

**JAARSTUKKEN 2022**

**STICHTING BUREAU JEUGDZORG LIMBURG**

**BESTUURSVERSLAG**

**EN**

**GECONSOLIDEERDE JAARREKENING**





# Inhoudsopgave

Bestuursverslag .....	5
Inleiding.....	5
Hoofdstuk 1 Bureau Jeugdzorg Limburg in het kort .....	7
Hoofdstuk 2 2022 in cijfers.....	9
2.1 Aantallen cliënten, capaciteit en productie .....	9
2.2 Personele kengetallen BJZ 2022 .....	12
2.3 Financiële kengetallen 2022 .....	12
Hoofdstuk 3 Toezicht, bestuur en medezeggenschap .....	14
3.1 Governance code.....	14
3.2 Toezichthoudend orgaan .....	14
3.2.1 Toezichtvisie RvT Bureau Jeugdzorg Limburg.....	14
3.2.2 De Raad van Toezicht in 2022 .....	15
3.3 Bestuur.....	16
3.4 Participatie en Medezeggenschap .....	16
3.4.1 Cliëntparticipatie.....	16
3.4.2 Cliëntenraad.....	17
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 2022 .....	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 2022 .....	21
4.2 Kwaliteit.....	22
4.2.1 Kwaliteit van zorg .....	22
4.2.2 Scholing en opleiding .....	25
4.2.3 Klachten .....	26
4.2.4 Incidenten.....	27
4.2.5 Personeelsbeleid en kwaliteit van het werk .....	28
4.2.6 Social Return on Investement .....	28
4.2.7 ICT .....	29
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 .....	30
4.3.5 Toekomstverwachtingen.....	30
4.3.6 Risico's.....	31
4.3.7 Corona.....	32

Afkortingen .....	33
Bijlage 1 Profiel van de organisatie .....	34
Bijlage 2 Ontwikkeling maatregelen 1/1/2019 – 1/1/2023 .....	35
Bijlage 3 Raad van Toezicht en Raad van Bestuur .....	36
Bijlage 4 Scholing in 2022.....	37
GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2022 .....	38

# Bestuursverslag

## Inleiding

Een nieuwe Cliëntenraad, een positieve beoordeling door het Keurmerkinstituut, medewerkers die in actie komen voor meer tijd voor 'hun' jeugdige cliënten en voor lagere werkdruk, Covid'19 die niet weg is, maar minder impact heeft; zomaar een paar zaken die eruit springen in 2022. Er blijft veel te doen om de jeugdbescherming. Het Rijk en Gemeenten zijn al lang in gesprek om te komen tot een hervormingsagenda. Overeenstemming hierover is nog niet in zicht. Wij volgen met belangstelling de ontwikkelingen betreffende het toekomstscenario. Bureau Jeugdzorg Limburg is daarbij van mening dat de oplossingen gezocht moeten worden in het – verder – stimuleren van netwerksamenwerking en niet in organisatorische maatregelen.

In 2022 hebben wij ervoor gekozen om ondanks een terugloop in het aantal maatregelen, medewerkers in dienst te houden. Dit stelt ons in staat om aan elke jeugdige cliënt een vaste jeugdzorgwerker toe te wijzen en om te werken zonder wachtlijst. Ook heeft deze keuze ertoe geleid dat al in 2022 de gemiddelde caseload van medewerkers is gedaald. Hoewel dit heeft geleid tot rode cijfers over 2022, zijn wij ervan overtuigd dat dit besluit in het belang was van zowel jeugdigen en ouders als van onze medewerkers. Wij willen kansen bieden aan kwetsbare jeugdigen in Limburg. Dit kan alleen als er voldoende tijd beschikbaar is voor de begeleiding en ondersteuning van jeugdigen en hun ouders. Dit is ook de reden dat wij ons sterk hebben gemaakt voor aangepaste tarieven voor 2023 e.v. Gemeenten zijn hierin meegegaan, waardoor het mogelijk is om voor 2023 – aanvullende – werkdruk beheersende maatregelen te nemen.

In de voor u liggende jaarstukken blikken wij terug op 2022. Nadat Covid'19 in 2020 en 2021 een grote impact had op iedereen, dus ook op ons, was deze impact in 2022 duidelijk minder. Maatregelen werden afgebouwd en fysieke contacten – waaronder ook huisbezoeken – werden weer meer mogelijk. Daar waar verbinding een cruciaal element is voor medewerkers, was het een verademing om collega's, jeugdigen en ouders weer fysiek te kunnen ontmoeten. Er is daarbij een goede balans gevonden tussen het werken op kantoor en het werken thuis, tussen het fysiek en het online overleggen, tussen het afleggen van huisbezoeken en niet fysieke (online) cliëntcontacten. De coronatijd heeft ook positieve dingen gebracht en het is zaak deze vast te blijven houden.

Gemeenten zijn sinds 2015 financieel en bestuurlijk verantwoordelijk voor het leveren van alle ondersteuning, hulp en zorg bij opgroeien en opvoeden. De uitvoering van door de rechter opgelegde kinderschermingsmaatregelen en jeugdreclassering is voorbehouden aan gecertificeerde instellingen zoals Bureau Jeugdzorg Limburg. Hierbij bepalen de gecertificeerde instellingen of en zo ja, welke jeugdhulp aangewezen is bij de uitvoering van de opgelegde maatregelen. Het is aan de gemeenten om te voorzien in een toereikend aanbod van gecertificeerde instellingen en de inzet van de jeugdhulp die door deze instellingen nodig wordt geacht. Professionals in de jeugdbescherming en jeugdreclassering spreken al langer hun zorgen uit over de beschikbaarheid van passende jeugdhulp voor de kinderen die aan hun zorg zijn toevertrouwd en de tijd en energie die het kost om tot inzet van passende hulp te komen. Dit door medewerkers ervaren 'gedoe' blijft onderwerp van gesprek met gemeenten.

Wij hechten grote waarde aan cliëntparticipatie en cliëntmedezeggenschap. Wij betrekken jeugdige cliënten en hun ouders bij de te volgen koers in de hulpverlening en bevragen hen – o.a. in ons Cliënttevredenheidsonderzoek en in Spiegelbijeenkomsten – naar hun ervaringen en verbetermogelijkheden. Cliëntmedezeggenschap is belegd bij de cliëntenraad. Op 3 februari 2022 heeft de Ondernemingskamer het beroep van de voormalige cliëntenraad tegen haar ontbinding afgewezen. Daarmee ontstond de mogelijkheid om cliëntmedezeggenschap op een adequate wijze te organiseren. Hierbij hebben wij ons laten ondersteunen door LOC Waardevolle Zorg. Met betrokkenheid van ouders en medewerkers is allereerst gekomen tot een nieuwe medezeggenschapsregeling. Deze is eind juni vastgesteld. Daarna is - met enkele belangstellende ouders - gestart met de werving van leden voor de nieuw te vormen cliëntenraad. Dit heeft ertoe geleid dat op 30 november een nieuwe cliëntenraad bestaande uit 5 leden is geïnstalleerd. Deze cliëntenraad is voortvarend en enthousiast aan de slag gegaan om de gemeenschappelijke belangen van jeugdige cliënten en hun ouders op een goede manier te behartigen.

### *Relatie met Veilig Thuis Noord- en Midden Limburg*

Veilig Thuis is op 1 januari 2015 ontstaan uit het advies- en meldpunt kindermishandeling en het steunpunt huiselijk geweld en is verankerd in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). De gemeenten in Noord- en Midden-Limburg subsidiëren de aan Bureau Jeugdzorg Limburg gelieerde stichting Veilig Thuis Noord- en Midden Limburg voor de uitoefening van de wettelijke taken overeenkomstig het landelijk vastgestelde Handelingsprotocol. Sinds 2018 zijn de medewerkers Veilig Thuis en de vertrouwensartsen in dienst van deze stichting. Overige inzet van benodigde - niet Veilig Thuis specifieke - deskundigheid en materiele kosten worden door Bureau Jeugdzorg Limburg doorbelast.

### *Good Governance*

Bureau Jeugdzorg Limburg vormt een personele unie en een fiscale eenheid met de stichting Veilig Thuis Noord- en Midden Limburg. Beide organisaties kennen dezelfde Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. Bij hun taakuitoefening handelen ze overeenkomstig de Governancecode Zorg (2022).

### *Focus van Bureau Jeugdzorg Limburg*

Iedere 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 maatregelen Kinderbescherming en Jeugdreclassering uit te voeren. Met een scherp oog voor de eigen kracht van de jeugdige zelf, zijn gezin en de directe omgeving activeren wij waar mogelijk en beschermen wij waar nodig. In nauwe samenwerking met andere relevante personen en instellingen krijgt zo elk talent een kans.

### *Bureau Jeugdzorg Limburg in perspectief: onzekerheden en risico's*

Om de uitvoering van Jeugdreclassering en Jeugdbescherming door onze organisatie veilig te stellen moet worden voldaan aan de normen van het vigerende Certificatieschema zoals vastgesteld door het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Wordt aan de normen voldaan, dan wordt een certificaat verstrekt met een geldigheidsduur van drie jaar. Of dit het geval is wordt jaarlijks door middel van een externe audit beoordeeld door het Keurmerkinstituut (ritme: herbeoordeling – tussenbeoordeling – tussenbeoordeling – herbeoordeling). Omdat de uitvoering van justitiële maatregelen de 'backbone' van onze organisatie vormt, is behoud van de formele erkenning als Gecertificeerde Instelling (GI) absoluut de basis voor de continuïteit van onze organisatie. In februari 2022 volgde een positieve tussenbeoordeling door het Keurmerkinstituut.

Medio 2022 zijn op initiatief van gemeenten gesprekken met de GI's gestart over nieuw op te stellen subsidieregelingen voor de periode na 1 januari 2023. Bestaande regelingen liepen op die datum af. Uiteindelijk zijn alle regio's overgegaan tot een forse tariefsaanpassing die het mogelijk maakt werkdruk beheersende maatregelen - waaronder verlaging van caseloads - door te voeren. Een punt van discussie hierbij was de mate waarin GI's in de gelegenheid worden gesteld zelf risico's op te vangen middels het vormen van een egaliseringsreserve. Standpunten van gemeenten liepen hierin nadrukkelijk uiteen. Uiteindelijk zijn afspraken hierover geland in de subsidiebeschikkingen 2023.

We sluiten 2022 af met een negatief exploitatieresultaat. Belangrijkste oorzaken hiervan zijn de in 2022 doorgevoerde CAO-aanpassing en de krimp in het aantal maatregelen in combinatie met het besluit om medewerkers boven formatief in dienst te houden vooruitlopend op een tariefsaanpassing per 1 januari 2023. Deze tariefsaanpassing is door de regio's ook doorgevoerd waardoor wij in staat waren om in de begroting 2023 aangepaste caseloads door te voeren. Voor 2023 is sprake van een sluitende begroting.

In 2022 - en doorlopend in 2023 - zijn door de vakbond FNV acties geïnitieerd bij alle GI's om de werkdruk van medewerkers van de GI's te verlagen. Hierbij ligt er voornamelijk druk bij de landelijke en lokale overheden. Doordat BJJ wachttijstvrij kan werken en doordat aan alle (nieuwe) cliënten een vaste jeugdzorgwerker toegewezen wordt, hebben wij de consequenties van de acties voor jeugdigen en ouders kunnen beperken. Wij hebben begrip voor de acties omdat ook wij van mening zijn dat de er meer tijd beschikbaar moet zijn voor jeugdigen met een maatregel en hun ouders. Het rapport van Significant (2022) - waarin richting wordt gegeven aan de gewenste werkdrukverlaging – geeft hiervoor goede handvaten. De aangepaste tarieven en de door het Rijk en Gemeenten toegezegde extra middelen voor een periode van 4 jaar om (verdere) werkdruk beheersende maatregelen te nemen zijn vanuit financieel perspectief gezien hierbij een stap in de goede richting. Middelen betekent echter nog niet menskracht. De krapte op de arbeidsmarkt is van invloed op de mate waarin de gewenste werkdrukverlichting gerealiseerd kan worden.

