

JAARSTUKKEN 2021

STICHTING BUREAU JEUGDZORG LIMBURG

BESTUURSVERSLAG

EN

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING



Inhoudsopgave

Bestuursverslag	5
Inleiding.....	5
Hoofdstuk 1 Bureau Jeugdzorg Limburg in het kort	7
Hoofdstuk 2 2021 in cijfers.....	9
2.1 Aantallen cliënten, capaciteit en productie	9
2.2 Doorlooptijden OTS.....	10
2.3 Crisisdienst Jeugd.....	11
2.4 Personele kengetallen BJZ 2021	12
2.5 Financiële kengetallen 2021	12
Hoofdstuk 3 Toezicht, bestuur en medezeggenschap	13
3.1 Governance code.....	13
3.2 Toezichthoudend orgaan	13
3.2.1 Toezichtvisie RvT Bureau Jeugdzorg Limburg.....	14
3.2.2 RvT in 2021.....	15
3.3 Bestuur.....	15
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 2021	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 Overige speerpunten voor 2021	21
4.1.5 Prestaties 2021	21
4.2 Kwaliteit.....	22
4.2.1 Kwaliteit van zorg	22
4.2.2 Scholing en opleiding	25
4.2.3 Gesloten Jeugdzorg	25
4.2.4 Klachten	26
4.2.5 Incidenten.....	27
4.2.6 Personeelsbeleid en kwaliteit van het werk	28
4.2.7 Social Return on Investement	29
4.2.8 Samenwerking.....	29
4.2.9 ICT	29
4.3 Financieel beleid	30
4.3.1 Hoofdpijnen financieel beleid.....	30
4.3.2 Continuïteit	30

4.3.3	Financieel resultaat	30
4.3.4	Financiële positie op balansdatum	30
4.3.5	Toekomstverwachtingen.....	31
4.3.6	Risico's	31
4.3.7	Corona.....	32
Afkortingen		34
Bijlage 1	Profiel van de organisatie	35
Bijlage 2	Ontwikkeling maatregelen 1/1/2015 – 1/1/2022	36
Bijlage 3	Raad van Toezicht en Raad van Bestuur	37

GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2021

Bestuursverslag

Inleiding

Een hoge medewerkerstevredenheid die ons het predicaat 'Topwerkgever' heeft opgeleverd, afname van het verzuim, een positief financieel resultaat, een positieve beoordeling door het Keurmerkinstituut; zomaar een paar 'highlights' uit 2021. Er is veel te doen om de jeugdbescherming. Veel zou anders moeten en het woord 'crisis' wordt in de mond genomen. Wij kijken echter met tevredenheid terug op het afgelopen jaar. Bureau Jeugdzorg Limburg staat er goed voor. Het mooiste compliment is wel gegeven door het Keurmerkinstituut na de afronding van de audit 2022: BJZ en zijn medewerkers stellen aantoonbaar de jeugdige centraal. Want daar gaat het tenslotte om, het bieden van kansen aan kwetsbare jeugdigen in Limburg.

In de voor u liggende jaarstukken blikken wij terug op een bijzonder jaar. De impact van Corona zowel voor jeugdige cliënten, hun ouders als voor medewerkers was ook in 2021 groot. Er was echter ook sprake van een stuk gewinning. Er zijn andere mogelijkheden gezocht en gevonden voor contacten met jeugdigen en ouders, daar waar het afleggen van huisbezoeken of het maken van afspraken op locatie niet mogelijk was. Het thuiswerken is omarmd en hetzelfde geldt voor het online overleggen. Medewerkers zijn de voordelen hiervan gaan ervaren. Voor trainingen en opleidingen zijn waar mogelijk online alternatieven ontwikkeld, waardoor deze in 2021 toch in grote mate plaats hebben kunnen vinden. Onze verantwoordelijkheid om zicht te hebben en te houden op de veiligheid van jeugdigen hebben wij waar kunnen maken.

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 kindbeschermingsmaatregelen 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. Naar aanleiding van een in oktober 2020 verschenen rapport van de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd zijn gemeenten en Gecertificeerde Instellingen (GI's) een doorbraakaanpak gestart die moet bewerkstelligen dat jeugdigen tijdig passende hulp ontvangen. Hoewel partijen hun verantwoordelijkheid voelen, blijft sprake van situaties waarin jeugdigen niet tijdig de passende hulp ontvangen.

