

JAARSTUKKEN 2023

STICHTING BUREAU JEUGDZORG LIMBURG

BESTUURSVERSLAG

EN

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING



Inhoudsopgave

Bestuursverslag	5
Inleiding.....	5
Hoofdstuk 1 Bureau Jeugdzorg Limburg in het kort.....	6
Hoofdstuk 2 2023 in cijfers	8
2.1 Aantallen cliënten, capaciteit en productie.....	8
2.2 Personele kengetallen BJZ 2023.....	11
2.3 Financiële kengetallen 2023.....	12
Hoofdstuk 3 Toezicht, bestuur en medezeggenschap.....	13
3.1 Governance code.....	13
3.2 Toezichthoudend orgaan	13
3.2.1 Toezichtvisie RvT Bureau Jeugdzorg Limburg.....	13
3.2.2 De Raad van Toezicht in 2023.....	14
3.3 Bestuur	15
3.4 Participatie en Medezeggenschap.....	15
3.4.1 Cliëntparticipatie.....	15
3.4.2 Cliëntenraad.....	16
3.4.3 Ondernemingsraad.....	17
3.5 Dialoog met stakeholders	19
3.5.1 Dialoog met overheden	19
3.5.2 Dialoog met ketenpartners	19
Hoofdstuk 4 Beleid, inspanningen en prestatie.....	20
4.1 Speerpunten en prestaties 2023.....	20
4.1.1 Krachtig voor kwetsbare kinderen, jeugdigen en (jong-) volwassenen.....	20
4.1.2 Krachtig in het werk.....	20
4.1.3 Krachtig in netwerken.....	20
4.1.4 Prestaties 2023	21
4.2 Kwaliteit	22
4.2.1 Kwaliteit van zorg	22
4.2.2 Scholing en opleiding	24
4.2.3 Klachten	26
4.2.4 Incidenten.....	26
4.2.5 Personeelsbeleid en kwaliteit van het werk.....	27
4.2.6 Social Return on Investment	28
4.2.7 ICT	28
4.3 Financieel beleid.....	29
4.3.1 Hoofdpijnen financieel beleid.....	29
4.3.2 Continuïteit	29
4.3.3 Financieel resultaat	29
4.3.4 Financiële positie op balansdatum	29
4.3.5 Toekomstverwachtingen.....	30
4.3.6 Risico's.....	30
Afkortingen.....	32
Bijlage 1 Profiel van de organisatie.....	33
Bijlage 2 Ontwikkeling maatregelen 1/1/2019 – 1/1/2024	34

Bijlage 3 Raad van Toezicht en Raad van Bestuur..... 35
Bijlage 4 Scholing in 2023..... 36
GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2023 37

Bestuursverslag

Inleiding

Hoewel altijd het belang van jeugdigen en hun ouders voorop staat en onze medewerkers zich iedere dag vol overtuiging inzetten om kansen te bieden aan kwetsbare jeugdigen, is het ook goed dat in 2023 veel aandacht uit is gegaan naar de medewerkers. Tevreden hulpverleners zijn betere hulpverleners. Arbeidsvoorwaarden en werkdruk hebben invloed op de tevredenheid. Met het bereiken van overeenstemming over een nieuwe CAO en over landelijke tarieven voor de maatregelen jeugdbescherming en jeugdreclassering kan de werkdruk worden beheerst en het werkplezier worden vergroot. Hiermee wordt het aantrekkelijker om het mooie maar complexe vak van jeugdbeschermer en jeugdreclasserder uit te oefenen. Met acties hebben medewerkers aandacht gevraagd voor hun positie en dat is hun goed recht.

De bescherming van jeugdigen blijft in het middelpunt van de belangstelling staan. Hierbij is er vooral veel aandacht voor zaken die niet goed gaan. En hoewel het natuurlijk van belang is om zaken aan te stippen die niet goed zijn, is het even zo van belang om aandacht te hebben en te houden voor de jeugdigen die met ondersteuning van een jeugdbeschermer of jeugdreclasserder erin slagen om uit een uitzichtloze situatie te komen.

Bureau Jeugdzorg Limburg (BJZ) is een goeie GI; de organisatie is financieel gezond, er is een grote medewerkers-tevredenheid en er wordt hulp en ondersteuning van hoge kwaliteit geboden. Het Keurmerkinstituut heeft zich in haar certificeringsaudit in positieve bewoordingen uitgesproken over de organisatie en zijn medewerkers. In 2023 was sprake van een integrale herbeoordelingsaudit en het certificaat van BJZ is met 3 jaar verlengd.

Aangepaste tarieven van gemeenten en additionele middelen van het Rijk hebben ons in staat gesteld de workload van medewerkers fors te verlagen. Eind 2023 kenden wij een norm die overeen komt met de uitgangspunten voor toepassing van het landelijk tarief. Hiermee kan een soepele overgang naar 2024 gerealiseerd worden en zijn aanvullende afspraken met gemeenten niet nodig.

BJZ kent – als één van de weinige GI's – geen wachtlijsten en wij slagen er in om tijdig aan iedere nieuwe jeugdige in begeleiding een (vaste) jeugdbeschermer of jeugdreclasserder te koppelen. Daarbij is er ruimte voor innovatie en vernieuwing. De Schottenaanpak en Drugstest op afstand zijn vernieuwende werkwijzen. Het werken met Sociale Netwerkstrategieën is niet nieuw, maar wel weer nadrukkelijker opgepakt. Met Jeugdreclassering in Verbinding wordt ook vorm gegeven aan vernieuwing in de jeugdreclassering. Landelijk ontvangen gemeenten middelen voor Preventie met Gezag, gericht op jeugdigen in ondermijnende criminaliteit. Met name vanuit de jeugdreclassering zijn we bij de uitvoering betrokken, te beginnen in Heerlen. Wanneer onze mogelijkheden het toelaat zullen wij inzet leveren.

De Cliëntenraad die in 2022 is gestart heeft een boost gegeven aan de invulling van de formele medezeggenschap binnen BJZ. Vol enthousiasme en overtuiging is de Cliëntenraad aan de slag gegaan. Er zijn adviezen gegeven, de eigen site is gevuld, er is gezocht naar mogelijkheden om in contact te komen met ouders en jeugdigen en er is meegedacht en meegesproken over mogelijke verbeteringen.

Er is dus veel om met tevredenheid op terug te kijken en om met vertrouwen vooruit te kijken. Maar zorgen zijn er natuurlijk ook. Medewerkers ervaren nog teveel 'gedoe' in het (tijdig) realiseren van passende zorg voor onze jeugdigen. Zorg is niet beschikbaar, kent een wachtlijst of de procedures en regels om tot inzet ervan te komen zijn onnodig bureaucratisch. Kanttekeningen plaatsen wij ook bij het Toekomstscenario. Het is altijd goed om te kijken waar zaken beter kunnen. Primair uitgangspunt moet dan echter wel zijn wat het oplevert voor ouders en jeugdigen. Zonder de overtuiging dat jeugdigen en ouders er daadwerkelijk beter van worden, achten wij het nemen van ingrijpende (organisatorische) maatregelen in het huidige systeem onverstandig en onverantwoord omdat eerdere reorganisaties eerder negatieve dan positieve effecten hebben opgeleverd.

Ik ben begonnen met aandacht voor de medewerker en wil er ook mee eindigen. Zij leveren dagelijks bijzondere prestaties en zijn met hun niet aflatende inzet en betrokkenheid betekenisvol voor duizenden jeugdigen in Limburg. Dit verdient lof en grote waardering.

Ik nodig u graag uit om kennis te nemen van de verdere inhoud van dit verslag.

Nico Plitscher
Raad van Bestuur

Hoofdstuk 1 Bureau Jeugdzorg Limburg in het kort

De Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg kent een personele unie en een fiscale eenheid met de Stichting Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg. De Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van Bureau Jeugdzorg Limburg zijn ook de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur van de Stichting Veilig Thuis. Het voorliggende bestuursverslag ziet volledig toe op Bureau Jeugdzorg Limburg. De Stichting Veilig Thuis is een eigenstandige Stichting en stelt ook separaat haar jaarverslag en jaarverantwoording op. De jaarcontrole voor zowel BJZ als VT wordt uitgevoerd door Deloitte Accountants B.V..

Bureau Jeugdzorg Limburg komt op voor de belangen van jeugdigen in Limburg die (ernstig) in hun ontwikkeling worden bedreigd. Het gaat daarbij om jeugdigen met opgroei- en opvoedproblemen. Voor deze jeugdigen voorzien we in de juiste hulp, zorg en bescherming en bieden hen op die manier een kans op een zo optimaal mogelijke ontwikkeling. Hun belang stellen wij altijd voorop, met respect voor ouders of opvoeders.

Elke jeugdige is een talent en heeft recht op een onbedreigde ontwikkeling. Vraagt het onbedreigd opgroeien om niet-vrijblijvende ondersteuning van de jeugdige en zijn gezin, dan bieden wij lokaal uitkomst. Wij zijn bevoegd om op basis van een uitspraak van de rechter maatregelen kinderbescherming en jeugdreclassering uit te voeren. Met een scherp oog voor de eigen kracht van de jeugdige, zijn gezin en de directe omgeving activeren wij waar mogelijk en beschermen waar nodig. In nauwe samenwerking met andere relevante personen en instellingen krijgt zo elk talent een kans. Primair gaat het hier om jeugdigen met een maatregel, maar wij zetten onze kennis en kunde ook in voor kwetsbare jeugdigen waar er nog geen sprake is van een maatregel (preventief) of na afsluiting van een maatregel.

Onze kerntaak is het uitvoeren van maatregelen kinderbescherming en jeugdreclassering. Wij zijn een Gecertificeerde Instelling (GI). Dit betekent dat wij voldoen aan de eisen en voorwaarden die het normenkader JB/JR aan een GI stelt. De basis voor ons handelen ligt in de methodische kaders van de jeugdbescherming (Delta en methode Voogdij) en de jeugdreclassering ('De jongere aanspreken'). Maar BJZ staat niet stil. Om betekenisvol en krachtig te kunnen zijn voor jeugdigen zoeken wij de samenwerking met gemeenten, zorgaanbieders en andere relevante partijen (w.o. kennisinstituten). Samen ontwikkelen, vernieuwen en transformeren wij opdat de Limburgse jeugdigen passende hulp ontvangen met oog voor de kosten ervan.

Met de jeugdreclassering zetten wij ons in voor jeugdigen die met politie en justitie in aanraking zijn geweest en voor wie een criminele carrière dreigt én voor jeugdigen bij wie sprake is van problematisch schoolverzuim. Vanuit de jeugdreclassering kunnen wij gemeenten tevens ondersteunen bij de aanpak van overlast gevende groepen.

BJZ wil krachtig zijn voor de (kwetsbare) Limburgse jeugd. Onder het motto 'duurzaam krachtig' werken krachtige professionals in krachtige netwerken aan een krachtige jeugd. Wij willen daarbij duurzaam het verschil maken voor jeugdigen. We benadrukken hierbij het positieve van een maatregel, omdat juist hiermee het verschil kan worden gemaakt; sommige jeugdigen gun je een maatregel.

Onze ambitie is derhalve om:

- Krachtig te zijn voor kwetsbare jeugdigen.
- Krachtig te zijn in het werk.
- Krachtig te zijn in het netwerk.

Dit alles door een krachtige organisatie te zijn.

Onze uitgangspunten hierbij zijn:

- De jeugdige centraal: een open deur, maar niet vanzelfsprekend omdat het belang van jeugdigen anders kan zijn dan het belang van ouders. Daar waar veiligheid van de jeugdige in het geding is en de ontwikkeling van een jeugdige wordt bedreigd kiezen wij zonder twijfel voor het kind.
- Met hart en met ziel: onze medewerkers zijn niet alleen bevlogen in hun inzet voor kwetsbare jeugdigen. Zij zijn zich ook bewust van de impact die een maatregel heeft op jeugdigen en ouders. Onze jeugdzorgwerkers nemen – in samenspraak – ingrijpende besluiten, en zijn zich hiervan ook bewust. Medewerkers zijn vaak zelf ook ouder of opvoeder. Medewerkers proberen zich daarom ook te verplaatsen in jeugdigen, in ouders. Wat betekent een beslissing? Jeugdigen of ouders zullen het niet altijd eens zijn met een beslissing, dit kan ook emotie oproepen. Dit betekent dat een beslissing goed onderbouwd, navolgbaar en uitlegbaar moet zijn.
- Vakbekwaam: onze medewerkers zijn bekwaam(d) in de taak die zij uitvoeren. Of het nu gaat om de jeugdzorgwerkers of om andere medewerkers van de organisatie. Iedere medewerker – vanuit welke rol dan ook – zet zijn vakbekwaamheid in voor de jeugdigen die bij ons in begeleiding zijn en hun ouders.
- Multidisciplinair: voor belangrijke beslissingen ('Kernbeslissingen') zetten wij meerdere disciplines in. Deze beslissingen worden multidisciplinair genomen. Hiervoor beschikken wij over jeugdzorgwerkers, gedragswetenschappers, orthopedagogen/generalisten (GZ-psychologen) en diagnostici.

Om onze medewerkers het verschil te kunnen laten maken voor de jeugdigen zijn Veerkracht, Optimisme, Verbondenheid, Autonomie, Vertrouwen en Integriteit (VOVAVI) sleutelwoorden.

Activiteiten waaraan wij in 2023 uitvoering hebben gegeven zijn:

- Preventie van Kinderbeschermingsmaatregelen: regie, maatwerkdiensten, specialistische ondersteuning.
- Kinderbeschermingsmaatregelen en maatregelen jeugdreclassering.

Wij bieden deze activiteiten aan jeugdigen in de leeftijd van 0 – 18 jaar en in bepaalde gevallen – wettelijk bepaald – tot 23 jaar, en aan hun ouders. Ons werkgebied is de Provincie Limburg.

Wij zijn een provinciale organisatie die in de te onderscheiden regio's in Limburg – Noord-Limburg, Midden-Limburg Oost, Midden-Limburg West en Zuid-Limburg – lokaal verankerd is. Er wordt gewerkt met gebiedsgebonden teams. BJJ onderscheidt twee resultaat verantwoordelijke eenheden: Regio Noord- en Midden-Limburg en Regio Zuid-Limburg, beiden aangestuurd door een regiomanager. Gewerkt wordt vanuit locaties in Venlo, Roermond, Sittard-Geleen, Maastricht en Heerlen.

Hoofdstuk 2 2023 in cijfers

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de realisatiegegevens over het jaar in 2023, onderscheiden naar:

- Aantallen cliënten.
- Capaciteit en productie.
- Personeelsformatie.
- Omzet.

2.1 Aantallen cliënten, capaciteit en productie

Op 1 januari 2024 begeleidden wij 1.134 jeugdigen met een maatregel Ondertoezichtstelling (OTS). Op 1 januari 2023 waren dit er nog 1.202. Een afname van bijna 6%. In alle regio's was sprake van een daling. In 2023 was sprake van 371 nieuwe OTS-en, in 2022 waren dit er nog 395; een daling van 6%. Voor ongeveer 1/3 van het aantal jeugdigen met een OTS is door de kinderrechter een machtiging uithuisplaatsing afgegeven. Voor 20 jeugdigen was hierbij op 1 januari 2024 sprake van een machtiging voor gesloten jeugdzorg (JeugdzorgPlus).

Het aantal jeugdigen met een voogdijmaatregel op 1 januari 2024 lag met 380 ruim 7% lager dan op 1 januari 2023 (409). Deze afname deed zich met name voor in Midden-Limburg en in Zuid-Limburg voor. In 2023 was sprake van 41 nieuwe voogdijzaken, tegen 58 in 2022.

Op 1 januari 2024 begeleidden wij 261 jeugdigen met een maatregel jeugdreclassering. Dit is iets meer dan op 1 januari 2023 (250). Het beroep op de jeugdreclassering lijkt zich te stabiliseren. In 2023 was sprake van 170 nieuwe jeugdreclasseringszaken. In 2022 waren dit er 173.

Daar waar de veiligheid van medewerkers bij het uitvoeren van de maatregel in het geding is, kan de begeleiding worden overgenomen door het landelijke LET-team. Uitvoering vindt dan wel in afstemming met BJZ plaats. Over de extra bekostiging van deze maatregelen zijn afspraken gemaakt met de gemeenten. Het gaat om een beperkt aantal begeleidingen.