Nadat wij vele jaren uitvoering hebben gegeven aan de Crisisdienst Jeugd in Limburg is hier per 1 januari 2022 een einde aan gekomen. In navolging van Zuid-Limburg, hebben gemeenten in Noord- en Midden-Limburg via een aanbesteding partijen gecontracteerd die zowel meldingen in ontvangst kunnen nemen als ook hulp en opvang kunnen bieden. Wij kunnen en mogen dit niet. Dit betekende dat wij per 1 januari 2022 op een andere wijze onze bereikbaarheid i.g.v. van crisissituaties met jeugdigen in begeleiding bij BJJ moesten organiseren. Hiervoor hebben wij een achterwacht ingeregeld die buiten kantooruren bereikbaar is voor de nieuwe Crisishulp Jeugd Limburg.

Medewerkers van Bureau Jeugdzorg Limburg leveren dagelijks bijzondere prestaties. Zij acteren in een complexe werkelijkheid met veel, grote (en mogelijk tegengestelde) belangen. De wijze waarop wij door een niet aflatende inzet en betrokkenheid van medewerkers betekenisvol hebben kunnen zijn voor 'onze' jeugdigen verdient grote waardering.

Ik nodig ik 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

Bureau Jeugdzorg Limburg (BJZ) 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 kind 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 kernwaarden 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.

Activiteiten waaraan wij in 2022 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.

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. De Stichting Veilig Thuis is een eigenstandige Stichting en stelt ook separaat haar jaarverantwoording op. De jaarcontrole voor zowel BJZ als VT wordt uitgevoerd door Deloitte Accountants B.V..

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. BJZ onderscheidt twee resultaat verantwoordelijke eenheden (RVE's): 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 2022 in cijfers

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de realisatiegegevens over het jaar in 2022, onderscheiden naar:

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

### 2.1 Aantallen cliënten, capaciteit en productie

Op 1 januari 2023 begeleidden wij 1.203 jeugdigen met een maatregel Ondertoezichtstelling (OTS). Op 1 januari 2022 waren dit er nog 1.348. Een forse afname van bijna 11%. Over 2021 was al sprake van een afname van 8,3%. Met name in de regio Zuid-Limburg was de terugloop in het aantal maatregelen OTS sterk (-15,4%). In 2022 was sprake van 395 nieuwe OTS-en, in 2021 waren dit er nog 427; een daling van ruim 7%. Op 1 januari 2022 was voor 409 jeugdigen met een OTS door de kinderrechter een machtiging uithuisplaatsing afgegeven, dit is ongeveer 1/3 van het aantal jeugdigen met een OTS.

Het aantal jeugdigen met een voogdijmaatregel op 1 januari 2023 lag met 409 iets lager (2,6%) dan op 1 januari 2022 (420). Deze afname deed zich nagenoeg volledig in Zuid-Limburg voor. In 2022 was sprake van 58 nieuwe voogdijzaken, tegen 59 in 2021.

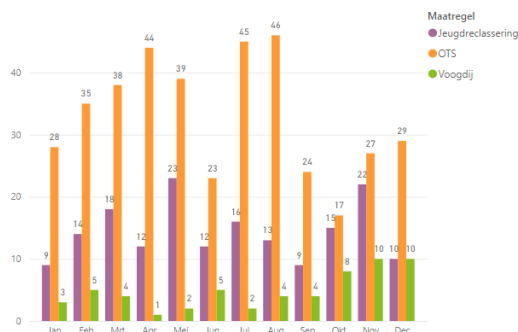
Op 1 januari 2023 begeleidden wij 248 jeugdigen met een maatregel jeugdreclassering. Dit is iets minder dan op 1 januari 2022 (258). Deze daling deed zich met name in Noord-Limburg voor. In 2022 was sprake van 173 nieuwe jeugdreclasseringszaken. In 2021 waren dit er 193.

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.

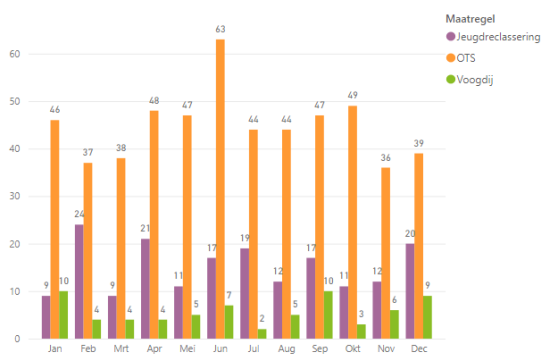
<b>BJZ Totaal</b>	<b>1 jan 2022</b>	<b>1 jan 2023</b>	<b>Vershil</b>	<b>in %</b>
OTS	1.348	1.203	-145	-10,8%
Voogdij	420	409	-11	-2,6%
Jeugdreclassering	258	248	-10	-3,92%
<i>Subtotaal</i>	<i>2.026</i>	<i>1.860</i>	<i>-166</i>	<i>-8,2%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	23	12	-11	-47,9%
<b>Totaal unieke jeugdigen</b>	<b>2.003</b>	<b>1.848</b>	<b>-155</b>	<b>-7,7%</b>
<b>Regio Noord Limburg</b>	<b>1 jan 2022</b>	<b>1 jan 2023</b>	<b>Vershil</b>	<b>in %</b>
OTS	369	344	-25	-6,8%
Voogdij	102	103	+1	1%
Jeugdreclassering	59	52	-7	-11,9%
<i>Subtotaal</i>	<i>530</i>	<i>499</i>	<i>-31</i>	<i>-5,8%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	4	4	-	-
<b>Totaal unieke jeugdigen</b>	<b>526</b>	<b>495</b>	<b>-31</b>	<b>-5,9%</b>
<b>Regio Midden-Limburg</b>	<b>1 jan 2022</b>	<b>1 jan 2023</b>	<b>Vershil</b>	<b>in %</b>
OTS	267	257	-10	-3,7%
Voogdij	95	97	+2	2,1%
Jeugdreclassering	41	41	-	-
<i>Subtotaal</i>	<i>403</i>	<i>395</i>	<i>-8</i>	<i>-2%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	5	4	-1	-20%
<b>Totaal unieke jeugdigen</b>	<b>398</b>	<b>391</b>	<b>-7</b>	<b>-1,8%</b>
<b>Regio Zuid-Limburg</b>	<b>1 jan 2022</b>	<b>1 jan 2023</b>	<b>Vershil</b>	<b>in %</b>
OTS	708	599	-109	-15,4%
Voogdij	223	209	-14	-6,3%
Jeugdreclassering	157	155	-2	-1,3%
<i>Subtotaal</i>	<i>1.088</i>	<i>963</i>	<i>-125</i>	<i>-11,5%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	14	4	-10	-71,4%
<b>Totaal unieke jeugdigen</b>	<b>1.074</b>	<b>959</b>	<b>-115</b>	<b>-10,7%</b>

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 2022 was sprake van 7 nieuwe trajecten. In Midden-Limburg hebben gemeenten ons gevraagd uitvoering te geven preventieve jeugdbeschermingstrajecten. In 2022 ging het om 10 trajecten. In Zuid-Limburg zijn wij gegund voor de uitvoering van Regie. Hierbij worden drie varianten onderscheiden. De opdracht hiervoor krijgen wij van gemeenten i.c. wijkteams. In 2022 was sprake van 16 nieuwe trajecten.

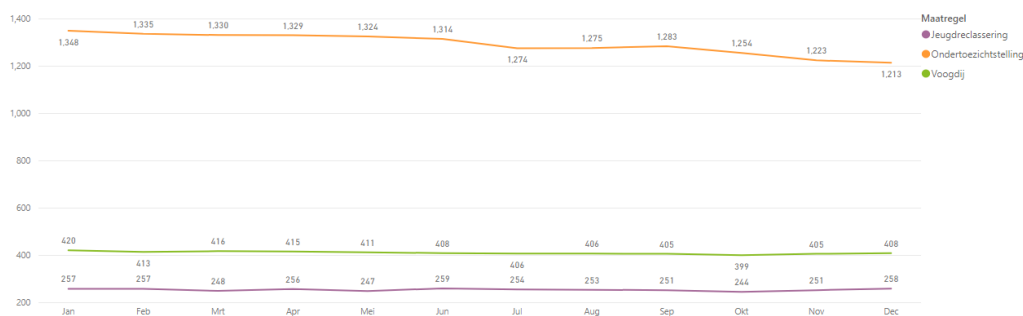
#### Instream aantal maatregelen 2022 per maand:



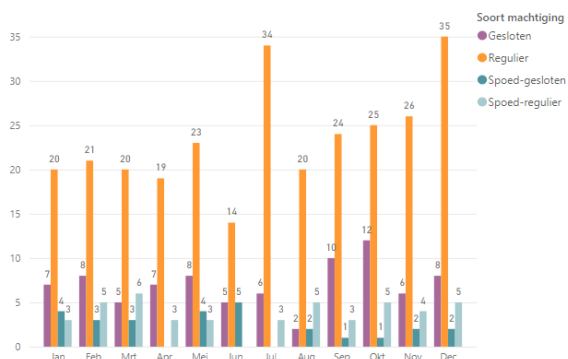
#### Uitstroom aantal maatregelen 2022 per maand:



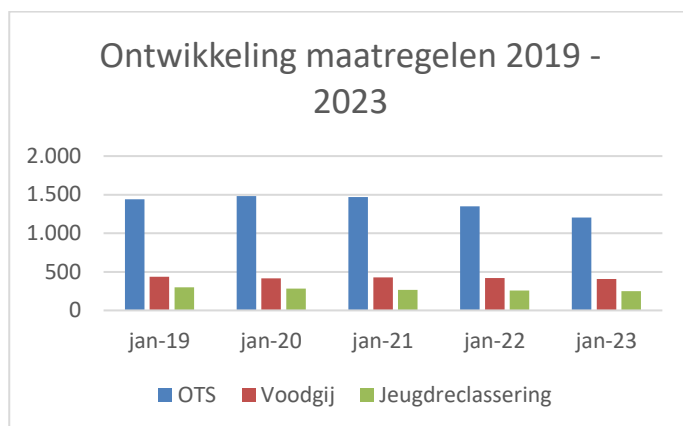
#### Verloop van het aantal maatregelen per maand weergegeven:



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



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 BJJ als totaal weergegeven. De forse daling van het aantal OTS-en in de laatste twee 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. De verantwoording hiervan blijft arbeidsintensief. Het nieuwe woonplaatsbeginsel dat per 1 januari 2022 in werking is getreden leidt tot zorgen over de continuïteit van hulp voor jeugdigen van wie het woonplaatsbeginsel is gewijzigd. Continuïteit van hulp is tijdelijk gegarandeerd, maar na afloop van deze periode kan de overgang naar een andere verantwoordelijke gemeente ertoe leiden – door gestelde inkoopvoorwaarden en (niet) gecontracteerde aanbieders – dat de jeugdige overgeplaatst moet worden. Een discontinuïteit die voor de jeugdige die het betreft in veel gevallen onwenselijk en soms zelfs schadelijk is.

### Doorlooptijden

Gemiddelde doorlooptijd van een afgesloten maatregel weergegeven (per trial (4 maanden) en over 2022):

Matrix PVA per Trial

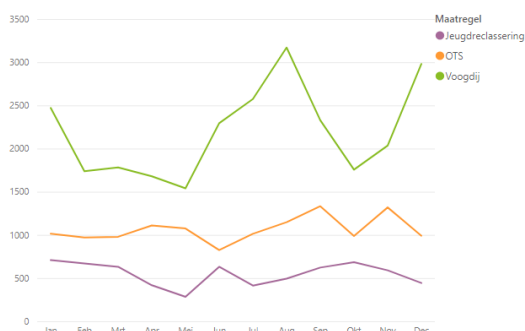
Trial Productgroep	T1		T2		T3		Total Aantal	Gem. doorlooptijd
	Aantal	Gem. doorlooptijd	Aantal	Gem. doorlooptijd	Aantal	Gem. doorlooptijd		
Jeugdreclassering	63	586	59	468	60	567	182	542
OTS	169	1024	198	997	171	1153	538	1055
Voogdij	22	2068	19	2355	28	2413	69	2287

De gemiddelde doorlooptijd van een afgesloten maatregel OTS bedroeg in 2022 1.055 dagen (twee jaar en 11 maanden). Over 2021 was de gemiddelde doorlooptijd 1.080 dagen (-2,5%).