Wij hechten grote waarde aan cliëntparticipatie en cliënt-medezeggenschap. Wij betrekken jeugdige cliënten en hun ouders bij de te volgen koers in de hulpverlening en bevragen hen – o.a. in Spiegelbijeenkomsten – naar hun ervaringen en verbetermogelijkheden. Cliëntmedezeggenschap door de Cliëntenraad heeft in 2021 nauwelijks gestalte gekregen omdat de cliëntenraad zich in juridische procedures is blijven verzetten tegen haar ontbinding. Nadat eerder een gezamenlijk gevormde Commissie van Vertrouwenslieden geconcludeerd had dat de cliëntenraad niet de gemeenschappelijke belangen van jeugdige cliënten en hun ouders behartigt, is de Ondernemingskamer begin 2022 tot dezelfde conclusie gekomen en heeft toestemming gegeven voor ontbinding van de Cliëntenraad. Deze ontbinding is daarmee per 3 september 2021 een feit en betekent dat wij onze aandacht kunnen richten op het vormen van een nieuwe Cliëntenraad die daadwerkelijk de gemeenschappelijke belangen van onze jeugdige cliënten en hun ouders behartigt.

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. Veilig Thuis 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 (2017).

Focus van Bureau Jeugdzorg Limburg

Elk kind is een talent en heeft recht op een onbedreigde ontwikkeling. Vraagt het onbedreigd opgroeien om niet-vrijblijvende ondersteuning van het kind 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 het kind 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 absoluut de basis voor de continuïteit van onze organisatie. In maart 2021 volgde een positieve tussenbeoordeling door het Keurmerkinstituut.

Nadat ons in 2018 voor de periode van 4 jaar de uitvoering van jeugdbescherming en jeugdreclassering voor de reguliere doelgroep is gegund, zijn in 2019 aangepaste tariefafspraken gemaakt en is voor de periode 2020-2022 gekomen tot gezamenlijk gedragen faire tarieven.

We sluiten 2021 af met een positief exploitatieresultaat. Faire tarieven en adequate sturing op voor productie noodzakelijke bezetting enerzijds en investering in vitaliteit en veerkracht van medewerkers anderzijds hebben hieraan bijgedragen. De gerealiseerde positieve exploitatieresultaten bieden een buffer voor mogelijke tegenvallers en/of stelselwijzigingen in de toekomst.

Medewerkers hebben in de afgelopen jaren bijzondere prestaties geleverd. De resultaten van het MTO maken duidelijk dat de aan hen geboden ruimte om verantwoordelijkheid te nemen nadrukkelijk wordt gevoeld en gedragen. Wij vormen hierdoor een organisatie waar respect, veiligheid en vertrouwen de basis vormen voor de onderlinge omgang en goede werksfeer. Medewerkers weten waarvoor de organisatie staat en zij ervaren het werk inhoudelijk als zinvol, afwisselend en leuk. Deze met elkaar gerealiseerde situatie draagt bij zowel aan ons streven naar beschikbaarheid van voldoende personeel als aan onze realisatie van betekenisvolle dienstverlening. Medewerkers acteren in een complexe werkelijkheid met veel, grote (en mogelijk tegengestelde) belangen. Een werkelijkheid die weliswaar onvermijdelijk (van tijd tot tijd) werkdruk zal opleveren, maar niet noodzakelijkerwijs veerkracht en vitaliteit (permanent) zal ondermijnen. Bij voldoende sociale samenhang, erkenning en waardering moet het ons - ondanks de krapte op de arbeidsmarkt - ook in 2022 weer lukken om alle ballen succesvol in de lucht te houden.

De wijze waarop wij door een niet aflatende inzet en betrokkenheid van medewerkers de inzet voor 'onze' jeugdigen hebben kunnen continueren verdient grote waardering. Wij hebben laten zien ook onder bijzondere omstandigheden krachtig te kunnen zijn voor de kwetsbare Limburgse jeugd. Trots op de organisatie en zijn medewerkers zijn op de plaats!

Ik nodig ik u graag uit om kennis te nemen van de verdere inhoud van dit verslag als uw interesse voor onze organisatie is gewekt.