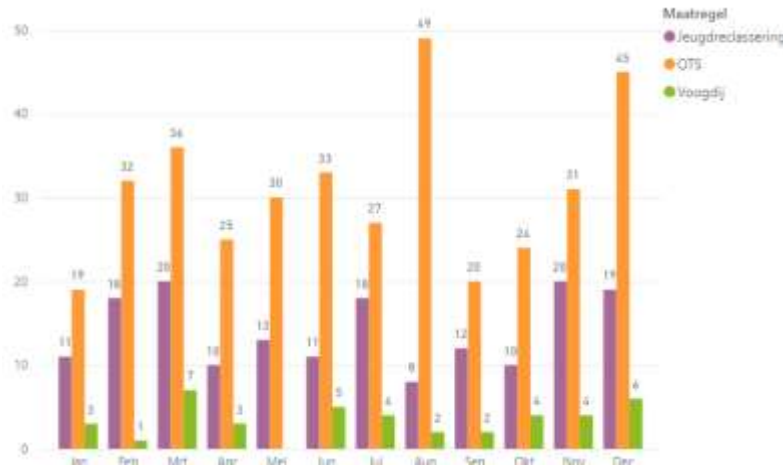
In onderstaande tabel is het aantal jeugdigen weergegeven dat in de verschillende regio's door BJZ wordt begeleid. Dit kunnen jeugdigen zijn voor wie de financiële verantwoordelijkheid ligt bij een andere (soms niet-Limburgse) regio.

BJZ Totaal	1 jan 2023	1 jan 2024	Vershil	in %
OTS	1.202	1.134	-68	-5,66%
Voogdij	409	380	-29	-7,09%
Jeugdreclassering	250	261	11	4,4%
Subtotaal	1.861	1.775	-86	-4,62%
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	12	17	5	41,67%
Totaal unieke jeugdigen	1.849	1.758	-91	-4,92%
Regio Noord Limburg	1 jan 2023	1 jan 2024	Vershil	in %
OTS	341	313	-28	-8,21%
Voogdij	104	104	0	0
Jeugdreclassering	53	52	-1	-1,89%
Subtotaal	498	469	-29	-5,82%
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	4	7	3	75%
Totaal unieke jeugdigen	494	462	-32	-6,48%
Regio Midden-Limburg	1 jan 2023	1 jan 2024	Vershil	in %
OTS	258	251	-7	-2,71%
Voogdij	96	79	-17	-17,71%
Jeugdreclassering	42	45	3	7,14%
Subtotaal	396	375	-21	-5,3%
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	4	3	-1	-25%
Totaal unieke jeugdigen	392	372	-20	-5,1%
Regio Zuid-Limburg	1 jan 2023	1 jan 2024	Vershil	in %
OTS	598	566	-32	-5,35%
Voogdij	209	197	-12	-5,74%
Jeugdreclassering	155	164	9	5,81%
Subtotaal	962	927	-35	-3,64%
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	4	7	3	75%
Totaal unieke jeugdigen	958	920	-38	-3,97%

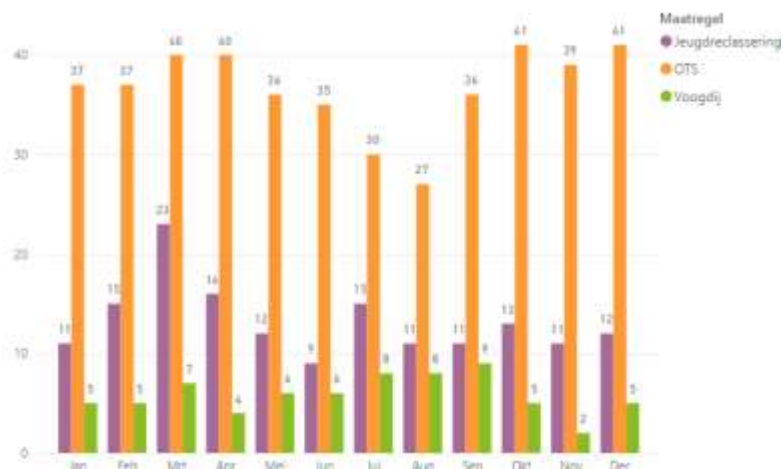
In Noord-Limburg zijn wij gegund voor de uitvoering van maatwerk en specialistische ondersteuning. Eventuele inzet vindt plaats in opdracht van de gemeente i.c. de wijkteams. In 2023 was sprake van 6 nieuwe trajecten. In Midden-Limburg hebben gemeenten ons gevraagd uitvoering te geven aan preventieve jeugdbeschermingstrajecten. In 2023 ging het om 2 trajecten. Eerder gaven wij in Zuid-Limburg uitvoering aan Regie. Hiervoor zijn wij in 2023 niet meer gecontracteerd.

Op verzoek van de Regio Noord-Limburg ondersteunen wij met de inzet van een GZ-psycholoog de Beschermtafel. Hiervoor leveren wij wekelijks inzet. Op verzoek van de regio Midden-Limburg ondersteunen wij met de inzet van een GZ-psycholoog en een administratief medewerkster het Beschermingsplein. Ook hier leveren wij wekelijks inzet. Deze inzet in de beide regio's wordt additioneel gefinancierd.

Instroom aantal maatregelen 2023 per maand:



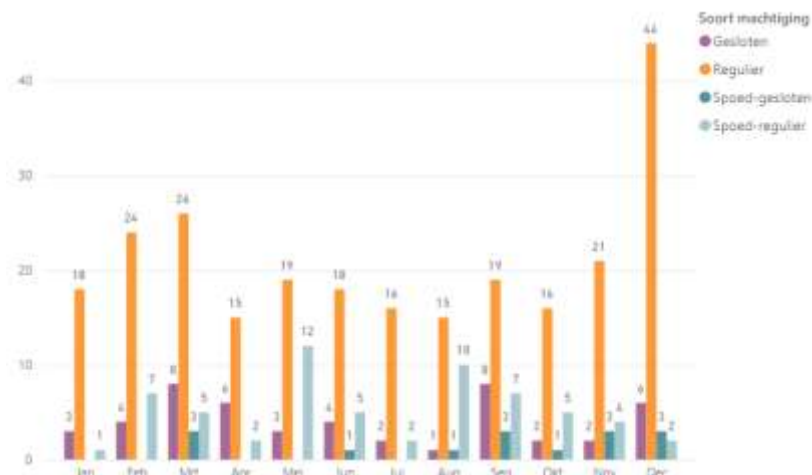
Uitstroom aantal maatregelen 2023 per maand:



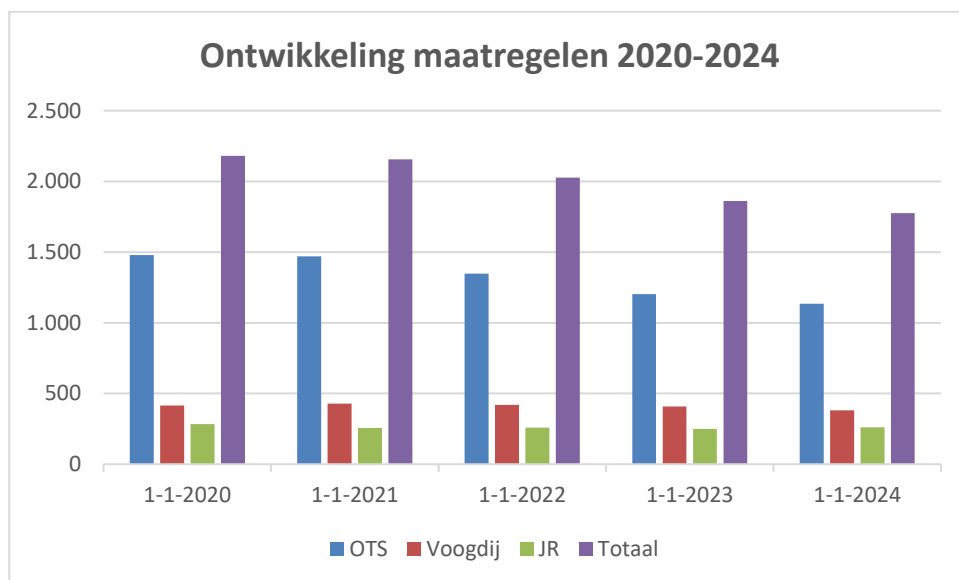
Verloop van het aantal maatregelen per maand weergegeven (2023):



Aantal nieuwe machtigingen uithuisplaatsing (MUHP) per maand (2023):



In bijlage 2 is op het niveau van de regio's weergegeven hoe het aantal maatregelen zich sinds 2019 heeft ontwikkeld. Hieronder wordt de ontwikkeling voor BZJ als totaal weergegeven. De forse daling van het aantal OTS-en in de laatste drie jaar wordt hier goed zichtbaar.



Over de ontwikkeling van het aantal maatregelen doen wij periodiek verslag aan gemeenten/regio's. Toepassing van het woonplaatsbeginsel leidt ertoe dat onze begeleidingen niet alleen bekostigd worden door Limburgse gemeenten, maar ook door niet-Limburgse gemeenten. Wij hopen dat met de invoering van het landelijk tarief, ook de financiële en contractuele afhandeling met de niet-Limburgse gemeenten minder arbeidsintensief gaat verlopen.

Doorlooptijden

Gemiddelde doorlooptijd van een afgesloten maatregel weergegeven (per triaal (4 maanden) en over 2023):

Matrix PVA per Triaal

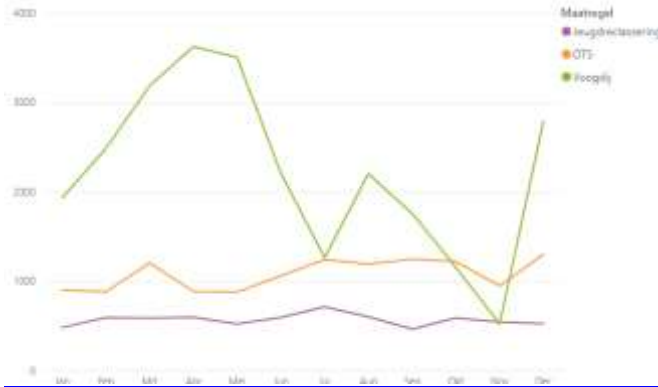
Triaal-Productgroep	T1		T2		T3		Total Aantal	Gem. doorlooptijd
	Aantal	Gem. doorlooptijd	Aantal	Gem. doorlooptijd	Aantal	Gem. doorlooptijd		
Afgesloten	65	575	47	617	47	534	159	535
OTS	154	872	129	1089	157	1163	439	1078
Voogdij	21	2804	25	2254	21	1742	76	2246

De gemiddelde doorlooptijd van een afgesloten maatregel OTS bedroeg in 2023 1.080 dagen. Over 2022 was de gemiddelde doorlooptijd 1.055 dagen (+2,2%).

Hieronder worden de gemiddelde doorlooptijden van afgesloten OTS-en per regio weergegeven:

Doorlooptijden OTS	2022	2023
Noord-Limburg	1.151 dagen (137 afgesloten)	1.124 dagen (121 afgesloten)
Midden-Limburg	804 dagen (104 afgesloten)	1.005 dagen (86 afgesloten)
Zuid-Limburg	1.099 dagen (297 afgesloten)	1.084 dagen (231 afgesloten)
BJZ totaal	1.055 dagen (538 afgesloten)	1.080 dagen (438 afgesloten)

Gemiddelde doorlooptijd van afgesloten maatregelen OTS, Voogdij en Jeugdreclassering per maand in dagen:



Gesloten jeugdzorg

Er is veel aandacht voor gesloten jeugdzorg en de gewenste afbouw ervan. Er zal echter altijd een groep jeugdigen blijven die deze mate van intensieve zorg, begeleiding en ondersteuning nodig heeft.

Een plaatsing in gesloten jeugdzorg grijpt diep in op de (leef-)situatie van jeugdigen en hun ouders. Het besluit om de rechter te verzoeken een machtiging gesloten jeugdzorg af te geven wordt dan ook niet zomaar genomen. Het gaat om de veiligheid van de jeugdige of zijn omgeving. Dit vraagt om zorgvuldige afwegingen. Onze professional trekt hierin samen op met de gedragswetenschapper en de GZ-psycholoog. De GZ-psycholoog geeft ook de instemmingsverklaring af die toegevoegd moet worden aan het verzoekschrift voor de kinderrechter.

BJZ verzorgt ook de coördinatie gesloten jeugdzorg voor BJZ en voor de gemeenten (vrijwillige plaatsingen). In 2023 was sprake van 79 aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg, waarvan 48 vanuit gemeenten en 31 vanuit BJZ. In 2022 was nog sprake van 105 aanmeldingen waarvan 52 van BJZ en 53 van gemeenten. Het aantal plaatsingen in gesloten jeugdzorg in vrijwillig kader lag daarmee in 2023 substantieel hoger dan het aantal plaatsingen in gedwongen kader. Bij de 31 aanmeldingen vanuit BJZ was sprake van 17 eerste aanmeldingen (waarvan 3 VOTS), 11 hernieuwde aanmeldingen en 3 overplaatsingen.

De daling van het aantal aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg past binnen de wens om het aantal plaatsingen in JeugdzorgPlus terug te brengen.

Bereikbaarheid

De uitvoering van de crisiszorg in Noord- en Midden-Limburg is per 1 januari 2022 gegund aan een samenwerkingsverband van zorgaanbieders. Buiten kantooruren zijn wij niet rechtstreeks bereikbaar voor jeugdige cliënten van BJZ en hun ouders. Indien sprake is van een crisissituatie met een jeugdige cliënt die niet kan wachten tot de volgende werkdag, kan gebeld worden met Crisisshulp Jeugd. Waar nodig kan Crisisshulp Jeugd een beroep doen op de achterwacht die wij hebben ingericht. Het gaat dan om verrijking van de beschikbare informatie ten behoeve van een besluit in de crisissituatie of om het aanvragen van een spoedmachtiging bij de rechtbank.

2.2 Personele kengetallen BJZ 2023

BJZ Limburg	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gemiddeld aantal medewerkers	283	278	274	264	256 (218 fte)	246 (213 fte)
Verzuimpercentage	9,20%	8,50%	6,43%	4,26%	6,01%	3,78%
Gemiddelde verzuimduur in dagen	52 dagen	60 dagen	45 dagen	38 dagen	34 dagen	24 dagen
Meldingsfrequentie	0,72	0,58	0,51	0,43	0,79	0,79
Instroompercentage	12%	14%	16%	15%	11%	12%
Uitstroompercentage	12%	21%	15%	17%	14%	14%

Medewerkers in dienst op 31-12-2023: 247 (244 op 01-01-2023).

Het gemiddeld aantal medewerkers lag in 2023 lager dan in 2022 en ook zijn in 2023 zijn meer medewerkers uitgestroomd dan ingestroomd. Dit heeft te maken met de daling in het aantal maatregelen in 2023. Met de gecontracteerde formatie hebben wij een beweging gemaakt richting de normen die gekoppeld zijn aan de landelijke tarieven. Zichtbaar en voelbaar is sprake van een lagere workload van medewerkers. Dit is gepaard gegaan met een substantieel lager verzuim. Het voortschrijdend ziekteverzuim bedroeg in 2023 3,78% tegen 6,01% in 2022.

2.3 Financiële kengetallen 2023

Onderstaande financiële kengetallen zijn afkomstig uit de **geconsolideerde** jaarrekening van de Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg en Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg.

	2022	2023	Vershil
Totale baten	€ 23.877.511	€ 27.085.244	€ 3.207.733
Totale lasten	€ 24.471.315	€ 24.889.954	€ 418.639
Bedrijfsresultaat	-€ 593.804	€ 2.195.290	€ 2.789.094
Financiële baten en lasten	€ 9.091	€ 54.518	€ 45.427
Bedrijfsresultaat na fin. baten, lasten en voor belasting	-€ 584.713	€ 2.249.808	€ 2.834.512
Vennootschapsbelasting	€ 183.671	-€ 493.018	€ 676.689
Resultaat over boekjaar na belasting	-€ 401.042	€ 1.756.790	€ 2.157.832

De **enkelvoudige** jaarrekening van Bureau Jeugdzorg Limburg laat de onderstaande kengetallen zien:

	2022	2023	Vershil
Totale baten	€ 18.709.892	€ 21.456.048	€ 2.746.156
Totale lasten	€ 19.198.048	€ 19.385.603	€ 187.55
Bedrijfsresultaat	-€ 488.167	€ 2.070.445	€ 2.558.611
Financiële baten en lasten	€ 11.006	€ 55.448	€ 44.442
Bedrijfsresultaat na fin. baten, lasten en voor belasting	-€ 477.161	€ 2.125.893	€ 2.603.053
Vennootschapsbelasting	€ 183.671	-€ 493.018	€ 676.689
Resultaat over boekjaar	-€ 293.490	€ 1.632.875	€ 1.926.364

De totale baten van Bureau Jeugdzorg Limburg lagen in 2023 ruim 2,5 miljoen euro hoger dan in 2022. Dit is gelegen in enerzijds de aangepaste tarieven van de regio's en anderzijds in de extra middelen die van het Rijk beschikbaar zijn gekomen voor caseloadverlaging. Het resultaat is positief beïnvloed door hogere opbrengsten, lagere afschrijvingen en lagere huisvestingskosten. Het resultaat is negatief beïnvloed door hogere personeelskosten, hogere kosten cliënten, hogere automatiseringskosten en hogere apparaatskosten.

Hoofdstuk 3 Toezicht, bestuur en medezeggenschap

3.1 Governance code

Bureau Jeugdzorg Limburg past de Governancecode Zorg 2022 toe. Statutair en in lijn met de Governancecode zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Toezicht (RvT) vastgelegd. De RvT heeft een toezichtvisie opgesteld waarin is aangegeven op welke wijze de RvT haar toezichthoudende rol en verantwoordelijkheid in wil vullen.