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

Doorlooptijden OTS	2021	2022
Noord-Limburg	1.252 dagen (165 afgesloten)	1.151 dagen (137 afgesloten)
Midden-Limburg	984 dagen (88 afgesloten)	804 dagen (104 afgesloten)
Zuid-Limburg	1.013 dagen (294 afgesloten)	1.099 dagen (297 afgesloten)
<b>BJJ totaal</b>	<b>1.080 dagen (547 afgesloten)</b>	<b>1.055 dagen (538 afgesloten)</b>

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



### Gesloten jeugdzorg

Er is in 2022 veel aandacht geweest voor gesloten jeugdzorg en de gewenste afbouw ervan. 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 BJJ en voor de gemeenten (vrijwillige plaatsingen). In 2022 was sprake van 52 aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg vanuit BJJ (63 in 2021); 25 eerste aanmeldingen, 25 hernieuwde aanmeldingen en 2 overplaatsingen. Daarnaast zijn vanuit gemeenten in 2022 53 aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg in vrijwillig kader binnengekomen. In 2021 waren dit er 49. Daarmee ligt het aantal plaatsingen in gesloten jeugdzorg in vrijwillig kader hoger dan het aantal plaatsingen in gedwongen kader.

### Crisisdienst Jeugd

Tot 1 januari 2022 realiseerden wij met de Crisisdienst Jeugd (CdJ) een 24/7 bereikbaarheid en beschikbaarheid voor de gemeenten in Noord- en Midden-Limburg. De uitvoering van de crisiszorg in Noord- en Midden-Limburg is per 1 januari 2022 gegund aan een samenwerkingsverband van zorgaanbieders. Hierdoor spelen wij – als één van de weinige GI's – geen rol meer in de crisiszorg aan jeugdigen. Met ingang van 1 januari 2022 zijn wij buiten kantooruren (dan) ook niet meer rechtstreeks bereikbaar voor jeugdige cliënten van BJJ 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 Crisishulp Jeugd. Waar nodig kunnen zij 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. In de eerste maanden van 2022 is veel aandacht uitgegaan naar het optimaliseren van de samenwerking en het verduidelijken van de rol en verantwoordelijkheid van BJJ en van de ingerichte achterwacht.

## 2.2 Personele kengetallen BJJ 2022

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

Medewerkers in dienst op 31-12-2022: 255 (257 op 1-1-2022).

Het gemiddeld aantal medewerkers lag in 2022 lager dan in 2021 en ook zijn in 2022 zijn meer medewerkers uitgestroomd dan ingestroomd. Dit heeft te maken met de daling in het aantal maatregelen in 2022. Deze daling in maatregelen zou eigenlijk geleid moeten hebben tot een afname van het aantal uitvoerend jeugdzorgwerkers met ruim 9 fte (of wel ongeveer 13 medewerkers). BJJ heeft echter in 2022 een boven formatieve inzet toegestaan teneinde – gegeven de krapte op de arbeidsmarkt – te kunnen anticiperen op een verwachte tariefsverhoging per 1 januari 2023 en de extra middelen die vanuit het Rijk beschikbaar komen voor de jaren 2022-2025. Door het in dienst houden van medewerkers hebben wij al in 2022 werkdruk beheersende maatregelen door kunnen voeren.

Het voortschrijdend ziekteverzuim lag in 2022 met 6,01% hoger dan in 2021. Het streefpercentage voor verzuim is 5%.

## 2.3 Financiële kengetallen 2022

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

	2021	2022	Vershil
Totale baten	€ 26.001.625	€ 23.877.511	-€ 2.124.114
Totale lasten	€ 24.638.782	€ 24.471.315	-€ 167.467
Bedrijfsresultaat	€ 1.362.834	-€ 593.804	-€ 1.956.638
Financiële baten en lasten	-€ 48.604	-€ 9.091	€ 39.513
Bedrijfsresultaat na fin. baten, lasten en voor belasting	€ 1.314.239	-€ 584.713	-€ 1.898.952
Vennootschapsbelasting	€ 467.379	-€ 183.671	-€ 651.050
Resultaat over boekjaar na belasting	€ 846.860	-€ 401.042	-€ 1.247.902

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

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>Vershil</b>
Totale baten	€ 21.175.939	€ 18.709.892	-€ 2.466.047
Totale lasten	€ 19.735.820	€ 19.198.048	-€ 537.772
Bedrijfsresultaat	€ 1.440.119	-€ 488.166	-€ 1.928.285
Financiële baten en lasten	-€ 42.159	€ 11.006	€ 53.165
Bedrijfsresultaat na fin. baten, lasten en voor belasting	€ 1.397.960	-€ 477.160	-€ 1.875.120
Vennootschapsbelasting	-€ 469.379	-€ 183.671	<b>-€ 285.708</b>
Resultaat over boekjaar	€ 930.581	-€ 293.489	-€ 1.224.070

De totale baten van Bureau Jeugdzorg Limburg liggen in 2022 bijna 2,5 miljoen euro lager dan in 2021. Deze afname is gelegen in de forse krimp in het aantal maatregelen. Voor 2022 is sprake van een negatief resultaat.

## 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 2022 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 2022 bestaat de RvT uit vijf leden. 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 per 1 januari 2023 en 1 maart 2023 en gegeven een nog bestaande vacature in de RvT, heeft in 2022 een werving van nieuwe leden plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot de benoeming van drie nieuwe leden. Daarnaast is er nog de ruimte om invulling te kunnen geven aan het recht van bindende voordracht door de cliëntenraad conform WMCZ2018. Over de wijze waarop hieraan invulling wordt gegeven vindt overleg plaats met de nieuwe Cliëntenraad.

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 BJZ. De RvT onderschrijft de ambitie van BJZ 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 BJZ.

### *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 BJZ geplaatst wordt. Zo geeft de RvT mede inhoud aan de missie van BJZ 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 BJZ bijdraagt aan de meerjarige ambitie en de doelstellingen van de organisatie. De RvT heeft zicht op de maatschappelijke bijdrage van BJZ 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 kinderbescherming en de jeugdreclassering – wordt gekeken. BJZ 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 BJZ 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 BJZ 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 BJZ en VT. In een extra vergadering onder begeleiding van een externe heeft de RvT gereflecteerd op haar eigen functioneren. In de themaochtend van de RvT hebben de ontwikkelingen in de jeugdbescherming – en breder de justitieketen - centraal gestaan. Ook de halfjaarlijkse Art.24-overleggen met de Ondernemingsraad hebben plaatsgevonden. Het overleg met de Cliëntenraad heeft door het ontbreken van een Cliëntenraad niet plaats kunnen vinden. Nu de nieuwe Cliëntenraad op 30 november 2022 is geïnstalleerd zal dit gesprek begin 2023 gepland worden.

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 2022**

In 2022 vonden acht reguliere vergaderingen van de RvT plaats. In 2022 heeft de RvT – na een positief advies van de financiële commissie – de Jaarstukken (Bestuursverslag en Jaarrekening) 2021 en de Speerpuntennotitie 2023-2024 en de Begroting 2023 goedgekeurd. Tevens heeft de RvT de investeringen in de locaties Venlo en Heerlen goedgekeurd en is de Klasse-indeling 2022 in lijn met de Wet Normering Topinkomens (WNT) vastgesteld. Met externe ondersteuning is uitvoering gegeven aan de werving en selectie van nieuwe leden van de RvT. Profielschetsen zijn hiervoor geactualiseerd. Er zijn werkbezoeken aangelegd aan locaties van BJZ en VT en er vond een themaochtend plaats.

Aandacht is verder uitgegaan naar de situatie met de cliëntenraad. Ook de RvT heeft met tevredenheid kennis genomen van de uitspraak van de Ondernemingskamer en de daarmee bekrachtigde ontbinding van de oude cliëntenraad. Het traject om te komen tot een nieuwe cliëntenraad is door de RvT met belangstelling gevolgd. Bij de benoeming van nieuwe leden van de RvT is rekenschap gegeven van het recht op bindende voordracht voor een lid van de RvT door de

cliëntenraad. Hiervoor kan de statutaire ruimte om de RvT (tijdelijk) uit te breiden naar maximaal 7 leden worden benut. Door het ontbreken van een cliëntenraad was het niet mogelijk voor de RvT om het (jaarlijkse) gesprek met de cliëntenraad plaats te laten vinden. Wel zijn leden van de Commissie Kwaliteit en Veiligheid aangesloten bij een Spiegelbijeenkomst met ouders.

Gespreksonderwerpen binnen de RvT waren verder:

- De uitkomsten van de externe audit 2022.
- Het verloop van de gesprekken met Gemeenten over inkoop 2023 e.v.
- Periodieke Financiële rapportages.
- Terugkoppelingen uit de verschillende commissies.
- Veiligheid van medewerkers en cliënten.
- De uitkomsten van het Medewerkertevredenheidsonderzoek.
- De uitkomsten van het Cliënttevredenheidsonderzoek.
- Relevante ontwikkelingen in en rapporten over de jeugdbescherming en breder de jeugdzorg.
- De acties van de vakbond FNV en de impact ervan op jeugdigen en ouders, organisatie en medewerkers.
- Het bezwaar tegen vaststelling subsidie 2021 door de regio Zuid-Limburg.

De Financiële Commissie heeft adviezen voorbereid t.b.v. de goedkeuring van de jaarstukken 2021 en begroting 2023 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.

De Kwaliteitscommissie heeft een groot aantal – inhoudelijke – onderwerpen aan de orde gehad. In 2022 is een groot aantal rapporten verschenen die de jeugdbescherming betreffen, hieronder ook rapporten van de Inspectie. De bevindingen in deze rapporten zijn gelegd naast de situatie bij BJZ. Specifieke aandacht van de commissie is uitgegaan naar cliëntenparticipatie, cliëntenfeedback en cliëntmedezeggenschap. In dit kader hebben de leden van de kwaliteitscommissie ook een spiegelbijeenkomst bijgewoond. Het cliënttevredenheidsonderzoek is besproken, net als de periodieke rapportages van de Incidentencommissie. Met de Ondernemingsraad heeft de Kwaliteitscommissie het halfjaarlijkse overleg gevoerd (het zgn. Art24-Overleg).

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.

### **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. Vanuit zijn hoedanigheid als bestuurder van BJZ is hij lid van het bestuur van het Jeugdfonds Sport&Cultuur Limburg. Verder maakt hij deel uit van het bestuur van de Stichting Schottenaanpak. 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 het 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.



Spiegelbijeenkomsten nemen in de cliëntparticipatie een belangrijke plaats in. In de regio's zijn in 2022 spiegelbijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomst zijn cliënten (jeugdigen en ouders) op een gestructureerde wijze in gesprek gegaan met elkaar, hun hulpverleners en andere betrokkenen. Ervaringen zijn uitgewisseld, er is gesproken over wat goed gaat en wat beter kan, etc. Deze bijeenkomsten hebben een grote waarde voor BJZ – leren van ervaringen – maar de uitwisseling is ook waardevol voor cliënten. De vastlegging en de navolgbaarheid van de spiegelbijeenkomsten zijn geregeld. De uitkomsten van en adviezen uit de spiegelbijeenkomsten worden geaggregeerd besproken en van leerpunten voor de organisatie voorzien.

BJZ houdt driejaarlijks een grootschalig Cliënt Tevredenheidsonderzoek (CTO) waarin jeugdigen en ouders worden bevraged op hun ervaringen en tevredenheid met BJZ. In 2022 zijn de uitkomsten van ons laatste Cliënttevredenheidsonderzoek beschikbaar gekomen. Het CTO is door 243 jeugdigen en 258 ouders ingevuld; een respons van ongeveer 20%. Van de jeugdigen met een maatregel OTS of Voogdij is 68% tevreden en zij geven BJZ gemiddeld een 6,8 als rapportcijfer. Van de ouders geeft 48% aan tevreden te zijn. Als rapportcijfer geven zij BJZ een 5,5. Van de jeugdigen met een maatregel Jeugdreclassering is 79% tevreden, waarbij zij BJZ een 7,4 als rapportcijfer geven. Voor ouders geldt hier dat 75% tevreden is, waarbij zij BJZ een 6,7 als rapportcijfer geven. Waar de tevredenheid van jeugdigen nagenoeg gelijk is gebleven t.o.v. het CTO van 2019, is de tevredenheid van ouders waarbij sprake is van een OTS afgenomen. Opvallend hierbij is de polarisatie die zichtbaar is: ouders die extreem negatief of juist extreem positief scoren. Hierop heeft een aanvullend analyse plaatsgevonden op basis waarvan is geconcludeerd dat een verdere verbetering van de cliënttevredenheid met name te bereiken is binnen de groep die tussen een 4 en een 7 scoort. Wij nemen de uitkomsten serieus en gaan intern kijken wat wij van de gegeven feedback kunnen leren. Hierbij betrekken wij ook de (nieuwe) Cliëntenraad.