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 kinderen met opgroei- en opvoedproblemen. Voor deze specifieke groep voorzien we in de juiste hulp, zorg en bescherming. Op die manier bieden we hen een kans op een zo optimaal mogelijke ontwikkeling. Wij staan zonder twijfel voor het kind. Wij stellen altijd het belang van het kind voorop met respect voor ouders of opvoeders.

Elk kind is een talent en heeft recht op een onbedreigde ontwikkeling. Vraagt het onbedreigd opgroeien om niet-vrijblijvende ondersteuning van het kind 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 het kind 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. Primair gaat het hier om jeugdigen met een maatregel, maar wij zetten onze kennis en kunde ook in voor kwetsbare jongeren waar er nog geen sprake is van een maatregel (preventief) of na afsluiting van een maatregel.

Wij willen krachtig zijn voor de (kwetsbare) Limburgse jeugd. Duurzaam krachtig met een krachtige jeugd, in krachtige netwerken en met deelname van krachtige professionals, dat is onze meerjarige ambitie. Wij willen het verschil maken voor kwetsbare jeugdigen. We willen hierbij ook het positieve van een maatregel benadrukken, omdat juist hiermee soms het verschil kan worden gemaakt; sommige jeugdigen gun je een maatregel. Wanneer bijvoorbeeld een jeugdige gevangen zit in een echtscheidingsstrijd tussen ouders kan een maatregel nodig zijn om het belang van de jeugdige weer voorop te stellen.

Wij luisteren naar jeugdigen en wij praten met jeugdigen. Wij gaan een betekenisvolle relatie aan. Niet de contactfrequentie staat hierbij centraal, maar de inhoud van dit contact. Wij betrekken jeugdigen en hun ouders bij de hulpverlening, stellen samen met hun het plan van aanpak op en vragen na afsluiting van de maatregel naar hun mening.

Onze kerntaak is het uitvoeren van maatregelen kinderbescherming en jeugdreclassering. Wij zijn een Gecertificeerde Instelling (GI), 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'), aangevuld met diverse specifieke trainingen zoals bv. Signs of safety, oplossingsgericht werken en sociale netwerkstrategieën. Maar wij staan niet stil. Om betekenisvol en krachtig te kunnen zijn voor jeugdigen zoeken wij de samenwerking met gemeenten, met zorgaanbieders, met andere relevante partijen. Samen ontwikkelen, vernieuwen en transformeren wij opdat de Limburgse jeugdigen de best mogelijke hulp ontvangen met oog voor de kosten ervan. Wij streven naar een doorlopende lijn in de hulpverlening waarbij op- en afschalen op een natuurlijk wijze verlopen. Dit sluit aan bij het doel om waar mogelijk te normaliseren, maatregelen waar nodig te voorkomen en doorlooptijden te verkorten. Als gezamenlijke keten dragen we hieraan bij.

Wij zijn een lerende organisatie met lerende medewerkers. Daar waar verbeteringsuggesties voortvloeien uit inspectierapporten, rapporten van de Nationale Ombudsman en beslissingen van de onafhankelijke Klachtencommissie voeren wij deze door.

Wij hebben oog voor onze professionals. Hierbij gaat de aandacht uit naar verhoging van werkplezier, vitaliteit en veerkracht, vermindering van de werkdruk en verlaging van de administratieve lastendruk. Om voor kwetsbare kinderen en jongeren het verschil te maken, is het belangrijk dat medewerkers vakbekwaam zijn en goed in hun vel zitten ('Fit-for-the-job'). Wij werken met kleine teams (6-10 fte) die de ruimte hebben om zelf te ontdekken hoe ze het beste invulling kunnen geven aan het vergroten van professionele ruimte, eigen verantwoordelijkheid en professionele autonomie en kunnen onderzoeken wat nodig is om dit verder te ontwikkelen. Medewerkers en teams worden ondersteund door teamleiders, gedragswetenschappers, GZ psychologen en diagnostici. Multidisciplinaire samenwerking en besluitvorming is op deze wijze geborgd. Verder kunnen medewerkers terugvallen op de administratieve ondersteuning die op locatie beschikbaar is en op de centrale gemeenschappelijke diensten.

