheid voor het verlagen van de caseload zag de begroting 2023 er rooskleuriger uit dan de resultaten over 2022. Dit ondanks de dalende trend van het aantal maatregelen. De realisatie over 2023 leverde een positief resultaat op van € 929.893, waarmee het negatieve resultaat over 2022 is gecompenseerd en het weerstandsvermogen is gegroeid naar 7,8%.

Kencijfers 2022 en 2023

	2022	2023
	<i>x € 1.000</i>	
Opbrengsten	19192	21743
Lasten	19919	20813
Resultaat	-727	930
Eigen Vermogen	757	1687
Liquide Middelen	1968	3111
Solvabiliteit	17,8%	32,0%
Current Ratio	1,2	1,5
Weerstandsvermogen	3,9%	7,8%

In het najaar 2023 is er met de financierende jeugdregio's overeenstemming bereikt over de tarieven voor 2024. Uitgangspunt hiervoor is het landelijk overeengekomen tarief voor het uitvoeren van de maatregelen. Deze tarieven gaan uit van de geïndexeerde gemiddelde kostprijs voor het uitvoeren van maatregelen. In 2023 is hiervoor een kostprijsonderzoek uitgevoerd door KPMG onder alle gecertificeerde instellingen over het boekjaar 2022. Uit dit onderzoek bleek de kostprijs van JbOV over 2022 exact overeen te komen met het landelijk gemiddelde.

Begroting

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

Resultaten

Het begrotingsproces voor 2023 is anders verlopen dan in voorgaande jaren door de langdurige onzekerheid over de tarieven voor 2023 en het verloop van het aantal maatregelen. In 2022 werden we geconfronteerd met een sterke daling van het aantal maatregelen, vooral in Twente. In 2022 zijn met beide regio's nieuwe subsidieovereenkomsten opgesteld met daarbij een nieuw tarief voor het jaar 2023. Een tarief van circa 18% hoger dan het voorafgaande jaar. Op basis van de onzekerheid met betrekking tot het verloop van het aantal maatregelen zijn er ten behoeve van de begroting drie scenario's uitgewerkt.

Scenario 1; de opbrengsten op basis van het huidige lage aantal gemiddelde maatregelen per jaar met een uitkomst van 2% rendement.

Scenario 2; de opbrengsten op basis van het huidige aantal verminderd met nog eens 100 maatregelen per maand met een uitkomst van 0% rendement en een negatief resultaat van circa 50K.

Scenario 3; de opbrengsten op basis van het huidige aantal vermeerderd met 100 maatregelen gemiddeld per maand met een uitkomst van 2% rendement en een extra overschot van 450K.

Uiteindelijk leek scenario 1 het meest realistisch en deze is dan ook gekozen als basis voor de begroting 2023. De controller heeft vervolgens de begroting opgesteld gebruik makend van de door de verantwoordelijke managers ingevulde formats met opgaven van kosten,

investeringswensen en formatiewensen. Deze is besproken in het MT en vastgesteld door de bestuurder in november 2022, waarna deze in december 2022 goedgekeurd is door de raad van toezicht. In de eerste twee maanden van 2023 is deze begroting en de tariefstructuur voor 2023 door de controller in alle teams gepresenteerd.

Door de hogere tarieven en de eenmalige aanvullende subsidie voor de verlaging van de werkdruk ad € 1.242.811 waren de vooruitzichten voor 2023 een stuk gunstiger. De daling van het aantal maatregelen heeft zich in 2023 nog voortgezet in de regio Twente, echter deze is voor een groot deel gecompenseerd door de stijging in IJsselland. Het resultaat over 2023 is uitgekomen op € 929.893. Dat betekent dat het forse verlies over 2022 ad 722K in zijn geheel is gecompenseerd en het eigen vermogen en het weerstandsvermogen is toegenomen.

Productieverantwoording

Jaarlijks stelt de afdeling F&I de voorlopige en definitieve productieverantwoordingen op per jeugdregio en per gemeente. De voorlopige en definitieve productieverantwoordingen 2023 zijn tijdig ingediend (voor 1 april 2024) 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 2023 is voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring en wordt tijdig (voor 1 juni) gedeponneerd bij jaarverslagenzorg.nl.