#### TEVREDEN OVER:



- Ouders en jeugdigen kunnen de jeugdbeschermer goed bereiken via whatsapp, e-mail of telefoon.
- Jeugdigen zijn tevreden over de samenwerking met andere instellingen.
- Jeugdigen zijn blij met het contact dat ze hebben met de jeugdbeschermer zonder ouders.
- Ouders zijn vooral tevreden over de start van de maatregel; het eerste contact, uitleg over de maatregel en ze begrijpen het PvA.

#### MINDER TEVREDEN:

- Ouders en jeugdigen willen meer en beter betrokken worden bij besluitvorming en het opstellen van rapportages.
- Ouders en jeugdigen stellen persoonlijk aandacht bij een wisseling van jeugdbeschermer op prijs.
- Ouders en jeugdigen willen meer aandacht voor het onderhouden van contact tussen ouder, jeugdigen en vrienden bij een UHP.
- Jeugdigen zouden meer tijd en contact met de jeugdbeschermer willen.
- Ouders zijn minder tevreden over de reactietijd van de jeugdbeschermer.



### 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. Dat de Ondernemingskamer het beroep van de (oude) cliëntenraad tegen haar ontbinding heeft afgewezen, stemde ons daarom tevreden. Met voortvarendheid zijn wij aan de slag gegaan om te komen tot een nieuwe cliëntenraad. Wij hebben dit proces laten ondersteunen door het LOC Waardevolle Zorg. Met betrokkenheid van ouders en medewerkers is allereerst gekomen tot een nieuwe medezeggenschapregeling voor BJZ. Op basis van deze nieuwe regeling is vorm gegeven aan de werving en selectie van nieuwe leden voor de Cliëntenraad. Installatie van de nieuwe Cliëntenraad bestaande uit 5 leden heeft plaatsgevonden op 30 november 2022 waarna zij voortvarend en met enthousiasme aan de slag is gegaan.

### 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 gegaan met teams, maar ook in het reguliere overleg binnen de OR, met de bestuurder en met de Raad van Toezicht. Dit jaar heeft de OR alle locaties bezocht tijdens een lunch met als doel (opnieuw) kennis te maken met elkaar en ervaringen op te halen van wat er speelt op de diverse locaties. Dit heeft de OR veel informatie gegeven over thema's die spelen op de locaties. Deze thema's heeft de OR teruggekoppeld in de overleggen met HRM en de RvB.

In 2022 stonden de stakingen vanuit de FNV ook centraal. De Ondernemingsraad ondersteunt het doel van deze stakingen. Daarnaast heeft de Ondernemingsraad zich ook in contacten met anderen, in de samenwerking met vakbonden, GI OR platform en pers, hard gemaakt voor de jeugdzorg.

In 2022 hebben zich personele wisselingen in de OR voorgedaan en is er een nieuwe ambtelijk secretaris. Door vertrek van leden en nog onvoldoende aanwas van nieuwe leden kent de OR vacatures. Er zijn diverse oproepen gedaan om nieuwe leden te werven en eind 2022 is een filmpje gemaakt om te laten zien dat inspraak via de OR effect heeft.

De Ondernemingsraad heeft in 2022 twee studiedagen georganiseerd. Aan de orde hierin waren:

- De actuele ontwikkelingen in de wet- en regelgeving relevant voor de Ondernemingsraad.
- De actuele ontwikkelingen in de wet- en regelgeving relevant voor de Ondernemingsraad.
- Communicatie van de OR met de achterban en werving van nieuwe leden.
- Speerpunten OR 2023.
- Het thema 'effectieve medezeggenschap'.

De volgende overleggen hebben in 2022 plaatsgevonden:

- zeven overlegvergaderingen met de Raad van Bestuur.
- twee overlegvergadering conform artikel 24 (bespreking algemene gang van zaken) in bijzijn van twee leden van de Raad van Toezicht.

Daarnaast zijn er diverse functionele overleggen geweest tussen de Ondernemingsraad, de afdeling HRM, de afdeling financiën en/of de secretaris van de Raad van Bestuur. De thema's van deze functionele overleggen waren:

- Preventie ziekteverzuim (in aanwezigheid van de preventiemedewerkers).
- Levensfasebewust personeelsbeleid.
- Uitwerking CAO en wetswijziging.
- PMO (presentatie door de bedrijfsarts).
- Scholingsplan.
- Aanpak werkdruk en werkplezier.

Verder heeft de OR een werklunch gehad met de (nieuwe) OR van VT met als doel kennis te maken en te delen over de onderwerpen die spelen binnen de OR-en.

Er zijn in 2022 vier instemmingsverzoeken en geen adviesaanvragen ingediend door de bestuurder. De instemmingsverzoeken zijn tijdens functionele overleggen voorgesproken met de betreffende functionarissen en in de OV besproken met de bestuurder. De Ondernemingsraad heeft in 2022 de volgende instemmingsverzoeken ontvangen en hierop ingestemd:

- Aanpassing woon-werkverkeer vergoeding.
- Aanpassing Inwerkbeleid.
- Aanpassing Werving & selectiebeleid.
- Scholingsplan 2023.

Gespreksonderwerpen die verder nog aan de orde zijn geweest:

- Extra beloning/periodiek voor zittende/ blijvend personeel.
- Ontwikkeling van het aantal maatregelen.
- Landelijke ontwikkelingen/ Arbeidsmarktpositie personeel, werving nieuwe medewerkers en behoud huidig personeel.
- Begroting/ Financiële Rapportage realisatie en prognose BJZ 2022.
- Acties FNV.
- Ziekteverzuim.
- Ontwikkelingen Corona.
- Huisvesting Roermond.
- Grensoverschrijdend gedrag.
- Kennismaking met vertrouwenspersoon.
- Uitkomsten MTO 2021 (monitoring).
- Uitkomsten PMO 2021 en het structureel beschikbaar stellen van het PMO.
- Inhuren en inzet externen.
- Achterwacht.
- Aanpassing notitie "Manier van werken".
- Kengetallen Personeelsinformatie over 2021.
- Jaarrekening 2021/ WKR.
- Verlofregeling.

De Ondernemingsraad heeft voor 2023 de volgende speerpunten vastgesteld:

- Achterbanraadpleging op twee actuele onderwerpen (1<sup>e</sup> onderwerp gaat over binden, boeien en waarderen);
- Inspraak op het profiel van de nieuwe bestuurder.
- 'Leeftijdsbewust binden en boeien'.

Over de voortgang op deze speerpunten informeert de Ondernemingsraad de organisatie via het Zichtbericht op Intranet.

## **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 vindt periodiek ambtelijk overleg plaats (contractgesprekken). 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.

Naast de reguliere besprekingen over de voortgang en ontwikkelingen is in 2022 met gemeenten intensief gesproken over de invullingen van de subsidieregelingen die ten grondslag liggen aan de inkoop van de JB en JR-activiteiten van de GI's in de jaren 2023 en verder. Deze gesprekken verliepen aanvankelijk soepel, maar met name de opstelling van de regio Zuid heeft het proces vertraagd waardoor uiteindelijk niet eerder dan eind 2022 door ons ingetekend kon worden. Daarbij was er nog steeds sprake van dat op onderdelen de gewenste duidelijkheid ontbrak. Dit betrof dan met name de invulling van de egaliseringsreserve en een eventuele terugvloeiing van rijksmiddelen voor werkdruk beheersing naar gemeenten. Wel is voor 2023 een forse tariefstijging overeengekomen, waarmee gemeenten hebben laten zien oog te hebben voor de tijd en ruimte die nodig is om kwetsbare jeugdigen te ondersteunen.

Werkdruk beheersing is en blijft een belangrijk thema in de gesprekken met gemeenten. Medewerkers ervaren nog steeds veel gedoe, o.a. bij het inzetten van specialistische zorg. Ook het ontbreken van eenduidigheid in werkwijzen ervaren medewerkers als werkdruk verhogend. Medewerkers moeten soms per gemeente uitzoeken hoe te komen tot inzet van passende hulp en welke hulp wel of niet gecontracteerd is.

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. Wel is contact geweest met het Ministerie van VenJ en de Jeugdautoriteit over de 'haperende' inkoop 2023. 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 zijn belangrijke gesprekstema's 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). Samen met de andere GI's hebben wij de gesprekken met gemeenten gevoerd over de inkoop 2023.

## Hoofdstuk 4      **Beleid, inspanningen en prestatie**

### 4.1      **Speerpunten en prestaties 2022**

Onze speerpunten en gewenste prestaties voor 2022 hebben wij vastgelegd in de notitie Speerpunten 2022-2023. 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 2022-2023 Bureau Jeugdzorg Limburg' is rekening gehouden met de afspraken die voor 2022 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 2022:

- Met de installatie van de nieuwe cliëntenraad de formele medezeggenschap van jeugdigen en ouders ingevuld
- Voor iedere jeugdige en zijn ouders was tijdig een vaste jeugdbeschermer of jeugdreclasseerder beschikbaar.
- Het eerste gesprek met jeugdigen en ouders na start hulpverlening vond in 9 van de 10 gevallen binnen een week plaats.
- We hebben ervaringen van jeugdigen en ouders opgehaald via het cliënttevredenheidsonderzoek. Met de Cliëntenraad bespreken wij het vervolg.
- 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).
- In Spiegelbijeenkomsten 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 2022:

- Hybride werken, trainen en overleggen is optimaal gefaciliteerd.
- Er is veel aandacht geweest voor vitaliteit, veerkracht en werkplezier.
- Door een boven formatieve inzet toe te staan is de werkdruk verlaagd. Dit komt o.a. tot uitdrukking in een lagere gemiddelde caseload.
- Er zijn afspraken gemaakt n.a.v. het medewerkertevredenheidsonderzoek in 2021.
- Er is een aanzet gegeven voor 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.

Met de Universiteit Tilburg en onderzoeksinstituut TNO werken wij aan de ontwikkeling van de schottenaanpak in geval van complexe echtscheidingsituaties.

Wat hebben we verder gedaan in 2022:

- Wij hebben ons met de andere GI's in Limburg sterk gemaakt voor adequate tarieven en meer tijd en ruimte voor jeugdigen en hun ouders.
- Wij bevragen gemeenten en aanbieders van specialistische jeugdhulp om zorg te dragen voor tijdige en adequate inzet van specialistische hulp.
- Wij hebben de taken van de crisisdienst jeugd op een goede manier overgedragen.