We zetten vol in op bevordering van werkplezier, vitaliteit en veerkracht en op reductie van werkdruk. We willen dat collega's onderling, waar nodig en mogelijk ondersteund door bv. het middenkader en de gemeenschappelijke diensten, samen ontdekken wat ze zelf kunnen, zonder (al te veel) bemoeienis van bovenaf.

Wij willen het vakmanschap van onze medewerkers voortdurend bevorderen. Met de medewerkers – en de eigen verantwoordelijkheid die zij hebben – dragen wij ervoor zorg dat medewerkers voldoen aan de aan hen gestelde eisen (w.o. SKJ-registratie).

Een negatieve factor in werkplezier zijn regels en administratieve belasting. Medewerkers ervaren veel gedoe, o.a. bij het komen tot tijdig passende hulp voor jeugdigen. Beschikbare mogelijkheden om de administratieve belasting te verminderen moeten we benutten. Dit vraagt ook om nadere afspraken tussen instellingen en gemeenten. Ouders en jeugdigen hebben het recht om aandacht te vragen voor gevoelens van ongenoegens. Dit is ook een groot goed. Procedures bij de Klachtencommissie, Inspectie, Nationale Ombudsman en Tuchtrect hebben echter veel impact op medewerkers. De veelheid aan partijen en instanties waaraan klachten en gevoelens van ongenoegen kunnen worden voorgelegd versterkt dit. Wij achten het gewenst/noodzakelijk dat het aantal toezichtactoren wordt verminderd.

De arbeidsmarkt is in de afgelopen jaren duidelijk krappere geworden. Er zijn minder medewerkers met de benodigde kwaliteitseisen en ervaring beschikbaar. Dit terwijl medewerkers over meer alternatieven beschikken. Wij zijn echter een aantrekkelijke werkgever. Dit komt eens te meer naar voren uit het recente medewerkertevredenheidsonderzoek. Ook stagiaires zijn enthousiast over hun stageperiode bij BJZ en komen in veel gevallen graag terug na afronding van hun opleiding. Wij werken samen met universiteiten en hogescholen. De studenten van nu zijn onze medewerkers in de toekomst. Wij bieden via het junioren-project mogelijkheden aan gekwalificeerde medewerkers met geen tot beperkte ervaring. Zij worden gedurende een half jaar intensief door senioren begeleid en ondersteund waardoor zij na deze periode over de voor de functie-uitoefening benodigde kennis en kunde beschikken. Ook het inwerken van nieuwe medewerkers heeft onze nadrukkelijke aandacht.

Activiteiten waaraan wij in 2021 uitvoering hebben gegeven zijn:

- Crisisdienst Jeugd: 24/7 bereikbaarheid en beschikbaarheid.
- 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 2021 in cijfers

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de realisatiegegevens over het jaar in 2021, onderscheiden naar:

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

2.1 Aantallen cliënten, capaciteit en productie

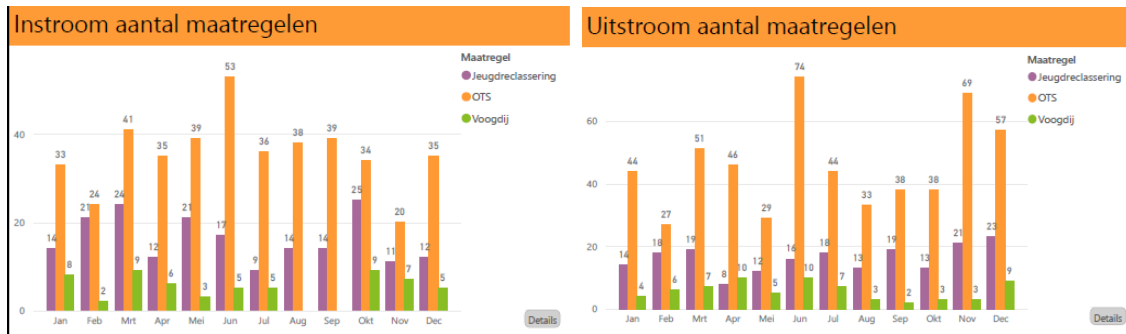
Op 1 januari 2022 begeleidden wij 1.344 jeugdigen met een maatregel Ondertoezichtstelling (OTS). Op 1 januari 2021 waren dit er 1.466. Een forse afname van 8,3% die met name optrad in de regio's Noord-Limburg en Zuid-Limburg. In 2021 was sprake van 423 nieuwe OTS-en, in 2020 waren dit er nog 505; een daling van ruim 16%. Op 1 januari 2022 was voor 495 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 2022 lag met 419 iets lager (2,3%) dan op 1 januari 2021 (429). Tegenover een toename van het aantal voogdijmaatregelen in Midden-Limburg, stond een daling in Noord- en Zuid-Limburg. In 2021 was sprake van 58 nieuwe voogdijzaken, tegen 82 in 2020.