Hoofdstuk 6. Voornaamste risico's en onzekerheden

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

Liquiditeitsrisico's

Er is een periodieke monitoring van de liquiditeitsrisico's. Door middel van maandrapporthages 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 (JA) is betrokken bij monitoring op de financiële risico's.

Koers- en valutarisico's

Risico is door het regionale karakter niet aanwezig.

Prijsrisico, indexering, cao en OVA

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

Onder- en overproductie diensten en maatregelen

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

Kredietrisico

De buiten-provinciale financieringen moeten op factuurbasis per gemeente worden ingediend. Het risico is aanwezig, 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 dat de hierboven genoemde variabelen een gezonde bedrijfsvoering aanzienlijk onder druk kunnen zetten.

Financiële verslaggevingsrisico's

Binnen de interne en externe financiële verslaggeving is geen sprake van bijzondere onzekerheden, niet van complexe toerekeningsproblemen en zijn de risico's ten aanzien van de inrichting van de financiële verslaggevingssystemen verwaarloosbaar. Bovendien is met de implementatie van AFAS het inzicht verder vergroot.

Wet- en regelgeving risico's

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

6.2 Algemene risico's

Krapte arbeidsmarkt

De sector kampt nog steeds met krapte op de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor JbOV. Toch is het ons in 2023 in behoorlijke mate gelukt om voldoende gekwalificeerd personeel te kunnen aantrekken waardoor we continuïteit van zorg kunnen leveren aan cliënten. In 2023 hebben we vervolg gegeven aan onze arbeidsmarktcampagne voor het werven van nieuwe medewerkers. In drie filmpjes delen professionals uit de keten hun positieve ervaringen over de samenwerking met medewerkers van JbOV. Ook een cliëntverhaal is verfilmd. Belangstellende werkzoekenden konden tijdens off- en online bijeenkomsten in gesprek met medewerkers. Daarnaast hebben we in gesprek met onze medewerkers maatregelen getroffen om het werk aantrekkelijker te maken en benutten we het netwerk van onze eigen medewerkers voor het vinden van nieuw potentieel.

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 is 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.

Het jeugdzorgstelsel en in het bijzonder de jeugdbescherming staat enorm onder druk. Sinds 2021 wordt er gesproken over een nieuw stelsel waarin de jeugdbescherming efficiënter en doelmatiger georganiseerd moet worden. Parallel daaraan en in verbinding met elkaar wordt er gewerkt aan de Hervormingsagenda Jeugd. Twee majeure operaties die impact gaan hebben op het jeugdzorglandschap.

In 2023 is er verder gewerkt aan het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming (zie voorwoord). Deze ontwikkeling loopt stroef waarbij er zich veel op het landelijke toneel afspeelt of in de 11 landelijke proeftuinen. Overijssel kent geen landelijke proeftuin, maar in beide regio's wordt er wel gewerkt aan een verbetering van de samenwerking in belang van kinderen en gezinnen. Naar verwachting zal in de 2e helft van 2024 meer duidelijk worden over de voorgenomen inrichting en het tijdspad. JbOV participeert in regionale initiatieven en is landelijk aangehaakt bij de ontwikkelingen en anticipeert daarop waar nodig.

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 zijn verwerkt in een plan van aanpak waaraan in 2023 is gewerkt. Het zal ook in 2024 verder worden opgepakt.

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 2024 is met een klein negatief begrotingsresultaat van € 96.000 goedgekeurd. Het negatieve begrotingsresultaat wordt vooral veroorzaakt door de achterblijvende indexering, 4,7% ten opzichte van de stijging van de salariskosten door de nieuwe cao met ingang van 1 januari 2024 van circa 9%. Vanaf 2025 en de hierop volgende jaren zal worden gestuurd op een rendement van 2%.

Het grootste risico vormt hierbij de ontwikkeling van het aantal maatregelen. Deze is lastig te voorspellen en we kunnen hierop geen invloed uitoefenen. Dagelijkse monitoring is noodzakelijk, zodat we tijdig kunnen bijsturen als dat nodig is.