Wij bieden verantwoorde zorg die cliëntgericht, veilig en betaalbaar geleverd wordt met een doelmatige en transparante bedrijfsvoering. In onze hulpverlening staan de jeugdigen en hun ouders centraal. Bureau Jeugdzorg werkt vanuit methodische kaders en is een Gecertificeerde Instelling.

Er is sprake van een efficiënte en doelmatige aanwending van middelen. Hiervoor verwijzen wij naar de financiële verslaglegging 2023 die integraal onderdeel uitmaakt van dit Jaardocument.

Transparantie in bedrijfsvoering komt onder andere tot uitdrukking in:

- De periodieke informatieverstrekking aan de RvT: hierbij zijn door de RvT de thema's en onderwerpen benoemd die de kern van deze verslaglegging vormen en waarbij beheersing van risico's onderdeel van de verslaglegging vormt.
- De periodieke verslaglegging aan de gemeenten als financierende overheid op basis van de afspraken die hierover met de verschillende gemeenten/regio's zijn gemaakt. De periodieke rapportages worden (ambtelijk) met gemeenten besproken.
- De periodieke verstrekking van beleidsinformatie aan het CBS, conform landelijke afspraken die hierover zijn gemaakt.

3.2 Toezichthoudend orgaan

De Stichting Bureau Jeugdzorg Limburg vormt een personele unie en fiscale eenheid met de Stichting Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg. Dit betekent dat beide stichtingen dezelfde RvT en RvB kennen. In agenda en verslaglegging worden BJZ en VT onderscheiden.

Eind 2023 bestaat de RvT uit vijf leden. In 2023 hebben twee leden de RvT verlaten omdat ze niet herbenoembaar waren en zijn twee nieuwe leden toegetreden. Diversiteit in persoonlijke kwaliteiten en deskundigheden, voeling met jeugdzorg en regionale spreiding komen terug in het profiel van de RvT. In de bijlage zijn opgenomen: de samenstelling van de RvB en de RvT, de nevenfuncties van de leden van de RvT en het rooster van aftreden.

Vooruitlopend op het terugtreden van twee leden van de RvT in 2024 zijn voorbereidingen getroffen voor de werving van twee nieuwe leden. Eén van deze leden zal worden benoemd op voordracht van de Cliëntenraad. Over de hiervoor te volgen procedure zijn met de Cliëntenraad afspraken gemaakt. In november 2024 treedt de huidige bestuurder terug vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In 2023 is gestart met de voorbereidingen voor de werving van een nieuwe bestuurder. In dit kader is een groot aantal gesprekken gevoerd met diverse geledingen binnen zowel BJZ als VT, op basis waarvan een profiel is opgesteld dat de basis vormt voor de werving. In dit kader is ook de Cliëntenraad gesproken. Tevens is gekomen tot de keuze van een extern bureau dat de werving van zowel leden RvT als bestuurder gaat begeleiden. De feitelijke werving, selectie en benoemingen vinden in 2024 plaats.

De RvT werkt met drie commissies die ieder bestaan uit twee leden van de RvT. De commissie Kwaliteit en Veiligheid verdiept zich in veiligheid in de brede zin van het woord en in de kwaliteit van de zorg en voert in die hoedanigheid – namens de RvT – de gesprekken met de Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Klachtencommissie. De commissie Financiën verdiept zich in de financiële ontwikkeling in relatie tot de kwaliteit van zorg. De Remuneratiecommissie verzorgt de werkgeversrol.

Het werken met commissies maakt het mogelijk om tot verdieping te komen. Dit is belangrijk voor zowel het houden van toezicht als voor het geven van advies en het vervullen van de klankbordfunctie.

Hoewel de RvT werkt met commissies blijft de RvT integraal verantwoordelijk. De RvT is een collectief. Daarom bereidt de RvT vergaderingen en bezoeken goed voor en deelt actief informatie met elkaar. De RvT beoordeelt het beleid en belangrijke besluiten integraal en kijkt hierbij naar wat besluitvorming voor jeugdigen betekent, maar weegt dit ook af tegen de belangen van organisatie en maatschappij.

3.2.1 Toezichtvisie RvT Bureau Jeugdzorg Limburg

Raad van Toezicht (RvT) en Raad van Bestuur (RvB) hebben ieder een eigen rol en verantwoordelijkheid in de besturing van de organisatie. Vanuit de samenleving ziet de RvT toe op de wijze waarop de RvB uitvoering geeft aan de missie en

de visie van BJJ. De RvT onderschrijft de ambitie van BJJ en draagt deze ook uit. Zij is richtinggevend voor het functioneren van de RvT. Op basis hiervan houdt de RvT toezicht op de besturing van BJJ.

De rollen van de Raad van Toezicht

Als toezichthouder, werkgever en adviseur van de RvB vervult de RvT haar rol vanuit het publieke belang in het algemeen en het belang van jeugdigen in het bijzonder. De RvT legt hierover ook maatschappelijk verantwoording af, o.a. door het opstellen van een jaarverslag dat op de website van BJJ geplaatst wordt. Zo geeft de RvT mede inhoud aan de missie van BJJ en legt (maatschappelijk) verantwoording af voor de wijze waarop de RvT haar rol wenst in te vervullen: er zijn om het verschil te maken voor kwetsbare jeugdigen en hun ouders.

De RvT ziet erop toe dat het beleid van BJJ bijdraagt aan de meerjarige ambitie en de doelstellingen van de organisatie. De RvT heeft zicht op de maatschappelijke bijdrage van BJJ en op een verantwoorde (efficiënte en effectieve) inzet van het publieke geld en is hierin een 'kritische vriend'.

Toezicht in een veranderende omgeving

De jeugdzorg kent een sterke dynamiek; op het gebied van inhoud, financiering, regelgeving, toezicht en arbeidsmarkt. Incidenten hebben een grote impact op hoe vanuit de maatschappij naar de jeugdzorg – en meer specifiek de kindbescherming en de jeugdreclassering – wordt gekeken. BJJ heeft de ambitie om binnen deze dynamiek de beste ondersteuning te bieden aan kwetsbare jeugdigen (en hun ouders). De RvT ziet erop toe dat deze ambitie ook wordt waargemaakt.

De RvT voert integraal en pro actief toezicht, gericht op:

- . Kwaliteit en veiligheid.
- . Cliëntbetrokkenheid in de brede zin van het woord.
- . De relatie met (netwerk-)partners en gemeenten.
- . Een stabiel financieel gezonde organisatie.

Toetsingskader

De RvT onderschrijft de ambities van BJJ om krachtig te zijn voor iedere jeugdige die dit nodig heeft. Dit gebeurt met krachtige professionals in een krachtig netwerk. Vakmanschap en eigenaarschap zijn belangrijke voorwaarden voor professionals. Er is grote ruimte voor de professionals en de teams om hun eigen werk te organiseren. In dit werken worden zij inhoudelijk en organisatorisch ondersteund.

De door BJJ geformuleerde speerpunten voor beleid zijn de kaders voor de professionals. Deze worden aangevuld met actuele ontwikkelingen vanuit de maatschappij of (gemeentelijke) overheid. Daarnaast hanteert de RvT zowel interne als externe kaders, zoals de financiële kaders, de Governancecode, het Normenkader en wet- en regelgeving.

De RvT vervult haar rol en verantwoordelijkheid vanuit respect en vertrouwen, pro actief en als een 'kritische vriend'. Cijfers zijn belangrijk. Tot de statutaire verantwoordelijkheden van de RvT behoren namelijk het goedkeuren van jaarverantwoording en begroting. Maar er is meer dan alleen cijfers. De RvT wil de organisatie ook kunnen 'voelen', wil zichtbaar en aanspreekbaar zijn. Hiervoor zijn de leden van de RvT in hun werkbezoeken in gesprek gegaan met medewerkers van BJJ en VT. De RvT reflecteert ook op haar eigen functioneren. Vanwege de wisseling in samenstelling heeft de reflectie onder externe begeleiding begin 2024 plaatsgevonden. In twee Art.24-overleggen is met de Ondernemingsraad teruggekeken en vooruitgeblikt en is de samenwerking met de bestuurder besproken. Verder heeft de RvT gesprekken gevoerd met de Cliëntenraad en met de Klachtencommissie.

De Raad van Toezicht wil van meerwaarde zijn voor de organisatie. De RvT is er voor de organisatie; als het goed gaat, maar ook als het minder gaat. Hierbij gaat de aandacht primair uit naar de RvB en de besturing van de organisatie. In geval een crisis of calamiteit de hele organisatie raakt, staat de RvT de RvB en daarmee de organisatie met raad en daad terzijde.

3.2.2 De Raad van Toezicht in 2023

In 2023 vonden zes reguliere vergaderingen van de RvT plaats. In 2023 heeft de RvT – na een positief advies van de financiële commissie – de Jaarstukken (Bestuursverslag en Jaarrekening) 2022 en de Speerpuntennotitie 2024-2025 en de Begroting 2024 goedgekeurd. Nadat in 2022 goedkeuring is verleend voor de investering in de locatie Heerlen, heeft de RvT zich steeds laten informeren of de kosten binnen het geraamde budget bleven. In een werkbezoek aan locatie Heerlen is ook gesproken met medewerkers van locatie Heerlen. Verder heeft de RvT de Klasse-indeling 2023 in lijn met de Wet Normering Topinkomens (WNT) vastgesteld.

Zoals eerder aangegeven heeft de RvT veel tijd en energie gestoken in de voorbereiding van de werving van een nieuwe bestuurder en in de invulling van de vacatures die in 2024 in de RvT ontstaan. Zo is voor al deze vacatures gekomen tot profielschetsen.

De voorzitter van de RvT heeft deelgenomen aan een themamiddag voor toezichthouders van GI's in Nederland.

Gespreksonderwerpen binnen de RvT waren verder:

- De uitkomsten van de externe audit 2023.
- Het verloop van de gesprekken met Gemeenten over inkoop 2024 en de doorvoering van het landelijk tarief.
- Het verloop van het ingediende bezwaar tegen de door de gemeente Maastricht afgegeven beschikking 2023.
- Het verloop van de door de FNV geïnitieerde acties bij de GI's en de impact ervan op jeugdigen en ouders, organisatie en medewerkers.
- De impact van het bereikte Cao-akkoord.
- Terugkoppelingen uit de verschillende commissies, w.o. financiële rapportages en de periodieke rapportage van de Commissie Kwaliteit en Veiligheid.
- Overleg met de accountant betreffende goedkeuring jaarstukken 2022.
- Bespreking Managementletter.
- Heroriëntatie op afspraken RvT n.a.v. wisselingen in de RvT.
- Relevante ontwikkelingen w.o. toekomstscenario en overige relevante rapporten over de jeugdbescherming en breder de jeugdzorg.
- Stagemogelijkheden binnen RvT n.a.v. concrete vraag.
- Scholing RvT.
- Sociale veiligheid en veiligheid van medewerkers en cliënten.

De Financiële Commissie heeft adviezen voorbereid t.b.v. de goedkeuring van de jaarstukken 2022 en begroting 2024 door de RvT. Verder zijn bevindingen van de accountant onderwerp van gesprek geweest en is met controller en bestuurder gekeken hoe de financiële rapportage verder verrijkt kan worden. Er is aandacht geweest voor het Treasurystatuut en de frauderisico analyse.

De Kwaliteitscommissie heeft een groot aantal – inhoudelijke – onderwerpen aan de orde gehad. In 2023 is een groot aantal rapporten verschenen die de jeugdbescherming betreffen. De bevindingen in deze rapporten zijn gelegd naast de situatie bij BJZ. Specifieke aandacht van de commissie is uitgegaan naar cliëntenparticipatie, cliëntenfeedback en cliëntmedezeggenschap. De ontwikkeling van de Cliëntenraad is met belangstelling gevolgd en een kennismaking met de CR heeft plaatsgevonden. Met de Ondernemingsraad heeft de Kwaliteitscommissie het halfjaarlijkse overleg gevoerd (het zgn. Art24-Overleg) en er is gesproken met de Klachtencommissie. Andere gespreksonderwerpen waren de toeslagenaffaire, medewerkerstevredenheid en de incidentenrapportage.

De RvT vervult ook de werkgeversrol. In dit kader heeft de Remuneratiecommissie een voorstel gedaan voor klasseindeling t.b.v. bezoldiging RvB en RvT conform WNT. Dit voorstel is door de RvT overgenomen. Voor concrete cijfers betreffende bezoldiging van de RvT en de RvB wordt verwezen naar de jaarrekening. De Remuneratiecommissie heeft ook het jaargesprek met de bestuurder gevoerd. Hierbij zijn ook leden van het MT aangesloten.

3.3 Bestuur

Bureau Jeugdzorg Limburg kent een Raad van Bestuur die bestaat uit één persoon. Gegeven de personele unie van Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg en Bureau Jeugdzorg Limburg, is hij tevens bestuurder van Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg. Hij is onbezoldigd lid van het bestuur van het Jeugdfonds Sport&Cultuur Limburg. Verder maakt hij deel uit van het bestuur van de Stichting Schottenaanpak, eveneens onbezoldigd. Voor het overige is geen sprake van nevenactiviteiten. Belangrijke overlegtafels voor de bestuurder zijn intern het overleg met de Raad van Toezicht, het Management (periodiek uitgebreid met teamleiders, gedragswetenschappers en GZ-psychologen), de Ondernemingsraad en extern het Platform Jeugdbescherming van bestuurders van gecertificeerde instellingen en de bestuurlijke overleggen met wethouders. Vanuit het Platform Jeugdbescherming vertegenwoordigt de bestuurder samen met de bestuurder van de WSS JB&JR de GI's in de Commissie van Belanghebbenden JB/JR die zich bezighoudt met eventuele bijstellingen van het Normenkader.

3.4 Participatie en Medezeggenschap

De stem van jeugdigen, ouders en medewerkers is belangrijk. Cliëntparticipatie heeft een nadrukkelijke plek in ons beleid. De formele medezeggenschap waar het gaat om de behartiging van de gemeenschappelijke belangen van jeugdige cliënten en hun ouders ligt bij de Cliëntenraad. De behartiging van de belangen van medewerkers ligt bij de Ondernemingsraad.

3.4.1 Cliëntparticipatie

Wij hechten veel waarde aan cliëntparticipatie. Cliëntparticipatie begint al bij het betrekken van de jeugdige cliënten en hun ouders bij hun casus. Middels bv. start TrJ's, Ronde Tafel Overleggen, Familienetwerkberaden (FNB)/Sociale Netwerkstrategieën (SNS) en het 'plan op tafel', borgen wij de betrokkenheid van jeugdigen en ouders in hun eigen casus. Wij nemen hen vanaf dag 1 mee in de stappen die gezet worden. Wij appelleren hierbij maximaal aan de eigen

verantwoordelijkheid van ouders en jeugdigen. Wat kunnen zij zelf doen om de situatie van de jeugdige – die de aanleiding was voor de maatregel – te verbeteren.

In zgn. Spiegelbijeenkomsten bieden wij ouders en jeugdigen de gelegenheid om ervaringen uit te wisselen. Ervaringen waar ook wij veel van leren; wat gaat goed en wat kan beter. Omdat – gestructureerde – spiegelbijeenkomst toch een wat hogere drempel lijken te hebben, hebben wij ons georiënteerd op andere mogelijkheden om met jeugdigen en ouders in gesprek te gaan. Een voorbeeld hiervan zijn 'pizza-bijeenkomsten' met jeugdigen.

Vanuit de ergernis van medewerkers over de wijze waarop wordt bericht over de jeugdbescherming is het initiatief voor een breed samengestelde werkgroep 'framing' ontstaan. Centraal hierin staat de vraag hoe wij de jeugdbescherming positiever voor het daglicht kunnen brengen. Iedere medewerker heeft verhalen die de moeite van het vertellen waard zijn. Dagelijks worden positieve ervaringen opgedaan; jeugdigen die stappen vooruit zetten, ouders die meer grip op de opvoeding krijgen, of (oud) cliënten die uitspreken wat de hulpverlener voor hem of haar heeft betekend. Deze verhalen willen we meer naar voren brengen.

BJZ houdt driejaarlijks een grootschalig Cliënt Tevredenheidsonderzoek (CTO) waarin jeugdigen en ouders worden bevroegd op hun ervaringen en tevredenheid met BJZ. In 2022 zijn de uitkomsten van ons laatste CTO beschikbaar gekomen. De uitkomsten van het CTO zijn met de Cliëntenraad besproken. Aandachtspunten uit het CTO waar we ons op richten zijn:

- Betrokkenheid van jeugdigen en ouders bij besluitvorming en opstellen van rapportages en het samen met jeugdigen en ouders opstellen van doelen;
- Warme overdracht bij wisseling (gezins-)voogd;
- Contact tussen ouders, jeugdigen en vrienden bij een uithuisplaatsing.