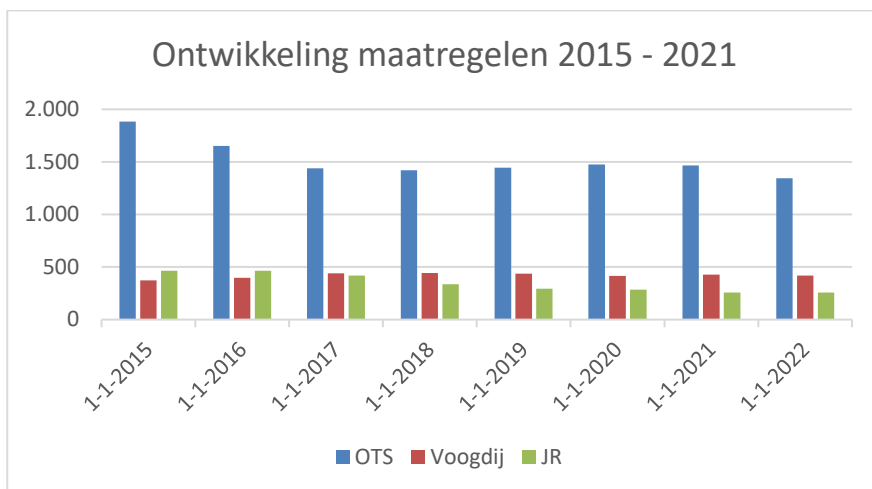
Op 1 januari 2022 begeleidden wij 257 jeugdigen met een maatregel jeugdreclassering. Dit is nagenoeg gelijk aan het aantal op 1 januari 2021 (254). Tegenover een toename van het aantal JR-maatregelen in Midden-Limburg staat een afname in Zuid-Limburg. In 2021 was sprake van 192 nieuwe jeugdreclasseringszaken. In 2020 waren dit er 152.

BJZ Totaal	1 jan 2021	1 jan 2022	Vershil	in %
OTS	1.466	1.344	-122	-8,3%
Voogdij	429	419	-10	-2,3%
Jeugdreclassering	254	257	3	1,2%
<i>Subtotaal</i>	<i>2.149</i>	<i>2.020</i>	<i>-129</i>	<i>-6,0%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	22	23	1	4,5%
Totaal unieke jeugdigen	2.127	1.997	-130	-6,1%
Regio Noord Limburg	1 jan 2021	1 jan 2022	Vershil	in %
OTS	433	368	-65	-15%
Voogdij	104	100	-4	-3,8%
Jeugdreclassering	59	59	0	0%
<i>Subtotaal</i>	<i>596</i>	<i>527</i>	<i>-69</i>	<i>-11,6%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	3	4	1	33,3%
Totaal unieke jeugdigen	593	523	-70	-11,8%
Regio Midden-Limburg	1 jan 2021	1 jan 2022	Vershil	in %
OTS	270	266	-4	-1,5%
Voogdij	89	95	6	6,7%
Jeugdreclassering	30	42	12	40%
<i>Subtotaal</i>	<i>389</i>	<i>403</i>	<i>14</i>	<i>3,6%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	4	5	1	25%
Totaal unieke jeugdigen	385	398	13	3,4%
Regio Zuid-Limburg	1 jan 2021	1 jan 2022	Vershil	in %
OTS	763	710	-53	-6,9%
Voogdij	236	224	-12	-5,1%
Jeugdreclassering	167	155	-12	-7,2%
<i>Subtotaal</i>	<i>1.166</i>	<i>1.089</i>	<i>-77</i>	<i>-6,6%</i>
Samenloop (dubbele maatregel) -/-	15	14	-1	-6,7%
Totaal unieke jeugdigen	1.151	1.075	-76	-6,6%

Hieronder is het aantal nieuwe en afgesloten maatregelen per maand weergegeven.