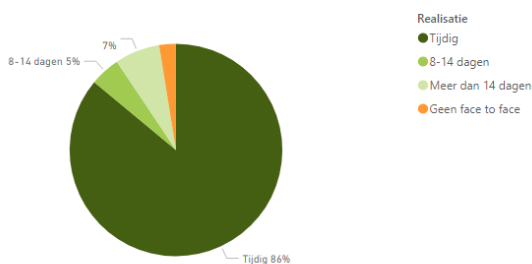
#### 4.1.4 Prestaties 2022

Voor 2022 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%	86% (91%)
Toewijzing hulpverlener binnen 7 dagen	100%	96%
Eerste Plan van Aanpak binnen 6 weken (42 dagen) na aanmelding. Tevens wordt gemonitord hoeveel plannen binnen 8 weken (56 dagen) worden afgerond.	80%	82% (92%)
Tijdigheid rapportage JB/JR: jaarrapportage.	90%	92%
Jaarlijks vindt een B&O jaargesprek plaats. Het verslag is aanwezig in het personeelsdossier.	75%	90%

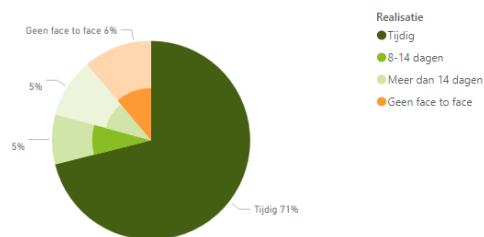
Eerste face to face gesprek tijdig gevoerd:

Uiterste termijn verstreken of gerealiseerd

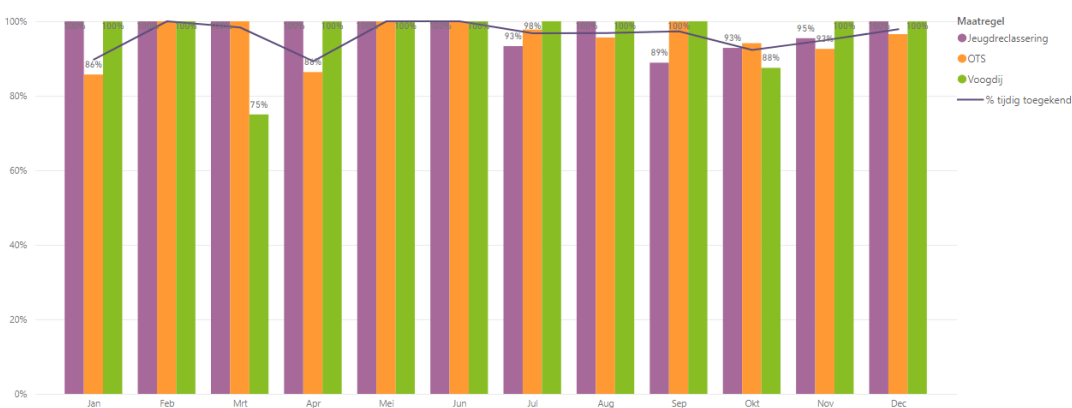


Eerste Face to Face met Jeugdige tijdig gevoerd:

Uiterste termijn verstreken of gerealiseerd

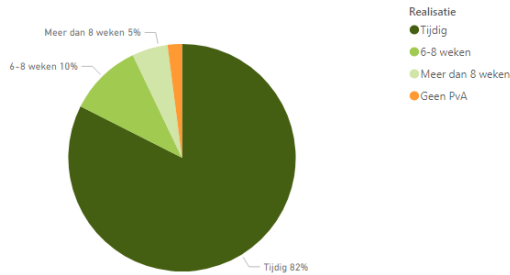


Tijdige toewijzing professional bij instroom:



## Tijdig eerste Plan van Aanpak opgesteld:

Uiterste termijn verstreken of gerealiseerd



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 aangaande doorlooptijden en tijdige toewijzing hulpverlener is tevredenstellend. De realisatie betreft het hele jaar. In de laatste maanden van het jaar – en mede door de door de Inspectie geïnitieerde doorbraakaanpak – worden de doorlooptijden in nagenoeg alle gevallen gehaald. De tijdigheid van de jaarrapportages is verbeterd, maar heeft nog verdere verbetering. 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 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 2022 vond een tweede tussenbeoordeling in het kader van de certificering plaats. Het Keurmerkinstituut kwam tot 5 bevindingen: 4 niet-kritische feiten en één opmerking. De feiten hadden betrekking op de systeembeoordeling (oorzaakanalyse op organisatieniveau), de inzet van stagiaires (over zelfstandige cliëntcontacten), de Prospectieve Risico-Inventarisatie (PRI) woonplaatsbeginsel en de verslaglegging van teambesprekingen. De opmerking betrof de vastlegging van de kennisuitwisseling van gedragsdeskundigen. Op deze bevindingen zijn verbeterplannen opgesteld die door het Keurmerkinstituut geaccordeerd zijn. Toetsing ervan vindt plaats in de eerstvolgende opvolgaudit in februari 2023. Als onderdeel van ons kwaliteitsmanagementsysteem vindt jaarlijks een systeembeoordeling plaats. Hierin worden de kwaliteitsprocessen binnen BJZ beoordeeld op hun werking en toepassing. Ook in 2022 heeft de bestuurder na afloop van de systeembeoordeling kunnen concluderen dat BJZ in control is.

Naast de externe audit houden wij ook interne audits en PRI's (Prospectieve Risico Inventarisatie). Onderwerp van de interne audit in 2022 was het primair proces OTS. Uitvoering van de audit gebeurt gestructureerd en gestandaardiseerd. De rapportage is besproken in het MT. Op basis van de bevindingen worden waar nodig verbeterpunten opgesteld. In 2022 hebben we twee PRI's uitgevoerd; één op HRM processen (risico op discontinuïteit door uitstroom/vergrijzing) en één op het primaire proces uithuisplaatsingen.

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 2022 is door dit platform een kwaliteitsagenda opgesteld.

### Evaluatie Kwaliteitsagenda 2022

#### *Delta-methodiek*

Eind 2021 zijn we gestart met het over en weer bijwonen van TrJ's door gedragswetenschappers. Gaandeweg is een format opgesteld om de ervaringen van de gedragswetenschappers te focussen en te systematiseren met als doel om het methode-integer werken te bevorderen. Het inwerken van nieuwe gedragswetenschappers is aangegrepen om het delen van de beoogde uitwisselingservaring te realiseren. Eind 2022 zijn de bevindingen van KIEK (Kijken in Elkaars Keuken) verzameld en de eerste bevindingen op een rijtje gezet. In 2023 willen we deze werkwijze planmatig gaan inbedden.

De voorgenomen brede ter beschikkingstelling van de Save-Website is doorgeschoven naar 2023. We willen, gelet op het beoogde gebruik in de TrJ's, de GW-ers hier nadrukkelijk een rol in geven. Hier was in 2022 wegens bezettingsproblemen te weinig ruimte voor.

### *Implementatie JR 2.0*

In oktober 2021 hebben de jeugdreclasseerders en gedragswetenschappers JR de driedaagse 'bootcamp training' gevolgd. Vervolgens hebben de jeugdreclasseerders vier werksessies gevolgd onder begeleiding van de praktijkexperts JR 2.0 om de methodiek verder te implementeren en te borgen. Daarnaast hebben de jeugdreclasseerders een portfolio opgesteld die nagekeken is door de praktijkexperts. Alle portfolio's die de jeugdreclasseerders hebben ingeleverd zijn positief beoordeeld.

### *Methode Voogdij*

De ontwikkeling van de nieuwe rapportageformats bleek ingewikkelder dan verwacht. Niet alleen inhoudelijk moesten er lastige losse eindjes aan elkaar geknoopt worden, ook bij de bouw van de formats is vertraging opgelopen. Het rapportageformat zal begin 2023 in WIJZ beschikbaar komen.

### *SafePath*

In 2022 is het implementatietraject van SafePath voor de twee teams locatie Geleen nagenoeg afgerond aan de hand van 2 trainingdagen en 3 supervisiebijeenkomsten. De teams maken gebruik 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 ontwikkelt een SafePath-BJZ variant 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 twee jeugdbeschermers en twee gedragswetenschappers op de locatie Heerlen de doorontwikkeling en implementatie van de SafePath methode voor BJZ Limburg en de jeugdzorg in Zuid Limburg een verder impuls krijgt.

Bij de ketenpartners bestaat ook een grote interesse in de SafePath methode en verschillende medewerkers van ketenpartners zijn inmiddels ook getraind in de SafePath methode.

### *Schottenaanpak*

In 2022 is verder uitvoering gegeven aan het Project Schottenaanpak. Deze methodiek is bedoeld om bij meest problematische echtscheidingen, waarbij ouders er op eigen kracht niet meer in slagen om gezamenlijk de belangen van hun kinderen te behartigen, tot een productieve werkrelatie te komen. De bij de ontwikkeling en implementatie van deze methodiek betrokken medewerkers zijn volgens de projectstructuur in een Expertgroep samengebracht.

In 2022 is de expertgroep tweewekelijks bij elkaar geweest in een (digitaal) multidisciplinair overleg. Tijdens deze overleggen worden potentieel nieuwe zaken en de voortgang van de lopende zaken besproken. In de loop van het jaar 2022 zijn een extra GW'er en een teamleider toegevoegd aan de expertgroep. In november 2022 is er vanuit het bestuur ruimte geboden om twee extra jeugdzorgwerkers per 1-1-2023 toe te voegen aan het team. Daarmee bestaat de expertgroep inmiddels uit 14 personen; 9 jeugdzorgwerkers, een jurist, twee GW'ers, één teamleider en een beleidsadviseur waardoor de schottenaanpak in de gehele provincie kan worden uitgevoerd en er sprake kan zijn van kruisbestuiving.

Tot eind 2022 zijn er in totaal 41 zaken in behandeling genomen, 8 zaken zijn inmiddels afgerond en in 11 zaken is het contract getekend.

Het Handboek Schottenaanpak is continu in ontwikkeling, wordt aangevuld en geactualiseerd op basis van opgedane ervaringen. Ook worden de contracten en andere juridische bijlagen op basis van de ervaringen steeds verder aangescherpt. Een deel van de werkgroep heeft in oktober overleg gehad om de eindproducten van deze pilot te bespreken. Een (digitaal) handboek vormt daar de kern van.

Leden van de werkgroep hebben een opzet gemaakt voor een training die goed overdraagbaar is.

### *Sociale Netwerk Strategieën*

Eind 2021 is een zevental medewerkers van de locaties Venlo en Roermond geschoold in de SNS-methodiek. Het eerste half jaar stond de implementatie van de methodiek in het teken van het ruimte creëren in de caseload en het niet alleen aanleren van nieuwe vaardigheden maar vooral het afleren van oude handelingswijzen. Het betreft immers in belangrijke mate een attitudewijziging die in ieder geval gevoelsmatig op spanning staat met de gangbare OTS-werkwijze. De medewerkers konden terugvallen op 2 a 3-wekelijkse coaching door de teamleider gericht op het faciliteren en inbedden van de werkwijze en op een maandelijkse (externe) interview waarbij de methode-integriteit centraal stond. De betreffende medewerkers hebben duo-zaken met elkaar gedraaid. Midden 2022 is het beoogde aantal zaken opgepakt. De betrokkenen constateren dat er zaken eerder worden afgesloten en er minder gebruik wordt gemaakt van jeugdhulp.

In de regio Zuid-Limburg is een jeugdzorgwerker inmiddels opgeleid tot SNS-trainer. Deze heeft het initiatief genomen om collega's uit deze regio die enthousiast zijn om met SNS te gaan werken te mobiliseren. De volgende stap is om na overleg met projectdeelnemers in Noord-Midden een implementatie-aanpak te kiezen.

### *Armoedebeleid*

Na een vruchtbaar 2022 waarbij een aantal doelen door de werkgroep Kansengelijkheid zijn gerealiseerd (intranetsite met links naar alle gemeenten voor het lokale armoedebeleid en beschikbare fondsen, contactlegging tussen teams en ambtenaren armoedebeleid, signalenkaart, overzicht van ontwikkelings- en opvoedingsrisico's en planning voor

workshops ten behoeve van bevorderen van handelingsbekwaamheid bij jeugdzorgwerkers m.b.t. armoedeproblematiek) zijn de verwachtingen voor 2022 niet echt uitgekomen. De deelname aan de workshops viel helaas tegen. Vermoedelijke oorzaken: scholingsdrukte en geen accreditatiepunten te verdienen. De werkgroep heeft haar werkzaamheden eind 2022 afgesloten met het advies aan de Kwaliteitsverantwoordelijk regiomanager om de armoedeproblematiek te verbreden in de richting van het thema toxische stress. Dit aangezien armoede slechts één van de oorzaken is van toxische stress (o.a. problematische echtscheidingsproblematiek en (psychische) gezondheidsproblemen en criminaliteit) waar een groot gedeelte van onze doelgroep mee te kampen heeft en baat heeft bij een meer gerichte en specifieke aandacht. Dit thema zal opgenomen worden in de Kwaliteitsagenda 2023-2024.

#### *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 ketensamenwerking. Van belang hierbij is dat visie en praktische uitvoering van de methodiek door alle betrokken partners in de keten op vergelijkbare wijze worden toegepast zodat bij overdracht in de keten 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 ketensamenwerking. In Zuid-Limburg heeft in 2022 een groot aantal jeugdzorgwerkers in ketenverband deelgenomen aan de vergelijkbare training Samen voor Veiligheid.

#### *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 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*

Mede op basis van ervaringen opgedaan tijdens het inmiddels afgesloten Maastrichtse project Droommoeders is onderkend dat toxische stress een belemmerende en bepalende factor is in het vermogen van cliënten om de kwaliteit van hun leven op eigen kracht te verbeteren en te kunnen profiteren van hulpverlening hierbij. Inzichten uit het project en uit andere bronnen laten zien dat het mogelijk is om door stress-sensitieve hulpverlening, versterken van systeemkrachten en het wegnemen van stress-factoren nieuwe krachten en perspectieven bij cliënten mogelijk te maken. Naast de aandacht voor de tegenwoordig alom onderkende armoedeproblematiek willen we een meer ruimere focus kiezen die jeugdzorgwerkers in staat moet stellen om ten behoeve van gezinnen die te kampen hebben met toxische stress effectievere interventies toe te passen.