3.4.2 Cliëntenraad

Het is van groot belang dat de belangen van onze jeugdige cliënten en hun ouders op een goede wijze worden behartigd door de Cliëntenraad. BJZ was daarom erg blij toen in november 2022 een nieuwe Cliëntenraad (CR) kon worden geïnstalleerd. Met enthousiasme en gedrevenheid zijn de vijf leden aan de slag gegaan. Zij worden hierbij ondersteund door een onafhankelijk ambtelijk secretaris. Daarnaast is er een liaison, het hoofd van de afdeling Beleid van BJZ die tussenpersoon is tussen cliëntenraad en het MT, met als doel de lijntjes tussen CR en BJZ zo kort mogelijk te houden.

In 2023 kwam veel op de leden en BJZ af, voor de leden van de CR was alles nieuw. Veel aandacht is uitgegaan naar het verder ontwikkelen van de cliëntenraad binnen BJZ. Eén van de belangrijkste vragen voor de CR was, hoe het contact gelegd kon worden met jeugdige cliënten en hun ouders.

De voorzitter van de CR: *"2023 Is een jaar geweest, van elkaar leren kennen, van leren hoe BJZ werkt en wat er allemaal bij komt kijken. Opvallend was de onbekendheid van de cliëntenraad, zowel bij de cliënten als intern, binnen BJZ."*

Het vergroten van de bekendheid van de CR had voor 2023 prioriteit:

- Er is een flyer ontwikkeld welke online te vinden is en welke door medewerkers van BJZ aan de cliënt wordt overhandigd.
- Er is ook de eigen website ingericht: <https://clienraadbij.nl/>
- Er zijn contacten gelegd met BJZ-medewerkers, omdat zij een belangrijke schakel zijn richting cliënten.
- De ambtelijk secretaris is verschillende dagdelen op elke locatie aanwezig geweest om met medewerkers in gesprek te gaan en het belang van de Cliëntenraad te benadrukken en de bijdrage die medewerkers hieraan kunnen leveren, o.a. door jeugdigen en ouders te wijzen op de Cliëntenraad.
- De Cliëntenraad is in januari ook aanwezig geweest op de nieuwjaarsbijeenkomst van BJZ en is in gesprek gegaan met de hulpverleners.
- Er heeft een uitwisseling plaatsgevonden over ervaren signalen tussen de CR en een medewerker van Jeugdstem uit Sittard.
- In 2023 is door de CR een begin gemaakt met de voorbereidingen van een pilot "Sportinstuif Jeugd in Beweging". Doel is de jeugdigen uit te nodigen om op een informele sportieve manier signalen, wensen en ideeën te delen met de CR-leden. De CR wil dichter bij de jeugdige cliënten komen. In 2024 zal de CR hier ook verder vorm aan gaan geven.

Uitbreiding van het leden aantal van de Cliëntenraad heeft ook de nodige aandacht gevraagd:

- Samen met BJZ heeft de CR een mailing verzorgd voor alle jeugdigen en ouders. Enerzijds om de CR onder de aandacht te brengen, anderzijds om jeugdigen en ouders te enthousiasmeren om lid te worden van de CR. Na diverse gesprekken met verschillende kandidaten heeft de CR twee nieuwe leden mogen verwelkomen.
- De voorzitter van de CR heeft ook een tweetal bijeenkomsten van het (landelijke) voorzittersoverleg cliëntenraden Jeugdbescherming/Jeugdreclassering (JB/JR) te Utrecht van LOC Waardevolle zorg bijgewoond. Tijdens deze bijeenkomsten zijn actuele zaken besproken die spelen bij cliëntenraden en in de Gecertificeerde Instellingen (GI's).

De samenwerking van de CR met medewerkers van BJZ wordt als prettig ervaren. Het zal ook aandacht blijven vragen van de CR-leden, om nadrukkelijk, positief aanwezig te zijn binnen de organisatie van BJZ. Immers, het is van groot belang dat de belangen van onze jeugdige cliënten en hun ouders op een goede wijze worden behartigd door de Cliëntenraad.

De CR heeft in 2023 over verschillende onderwerpen en thema's meegedacht en meegesproken en er zijn gevraagde en ongevraagde adviezen uitgebracht:

- In het kader van de jaarlijkse certificeringsaudit heeft de CR gesproken met het Keurmerkinstituut (KMI).
- Er is kennisgemaakt met de Raad van Toezicht (RvT) en er is met de RvT gesproken over de invulling van het recht op bindende voordracht voor een lid van de RvT.
- Verder heeft de CR advies uitgebracht over de profielen voor leden van de RvT en de bestuurder.
- Een vertegenwoordiging van de CR is -als toehoorder- aanwezig geweest bij een spiegelgesprek met jeugdigen van een locatie van BJZ.
- De CR heeft in november 2023 bij de Raad van Bestuur een Initiatiefnota ingediend i.z. verbetering van de werkwijze verslaggeving door medewerkers BJZ. De initiatiefnota en het vervolg hierop is in 2024 ook onderwerp van gesprek tussen CR en Raad van Bestuur (RvB), gericht op het tijdig betrekken van cliënten bij rapportages, zodat deze volledig en tijdig aan bv. de rechtbank worden voorgelegd.

De CR kijkt terug op een positief jaar. Zoals een lid van de raad het verwoordde: *"Ik kijk terug op een positief jaar! We hebben een mooie start gemaakt om tot hier te komen. We zijn aan het uitbreiden en dat is positief! We krijgen steeds meer bekendheid binnen de organisatie en ook hebben we twee nieuwe leden mogen verwelkomen." De samenwerking onderling en met BJZ wordt ervaren als heel prettig. "We worden gehoord en krijgen de hulp die we willen en er wordt met ons meegedacht."*

Voor 2024 heeft de CR als doelen:

- Meer contact met de achterban met aandacht voor cliënten jeugdbescherming (JB) en jeugdreclassering (JR).
- De bekendheid van de CR te vergroten bij cliënten om meer informatie op te kunnen halen bij cliënten BJZ.
- Bekendheid van de CR vergroten binnen de organisatie BJZ.
- Werving nieuwe leden CR BJZ Limburg.

3.4.3 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) zet zich in om de belangen van de medewerkers van BJZ te behartigen. Hiervoor gaat de OR in gesprek met teams, maar ook met de bestuurder en met de Raad van Toezicht. Begin 2023 had de OR twee openstaande vacatures. Deze zijn in de loop van 2023 ingevuld waarmee de OR weer op sterkte was met 9 leden. Eind augustus 2023 is een vacature voor ambtelijk secretaris ontstaan. Deze vacature stond begin 2024 nog open.

De Ondernemingsraad heeft in 2023 drie studiedagen georganiseerd waarin aandacht was voor actuele ontwikkelingen in de voor de OR relevante wet- en regelgeving: Hoe pakken we als OR onze rol binnen de organisatie? Hoe geven we vorm aan effectieve medezeggenschap? Hoe zorgen we als OR dat we voldoende informatie krijgen? Welke rol heeft de OR bij de werving en selectie van een nieuwe bestuurder? Achterbanraadpleging: welke thema's zijn voor ons relevant en welke vragen willen we stellen? In een derde studiedag heeft de OR een inspirerende lezing gevolgd over secundaire traumatisering en zijn de speerpunten voor 2024 opgesteld.

De volgende overleggen hebben in 2023 plaatsgevonden:

- Zes overlegvergaderingen (OV) met de Raad van Bestuur.
- Twee Artikel 24 overlegvergaderingen (bespreking algemene gang van zaken) in aanwezigheid van twee leden van de Raad van Toezicht (RvT).

Er zijn diverse functionele overleggen geweest tussen de Ondernemingsraad, de afdeling HRM, de afdeling financiën en/of secretaris Raad van Bestuur. Naast de voorgelegde instemmingsverzoeken (zie onder) is tijdens de functioneel overleggen gesproken over:

- Visie op belonen en waarderen en actualisatie gratificatiebeleid.
- Loyaliteitsbeloning voor de medewerkers die al langdurig in dienst zijn en langdurig stil staan in salaris.
- Werkgeversverklaring en intentieverklaring: duidelijkheid over de afwegingen over hoe dit wordt ingevuld.
- Preventie ziekteverzuim (in aanwezigheid van de preventiemedewerkers en bedrijfsarts).
- Subsidieregelingen in het kader van werkdrukverlaging en inzet zij-instromers.
- Inhuur externen/aanzienlijke investeringen.
- Afstemming met de vertrouwenspersonen van BJZ Limburg.

De OR heeft eind 2022 drie speerpunten geformuleerd:

- Achterbanraadpleging op twee actuele onderwerpen (in ieder geval binden en boeien).
- Inspraak op profiel nieuwe bestuurder.
- Levensfasebewust binden en boeien.

De OR heeft in september – middels een vragenlijst - een achterbanraadpleging (OR-dialoog) uitgezet. De thema's in de OR-dialoog waren:

- Jouw Ondernemingsraad.
- Waardering voor jou als medewerker.
- Profiel nieuwe bestuurder

De OR-dialoog heeft input opgeleverd voor de OR-speerpunten 2024: o.a. waardering en binden, caseloadnorming en werkdrukverlaging. Duidelijk werd ook dat de bestaande manier van communiceren gewaardeerd wordt: nieuwsberichten en fysieke of digitale bijeenkomsten (zoals de lunchbijeenkomsten op alle locaties en toelichting door OR-leden in team of op locatie).

Het tweede thema ging over waardering. De meeste medewerkers geven aan dat zij voldoende of meer dan voldoende gewaardeerd worden. Naast financiële waardering benoemen medewerkers ook andere aspecten zoals goede werksfeer, ervaren als medewerker dat je serieus genomen wordt of een compliment of attentie op speciale momenten. Het thema waardering pakt de OR verder op in 2024.

Het derde thema ging over het profiel van de nieuwe bestuurder. De geleverde input heeft de OR besproken met een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht. In het uiteindelijke profiel van de bestuurder zijn deze punten ook opgenomen.

Naast de achterbanraadpleging heeft de Ondernemingsraad in 2023 opnieuw voor alle locaties van BJZ Limburg een lunchbijeenkomst georganiseerd om in contact te komen met de achterban en te horen wat er speelt op de locatie. In deze – goed bezochte - de bijeenkomsten is gesproken over het OR-werk en de actuele thema's die zowel op de OR- als ook op de OV-agenda stonden. De OR heeft waardevolle input opgehaald over de thema's die op de werkvloer spelen:

- Ontwikkelingen over uitvoering convenant werklustvermindering (ontwikkeling caseload en formatie);
- Waarderen en binden van medewerkers bij BJZ Limburg.
- Verbinding tussen medewerkers en teams.
- Het gedoe bij het vinden van passende zorg voor een jeugdige.
- Het inwerkbeleid in de praktijk.
- Wat veroorzaakt werkdruk op de werkvloer?

Deze thema's heeft de OR ingebracht in de eerdergenoemde overleggen.

Tot slot deelt de OR elk kwartaal via Intranet een Zichtbericht met de collega's, met als doel om hen te informeren over de actuele onderwerpen en te betrekken bij actuele onderwerpen en om nieuwe leden te werven.

De OR heeft herhaaldelijk aandacht gevraagd voor een extra financiële waardering voor medewerkers die al vele jaren loyaal zijn aan onze organisatie. In juli 2023 heeft de bestuurder besloten een eenmalige blijk van waardering uit te keren in 2023 en 2024 aan medewerkers die voldeden aan de door de gestelde criteria.

In 2023 heeft de OR instemming verleend op de volgende onderwerpen:

- Levensfasebewust personeelsbeleid.
- Nieuw uitvoeringsplan aanpak werkdruk en werkplezier.
- Actualiseren van arbobeleid en beleid voor psychosociale arbeidsbelasting.
- Actualisatie van faciliteitenregeling.
- Regeling Persoonlijk Standaard Uitrusting medewerkers (PSU).
- Scholingsplan 2024.
- Wijziging aanstellingsbeleid.
- Nieuwe Fietsregeling.
- Klokkenluidersregeling.

Tot slot heeft de OR een positief advies gegeven voor de verbouwing van de locatie Heerlen. Deze verbouwing is inmiddels afgerond. De OR heeft tijdens de OR lunch in de december zelf het mooie resultaat van de verbouwing bekeken en ervaren.

Gespreksonderwerpen die verder in 2023 nog aan de orde zijn geweest zijn:

- Ontwikkeling van het aantal maatregelen.
- Landelijke ontwikkelingen/Arbeidsmarktpositie personeel, werving nieuwe medewerkers en behoud huidig personeel.
- Begroting/Financiële Rapportage realisatie en prognose BJZ Limburg 2023.
- Acties FNV.
- Ziekteverzuim.
- Monitoring MTO 2021 (resultaten van de pulsevragen).
- Kengetallen Personeelsinformatie over 2022.
- Jaarrekening 2022/WKR.

3.5 Dialoog met stakeholders

3.5.1 Dialoog met overheden

De gemeentelijke overheid is voor ons de belangrijkste overheidspartner. Op basis van de afspraken die zijn vastgelegd met gemeenten en regio's heeft periodiek ambtelijk overleg plaatsgevonden met de regio's Noord-Limburg en Midden-Limburg. Deze (ambtelijke) overleggen kenmerken zich door een grote mate van openheid en transparantie. In deze overleggen wordt de voortgang geschetst en worden realisatie en verwachtingen tegen elkaar afgezet. Inkoop 2024 en doorvoering van het landelijk tarief is onderwerp van gesprek geweest in deze overleggen.

Door bezettingsproblemen bij de gemeente Maastricht hebben deze periodieke overleggen met de regio Zuid niet plaatsgevonden. Wel heeft met Zuid-Limburg intensief contact plaatsgevonden over de subsidieregeling JB&JR 2023 Zuid-Limburg, de afgegeven beschikking 2023 en het hiertegen ingediende bezwaar. Een bezwaar dat uiteindelijk gehonoreerd is.

Werkdruk beheersing is en blijft een belangrijk thema in de gesprekken met gemeenten. Medewerkers ervaren nog steeds veel gedoe, m.n. bij het inzetten van specialistische zorg. Het betreft dan het ontbreken van passende zorg of de tijdige beschikbaarheid ervan. Ook het ontbreken van eenduidigheid in werkwijzen van gemeenten om te komen tot inzet van zorg en de administratieve rompslomp die hierbij komt kijken, ervaren medewerkers als werkdruk verhogend.

De dialoog met het Rijk i.c. de voor ons belangrijkste ministeries VWS (Volksgezondheid, Welzijn en Sport) en J&V (Justitie en Veiligheid) verloopt met name via de brancheorganisatie Jeugdzorg Nederland. Hier is in 2023 veel aandacht uitgegaan naar de acties van de FNV, de afspraken die hierbij uiteindelijk met de FNV zijn gemaakt en vastgelegd zijn in een convenant. Aandacht ging ook uit naar de CAO en de afspraken met het Rijk over monitoring van caseloadontwikkeling. In 2023 is verder het zgn. Early Warning Systeem ingevoerd. Een periodieke rapportage over de financiële gezondheid van organisaties.

Vanuit Jeugdzorg Nederland is het Platform Jeugdbescherming ingericht waarin alle GI's met hun bestuurders zitting hebben. De acties van de FNV, de hervormingsagenda en het Toekomstscenario Jeugd en Gezin, de toeslagenaffaire, landelijke tarieven en workload waren in 2023 belangrijke gespreksthemata in het Platform.

3.5.2 Dialoog met ketenpartners

Wij werken nauw samen met een groot aantal partners in het brede veld van de jeugdzorg, soms incidenteel, vaak structureel. Dialoog vindt plaats op zowel managementniveau als op casuïstiekniveau. Samenwerking en afstemming hebben tot doel de hulp aan jeugdigen in Limburg – en hun ouders – verder te verbeteren en waar mogelijk te komen tot een doorlopende lijn van hulpverlening. Wij melden in de verwijfsindex. Bij een match zoeken partijen - vanuit professionele attitude – met elkaar contact.

Waar mogelijk trekken wij gezamenlijk op met de andere GI's die actief zijn in Limburg; de William Schrikker Stichting (WSS) JB/JR en het Leger des Heils JB/JR. Dit gebeurt o.a. in de provinciale Stuurgroep Gedwongen Kader, Het Algemeen Justitieel Beraad (AJB), het Managersoverleg van GI's en Raad voor de Kinderbescherming en in het Civiel Jeugd Ketenoverleg (CJKO). Met de andere GI's hebben wij gezamenlijk opgetrokken in het bezwaar tegen de door Zuid-Limburg afgegeven subsidiebeschikking 2023.

Hoofdstuk 4 **Beleid, inspanningen en prestatie**

4.1 Speerpunten en prestaties 2023

Onze speerpunten en gewenste prestaties voor 2023 hebben wij vastgelegd in de notitie Speerpunten 2023-2024. Onze ambitie is om:

- Krachtig te zijn voor kwetsbare kinderen, jeugdigen en (jong-) volwassenen.
- Krachtig te zijn in het werk.
- Krachtig te zijn in het netwerk.

Bij het opstellen van de notitie 'Speerpunten 2023-2024 Bureau Jeugdzorg Limburg' is rekening gehouden met de afspraken die voor 2023 met gemeenten/regio's zijn vastgelegd.