In [bijlage 2](#) is op het niveau van de regio's weergegeven hoe het aantal maatregelen zich sinds de transitie naar de gemeenten (in 2015) heeft ontwikkeld. Hieronder wordt de ontwikkeling voor BJJ als totaal weergegeven.



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 levert op termijn naar verwachting voordelen op, maar heeft tot nu toe voor veel onduidelijkheid, verwarring, onrust en administratieve last geleid. Zorgen zijn er met name over de continuïteit van hulp voor jeugdigen van wie het woonplaatsbeginsel wijzigt.

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. Onze activiteiten in dit kader zijn zeer beperkt.

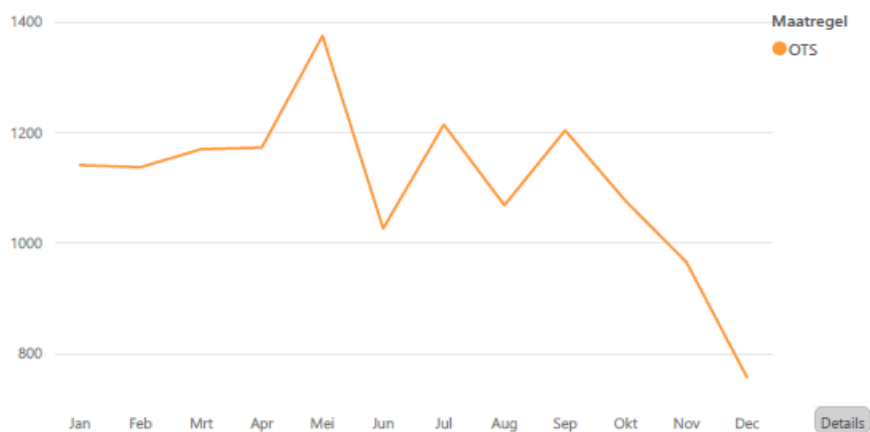
In Zuid-Limburg zijn wij gegund voor de uitvoering van regie. Hierbij worden drie varianten onderscheiden. In 2020 hebben wij 28 registraties uitgevoerd. De opdracht hiervoor krijgen wij van gemeenten i.c. wijkteams.

2.2 Doorlooptijden OTS

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

Doorlooptijden OTS	2020	2021
Noord-Limburg	1.113 dagen (127 afgesloten)	1.252 dagen (165 afgesloten)
Midden-Limburg	1.091 dagen (83 afgesloten)	984 dagen (88 afgesloten)
Zuid-Limburg	1.029 dagen (298 afgesloten)	1.013 dagen (294 afgesloten)
BJJ totaal	1.060 dagen (508 afgesloten)	1.080 dagen (547 afgesloten)

Gemiddelde doorlooptijd maatregel OTS in dagen



De gemiddelde doorlooptijd van een afgesloten OTS bedroeg in 2021 1.080 dagen (twee jaar en 11 maanden). Over 2020 was de gemiddelde doorlooptijd 1.060 dagen.