Hoofstuk 8 Bestuur en Toezicht

8.1 Raad van Bestuur

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

JbOV kent een eenhoofdige raad van bestuur

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

8.2 Raad van Toezicht

De raad van toezicht (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. De RvT vindt het belangrijk om van haar werkwijze verslag te doen.

Samenstelling

De RvT telt volgens de statuten drie tot vijf leden. Deze leden worden benoemd voor een termijn van vier jaar en kunnen één keer worden herbenoemd. De RvT streeft in haar samenstelling naar een zo breed mogelijk pallet aan kennis en ervaring van de leden. In 2023 werd afscheid genomen van voorzitter Rien Kooijman, vanwege het aflopen van de tweede termijn. Met ingang van 1 juli trad Gert Boeve aan als inkomend voorzitter. Van de auditcommissie Financiën is Bas Toorenburg vast lid en zijn alle andere leden van de RvT bij toerbeurt deelnemer.

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

Verklaring van onafhankelijkheid

De RvT kent een samenstelling van leden die ten opzichte van elkaar, de RvB en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. Alle leden van de RvT waren in 2023 onafhankelijk in de zin van artikel 6 (Verantwoord Toezicht) van de Governance Code Zorg. De RvT verklaart dat zijn leden in 2023 geen belangen hadden die hen belemmerden om hun toezichthoudende taak onafhankelijk uit te oefenen. In 2023 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 2023 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 2023.

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 2023 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, 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.

De Remuneratiecommissie heeft twee bijeenkomsten gehad. Een van de bijeenkomsten bestaat uit het jaarlijkse evaluatiegesprek met de raad van bestuur.

8.3 De thema's voor de RvT van 2023

Organisatieontwikkeling en financiële positie

Er heeft in 2023 één wisseling plaatsgevonden in de managementfuncties. Evenals in 2022 blijven werkdruk, verloop van medewerkers en veiligheid zeer belangrijke aandachtspunten voor de organisatie.

Door middel van de financiële kwartaalrapportage en vanaf het laatste kwartaal van 2023 de financiële maandrapportages, krijgt de RvT informatie en inzicht in de ontwikkelingen van de organisatie.

Jaarplan JbOV

In 2023 heeft de RvT het jaarplan JbOV goedgekeurd. Dit jaarplan geeft inzicht in de te behalen doelen die zijn opgenomen bij de speerpunten. Door middel van agendering in de RvT en het jaarverslag wordt de RvT geïnformeerd over de ontwikkelingen.

Toekomstscenario

De ontwikkelingen binnen het stelsel van de jeugdzorg/jeugdbescherming zijn in 2023 structureel aan de orde gekomen binnen de RvT. Door middel van presentaties is de RvT op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van de mogelijke scenario's om een eenvoudiger en overzichtelijker jeugdhulpstelsel te realiseren. Ook is er gekeken naar positionering hierin van JbOV. Het krijgt in 2024 een vervolg.

Arbeidsmarktproblematiek

De RvT heeft ook in 2023 stilgestaan bij de arbeidsmarktproblematiek en het 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 2023 formeel goedkeuring verleend aan de reguliere planning-, control- en verantwoordingsdocumenten. In mei is de jaarrekening 2022 goedgekeurd, nadat hierover met de accountant het gesprek is gevoerd. Ook heeft de RvT het jaarverslag 2022 en het jaarplan 2023 goedgekeurd. Ook heeft de RvT in december haar goedkeuring gegeven aan de sluitende begroting voor 2024, nadat deze in november door de auditcommissie Financiën en Bedrijfsvoering met een positief advies was voorgelegd aan de RvT.

Stakeholders

In 2023 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 cliëntparticipatie, klachtbehandeling, de arbeidsmarkt, passende zorg, werkdruk en de samenwerking met de RvB hebben op de agenda gestaan. Daarnaast heeft Gert Boeve, als inkomend voorzitter, kennismakingsgesprekken gehad met beide raden.

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 trainingen, opleidingen of intervisie ter bevordering van hun deskundigheid 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 2023 heeft de RvT dit onder begeleiding van een externe partij uitgevoerd. In dit evaluatiegesprek is gesproken over samenwerking binnen de RvT. In 2024 zal er opnieuw een evaluatie plaats gaan vinden.