4.1.1 Krachtig voor kwetsbare kinderen, jeugdigen en (jong-) volwassenen

In al ons handelen richten wij ons doorlopend op het zo onbedreigd mogelijk opgroeien en opvoeden van jeugdigen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. Wij gaan een betekenisvolle relatie aan met jeugdigen en ouders. Waar mogelijk betrekken wij ouders (en jeugdigen) bij het Team rond de Jeugdige (o.a. in een start TrJ bij aanvang van de hulpverlening) en stellen samen het Plan van Aanpak op. Wij versterken de kracht van jeugdigen en de context waarin ze opgroeien.

Wat hebben we bijvoorbeeld gedaan in 2023:

- We werken zonder wachtlijsten:
 - Voor iedere jeugdige en zijn ouders was tijdig een vaste jeugdbeschermer of jeugdreclasserder beschikbaar.
 - Het eerste gesprek met jeugdigen en ouders na start hulpverlening vond nagenoeg altijd binnen een week plaats. Een enkele keer lukt het niet om tot een eerste afspraak te komen.
- In de meeste gevallen is binnen zes weken een gedragen koers uitgezet. Soms is meer tijd nodig om met ouders en jeugdige tot deze gedragen koers te komen.
- Een lagere workload heeft geleid tot meer ruimte en tijd voor jeugdigen en hun ouders.
- Wij betrekken de jeugdigen, hun ouders en waar mogelijk hun netwerk bij de hulpverlening. Wij hebben een impuls gegeven aan SNS/FNB (Sociale Netwerkstrategieën/Familie Netwerkberaden).
- Met de installatie van de nieuwe cliëntenraad is de formele medezeggenschap van jeugdigen en ouders ingevuld.
- In (Spiegel-)bijeenkomsten hebben wij ervaringen uitgewisseld met jeugdige cliënten en hun ouders.

4.1.2 Krachtig in het werk

Om krachtig te kunnen zijn voor jeugdigen is het van belang dat medewerkers krachtig in hun werk staan. Verbinding met en tussen collega's speelt hierbij een belangrijke rol. Dit geldt ook voor scholing en deskundigheidsbevordering.

Wat hebben we bijvoorbeeld gedaan in 2023:

- Er is een lagere workload gerealiseerd; beschikbare formatie en aantal maatregelen zijn met elkaar in evenwicht. Dit heeft een positief effect op werkplezier, ervaren werkdruk, vitaliteit, veerkracht en verzuim.
- Er is een eenmalige blijk van waardering gegeven aan medewerkers die voldeden aan criteria aangaande aantal dienstjaren en bereikte eindschaal.
- Met de aanpassing van de locatie Heerlen is het werkklimaat hier aanmerkelijk verbeterd. Hybride werken, trainen en overleggen is optimaal gefaciliteerd.
- We zijn ruimte blijven houden voor vernieuwing; Schottenaanpak, JR in Verbinding, Drugstest op afstand.
- Er zijn met de OR afspraken gemaakt over levensfasebewust personeelsbeleid.
- Er is aandacht voor secundaire traumatisering.

4.1.3 Krachtig in netwerken

Door krachtig samen te werken willen wij van betekenis zijn voor kwetsbare jeugdigen. Wij streven naar een doorlopende hulpverleningslijn en een tijdige inzet van passende gespecialiseerde hulp. Naast de afspraken die met gemeenten/regio's zijn vastgelegd over de inzet van Bureau Jeugdzorg, zijn samenwerkingsovereenkomsten gesloten tussen gemeenten, Raad voor de Kinderbescherming en de gecertificeerde instellingen in Limburg. Belangrijker dan overeenkomsten is echter dat partijen invulling geven aan een gezamenlijk gevoelde verantwoordelijkheid voor het welzijn en welbevinden van de (kwetsbare) jeugdigen in Limburg.

Wij werken samen met diverse partners in pilots, projecten en samenwerkingsverbanden. Samenwerking die is gericht op verbetering van de hulp, op wederzijdse versterking en verrijking, maar ook op het gezamenlijk zoeken naar oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt. Uniek is onze deelname in ZSM.

Bij vernieuwingstrajecten zoals Schottenaanpak, JR in Verbinding en Drugstest op afstand werken wij samen met andere partijen.

Wat hebben we gedaan in 2023:

- We hebben ons maximaal ingespannen om tijdig passende hulp voor jeugdigen beschikbaar te krijgen, maar lopen aan tegen soms stroperige procedures van gemeenten en niet (tijdig) beschikbare hulp. Wij blijven gemeenten en zorgaanbieders hierop aanspreken omdat het niet (tijdig) beschikbaar zijn van passende specialistische jeugdhulp schadelijk is voor 'onze' jeugdigen.
- Vanuit de Jeugdreclassering sluiten wij aan bij de ontwikkeling van JR in Verbinding. Met diverse gemeenten zijn wij daarnaast in gesprek over de rol die de JR kan spelen bij de uitrol van Preventie met Gezag.

Krachtig voor jeugdigen, krachtig voor onze medewerkers en krachtig in het netwerk. We doen dit vanuit een **krachtige organisatie**. Voor 2023 is hierbij relevant om te benoemen:

- BJZ is financieel gezond;
- BJZ is een aantrekkelijke werkgevers en weet – ondanks een krappe arbeidsmarkt - nieuwe medewerkers aan zich te binden waardoor de workload voldoet aan de gestelde normen en er evenwicht is tussen beschikbare formatie en aantal maatregelen.
- Ons certificaat is verlengd.
- Met PowerBI is onze managementinformatie inzichtelijker en breder toegankelijk.
- De verbouwing van onze locatie in Heerlen is afgerond.
- Calamiteiten en (agressie- en beveiligings) incidenten worden gemeld aan onze Incidentencommissie. Bewustwording aangaande beveiligingsincidenten is vergroot, o.a. door hier standaard aandacht aan te besteden bij de instructie voor nieuwe medewerkers. Melding van calamiteiten en incidenten (indien van toepassing) bij Inspectie of Autoriteit Persoonsgegevens vindt plaats.
- Onze website is vernieuwd. De informatieverstrekking via de site aan de belangrijkste doelgroepen voor de site – jeugdigen ouders en potentiële medewerker – is daarmee aanzienlijk verbeterd.

4.1.4 Prestaties 2023

Voor 2023 is een aantal prestatie-indicatoren (KPI's) geformuleerd. Doel en realisatie zijn hieronder weergegeven. Regiomanagers rapporteren vier maandelijks op deze KPI's, maar monitoring erop vindt continu plaats.

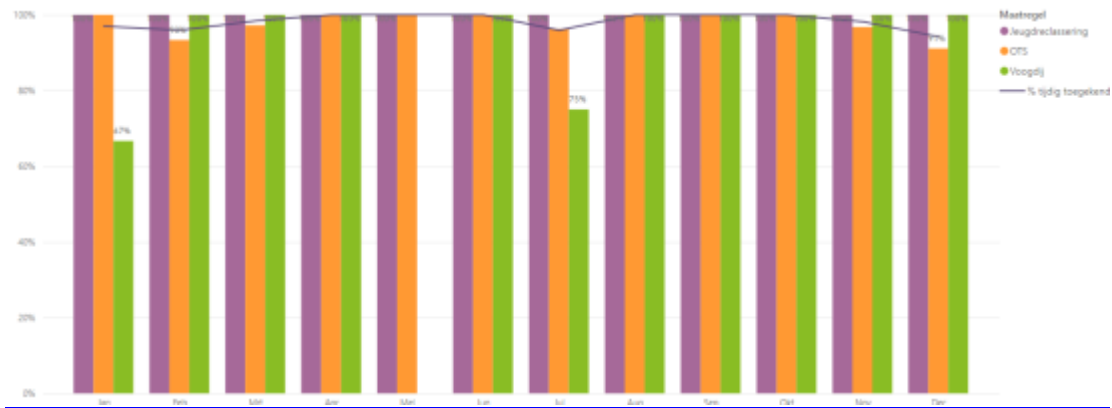
	Doel	Realisatie
Eerste face to face gesprek met ouders binnen 7 dagen. Tevens wordt gemonitord hoeveel eerste face to face gesprekken binnen 14 dagen plaatsvinden.	80%	87% (93%)
Toewijzing hulpverlener binnen 7 dagen	100%	98%
Eerste Plan van Aanpak binnen 6 weken (42 dagen) na aanmelding. Tevens wordt gemonitord hoeveel plannen binnen 8 weken (56 dagen) worden afgerond.	80%	80% (91%)
Tijdigheid rapportage JB/JR: jaarrapportage.	90%	90%
Jaarlijks vindt een B&O jaargesprek plaats. Het verslag is aanwezig in het personeelsdossier.	75%	75%

Eerste face to face gesprek tijdig gevoerd:

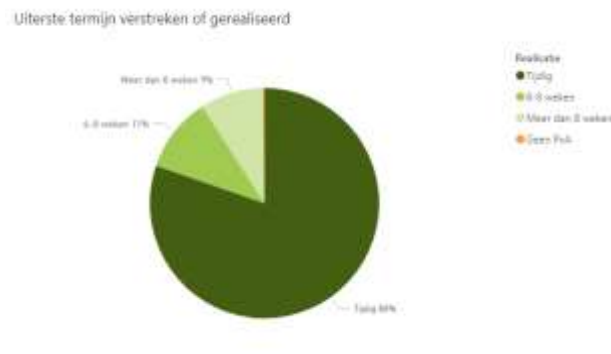
Uiterste termijn verstreken of gerealiseerd



Tijdige toewijzing professional bij instroom:



Tijdig eerste Plan van Aanpak opgesteld:



Dashboards geven ons op het niveau van teams, regio en organisatie inzicht in de wijze waarop de doorlooptijden zich ontwikkelen. Deze monitoring maakt ook sturing erop mogelijk. De realisatie van doorlooptijden en tijdige toewijzing hulpverlener is tevredenstellend.

Jaargesprekken worden afgenomen en verslagen zijn veelal ook tijdig opgenomen in het personeelsdossier.

4.2 Kwaliteit

4.2.1 Kwaliteit van zorg

Dagelijks zetten wij ons in om kansen te geven aan kwetsbare jeugdigen. Wij willen hun bedreigde ontwikkeling ombuigen en hun talenten ontwikkelen. Onze kwaliteit van zorg draagt hieraan bij.

Het belangrijkste kwaliteitskader voor Bureau Jeugdzorg Limburg is het Normenkader als basis voor certificering. Het normenkader ziet toe op het gedwongen kader; jeugdbescherming en jeugdreclassering. In februari 2023 vond een integrale herbeoordeling in het kader van de certificering plaats. Het Keurmerkinstituut kwam tot 3 bevindingen, allen niet-kritisch. De bevindingen hadden betrekking op de afwezigheid van een ARIJ in een dossier, de afwezigheid in het dossier van de mening van een jeugdige ouder dan 12 jaar over het plan van aanpak en de afwezigheid van de LET-overeenkomst in een dossier. Op deze bevindingen zijn verbeterplannen opgesteld die door het Keurmerkinstituut geaccordeerd zijn. Toetsing ervan vindt plaats in de eerstvolgende opvolgaudit in maart 2024.

Als onderdeel van ons kwaliteitsmanagementsysteem vindt jaarlijks een systeembeoordeling plaats. Hierin worden de kwaliteitsprocessen binnen BJJZ beoordeeld op hun werking en toepassing. Ook in 2023 heeft de bestuurder na afloop van de systeembeoordeling kunnen concluderen dat BJJZ in control is.

Naast de externe audit houden wij ook interne audits en PRI's (Prospectieve Risico Inventarisatie). Onderwerpen van interne audits in 2023 waren de jeugdreclassering, forensische zorg en de Planning&Control GI. Uitvoering van een interne audit gebeurt gestructureerd en gestandaardiseerd. De rapportages zijn besproken in het MT. Op basis van de bevindingen worden waar nodig verbeterpunten opgesteld.

In 2023 hebben we één PRI uitgevoerd. Hierbij is gekeken naar de risico's van discontinuïteit door vergrijzing en uitstroom.

De uitvoering van verbeterpunten uit de diverse audits, inspectierapportages etc. wordt gevolgd en gemonitord via de 'Verbetermonitor'. Bespreking ervan vindt periodiek plaats in het MT.

In de kwaliteit van zorg is een belangrijke rol weggelegd voor het Platform Kwaliteit & Innovatie. Dit platform kent deelnemers uit alle lagen van de organisatie. Ook voor 2023 is door dit platform een kwaliteitsagenda opgesteld.

Terugblik Kwaliteitsagenda 2023

Delta-methodiek/methodisch werken

In 2023 hebben de medewerkers toegang gekregen tot de Save-Website van de gezamenlijke Gecertificeerde Instellingen. Het gebruik van deze site ondersteunt de medewerkers bij het methode-integer werken. Alle methodieken die door de GI's voor alle werksoorten worden toegepast zijn op de site te vinden, voorzien van praktijkgerichte beschrijvingen en tools. Ook andere actuele methodische ontwikkelingen zijn op de site terug te vinden. De website wordt onderhouden door hiervoor aangewezen functionarissen van de instellingen. Wij willen onze participatie in dit samenwerkingsverband intensiveren om op die manier ook de bij ons opgedane kennis breed te delen én te profiteren van ontwikkelingen op het gebied van methodisch werken bij andere GI's.

Eveneens in het kader van methode-integer werken voorziet het nieuwe inwerkbeleid erin dat instromende jeugdbeschermers tijdens het eerste half jaar de functiescholingen hebben kunnen volgen.

Implementatie JR 2.0/JR in verbinding

Na de JR 2.0-training in oktober 2021 is de implementatie van de doorontwikkelde methodiek gedurende het jaar 2022 en 2023 in gang gezet. In beide regio's zijn enkele jeugdreclasserders als praktijkexpert ingezet om het implementatieproces te ondersteunen onder meer bij leersessies die gedurende het jaar plaatsvinden. De praktijkexperts beoordelen ook de eindopdrachten ten behoeve van het behalen van een certificering. Inmiddels is door Jeugdzorg Nederland en de gezamenlijke GI's besloten om te komen tot een gemeenschappelijk landelijke methodiek voor de JR; 'JR in verbinding'. Hiervoor is een ontwikkeltraject uitgezet dat in 2024 zal uitmonden in de totstandkoming van de nieuwe methodiek die overigens naar verwachting in belangrijke mate overeen gaat komen met JR 2.0. Om de nieuwe methodiek mogelijk te maken is een beroep gedaan op veel bij de JR betrokken medewerkers. Ook medewerkers van BJZ hebben hier hun steentje aan bijgedragen.

Methode Voogdij

In 2023 zijn vervolgstappen gezet m.b.t. het kindgericht communiceren en rapporteren. Voor voogdij-jeugdigen is het nog belangrijker dat zij op hun ontwikkelingsniveau worden betrokken bij de uitvoering van de voogdijmaatregel. Het rapportageformat is in 2023 in WIJZ beschikbaar gekomen.

Bredere implementatie Safepath

Locatie Geleen heeft aangegeven gebruik te willen blijven maken van de interne SafePath trainer/coach. Dat kan tijdens het Groeps-TRJ, specifiek in de groepsinterview, leerbijeenkomst of in de praktijk op casusniveau.

SafePath materiaal wordt in toenemende mate ontwikkeld en is ook beschikbaar gesteld door SafePath Solutions. De interne trainer heeft een SafePath-BJz variant ontwikkeld die past binnen de Delta Methode en de richtlijnen jeugdzorg en als zodanig opgenomen kan worden binnen WIJZ.

De verwachting is dat met het opleiden van 2 jeugdbeschermers en 2 gedragswetenschappers op de locatie Heerlen de doorontwikkeling en implementatie van de SafePath methode voor de BJZ Limburg en de jeugdzorg in Zuid Limburg een nieuwe impuls krijgt.

Schottenaanpak

De Pilot is verder uitgerold over beide regio's. In de regio Zuid is het aantal betrokken jeugdbeschermers uitgebreid. De projectstructuur is hierop aangepast. Het doel is om ervaring op te doen met de methodiek Schottenaanpak en zicht te krijgen op de effectiviteit in de jeugdbescherming. De doelgroep is gescheiden ouders die niet meer in staat zijn constructief met elkaar te communiceren. Begin 2024 wordt de projectperiode afgesloten tijdens een landelijke conferentie met een handboek en een overdraagbare training voor medewerkers van GI's en justitiële partners.

Virtual Reality-toepassingen

Het is in 2023 niet gelukt om het gebruik van de VR-brillen en programma's door jeugdzorgwerkers van de grond te krijgen. Dit had deels te maken met de nog niet gebruiksvriendelijke toepassingsmogelijkheden. Ook zijn we nog in afwachting van een intern onderzoek naar het stimuleren van het gebruik.

Sociale Netwerk Strategieën

Het werken met het omliggend systeem van de cliënten is reeds geruime tijd gangbaar bij BJZ. Inzichten van het SNS-gedachtengoed worden hierbij toegepast. Het werken met SNS-methodieken vraagt (bij aanvang) een grotere investering in uren. Hiervoor zijn medewerkers gefaciliteerd. In de regio Noord-Midden is door een aantal jeugdzorgwerkers, ondersteund door GW-ers en SNS-deskundigen, de methodiek (in duo's) in een toenemend aantal zaken toegepast.