Als eerste stap is door een kinderarts, werkzaam bij Zuyderland en Xonar, die studie gemaakt heeft naar toxische stress een lezing verzorgd bij het Platform Kwaliteit&Innovatie. Tevens hebben we kennis genomen van videomateriaal dat ontwikkeld is door onderzoekers van de Universiteit van Amsterdam.

#### *Innovatie*

Wij willen en blijven ruimte houden voor innovatie. Een mooi voorbeeld hiervan is het project 'Drugstest op afstand'. 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 organisatie, 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. Hiervan is in 2022 enkele malen sprake geweest. Daar waar een melding gedaan wordt bij de Inspectie 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. Daar waar dit van toepassing was hebben de bevindingen van de Inspectie geleid tot beleidsaanpassingen.

In 2022 heeft de Inspectie ons bevraagd n.a.v. een klacht van de oud-voorzitter van de Cliëntenraad. Deze klacht is uiteindelijk door de Inspectie afgewezen.



Verder heeft de Inspectie (ook) in 2022 veel aandacht gevraagd voor de knelpunten in de jeugdbescherming waar het gaat om het niet tijdig in kunnen zetten van passende hulp, het ontbreken van passende hulp en aangepaste werkwijzen van diverse GI's i.g.v. wachtlijsten.

Veel aandacht is er in 2022 geweest voor ouders die gedupeerde zijn van de kindertoeslagenaffaire. Landelijk is hiervoor o.a. een Ondersteuningsteam ingericht. Voor wat betreft BJZ gaat het om een zeer beperkt aantal zaken. Wij ondersteunen en begeleiden jeugdigen in een kwetsbare situatie en hun ouders. Ons handelen verandert niet op moment dat blijkt dat ouders gedupeerde zijn in de toeslagenaffaire.

#### **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.

Het collectief inwerkprogramma ziet er als volgt uit:

1. Op de 1e van elke maand wordt gestart met een centrale introductie op het centraal bureau van BJZ.
2. Op locatie vindt de training van WIJZ plaats. Per locatie is hier een WIJZ-trainer voor aangewezen welke contact opneemt met de nieuwe medewerker voor de WIJZ instructie.
3. Elke maand wordt een centrale instructie gegeven over de reiskostendeclaratie en verlofregistratie in Youforce.
4. Verplichte scholingen voor de reguliere jeugdzorgwerkers en junioren.

*Scholingen eerste 6 maanden:*

- o Starttraining inclusief juridische kennis.
- o Thematische verdieping.
- o Thematische verkenning richtlijnen.
- o Functiescholing Jeugdbescherming/JB.
- o Functiescholing Jeugdreclassering/JR.

*Scholingen vanaf de 6de t/m de 18de maand: afronden van deze scholingen binnen maximaal 2 jaar.*

- o Beroepsethiek, Beroepscode en Tuchtrecht/BBT (Introductietraining).
- o Beroepsethiek, Beroepscode en Tuchtrecht/BBT-RL (verdiepende leeractiviteit Richtlijnen).
- o Optreden ter Terechtzitting/OTT.
- o GRT(gedragsregulatie training bij agressie).
- o Voorkomen van Seksueel Grensoverschrijdend Gedrag/VSGG.
- o Suïcidepreventie.
- o Kort en Bondig Rapporteren.

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. Eind 2022 heeft er een nieuw klanttevredenheidsonderzoek plaatsgevonden om de certificering te verlengen.

*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 als volgt: 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.

## **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 het 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 het AKJ – is voor cliënten te vinden op onze website ([www.bjzlimburg.nl](http://www.bjzlimburg.nl)). Het AKJ stelt jaarlijks een verslag op naar aanleiding van haar contacten en ervaringen met (cliënten) van BJZ. Dit verslag wordt door het AKJ besproken met MT en teamleiding. AKJ en BJZ zijn – al jaren – tevreden over de wijze waarop de samenwerking verloopt. De inzet van het AKJ en betrokkenheid van het 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 het jaarverslag van de Klachtencommissie staan ook meer gedetailleerde cijfers, bv. over het aantal klachten dat op locaties – via bemiddeling – is opgepakt. 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.

### *Cijfers over 2022*

<b>Aantal klachten en klagers</b>		
	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Ingediende Klachten	14	15
Aantal klachtonderdelen klachten 2022 <sup>1</sup>	55	71
Aantal klachtonderdelen meegenomen klachten uit 2021	12	
Unieke klagers	12	19
Klachten ingediend in 2021 en afgedaan in 2022	3	

<sup>1</sup> Dit aantal is de stand van zaken op 31-12-2022. Een aantal klagers heeft in het nieuwe jaar nog gelegenheid de klacht aan te vullen.

Klachten ingediend in 2022 (2021) die meegaan naar 2023 <sup>2</sup>	9	
--	---	--

Wijze van afdoening		
	2022	2021
Bemiddeling effectief	3	2
Voorzittersbeslissing	1	4
Uitspraak Klachtencommissie na zitting	5	7
Nog niet afgerond (overheveling naar 2022)	9	5
Intrekking van de klachten door klager	2	9
Sluiting dossier wegens uitblijven bericht klager	3	2

Uitspraken per klachtonderdeel		
	2022	2021
Gegronnd	6	2
Ongegrond	23	20
Niet ontvankelijk	1	5
Deels ongegrond / deels gegrond	2	6
Klachtencommissie onbevoegd	1	1
Geen klacht	0	1
Kennelijk niet ontvankelijk of kennelijk ongegrond	0	3
Adviezen aan RvB	3	3

In de uitspraken zijn door de Klachtencommissie de volgende aanbevelingen aan de Raad van Bestuur gedaan:

- 1) Registreer adresmutaties goed in de systemen en geef deze op tijd door aan andere instanties. Cliënten zijn zelf ook verantwoordelijk om bij verhuizing tijdig de juiste adresgegevens door te geven.
- 2) Er dient altijd een (schriftelijk) verweerschrift door medewerker ingediend te worden.

De Raad van Bestuur stelt n.a.v. de uitspraak een reactie. Hierin geeft de RvB aan hoe hij omgaat met de aanbeveling. In geval van de aanbevelingen die de verweerschriften betreffen heeft de RvB aangegeven het niet eens te zijn met de Klachtencommissie, ook omdat de opvatting van de Klachtencommissie niet in lijn is met het klachtreglement van BJZ. Waar van toepassing zijn aanbevelingen van de Klachtencommissie verwerkt in onze werkwijze en ons beleid.

In 2022 zijn gesprekken gevoerd met kandidaat-leden voor de Klachtencommissie. Benoeming vindt in 2023 plaats.

#### 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 2022 bij de Incidentencommissie binnengekomen calamiteiten, incidenten en agressie-incidenten. In 2022 was sprake van 29 calamiteiten (20 in 2021), 160 incidenten (170 in 2021) en 74 meldingen van agressie jegens medewerkers (72 in 2021). Calamiteiten betroffen o.a. pogingen tot suïcide door jeugdigen (9). Incidenten betroffen o.a. het weggelopen van jeugdigen uit een voorziening (78) en grensoverschrijdend gedrag (43). Wat valt op:

- Het totaal aantal calamiteitsmeldingen is gestegen met 30% ten opzichte van 2021.
- Er is een toename te zien van meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Agressie-incidenten via sociale media (w.o. het filmen van medewerkers en benoemen van medewerkers bij naam op sociale media platformen) neemt toe in aantal en in ernst.
- Het aantal meldingen van jeugdigen die suïcidale uitspraken doen (9% van de gemelde incidenten).

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.

Is sprake van onheuse bejegening tussen medewerkers, dan kunnen medewerkers van BJZ een beroep doen op (onafhankelijke) vertrouwenspersonen. Hiervan is in 2022 geen gebruik gemaakt.

In 2022 was sprake van 32 beveiligingsincidenten (53 in 2021). Deze worden opgepakt door de Functionaris

<sup>2</sup> Eén klacht uit 2021 is nog aanhangig. Deze staat op verzoek van klager en na overleg met de voorzitter in de wachtstand..

Gegevensbescherming en waar nodig wordt melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). In 2022 zijn 10 beveiligings-incidenten gemeld bij de AP (21 in 2021).

#### 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 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. Op deze wijze wordt van medewerkers verwacht op professionele wijze uitvoering te geven aan hun functie, taken en verantwoordelijkheden.

De krappere arbeidsmarkt is ook voor BJJ voelbaar. Het kost meer moeite en het duurt langer om vacatures ingevuld te krijgen. Met de inzet van junioren en zij-instromers jeugdzorgwerkers en de ondersteuning die wij hen bieden om zich verder te ontwikkelen tot jeugdzorgwerker kunnen wij veel opvangen. Daarnaast heeft het vinden en binden van (nieuwe) medewerkers nadrukkelijk onze aandacht.

Het ziekteverzuim is in 2022 uitgekomen op 6% (4,3% in 2021). Ten opzichte van 2021 is dit een toename van 1,7%. Met name de toename van het langdurig medisch verzuim (>6 weken) ligt hieraan ten grondslag.

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.

Er is veel aandacht voor werkplezier en werkdruk, verbinding en samenwerking. In de aanpak van ziekteverzuim – en preventie ervan – spelen ook de bedrijfsarts en preventiemedewerkers een rol.

Het tuchtrecht heeft grote impact op medewerkers; omdat zij persoonlijk ter verantwoording worden geroepen voor hun handelen en vanwege de consequenties die een uitspraak van de tuchtcollege kan hebben. Echter de lange doorlooptijd van de procedure en het opstellen van verweerschrift van (afgesloten) casuïstiek is de meest belastende factor. Wij zijn daarom positief over de veranderingen die per 1 januari 2023 in het tuchtrecht zijn doorgevoerd. Wij bieden interne en externe ondersteuning aan medewerkers die in een tuchtrechtzaak verwickeld zijn.

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 medewerker (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 ook contact zoeken met de onafhankelijke externe vertrouwenspersonen.

Op het gebied van personeelsbeleid is in 2022 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 2021-2023 zoals: reiskostenvergoeding, woon-werk- en thuiswerkvergoeding, verlofregeling, RVU (regeling vroegtijdig uittreden) en generatiepact.

#### 4.2.6 Social Return on Investment

BJJ wil zich inspannen om via Social return On Investment (SROI) mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven. Hoewel BJJ het belang van SROI onderkent, zijn de mogelijkheden voor BJJ om dit – in de gevraagde omvang – te realiseren echter beperkt. BJJ is een (ambulante) instelling die hoofdzakelijk werkt met HBO+ en WO opgeleid personeel.

Daar waar het echter kan spant BJJ 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<sup>e</sup> 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 clientsystemen 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. Naast de reguliere ondersteuning van medewerkers en organisatie, waren belangrijke aandachtspunten in 2022 voor ICT:

- Actualisering systemen, licenties, software.
- Verhuizing locatie Roermond.
- Bewustwording medewerkers aangaande informatiebeveiliging & privacy.
- Instructie nieuwe medewerkers.
- Het inregelen van een ISMS (Information Security Management System).
- Archivering IJ en WIJZ: borging dat gegevens uit het oude registratiesysteem IJ beschikbaar blijven binnen de wettelijke normen.
- Aansluiting bij Z-Cert.
- Oriëntatie op NEN-7510 en op wat dit voor BJZ zou betekenen.

### 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 2022 maakt integraal onderdeel uit van dit Jaardocument.

#### 4.3.2 Continuïteit

In de jaarrekening 2022 wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de activiteiten in de jaren na 2022 worden gecontinueerd. Met ingang van 2019 is in alle Limburgse regio's sprake van subsidie. Met het oog op de subsidiëring 2023 zijn gemeenten medio 2022 gesprekken gestart met de drie in Limburg actieve GI's over de op te stellen subsidieregeling 2023 e.v. Beschikkingen konden uiteindelijk niet eerder dan in januari 2023 worden afgegeven. Voor continuïteit is het van belang dat BJZ stabiel en financieel (duurzaam) gezond is. Voor de jaren 2023 e.v. zijn met de regio's faire tarieven overeen gekomen. Wel zijn er beperkingen gesteld aan de opbouw en omvang van de egaliseringsreserve. Hoewel dit onze mogelijkheden om tegenvallers op te vangen beperkt, heeft dit geen invloed op onze continuïteit. De mogelijkheid om bestemmingsreserves op te bouwen draagt hieraan bij.