In Zuid-Limburg wordt een jeugdzorgwerker opgeleid tot SNS-trainer en maken 2 teams plannen voor een experimentele toepassing. Verder is een SNS-training voorbereid voor een groot deel van de medewerkers op de locatie Maastricht.

Top 3-methodiek in gefaseerde ketenzorg (Noord- en Midden Limburg) en Samen voor Veiligheid (Zuid-Limburg).

Doel van deze methodieken is om de veiligheid voor kinderen en gezinnen te kunnen borgen door goede netwerksamenwerking. Van belang hierbij is dat visie en praktische uitvoering van de methodiek door alle betrokken partners op vergelijkbare wijze worden toegepast zodat bij overdracht de aandacht transparant vastgehouden wordt op veiligheidsrisico's en borging van veiligheid. In de regio Noord- en Midden-Limburg is door het middenkader en enkele jeugdzorgwerkers deelgenomen aan een training in deze methodiek en is een start gemaakt met de implementatie in de netwerksamenwerking. Voor Zuid-Limburg zijn de geplande trainingen in 2023 uitgevoerd.

Mensenhandel

De noodzaak tot onderkenning van de problematiek van mensenhandel, ook in de jeugdzorg, wordt ook bij BJZ in toenemende mate ervaren. Richtte de aandacht zich in eerste instantie op de zogenaamde loverboyproblematiek, ook andere vormen van uitbuiting onder dwang zoals arbeidsuitbuiting en criminele uitbuiting komen steeds meer zichtbaar aan de oppervlakte. In 2021 is besloten om een project te starten met als doel kennis m.b.t. vormen van mensenhandel te vergroten en jeugdzorgwerkers ondersteuning te bieden in het hanteren van deze problematiek in de casuïstiek. 2 aandachtsfunctionarissen (voor elke regio 1) zijn gestart met het geven van voorlichting aan teams, het adviseren bij individuele casuïstiek, het onderhouden netwerkcontacten rondom mensenhandel en het beschikbaar stellen van informatiemateriaal, literatuur en tools voor intern en extern gebruik.

Toxische stress

Inzichten opgedaan o.a. uit het Project Droommoeders leren dat (toxische) stress een belangrijke bedreiging is voor de ontwikkeling van kinderen en zowel mentaal als fysiek nog lang kunnen doorwerken in de volwassenheid. Langdurige armoede en schulden kunnen een bron zijn voor (toxische) stress maar ook bijvoorbeeld aanhoudende openlijke ouderrelatieproblematiek, gezondheidsstress en criminaliteit. Dit thema is door het Platform Kwaliteit&Innovatie in 2021 en 2022 opgepakt en in combinatie met het armoedebeleid behandeld. In 2023 zijn er presentaties geweest door een kinderarts gespecialiseerd in toxische stress in het MT en het provinciale GW-overleg. Een werkgroep heeft aanbevelingen gedaan om vervolgstappen te zetten op het gebied van deskundigheidsbevordering, gebruik van tools en inzet van expertise.

Innovatie

Wij willen en blijven ruimte houden voor innovatie. Naast de hierboven genoemde ontwikkeling van de Schottenaanpak, is het project 'Drugstest op afstand' hiervan een mooi voorbeeld. Een initiatief van een jeugdbeschermer waarbij de mogelijkheden van een telefoon, in combinatie met een speekseltest, optimaal gecombineerd worden. Door middel van een zelf ontwikkelde applicatie filmt een jeugdige of ouder het afnemen van een speekseltest. De speekseltest kan meerdere soorten drugs en alcoholgebruik detecteren. Het filmpje wordt automatisch geüpload naar een beveiligde omgeving en is op afstand te bekijken door onze professionals. Uiteraard gebeurt dit met volledige instemming van de jeugdige en waar nodig ouder en wordt de privacy optimaal gewaarborgd. Het ontwikkelen van de applicatie wordt van harte ondersteund door het Ministerie van Justitie en Veiligheid en samenwerkingspartners.

Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en Inspectie Justitie en Veiligheid

In de toetsing en borging van kwaliteit spelen de Inspecties (bv. Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd en de Arbeidsinspectie) een belangrijke rol. Zo onderzoekt de Inspectie individuele casuïstiek n.a.v. meldingen door BJZ. Hiervan is in 2023 drie maal sprake geweest. Daar waar een melding gedaan wordt bij de Inspectie betreffende een jeugdige in begeleiding bij BJZ, gaat dit gepaard met een beschrijving van het incident. Op basis van deze beschrijving kan de Inspectie de melding afsluiten of nadere informatie of een intern onderzoek vragen. Is er een zorgaanbieder betrokken, dan streven wij ernaar dit onderzoek samen of in afstemming uit te voeren. Daar waar dit van toepassing was hebben de bevindingen van de Inspectie geleid tot beleidsaanpassingen.

In 2023 heeft de Inspectie aandacht gevraagd voor de toepassingen van het handelingsperspectief in geval van wachtlijsten bij een GI. Daarnaast publiceert de Inspectie vanaf 2023 de resultaten van hun toezicht en signalen binnen de jeugdbeschermingsketen in 'Signalen jeugdbeschermingsketen'. Waarbij o.a. aandacht voor het toekomstscenario, (tijdige) beschikbaarheid van passende hulp en eventuele gevolgen van werkonderbrekingen in de jeugdbescherming.

Aandacht is er ook in 2023 geweest voor ouders die gedupeerde zijn van de kindertoeslagenaffaire. Landelijk is hiervoor o.a. een Ondersteuningsteam ingericht. Het is moeilijk zicht te krijgen op het aantal zaken waarin begeleiding van BJZ aan de orde is geweest. Er is slechts een beperkt aantal zaken bij ons bekend. Waar nodig en gewenst bieden wij ondersteuning.

4.2.2 Scholing en opleiding

We vinden het van belang dat een medewerker in voldoende mate beschikt over de competenties zoals verwoord in de functieomschrijvingen. Het doel is dat de medewerker kennis heeft van alle facetten van BJZ als organisatie om als werknemer professioneel te kunnen blijven handelen. Een professional is als beroepskracht voortdurend gericht op het

verbeteren van de kwaliteit van zijn/haar werk. BJZ verwacht een activerende, motiverende en resultaatgerichte houding. In het eerste anderhalf jaar worden er verschillende scholingen georganiseerd voor de nieuwe medewerkers in een collectief inwerkprogramma, bestaande uit een centrale introductie, een training WIJZ en een aantal verplichte scholingen voor de reguliere jeugdzorgwerkers en junioren.

BJZ beschikt sinds 2016 over een Cedeo certificering. Cedeo is de onafhankelijke certificerende instantie voor de HR-sector. Aan de hand van periodiek klanttevredenheidsonderzoek onder inkopers van opleidingen en andere HR-diensten beoordeelt Cedeo de aanbieders op kwaliteit, continuïteit en klantgerichtheid.

SKJ-registratie

Onze jeugdprofessionals zijn SKJ geregistreerd, hetzij in de kamer Jeugd- en gezinsprofessionals, de kamer Jeugdzorgwerkers of in de kamer Pedagogen of Psychologen. Wij bieden medewerkers jaarlijks voldoende mogelijkheden om de benodigde punten te kunnen behalen.

Gedragswetenschappers kunnen zich bij SKJ registreren op master- dan wel postmasterniveau. BJZ stelt als eis dat gedragswetenschappers zich op masterniveau en orthopedagoog-generalisten zich op postmasterniveau registreren. De orthopedagoog-generalisten van BJZ zijn geregistreerd in het BIG-register.

Individueel niveau

De opleidingswensen van de medewerker worden besproken in de B&O-cyclus en opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) van de medewerker. Bij deze opleidingen kan het gaan om korte trainingen en cursussen, maar ook om trajecten in het kader van een beroepsopleiding.

Ieder jaar worden de gegevens over individuele deskundigheidsbevordering geanalyseerd aan de hand van de ingediende POP's.

Teamontwikkeling

Alle teams of afdelingen in de organisatie komen in aanmerking voor een teamontwikkelingsdag. Teamontwikkeling heeft betrekking op zaken als: verbeteren van communicatie en samenwerking, ontdekken van elkaars kwaliteiten en rollen in het team, realiseren van gemeenschappelijke doelen en het oplossen van problemen of mogelijke conflicten. De nadruk van teamontwikkeling ligt op het verbeteren van kennis, vaardigheden en houdingen.

Intervisie

Voor de professionele ontwikkeling: wordt intervisie zodanig ingezet zodat je als professional en collega een beroep kan doen op elkaars expertise en je elkaar helpt waardevolle inzichten te krijgen. Alle intervisiegroepen kunnen ook gebruik maken van externe ondersteuning.

Preventieboog menukaart Vitaliteit & Veerkracht

Mede ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers bieden wij de preventieboog Vitaliteit en Veerkracht aan. Deze wordt door individuele medewerkers ingezet om vitaal en veerkrachtig te blijven.

Aangeboden scholingen

Er worden intern en extern scholingen verzorgd. De interne scholingen worden aangeboden via de BJZ academie. Dit kunnen scholingen zijn die gegeven worden door onze eigen trainers, extern zijn ingekocht of online te volgen zijn.

Interne scholingen zijn: functiescholing JB, BBT basis, BBT verdieping, Starttraining, Thematische verkenning richtlijnen, Thematische verdieping, OTT, VSGG, Sexting, Suïcidepreventie, GRT en Met het Oog op Veiligheid. Enkele van deze trainingen worden ook verzorgd voor externen (gemeenten, jeugdhulporganisaties). In samenspraak worden de scholingen in-company gegeven of sluiten de deelnemers aan bij een scholing van BJZ.

Trainingen zijn geaccrediteerd waardoor deelnemers hiervoor punten krijgen voor hun SKJ-registratie. De waardering voor onze trainingen is hoog.

Wij zijn ook een opleidingsplaats voor de post master opleiding Orthopedagoog-Generalist, in samenwerking met het RINO en de Universiteit Nijmegen.

BJZ Academie

De medewerkers hebben toegang tot het uitgebreide e-learning pakket van SkillsTown, ook wel genoemd, de BJZ Academie, welke meer dan 300 trainingen bevat. Dit zijn zowel modules gericht op branche specifieke modules als persoonlijke ontwikkeling. Het aanbod bestaat uit e-learning modules, webinars, podcasts, essentials en video feedback.

Terugblik 2023

In 2023 hebben alle scholingen sinds COVID-19 weer normale doorgang gevonden. Focus lag in 2023 o.a. op het inwerkbeleid, Sociale Netwerksstrategieën, JR en Safepath. Er zijn 91 scholingen verzorgd in 2023 met in totaal 894 deelnemers. 20% van de deelnemers kwamen van externe partners. Totaal is in 2023 voor scholing een bedrag ingezet van € 274.286 (€ 1.285,- per fte). In 2022 is een bedrag ingezet van € 252.908 (€ 1.169,-). Dit is ruim boven de minimaal afgesproken inzet van 1,5% van de bruto loonsom (+/- € 195.000,- in 2023).

4.2.3 Klachten

Cliënten en belanghebbenden kunnen bij een onafhankelijke Klachtencommissie van BJZ terecht op het moment dat zij klachten of gevoelens van onvrede hebben over de wijze waarop zij bejegend zijn. Bij hun klacht kunnen zij zich bij laten staan door vertrouwenspersonen van Jeugdstem/Advies- en Klachtenbureau Jeugdzorg (AKJ). Soms laten cliënten zich in de klachtenprocedure ondersteunen door advocaten. Cliënten ontvangen bij de aanvang van de hulpverlening informatie over de wijze waarop zij klachten in kunnen dienen. Deze informatie – als ook informatie over Jeugdstem/AKJ – is voor cliënten te vinden op onze website (www.bjzlimburg.nl). Jeugdstem/AKJ stelt jaarlijks een verslag op naar aanleiding van haar contacten en ervaringen met (cliënten) van BJZ. Dit verslag wordt door Jeugdstem/AKJ besproken met MT en teamleiding. Jeugdstem/AKJ en BJZ zijn – al jaren – tevreden over de wijze waarop de samenwerking verloopt. De inzet van het Jeugdstem/AKJ en betrokkenheid van Jeugdstem/AKJ bij klachtzaken heeft een meerwaarde.

De Klachtencommissie stelt jaarlijks een Jaarverslag op. In dit jaarverslag wordt ingegaan op de wijze waarop de klachtenregeling is vormgegeven, de samenstelling van de klachtencommissie, de werkwijze, de strekking van de oordelen en adviezen en de maatregelen die BJZ naar aanleiding daarvan heeft getroffen.

In 2023 zijn twee nieuwe leden tot de Klachtencommissie toegetreden. Naar aanleiding van haar Jaarverslag 2022 heeft de Klachtencommissie een gesprek gehad met een vertegenwoordiging van de RvT.

In 2023 zijn er 20 klachten ingekomen bij de Klachtencommissie Jeugdzorg.

Teruggetrokken na bemiddeling	2
Niet gegrond	3
Niet-Ontvankelijk	3
Gegrond / Niet-gegrond / Niet-ontvankelijk	1
Gedeeltelijk gegrond / niet gegrond / KC niet bevoegd te oordelen	1
Klager ziet af van behandeling	1
Klacht aangehouden	1
Geen reactie ontvangen van klager; klachtdossier gesloten	1
Nog lopend *	7
TOTAAL	20

De Raad van Bestuur stelt n.a.v. de uitspraak een reactie op. Hierin geeft de RvB aan hoe hij omgaat met de aanbeveling. In 2023 heeft de Raad van Bestuur de adviezen van de Klachtencommissie Jeugdzorg in haar uitspraken overgenomen.

Alvorens een klacht namelijk in behandeling wordt genomen door de Klachtencommissie wordt getracht middels bemiddeling (intern) tot een tevredenstellende oplossing te komen. Meestal lukt dit ook. Lukt dit niet of staat de klager niet open voor bemiddeling, dan wordt de klacht door de Klachtencommissie in behandeling genomen. In 2023 zijn op locaties in totaal 73 klachten binngekomen (67 in 2022). Klachten hadden o.a. betrekking op bejegening/communicatie, samenwerking, partijdigheid, besluitvorming en onvrede over ingezette hulp.

4.2.4 Incidenten

Bureau Jeugdzorg beschikt over een Incidentencommissie met als taak het verzamelen, analyseren en zo nodig onderzoeken van incidenten, calamiteiten en agressie-incidenten. In het jaarverslag van de Incidentencommissie wordt een overzicht gegeven van de in 2023 bij de Incidentencommissie binngekomen calamiteiten, incidenten en agressie-incidenten. In 2023 was sprake van 12 calamiteiten (29 in 2022), 130 incidenten (160 in 2022) en 55 meldingen van agressie jegens medewerkers (74 in 2022). Calamiteiten betroffen o.a. fysiek of seksueel grensoverschrijdend gedrag (7), pogingen tot suïcide door jeugdigen (2) en vermissing/ontvoering jeugdige. Vier calamiteiten zijn gemeld bij de Inspectie. Incidenten betroffen o.a. het weggelopen van jeugdigen uit een voorziening (55), grensoverschrijdend gedrag (28), grensoverschrijdend gedrag door derde, wanneer bv jeugdige getuige is van huiselijk geweld (20) en suïcidale uitspraken jeugdige (10).

Bij melding van agressie ging het onder andere om telefonische uitingen (22), maar ook om uitingen op kantoor, op de rechtbank, bij de zorgaanbieder of thuis bij de ouders/jeugdige (22) en uitingen op mail/online (6).

Zowel het aantal meldingen van calamiteiten als van incidenten is ten opzichte van 2022 afgenomen. Een duidelijke reden is hier niet voor aan te geven. Dit geldt ook voor het aantal meldingen van agressie jegens medewerkers. Agressie jegens medewerkers accepteren wij niet. Wij spreken cliënten hierop aan en doen waar nodig aangifte.

Een overzicht van calamiteiten en incidenten wordt per triaal (4 maanden) opgesteld en in de teams besproken. De terugkoppelingen uit de teams worden besproken in de Incidentencommissie en leiden waar nodig tot verbeteracties. Zo ontstaat een leer- en verbeterlus.

Het komt voor dat medewerkers onheus bejegend worden via sociale media (w.o. facebook). Ook dit accepteren wij niet. Wij spreken personen die dit soort berichten plaatsen hierop aan en dringen aan op verwijdering ervan. Wij benutten ook andere mogelijkheden om deze berichten te (laten) verwijderen en waar nodig doen wij aangifte.

Is sprake van onheuse bejegening tussen medewerkers, dan kunnen medewerkers van BJZ een beroep doen op (onafhankelijke) vertrouwenspersonen. Hiervan is in 2023 geen gebruik gemaakt. In 2023 hebben wij een filmpje gemaakt met onze vertrouwenspersonen om hun bekendheid onder medewerkers te vergroten en met name ook duidelijk te maken met welke vragen medewerkers zich tot een vertrouwenspersoon kunnen richten.

In 2023 was sprake van 38 beveiligingsincidenten (32 in 2022). In de meeste gevallen betreft het mails met persoonsgegevens die aan de verkeerde persoon worden gestuurd. Beveiligingsincidenten worden opgepakt door de Functionaris Gegevensbescherming en waar nodig wordt melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). In 2023 zijn 5 beveiligings-incidenten gemeld bij de AP (10 in 2022). Door het AP zijn wij hier niet nader op bevestigd.

4.2.5 Personeelsbeleid en kwaliteit van het werk

Bureau Jeugdzorg Limburg staat voor goed werkgeverschap. Medewerkers dienen optimaal in staat te worden gesteld om op professionele wijze uitvoering te kunnen geven aan hun taken en activiteiten (fit-voor-de-job). Dit vraagt om passende ondersteuning vanuit de organisatie, om scholing en deskundigheidsbevordering en om het creëren van een adequate werkomgeving.

De krappere arbeidsmarkt is ook voor BJZ voelbaar. Het kost meer moeite en het duurt langer om vacatures ingevuld te krijgen. Met de inzet van junioren en zij-instromers en de ondersteuning die wij hen bieden om zich verder te ontwikkelen tot (SKJ-geregistreerd) jeugdzorgwerker kunnen wij veel opvangen. Ook doen wij eerste ervaringen op met ondersteuners van jeugdzorgwerkers. Daarnaast heeft het vinden en binden van (nieuwe) medewerkers nadrukkelijk onze aandacht. Wij gebruiken hiervoor alle mogelijk wervingskanalen. Landelijk is in 2023 uitvoering gegeven aan de campagne "Wat zou jij doen" en zelf ontwikkelen wij ook gedachten om onze organisatie meer extern te profileren en (toekomstige) vacatures wervend te ondersteunen.

Wij begeleiden stagiaires. Wij werken samen met universiteiten en hogescholen. De studenten van nu zijn onze medewerkers in de toekomst. Met de Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis hebben wij initiatief genomen om tot een 'Brede stage' te komen. Dit betekent dat stagiaires bij de ene organisatie ook de gelegenheid krijgen om een kijkje in de keuken (keten) van de andere organisaties te nemen. Dit initiatief wordt georganiseerd door en met stagiaires. Vanwege het succes wordt de 'Brede Stage' vanaf het nieuwe schooljaar 2024-2025 structureel georganiseerd in de drie organisaties.

Het ziekteverzuim is in 2023 uitgekomen op 3,8% (6% in 2022). Ten opzichte van 2022 is dit een forse reductie van 2,2%. Wij zien hierin een resultaat van onze voortdurende aandacht voor werkplezier en werkdruk, – preventie van – verzuim, verbinding en samenwerking en van de workloadverlaging die wij door hebben kunnen voeren. De aanpak van ziekteverzuim en met name preventie van verzuim en het bevorderen van vitaliteit & veerkracht blijven belangrijke punten van aandacht. Hierbij wordt gekeken naar oorzaken van verzuim, passende ondersteuning en re-integratie, goede inwerkbegeleiding van nieuwe collega's en (voortijdig) anticiperen op (toekomstige) vacatures jeugdzorgwerker en gedragswetenschapper door permanente werving. In de aanpak van ziekteverzuim – en preventie ervan – spelen ook de bedrijfsarts en preventiemedewerkers een rol. Medewerkers maken op proactieve wijze gebruik van de menukaart vitaliteit & veerkracht.

Voor medewerkers is het van belang dat zij steun ervaren van de werkgever, bv. wanneer sprake is van een klacht- of een tuchtzaak of in geval van agressie. Dit heeft namelijk grote impact op medewerkers. Ondersteuning van medewerkers door juristen en HRM is daarbij belangrijk. Waar gewenst wordt ook externe ondersteuning ingeschakeld. Dit geldt ook daar waar medewerkers een traumatische ervaring opdoen, bv. een agressie-incident of het overlijden van een pupil.

Agressie incidenten worden door medewerkers gemeld bij de Incidentencommissie van BJZ. Eind 2023 zijn er afspraken gemaakt om de uitvoering van de Veilige Publieke Taak nog meer onder de aandacht te brengen. Hierbij kregen wij ondersteuning van een extern deskundige. Leidinggevenden werden getraind in het aangifte of melding doen bij de Politie. Dit wordt laagdrempeliger door de mogelijkheid van online aangifte doen (namens de medewerker) en de intentie om een lokaal netwerk met de Politie op te bouwen zodat melden en aangifte doen ook vervolgd kan krijgen.

Zo hebben wij ook aandacht voor secundaire traumatisering, "een vorm van werkstress bij hulpverleners, veroorzaakt door herhaalde confrontatie met schokkende verhalen van cliënten" (Ridder de, 2014). Kennis bij medewerkers over secundaire traumatisering is helpend bij het tijdig signaleren en het nemen van passende maatregelen. In 2024 zal hiervoor een scholingsaanbod aan elke medewerker worden aangeboden.

Het is van belang dat medewerkers zich veilig voelen in hun werk, niet alleen waar het gaat om contacten met cliënten, maar ook om contacten met collega's. Jaarlijks wordt het B&O gesprek (jaargesprek) gevoerd. In dit gesprek kijken medewerkers (met het opvragen van 360 graden feedback) samen met de leidinggevende en/of het team terug, maar

vooral ook vooruit naar de (nabije) toekomst. Er wordt gesproken en afspraken gemaakt over ambities en over wat nodig is om fit voor de job te blijven. Wij staan voor een open cultuur waarin zaken bespreekbaar zijn, ook waar het gaat om grensoverschrijdend gedrag. Medewerkers kunnen hierbij – zoals eerder aangegeven – ook contact zoeken met de onafhankelijke externe vertrouwenspersonen.

De afdeling HRM heeft veelvuldig – functioneel - overleg met de Ondernemingsraad. In 2023 is sprake geweest van een groot aantal advies- en instemmingstrajecten. Hier is veel tijd mee gemoeid, maar het overleg met Ondernemingsraad verloopt goed en alle ingezette trajecten zijn met een positief advies of met instemming afgerond. Via procesafspraken worden trajecten gevolgd, termijnen bepaald en afgesproken wie waarvoor wanneer verantwoordelijk is.

In het kader van binden en blijvende inzet van medewerkers hebben wij samen met de ondernemingsraad levensfasebewust personeelsbeleid vastgesteld, met als doel dat medewerkers gezond, inzetbaar en gemotiveerd blijven ongeacht de levensfase waarin zij zitten, ermee rekening houdend dat medewerkers verschillen van elkaar en verschillende behoeften hebben m.b.t. duurzame inzetbaarheid.

Wij bieden ruime scholingsmogelijkheden aan medewerkers, dit komt ook in de beschikbare budgetten tot uitdrukking. Wij zetten (minimaal) 1½ procent van de loonsom in voor scholing. Naast de verplichte trainingen in het licht van de vereiste deskundigheid en beroepsregistratie kunnen medewerkers via de BJZ/VT Academy een groot en divers aanbod aan scholingen volgen. Via het Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP) kunnen medewerkers hun individuele scholingswensen en ambities aangeven.

Op het gebied van personeelsbeleid is in 2023 verder veel aandacht uitgegaan naar:

- Aanpassing woon-werkverkeerregeling.
- Actualisering Inwerkbeleid.
- Actualisering beleid werving & selectie.
- Aanpassing preventieboog vitaliteit & veerkracht.
- Uitwerking Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO).
- Uitvoering RI-E plan van aanpak provinciaal en lokaal.
- Actualisering Opleidingsbeleid & scholingsplan 2023.
- Voorbereiding Levensfase bewust personeelsbeleid.
- Doorvoering CAO afspraken.

4.2.6 Social Return on Investment

BJZ wil zich inspannen om via Social return On Investment (SROI) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Hoewel BJZ het belang van SROI onderkent, zijn de mogelijkheden voor BJZ om dit te realiseren echter beperkt. BJZ is een (ambulante) instelling die hoofdzakelijk werkt met HBO+ en WO opgeleid personeel. Voor de regio's Noord-Limburg, Midden-Limburg-Oost en Midden-Limburg-West is dit ook reden geweest om geen verplichtingen aangaande SROI op te nemen in de subsidieregeling. Voor de regio Zuid-Limburg is dit wel het geval. Voor 2024 zal hierbij sprake zijn van een resultaatverplichting.

Daar waar het kan spant BJZ zich in om te investeren in SROI. Voorbeelden hiervan zijn:

- Inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bv. voor facilitaire zaken.
- Het meewerken aan re-integratie trajecten (2^e spoor).
- Alle vacatures worden gemeld bij het UWV en bij sociale diensten.
- Wij bieden diverse soorten stages aan (snuffelstages, oriënterende stages).
- Wij verzorgen gastlessen op zowel Mbo-opleidingen (ICT) als op hogescholen.
- Bij het inkopen van diensten proberen wij zo veel mogelijk gebruik te maken van leveranciers die gebruik maken van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt.

4.2.7 ICT

ICT en adequate ondersteuning hierin van medewerkers is onmisbaar. Aangaande ICT worden steeds hogere eisen gesteld aan organisaties. Het gaat hierbij om zowel cliëntsystemen als kantoorautomatisering. Deze systemen moeten een zeer hoge beschikbaarheid hebben. Verder is bescherming tegen invloeden van buitenaf (bv. hacken, phishing en DDoS- aanvallen), het borgen van privacy, de oplevering van adequate managementinformatie, passende facilitering van medewerkers (w.o. smartphone en notebook) en een goed geoutilleerde service richting medewerkers onmisbaar.

BJZ wil NEN7510-compliant werken. Eind 2023 is een start gemaakt met het beschrijven van de normen waaraan wij willen voldoen. Dit krijgt in 2024 een vervolg, met als doel om in de loop van 2024 hieraan te voldoen. Naast de reguliere ondersteuning van medewerkers en organisatie, waren belangrijke aandachtspunten in 2023 voor ICT:

- Actualisering systemen, licenties, software.
- Herinrichting locatie Heerlen.
- Bewustwording medewerkers aangaande informatiebeveiliging & privacy.
- Instructie nieuwe medewerkers.
- Uitfasen oude registratiesysteem IJ.
- Alternatieven vinden voor Citrix.

4.3 Financieel beleid

4.3.1 Hoofdpijnen financieel beleid

Bureau Jeugdzorg Limburg staat voor een gezonde – financiële – bedrijfsvoering. De regio's/gemeenten zijn onze belangrijkste financier. Voor het merendeel betreft het hier Limburgse gemeenten, maar wij voeren ook maatregelen uit waarbij de financiële verantwoordelijkheid ligt bij een niet-Limburgse gemeente. Naast de middelen voor de reguliere taakuitvoering, verkrijgen wij incidenteel – project gerelateerde – middelen van het Rijk en gemeenten.

De financiële verslaglegging over het jaar 2023 maakt integraal onderdeel uit van dit Jaardocument.

4.3.2 Continuïteit

In de jaarrekening 2023 wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de activiteiten in de jaren na 2023 worden gecontinueerd. Met name de doorvoering van landelijke tarieven is hierbij van belang. Door de late besluitvorming van de VNG, na de meicirculaire, over de landelijke tarieven hebben de gemeenten deze niet meer kunnen verwerken in de initiële beschikkingen die voor 2024 zijn afgegeven. BJZ heeft daarom pro forma bezwaar aangetekend tegen deze beschikkingen. In het eerste kwartaal van 2024 werd ambtelijk aangegeven dat het voornemen is dat de vier Limburgse regio's de landelijke tarieven gaan hanteren en hun beschikkingen hierop aanpassen, dan wel nieuwe beschikkingen afgeven.

Voor continuïteit vanuit bedrijfsmatig perspectief is verder de volumeontwikkeling van belang. Hoewel nog steeds sprake is van een terugloop, raakt dit niet de continuïteit van de organisatie. BJZ beschikt over voldoende flexibiliteit (ook in personele zin) om met dalingen om te gaan. Overigens is het erg lastig om voor de toekomst uitspraken te doen over de ontwikkeling van het aantal maatregelen.

Tot slot is het van belang om over voldoende gekwalificeerde medewerkers te beschikken. In een krappe arbeidsmarkt slagen wij er nog steeds in om nieuwe medewerkers aan ons te binden en het verloop binnen de perken te houden. Continue werving en de bereidheid en mogelijkheid om boven formatieve inzet toe te staan zijn hierin erg helpend.

4.3.3 Financieel resultaat

Het jaar 2023 is afgesloten met een geconsolideerd positief resultaat na belastingen van € 1.756.790,-. Bij zowel BJZ als VT was sprake van een positief resultaat over 2023. Het resultaat na belastingen voor BJZ bedroeg € 1.632.875,-. Voor VT bedroeg het positieve resultaat € 123.915,-.

Dit positieve resultaat voor BJZ is m.n. bepaald door de extra financiële bijdrage van het Rijk. Een deel van het resultaat wordt toegevoegd aan de egalisatiereserve. Daarnaast worden bestemmingsreserves gevormd, o.a. voor vervanging van devices en telefoons en het toekomstbestendig maken van locatie Venlo.

4.3.4 Financiële positie op balansdatum

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste financiële kengetallen opgenomen die inzicht geven in de resultaat- en balansontwikkeling van Bureau Jeugdzorg Limburg (geconsolideerd).

Financiële kengetallen	Jaarrekening 2021	Jaarrekening 2022	Jaarrekening 2023
Omzet	€ 26.001.625	€ 23.877.511	€ 27.085.244
Resultaat na belastingen *	€ 846.860	- € 401.042	€ 1.756.790
Resultaatmarge	3,26%	-1,72%	6,49%
Eigen vermogen	€ 5.710.721	€ 5.309.769	€ 7.066.559
Weerstandsvermogen	22%	22,2%	26,1%
Weerstandsvermogen (naar Berenschot)	14%	13%	13,6%
Solvabiliteit	46,8%	46,7%	46,6%
Liquiditeitsratio	1,7	1,6	1,5
Werkkapitaal	€ 4.016.000	€ 3.433.350	€ 4.044.744

Resultaat

Wij sluiten het jaar 2023 af met een (fors) positief resultaat. De middelen die van de landelijke overheid – extra – beschikbaar zijn gekomen, hebben hier een belangrijke rol in gespeeld. BJZ Limburg treft verdere bestemmingsreserves omdat er het komende jaar fors geïnvesteerd wordt in telefoons, devices en het verduurzamen van het pand in Venlo. BJZ Limburg streeft ernaar met veilige apparatuur te werken maar ook om de volledige levensduur te benutten en zo weinig mogelijk beheerwerkzaamheden uit te voeren. Om die reden wordt er altijd maar één type device/telefoon aangeschaft. Hierdoor ontstaan forse schommelingen in resultaten en afschrijvingskosten maar wordt uiteindelijk het meest verantwoord met maatschappelijke middelen omgegaan. De gemeenten hebben grenzen gesteld aan de

toevoeging aan de egalisereserves. Door de toevoegingen aan de bestemmingsreserves blijft de toevoeging aan de egalisereserve beneden de toegestane grens.

Voor het voeren van een gezonde financiële huishouding is het gewenst begrotingen op te stellen die sluitend en taakstellend zijn en waar mogelijk ruimte bieden om de egalisereserve op een passend niveau te brengen om mogelijk toekomstige tegenvallers en/of stelselwijzigingen op te vangen. Voor 2024 heeft de RvT een sluitende begroting goedgekeurd.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen geeft een indicatie over de mate waarin de organisatie in staat is niet-structurele tegenvallers op te vangen zonder dat de continuïteit in gevaar komt. Het is van belang voor het bepalen van de gezondheidstoestand van de financiële positie van de organisatie. Wij achten een minimaal weerstandvermogen van 10% noodzakelijk. Deze definitie is in het verleden bepaald en dient herijkt te worden. Tevens wordt het weerstandvermogen conform definitie Berenschot gepresenteerd. Deze ratio is de uitkomst van eigenvermogen - materiele vaste activa/ omzet. Deze ratio geeft inzicht in de mate waarin een organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen waarbij rekening is gehouden met het vermogensbeslag dat in de vaste activa zit. Het waarborgfonds voor de Zorg acht voor zorginstellingen een weerstandvermogen van minimaal 15% wenselijk. Het weerstandvermogen in 2023 bedraagt 26% zonder correctie voor vaste activa en 13,6% na correctie voor vaste activa.

Solvabiliteit

De solvabiliteit is een kengetal dat de verhouding aangeeft tussen het vreemd vermogen en het eigen vermogen en laat zien hoe groot de afhankelijkheid is van schuldeisers. Wij achten een solvabiliteit van 25% noodzakelijk. Met 47% wordt dit in 2023 gerealiseerd.

Liquiditeit

De liquiditeitsratio geeft aan in welke mate wij aan onze lopende betalingsverplichtingen kunnen voldoen. We achten een liquiditeitsratio van minimaal 1 noodzakelijk. De liquiditeitsratio van Bureau Jeugdzorg Limburg in 2023 bedraagt 1,5. Gemeenten onderkennen het belang van liquiditeit voor de GI's door te blijven bevoorschotten.