Voor continuïteit vanuit bedrijfsmatig perspectief is verder de volumeontwikkeling van belang. Na enkele jaren van stabilisatie is in 2022 sprake geweest van een stevige daling van het aantal maatregelen. Redenen voor deze krimp zijn niet eenduidig te geven. We hebben echter niet de indruk dat minder jeugdigen in hun ontwikkeling worden bedreigd. In de subsidieregeling is opgenomen dat GI's jaarlijks maximaal 5% van het verstrekt subsidie in enig jaar aan de risico reserve toe mogen voegen. Aangezien over 2022 sprake is van een negatief resultaat zal onttrekking plaatsvinden uit de opgebouwde egaliseringsreserve.

#### 4.3.3 Financieel resultaat

Het jaar 2022 is afgesloten met een geconsolideerd negatief resultaat na belastingen van € 401.042,-. Bij zowel BJZ als VT was sprake van een tekort over 2022. Het resultaat na belastingen voor BJZ bedroeg € 293.489,- negatief. Voor VT bedroeg het negatieve resultaat € 107.552,-.

Het negatieve resultaat voor BJZ is m.n. bepaald door:

- Het aanhouden van formatie ondanks krimp in aantallen maatregelen. BJZ was hierdoor wel in staat werkdruk beheersende maatregelen en caseloadverlaging per 1/1/2023 door te voeren.
- Stijgende loonkosten o.b.v. CAO-afspraken.

Het resultaat 2022 wordt onttrokken aan de egaliseringsreserve. Dit is verwerkt in de balans per 31 december 2022.

#### 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
Omzet	€ 26.001.625	€ 23.341.873
Resultaat na belastingen *	€ 846.860	- € 401.042
Resultaatmarge	3,26%	-1,72%
Eigen vermogen	€ 5.710.721	€ 5.309.768
Weerstandsvermogen	22%	22,2%
Weerstandsvermogen (naar Berenschot)	14%	13%
Solvabiliteit	46,8%	46,7%
Liquiditeitsratio	1,7	1,6
Werkkapitaal	€ 4.016.000	€ 3.433.350

\* In 2021 is definitief vast komen te staan dat BJZ Limburg vennootschapsbelastingplichtig was sinds 2016.

##### *Resultaat*

Wij sluiten het jaar 2022 af met een negatief resultaat. 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 het weerstandsvermogen op een passend niveau te brengen om mogelijk toekomstige tegenvallers en/of stelselwijzigingen op te vangen. Voor 2023 heeft de RvT een begroting met een positief resultaat goedgekeurd.

##### *Weerstandsvermogen*

Het weerstandsvermogen 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 weerstandsvermogen van 10% noodzakelijk. Deze definitie is in het verleden bepaald en dient herijkt te worden. Het waarborgfonds voor de Zorg acht voor zorginstellingen een weerstandsvermogen van minimaal 15% wenselijk. Het weerstandsvermogen in 2022 bedraagt 22,2%.

Tevens wordt het weerstandsvermogen 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.

##### *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 46,7% wordt dit in 2022 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 2022 bedraagt 1,6. De liquiditeit is teruggelopen, met name omdat verbouwingen van de locaties in Maastricht en Roermond uit eigen middelen zijn betaald. De gemeenten onderkennen het belang van liquiditeit voor de GI's door te blijven bevoorschotten.

#### 4.3.5 Toekomstverwachtingen

Ondanks het gerealiseerde tekort over 2022 is BJZ financieel gezond. Voor 2023 is sprake van een sluitende begroting. En dat is ook goed. Stijgende kosten door inflatie raken ook BJZ. Het nemen van werkdruk beheersende maatregelen is alleen mogelijk wanneer hier extra middelen voor beschikbaar komen. Voor 2023 zijn nieuwe afspraken gemaakt over de inkoop van het gedwongen kader. Hierbij is een forse tariefstijging overeengekomen. Daarbovenop kent het Rijk de komende jaren extra middelen toe voor werkdruk beheersende maatregelen. Dit is ook nodig en belangrijk. Medewerkers ervaren een hoge werkdruk en er is meer tijd en ruimte nodig voor jeugdige cliënten en hun ouders. Niet alleen de caseload bepaalt echter de werkdruk. Ook administratieve rompslomp en het tijdig kunnen realiseren van passende hulp, spelen hierin een rol. Naast aandacht voor de caseload van medewerkers is er daarom ook aandacht voor andere werkdruk beheersende maatregelen. Veerkracht en vitaliteit van medewerkers en teams hebben voortdurend onze aandacht. Horizontaal organiseren vergroot niet alleen de verbinding en de betrokkenheid binnen en tussen teams, maar ook met het middenkader, het management en de ondersteunende diensten. Over werkdruk en werkplezier hebben wij goede afspraken gemaakt met de Ondernemingsraad.

Ook (preventie van) verzuim heeft onze volle aandacht. Het over 2022 gerealiseerde verzuim achten wij acceptabel. Ons streven is en blijft een verzuim van 5%. Hier zijn onze inspanningen ook op gericht.

Welzijn, gezondheid en veiligheid van onze medewerkers hebben onze voortdurende aandacht. Hier investeren wij ook nadrukkelijk in. De aandacht die er in 2022 landelijk is geweest voor seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft ons aanleiding gegeven om ons beleid hierin nog eens kritisch tegen het licht te houden. Goed is dat medewerkers van BJZ aangeven zich veilig te voelen. De open en transparante cultuur binnen BJZ dragen hieraan bij. Wel is het van belang dat medewerkers goed weten bij wie ze met vragen of signalen terecht kunnen. Daarom hebben wij o.a. aandacht voor de bekendheid en herkenbaarheid van onze Vertrouwenspersonen.

Het binden en boeien van medewerkers is voortdurend onderwerp van gesprek, ook met de Ondernemingsraad. BJZ is een aantrekkelijke werkgever. In het licht van de krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om medewerkers vast te houden en nieuwe medewerkers te enthousiasmeren om bij BJZ in dienst te treden. Wij voeren een actief beleid gericht op stagiaires, junior-jeugdzorgwerkers en zij-instromers. Wij investeren ook in de werkomgeving van onze medewerkers. Na investeringen in de locaties in Maastricht en Roermond, wordt in 2023 onze (eigendoms-)locatie bij de tijd gebracht.

In 2021 is het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming beschikbaar gekomen. Hierin worden voorstellen gedaan voor veranderingen en verbeteringen in de jeugdbeschermingsketen voor de (midden-)lange termijn. Wij blijven uitspreken dat oplossingen gezocht moeten worden in netwerksamenwerking en niet in organisatorische vertalingen. Landelijk zijn proeftuinen gestart. Wij volgen deze kritisch. Wij missen de vernieuwing in deze proeftuinen. Positieve effecten ervan voor jeugdigen, ouders en medewerkers zijn ons inziens nog onvoldoende zichtbaar.

#### **4.3.6 Risico's**

Met gemeenten hebben wij tariefafspraken kunnen maken voor de jaren 2023 e.v. Deze tarieven maken het mogelijk om werkdruk beheersende maatregelen (w.o. een caseload-aanpassing) door te voeren binnen de gehele organisatie en leiden ertoe dat er meer tijd voor de jeugdige cliënt en hun ouders beschikbaar is. De extra middelen die het Rijk voor de jaren 2022 – 2025 beschikbaar stelt dragen hier ook aan bij.

In het kader van de subsidieverlening voor 2023 en verder hebben gemeenten een maximum gesteld aan de op te bouwen egaliseringsreserve. Daarmee wordt de buffer om risico's zelf op te kunnen vangen begrenst. Door de buffer die resteert en door bestemmingsreserves te vormen denken wij de kwetsbaarheid van onze organisatie voldoende te kunnen beperken. Ondanks het negatieve resultaat over 2022 blijft BJZ een financieel gezonde organisatie. Er blijft ruimte voor (noodzakelijke) investeringen, zoals de voor 2023 geplande investering in onze locatie in Heerlen.

Volumeontwikkelingen blijven een punt van aandacht. Nadat sprake leek van een stabilisatie, is in de 2<sup>e</sup> helft van 2022 het aantal maatregelen toch weer sterk teruggelopen. Het betreft dan met name de maatregelen OTS. In de krappe arbeidsmarkt en in het licht van de tariefsaanpassing maakte deze krimp het mogelijk om gaandeweg al met een lagere caseload te werken. Vooruitlopend hierop heeft het in dienst houden van de boven formatie inzet wel een fors negatief effect gehad op ons resultaat over 2022. BJZ Limburg is VPB-plichtig. Na enkele jaren met een positief resultaat drukt dit negatieve resultaat over 2022 de impact van de vennootschapsbelasting.

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen hebben in april 2022 afspraken gemaakt over een driejarige CAO. De gemaakte afspraken waren op dat moment passend, maar zijn 'ingehaald' door de enorme kostenstijgingen waarmee iedereen geconfronteerd is. Arbeidsvoorwaarden zijn daarmee toch weer een onderwerp van gesprek geworden. Dit kan er toe leiden dat – daar waar onze medewerkers een goede positie hebben op de arbeidsmarkt – medewerkers overstappen naar sectoren waarin het werk als minder intensief wordt beschouwd, terwijl deze overstap financieel aantrekkelijk is. Mogelijkheid is ook dat vakbonden de CAO willen openbreken om betere arbeidsvoorwaarden te bedingen. Dit kan leiden tot (forse) kostenstijgingen voor de organisatie.

In de tweede helft van 2022 is de FNV acties gestart binnen de GI's in Nederland. Hoewel wij begrip hebben voor het doel van de acties kan het uitblijven van een tevredenstellende oplossing ertoe leiden dat de impact van de acties op jeugdigen en ouders, medewerkers, organisatie en ketenpartners gaandeweg groter wordt. Verharding en aanscherping van de acties heeft het risico dat jeugdigen en ouders niet – tijdig – worden ondersteund en wachtlijsten ingesteld moeten worden. De Limburgse gemeenten hanteren voor de GI's adequate tarieven waardoor wij een – i.r.t. andere GI's - relatief lage caseload kunnen realiseren. De caseloads die door de FNV voorgestaan wordt zijn alleen te realiseren bij een verdere verruiming van de middelen in combinatie met het aantrekken van tientallen nieuwe collega's. Een gewenste maar niet direct te realiseren situatie. Daarbij hebben wij – de medewerkers van BJZ – laten zien dat wij met de gerealiseerde caseload kwalitatief goede zorg en ondersteuning kan worden. Dit is nl. niet alleen afhankelijk van de caseload, maar ook van de overige maatregelen die worden genomen om de werkdruk te beheersen en het werkplezier te verhogen. Hierover hebben wij met de OR goede afspraken gemaakt. Dat het niet altijd lukt om tijdig passende specialistische jeugdhulp te realiseren voor jeugdigen frustriert onze medewerkers.

#### 4.3.7 Corona

Gaandeweg 2022 zijn de landelijke maatregelen aangaande Covid-19 afgebouwd. Corona is daarmee een minder sterke rol gaan spelen in het dagelijks leven, al is Corona ook niet weg en blijft aandacht voor de basismaatregelen (hygiëne en afstand) gewenst. De invloed van Corona op de (financiële) continuïteit van BJZ is steeds beperkt geweest. Ook de impact op ons ziekteverzuim is relatief beperkt gebleven. Toch zijn ook bij ons medewerkers (langdurig) uitgevallen als gevolg van klachten na een Covid-besmetting.

Parallel aan de versoepelingen van de landelijke maatregelen hebben ook wij binnen onze organisatie de maatregelen versoepeld en uiteindelijk geconstateerd dat er geen beperkingen meer zijn. Wel blijven wij het flexibel werken (dus ook thuis) en het online overleggen en scholen stimuleren. Dit omdat wij het positieve ervan hebben ervaren. Overleggen kost minder tijd en is in veel gevallen efficiënter. Dit wel in het besef dat niet elk contact zich leent voor online overleg.

Hoewel Corona niet weg is, verwachten wij dat ook in komende jaren de effecten ervan op onze bedrijfsvoering beperkt zijn.

Goedgekeurd en vastgesteld d.d. 27 maart 2023.