4.3.5 Toekomstverwachtingen

BJZ staat er goed voor. Inhoudelijk hebben wij de zaken op orde, medewerkers zijn tevreden en financieel is de organisatie gezond. De bestuurswisseling die eind 2024 gestalte zal krijgen is spannend. Er ligt echter een stevig fundament waarop voortgebouwd kan worden.

Hervormingsagenda en met name Toekomstscenario beogen een beter stelsel. BJZ staat kritisch tegenover met name de richting die het Toekomstscenario i.c. het landelijk ondersteuningsteam beoogt. Er lopen proeftuinen waarbij echter nog niet is aangetoond dat jeugdigen en hun ouders beter worden van hetgeen in de tuinen wordt beproefd. Wij achten het noodzakelijk dat de specifieke deskundigheid van jeugdbeschermers en jeugdreclasserders behouden blijft. Zij voegen iets toe wat anderen niet hebben en dat van grote waarde is voor jeugdigen in een kwetsbare positie.

Ons verzuim is laag. Naar (preventie van) verzuim is dan ook veel aandacht uitgegaan de afgelopen jaren. Ons streven is en blijft een verzuim van max. 5%. Hier zijn onze inspanningen ook op gericht. Wij investeren in welzijn, gezondheid en veiligheid van onze medewerker. Medewerkers van BJZ geven aan zich veilig te voelen. De open en transparante cultuur binnen BJZ dragen hieraan bij. Omdat het van belang is dat medewerkers weten bij wie ze met vragen of signalen terecht kunnen besteden wij o.a. aandacht aan de bekendheid en herkenbaarheid van onze Vertrouwenspersonen.

4.3.6 Risico's

Met gemeenten hebben wij tariefafspraken kunnen maken voor de jaren 2023 e.v. Deze tarieven maakten het mogelijk om werkdruk beheersende maatregelen (w.o. een caseload-aanpassing) door te voeren binnen de gehele organisatie waardoor er ook meer tijd voor de jeugdige cliënt en hun ouders beschikbaar is. De extra middelen van het Rijk die ook voor 2023 beschikbaar waren droegen hier tevens aan bij. Voor 2024 en verder zijn afspraken gemaakt over te hanteren landelijke tarieven voor maatregelen jeugdbescherming en jeugdreclassering. Hiermee kan een (structurele) verlaging van de workload van medewerkers gerealiseerd worden. De kostenstijgingen die voortvloeien uit de nieuw afgesloten CAO kunnen met de landelijke tarieven worden opgevangen, waarbij het verschil tussen OVA en Cao moet worden voorgefinancierd.

In de subsidieregelingen 2023 hebben gemeenten een maximum gesteld aan de op te bouwen egalisereserve. Daarmee wordt de buffer om risico's zelf op te kunnen vangen begrenst. Door de buffer die resteert en door bestemmingsreserves te vormen kunnen wij de kwetsbaarheid van onze organisatie voldoende beperken. BJZ is en blijft een financieel gezonde organisatie, mede ook door de invoering van de landelijke tarieven per 1 januari 2024. Er blijft ruimte voor (noodzakelijke) investeringen, zowel in personeel als bv in - duurzaamheid van - huisvesting (zoals de in 2023 doorgevoerde investering in onze locatie in Heerlen en de geplande investering in onze locatie Venlo).

Volumeontwikkelingen blijven een punt van aandacht. Wij volgen dit nauwgezet, ook met het oog op de inzet van formatie. We zien regionale en lokale verschillen in de ontwikkeling van het aantal maatregelen.

Workloadverlaging leidt ook tot vermindering van werkdruk en vergroting van het werkplezier. Daar waar medewerkers werkdruk ervaren is deze met name gelegen in processen en procedures om te komen tot (tijdige) inzet van passende zorg; door ons 'het gedoe' genoemd.

In een krappe arbeidsmarkt is en blijft het een uitdaging om de formatie op peil te houden. Daarom zetten wij al langer in op het vinden van nieuwe medewerkers en het binden van zittende medewerkers, door een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever te zijn. De vijver is echter klein en het aantal vissers groot.

Goedgekeurd en vastgesteld d.d. 27 mei 2024.

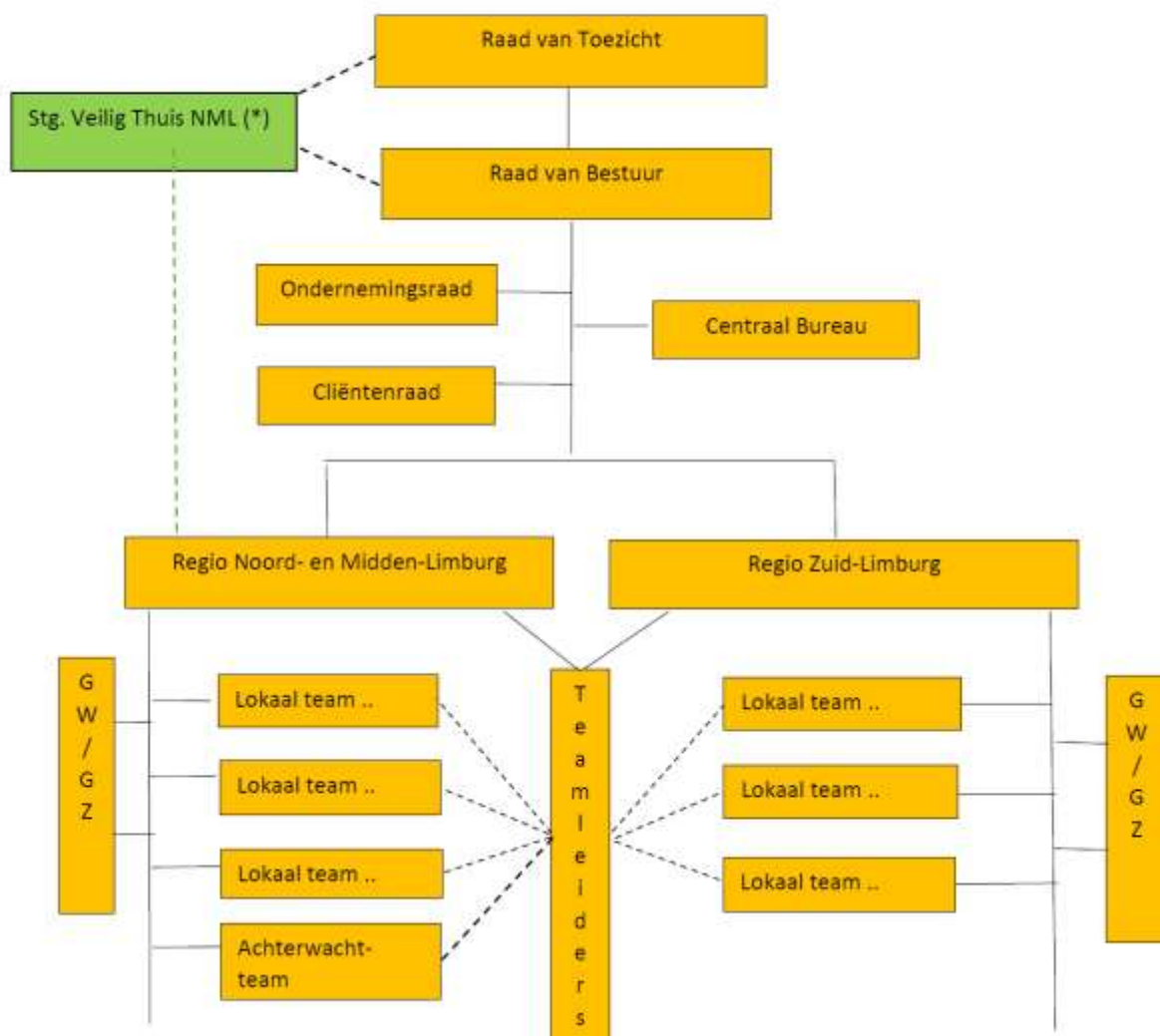
Afkortingen

1G, 1P, 1R	Eén Gezin, één Plan, één Regisseur
1 ^e f-t-f contact	Eerste Face-to-face-contact: eerste contact met ouders/jeugdigen over de uitgesproken maatregel
AKJ	Advies- en Klachtenbureau Jeugdzorg
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BJZ	Bureau Jeugdzorg Limburg
B&O	Beoordelen en Ontwikkelen
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CB	Centraal Bureau
CJKO	Civiel Jeugd Ketenoverleg
CR	Cliëntenraad
CTO	Cliënt Tevredenheidonderzoek
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
FNB	Familie Netwerkberaad
FTE	Formatie Eenheid
GBM	Gedragbeïnvloedingen Maatregel
GGZ	Geestelijke GezondheidsZorg
GI	Gecertificeerde Instelling
GW	Gedragwetenschapper
GZ	Gezondheidszorg
ITB	Intensieve Trajectbegeleiding
JB	Jeugdbescherming
JHV	Jeugdhulpverlening
JN	Jeugdzorg Nederland
JR	Jeugdreclassering
J&V	Justitie en Veiligheid
JZ	Jeugdzorg
LdH	Leger des Heils
LVB	Licht Verstandelijk Beperkten
KMI	Keurmerkinstituut
LOC	Landelijke Ondersteuning Cliëntenraden
MT	Managementteam
MTO	Medewerker Tevredenheidsonderzoek
OR	Ondernemingsraad
OTS	Ondertoezichtstelling
PmG	Preventie met Gezag
PRI	Prospectieve Risico Inventarisatie
RI&E	Risico Inventarisatie & Evaluatie
RvB	Raad van Bestuur
RvdK	Raad voor de Kinderbescherming
RVE	Resultaat Verantwoordelijke Eenheid
RvT	Raad van Toezicht
SKJ	Stichting Kwaliteitsregister Jeugd
SROI	Social return on Investment
TrJ	Team rond de Jeugdige
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
VR	Virtual Reality
VT	Veilig Thuis
VWS	Volksgesondheid, Welzijn en Sport
WMCZ	Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen
WMO	Wet Maatschappelijke Ondersteuning
WIJZ	Webinformatie Jeugdzorg
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WSG	William Schrikker Groep
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
ZSM	Zo Snel, Slim, Selectief, Simpel, Samen en Samenlevingsgericht Mogelijk

Bijlage 1 Profiel van de organisatie

Naam organisatie: Bureau Jeugdzorg Limburg
Adres: Slachthuisstraat 33
Postcode: 6041 CB
Plaats: Roermond
Telefoonnummer: 088-0073000
IDnummer KvK: 41067977
AGB Code: 98100007
Emailadres: Stichting@bjzlimburg.nl
Internetadres: www.bjzlimburg.nl
Rechtsvorm: Stichting

Organogram BJZ Limburg



Bijlage 2 Ontwikkeling maatregelen 1/1/2019 – 1/1/2024

Midden-Limburg	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024
OTS tot 1 jaar	67	114	87	84	90	79
OTS > dan 1 jaar	152	144	164	173	168	179
OTS-Totaal	219	258	251	257	258	258
Voogdij-Totaal	101	96	97	87	83	80
JR Regulier	34	32	14	27	31	31
JR Samenloop	7	6	3	2	3	2
JR ITB Harde Kern	6	4	6	2	6	12
JR ITB Criem	0	0	0	2	0	0
Noord-Limburg	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024
OTS tot 1 jaar	136	144	132	87	106	85
OTS > dan 1 jaar	257	266	303	288	238	222
OTS-Totaal	393	410	435	375	344	307
Voogdij-Totaal	103	94	86	99	101	96
JR Regulier	72	60	49	53	41	39
JR Samenloop	10	4	4	6	5	7
JR ITB Harde Kern	0	1	7	4	7	4
JR ITB Criem	0	0	2	0	0	2
Zuid-Limburg	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024
OTS tot 1 jaar	294	261	249	216	174	216
OTS > dan 1 jaar	499	533	505	484	416	335
OTS-Totaal	793	794	754	700	590	551
Voogdij-Totaal	205	203	229	216	200	187
JR Regulier	142	134	134	127	129	133
JR Samenloop	13	19	15	15	4	8
JR ITB Harde Kern	11	14	13	13	21	20
JR ITB Criem	0	4	1	2	1	1
JR GBM						1
Niet Limburg	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024
OTS tot 1 jaar	12	5	13	4	2	4
OTS > 1 jaar	23	13	18	12	9	12
Voogdij	28	23	17	18	25	15
JR Regulier	4	6	9	5	0	1
BJZ Totaal	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2023	1-1-2024
OTS tot 1 jaar	509	524	481	391	371	384
OTS > dan 1 jaar	931	956	990	957	831	750
OTS-Totaal	1.440	1.480	1.471	1.348	1.202	1.134
Voogdij-Totaal	437	416	429	420	409	380
JR Regulier	252	232	206	212	203	204
JR Samenloop	30	29	22	23	12	17
JR ITB Harde Kern	17	19	26	19	34	36
JR ITB Criem	0	4	1	4	1	3
JR GBM						1
Aantal unieke jeugdigen	2.116	2.122	2.111	1.980	1.849	1.758

Bijlage 3 Raad van Toezicht en Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur

Dhr. N.W.M. Plitscher

Samenstelling RvT, nevenfuncties en rooster van aftreden

Leden RvT	Functie	Nevenfuncties	Rooster van Aftreden
Dhr. G. Mertens (Voorzitter, tot 01-03-2023))	Decaan Faculteit Managementwetenschappen; Hoogleraar Financieel Management; Wetenschappelijk directeur CAROU, Brightlands Smart Services Campus, Heerlen.	Lid RvT Adelante Voorzitter RvT GGz Eindhoven Lid RvT Zuyderland Ziekenhuis	01-03-2023 Niet herbenoembaar
Dhr. R. (Raoul) Bakkes (Lid per 01-12-2022, voorzitter per 01- 03-2023)	Directeur-bestuurder NEOS Eindhoven	Lid RvT Dacapo-college (tot april 2023) Voorzitter voetbalvereniging Fc Ria Lid Raad van Advies Fontys Hogeschool Eindhoven	01-12-2026 Herbenoembaar
Mevr. M. (Marlou) Absil (Lid, vice voorzitter)	Lid Provinciale Staten Limburg		01-04-2024 Niet herbenoembaar
Mevr. Y. (Yvonne) Suiskens (Lid)	Voorheen Advocatenkantoor Suiskens, eigenaar		17-10-2024 Niet herbenoembaar
Dhr. H. Hans) Verbruggen	Adviseur & interim financieel manager (ZZP)	Lid RvT St. Eilisabeth Lid RvT Stg. SPOLT Lid RvC Integrative Interventions Group B.V.	01-01-2027 Herbenoembaar
Mevr. C. (Carla)Wijnhoven	Vestigingsdirecteur PI Grave		01-03-2027 Herbenoembaar

Bijlage 4 Scholing in 2023



Terugblik 2023

In 2023 hebben alle scholingen sinds COVID-19 weer normale doorgang gevonden. De focus lag oa op het inwerkbeleid, SNS, JR, Safepath.



Nieuw en geactualiseerd

- Scholingen persoonlijke ontwikkeling
- Uitzoek bredere stage
- CEDEO certificering verlengd
- Doorontwikkeling inwerkbeleid oa handboek nieuwe medewerkers
- Aanvraagformulieren teamontwikkeling
- Ontwikkeling klassikale scholing BBT richtlijnen
- Safepath en SNS in regio Zuid

 **€ 195.332**
Uitgaven Raming 24-10-23 centraal/decentraal en POP

 **91**
Scholingen

 **829**
Deelnemers

Het betreft zowel interne als externe scholingen van deelnemers die werkzaam zijn bij BJJ.

In 2023 hebben 168 externe deelnemers BBT, BBT richtlijnen en MHOOV bij ons gevolgd. Zij zijn werkzaam bij ketenpartners zoals o.a. gemeentes. Care4Kids, Mondriaan, Levanto Groep, Zorgen Enzo Limburg etc.

Teamontwikkeling
20 teams
Totaal 27 teams en CB/administratie



Hoogst beoordeelde scholing:
VSGG met een 8,5

Hoogste tevredenheidsscore trainers:
BBT met een 8,8



Scholingsaanbod

BBT basis
BBT verdieping
Functiescholing JB
Functiescholing JR
Kort en bondig rapporteren
Kort en bondig rapporteren verdieping
Optreden ter terechtzitting
Starttraining
Suicide preventie
Thematische verdiepingen over Kindgesprekken, Risicotaxatie en Systeendenken

Thematische verkenningen over Uithuisplaatsing en crisisplaatsing, Samen Beslissen, Signaleren
Trauma gerelateerde problemen en Seksuele ontwikkeling
VSGG
WIJZ training
ASR JR
Borderline
Complexe echtscheidingen
Gedragregulatie
Wet- en Regelgeving

ESSEON-R
Omgaan met personen met borderline persoonlijkheidsstoornis
Met het Oog op Veiligheid
Ouderonthechting
Ouderonthechting verdieping
Master your mindset
SNS
Complexe omgangproblematiek
Anders leren motiveren
Effectief beïnvloeden
Schoolverzuim gedwongen kader

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2023