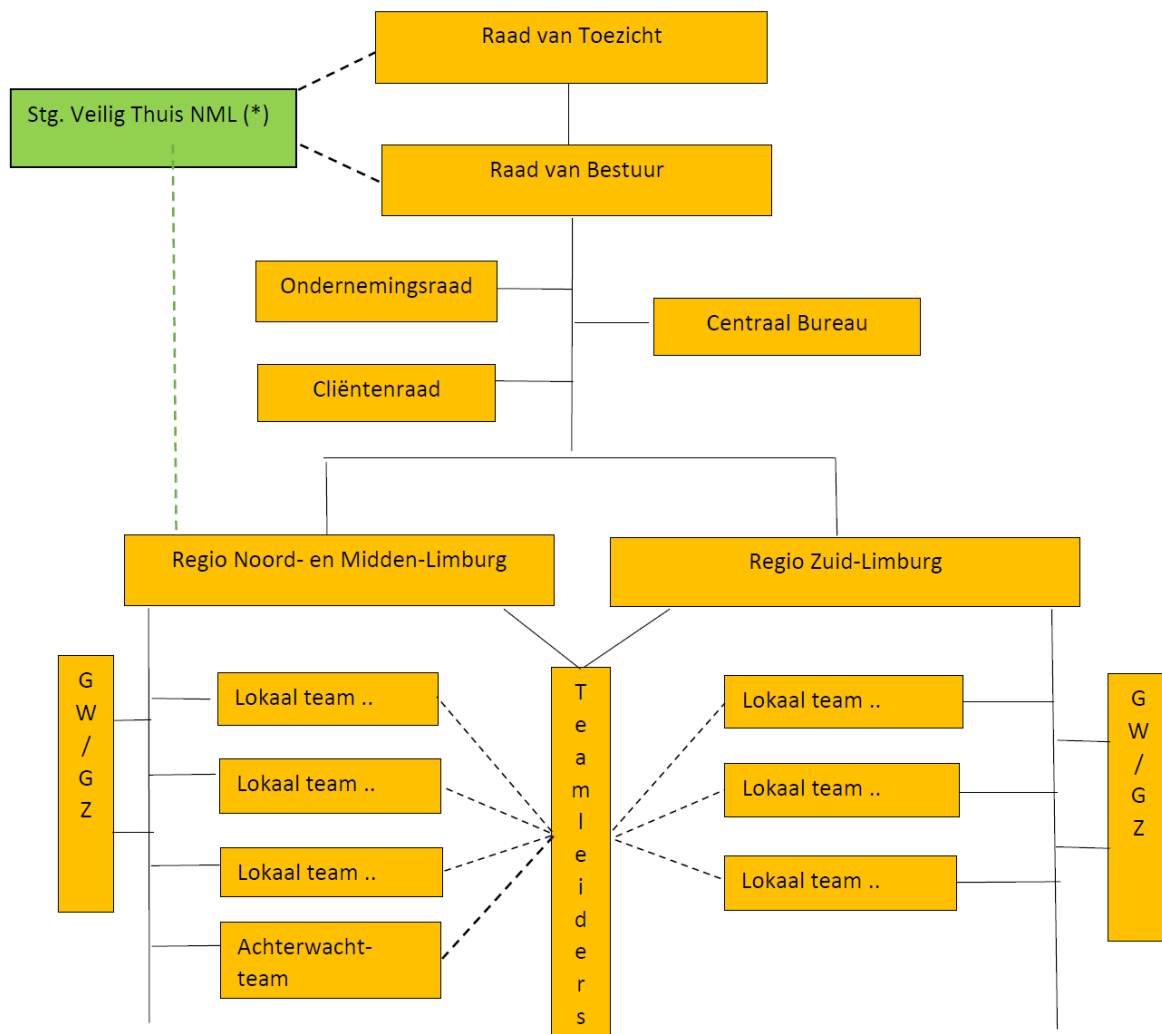
## Afkortingen

1G, 1P, 1R	Eén Gezin, één Plan, één Regisseur
1 <sup>e</sup> 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
CdJ	Crisisdienst Jeugd
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
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
TAJ	Transitie Autoriteit Jeugd
TrJ	Team rond de Jeugdige
VNG	Vereniging Nederlandse Gemeenten
VR	Virtual Reality
VT	Veilig Thuis
VWS	Volksgezondheid, 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](mailto:Stichting@bjzlimburg.nl)  
Internetadres: [www.bjzlimburg.nl](http://www.bjzlimburg.nl)  
Rechtsvorm: Stichting

## Organogram BJZ Limburg



## Bijlage 2 Ontwikkeling maatregelen 1/1/2019 – 1/1/2023

<b>Midden-Limburg</b>	<b>1-1-2019</b>	<b>1-1-2020</b>	<b>1-1-2021</b>	<b>1-1-2022</b>	<b>1-1-2023</b>
OTS tot 1 jaar	67	114	87	84	90
OTS > dan 1 jaar	152	144	164	173	168
<b>OTS-Totaal</b>	<b>219</b>	<b>258</b>	<b>251</b>	<b>257</b>	<b>258</b>
<b>Voogdij-Totaal</b>	<b>101</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>87</b>	<b>83</b>
JR Regulier	34	32	14	27	31
JR Samenloop	7	6	3	2	3
JR ITB Harde Kern	6	4	6	2	6
JR ITB Criem	0	0	0	2	0
<b>Noord-Limburg</b>	<b>1-1-2019</b>	<b>1-1-2020</b>	<b>1-1-2021</b>	<b>1-1-2022</b>	<b>1-1-2023</b>
OTS tot 1 jaar	136	144	132	87	106
OTS > dan 1 jaar	257	266	303	288	238
<b>OTS-Totaal</b>	<b>393</b>	<b>410</b>	<b>435</b>	<b>375</b>	<b>344</b>
<b>Voogdij-Totaal</b>	<b>103</b>	<b>94</b>	<b>86</b>	<b>99</b>	<b>101</b>
JR Regulier	72	60	49	53	41
JR Samenloop	10	4	4	6	5
JR ITB Harde Kern	0	1	7	4	7
JR ITB Criem	0	0	2	0	0
<b>Zuid-Limburg</b>	<b>1-1-2019</b>	<b>1-1-2020</b>	<b>1-1-2021</b>	<b>1-1-2022</b>	<b>1-1-2023</b>
OTS tot 1 jaar	294	261	249	216	174
OTS > dan 1 jaar	499	533	505	484	416
<b>OTS-Totaal</b>	<b>793</b>	<b>794</b>	<b>754</b>	<b>700</b>	<b>590</b>
<b>Voogdij-Totaal</b>	<b>205</b>	<b>203</b>	<b>229</b>	<b>216</b>	<b>200</b>
JR Regulier	142	134	134	127	129
JR Samenloop	13	19	15	15	4
JR ITB Harde Kern	11	14	13	13	21
JR ITB Criem	0	4	1	2	1
<b>Niet Limburg</b>	<b>1-1-2019</b>	<b>1-1-2020</b>	<b>1-1-2021</b>	<b>1-1-2022</b>	<b>1-1-2023</b>
OTS tot 1 jaar	12	5	13	4	2
OTS > 1 jaar	23	13	18	12	9
Voogdij	28	23	17	18	25
JR Regulier	4	6	9	5	0
<b>BJZ Totaal</b>	<b>1-1-2019</b>	<b>1-1-2020</b>	<b>1-1-2021</b>	<b>1-1-2022</b>	<b>1-1-2023</b>
OTS tot 1 jaar	509	524	481	391	372
OTS > dan 1 jaar	931	956	990	957	831
<b>OTS-Totaal</b>	<b>1.440</b>	<b>1.480</b>	<b>1.471</b>	<b>1.348</b>	<b>1.203</b>
<b>Voogdij-Totaal</b>	<b>437</b>	<b>416</b>	<b>429</b>	<b>420</b>	<b>409</b>
JR Regulier	252	232	206	212	201
JR Samenloop	30	29	22	23	12
JR ITB Harde Kern	17	19	26	19	34
JR ITB Criem	0	4	1	4	1
Aantal unieke jeugdigen	2.116	2.122	2.111	1.980	1.848

## Bijlage 3 Raad van Toezicht en Raad van Bestuur

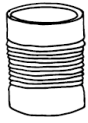
### Samenstelling Raad van Bestuur

Dhr. N.W.M. Plitscher

### Samenstelling RvT, nevenfuncties en rooster van aftreden

Leden RvT	Functie	Nevenfuncties	Rooster van Aftreden	Scholing
Dhr. G. Mertens (Voorzitter)	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	
Mevr. M. Absil (Lid, vice voorzitter)	Lid Provinciale Staten Limburg	Lid RvT Unitus (tot 01/07/2022) Voorzitter RvT zorgcentrum Vincent Depaul (tot 01/09/2022) Lid Provinciale Staten Limburg	01-04-2024 Niet herbenoembaar	NVTZ: Cursus Sturen en toezicht op cultuur en gedrag  Ledenbijeenkomst: grensverleggend toezicht: Een nieuwe rolneming van toezichthouders in een transformerende samenleving
Mevr. M. Crutzen (Lid tot 31/12/2022)	APG: Manager Group Finance	Lid RvT Adelante	17-10-2024 Niet herbenoembaar	
Mevr. Y. Suiskens (Lid)	Voorheen Advocatenkantoor Suiskens, eigenaar		17-10-2024 Niet herbenoembaar	
Raoul Bakkes (Lid per 01-12- 2022)	Directeur-bestuurder NEOS Eindhoven	Lid RvT Dacapo-college Voorzitter voetbalvereniging FcRia Lid Raad van Advies Fontys Hogeschool Eindhoven	01-12-2026 Herbenoembaar	

## Bijlage 4 Scholing in 2022



### Terugblik 2021-2022



In 2021-2022 hebben we in verband met de Corona maatregelen minder klassikaal kunnen scholen. Hierdoor zijn een aantal scholingen omgezet naar een online of blended scholing. In 2022 lag de focus op de scholingen Suïcidepreventie, Gedragsregulatie en de scholingen voortkomend uit het nieuwe inwerkbeleid.

	2021	2022
 Uitgaven	€ 213.209	€ 202.000 <small>Raming 24-08-22</small>
 Scholingen	50	89
 Deelnemers	492	692

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

In 2022 hebben 133 externe deelnemers BBT, BBT richtlijnen, VSGG en MHOOV bij ons gevolgd. Zij zijn werkzaam bij ketenpartners zoals Gemeente Heerlen, Gemeente Maastricht, Gemeente Venlo, Mondriaan, Samen vooruit, Xonar, Rubicon, Talent Online, Jens, Care4Kids, Scoor, Hai-5, Rvdk en Koraal.

#### Nieuw en geactualiseerd



- Blended learning
- Online evaluaties
- Registratie in BJJ academie
- VR- brillen
- CRKBO erkening

#### Teamontwikkeling

**2021 14 teams**

Totaal 23 teams en CB/administratie

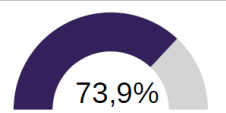
**2022 19 teams**

Totaal 22 teams en CB/administratie

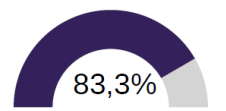


Teams met begeleide intervisie

Intervisie 2021



Intervisie 2022



#### Scholingsaanbod

- BBT basis
- BBT verdieping
- Functiescholing JB
- Functiescholing JR
- Kort en bondig rapporteren
- Optreden ter terechtzitting
- Starttraining
- Suïcidepreventie
- Thematische verdieping\*\*
- Thematische verkenning\*\*
- VSGG
- WIJZ training
- ASR \*\*
- Borderline
- Complexe echtscheidingen\*
- Datavisualisatie\*\*
- Executieve functies\*
- Gedragsregulatie\*\*
- Grip op gamen\*
- Hechting en Trauma
- IMH\*\*
- ITB Criem
- ITB Harde Kern
- JR 2.0 werksessies\*
- Kort en bondig rapporteren verdieping\*\*
- Meldcode huiselijk geweld\*
- Maak armoede bespreekbaar\*\*
- Met het oog op Veiligheid
- Ouderonthechting
- Ouderonthechting verdieping
- Safepath
- SNS
- Social media\*\*
- STDR JR\*\*
- Veelplegers aanpakken\*
- Verbindend gezag en geweldloos verzet JR \*\*
- Wet- en Regelgeving
- Wisc-V

\* alleen in 2021

\*\* alleen in 2022



# GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2022