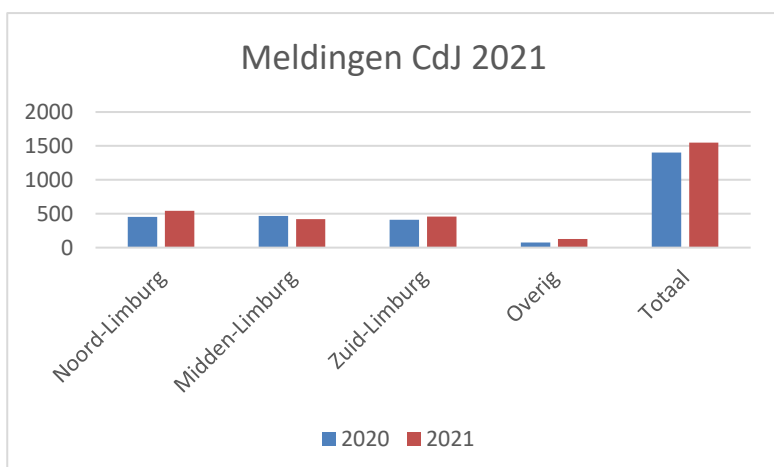
2.3 Crisisdienst Jeugd

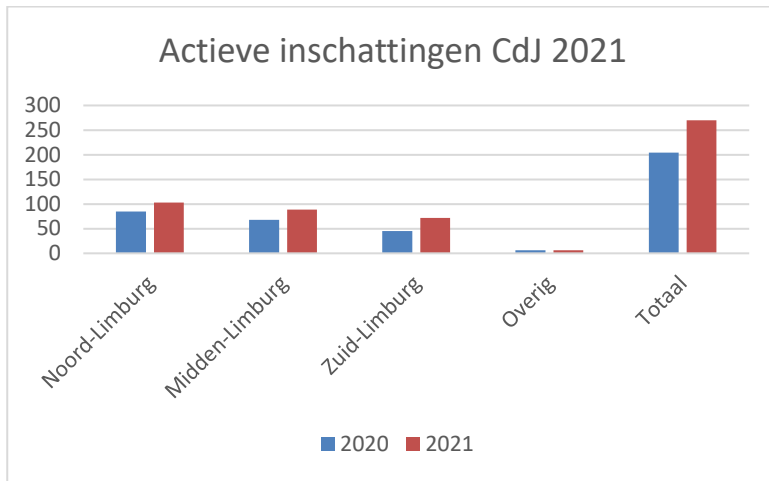
Tot 1 januari 2022 realiseerden wij met de Crisisdienst Jeugd (CdJ) een 24/7 bereikbaarheid en beschikbaarheid voor de gemeenten in Noord- en Midden-Limburg. De uitvoering van de crisiszorg in Noord- en Midden-Limburg is per 1 januari 2022 gegund aan een samenwerkingsverband van zorgaanbieders. Hierdoor spelen wij in Limburg geen rol meer in de crisiszorg aan jeugdigen. Met ingang van 1 januari 2022 zijn wij buiten kantooruren (dan) ook niet meer bereikbaar voor jeugdige cliënten van BJZ en hun ouders. Indien sprake is van een crisissituatie met een jeugdige cliënt 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.

Het aantal meldingen bij de Crisisdienst Jeugd lag in 2021 met 1.550 ruim 10% hoger dan in 2020 (1.403). De CdJ verzorgt ook de bereikbaarheid voor Veilig Thuis Noord- en Midden-Limburg in de late avond en nacht. Van het totaal aantal meldingen (1.550) hadden er 179 (11,5%) betrekking op VT. In 270 gevallen (17,4%) gaf een melding aanleiding tot een actieve inschatting (waarvan in 6 situaties voor VT). Dit betekent dat de medewerker CdJ uitrukt en ter plekke een inschatting maakt van de situatie en de noodzakelijke stappen zet. In 2020 was sprake van 204 actieve inschattingen (14,5% van het aantal meldingen).

Het CdJ heeft in 2021 in 106 situaties een besluit acute zorg genomen (6,8% van het aantal meldingen), waarbij het in 48 situaties ambulante inzet betrof (3%) en in 58 situaties ook een bed (3,7%).

Ten opzichte van 2020 is het aantal meldingen in Noord-Limburg toegenomen en in Midden-Limburg afgenomen. Het CdJ was ook bereikbaar voor jeugdige cliënten van BJZ in Zuid-Limburg. 458 Meldingen hadden hierop in 2021 betrekkingen, een toename t.o.v. 2020. Het aantal actieve inschattingen ligt in 2021 in alle regio's (fors) hoger dan in 2020.





2.4 Personele kengetallen BJJ 2021

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

Medewerkers in dienst op 1-1-2021: 263

Medewerkers in dienst op 31-12-2021: 265

Het gemiddeld aantal medewerkers lag in 2021 lager dan in 2020. Dit past bij de daling van het aantal maatregelen. In 2021 is het managers toegestaan om boven formatief medewerkers aan te stellen. Dit om geschikte kandidaten voor de functie Jeugdzorgwerker A aan te kunnen stellen, ook wanneer er niet direct vacatures zijn. Gegeven de krapte op de arbeidsmarkt is dit gewenst.

Het voortschrijdend ziekteverzuim lag in 2021 met 4,26% ruim 2% lager dan in 2020. Met name het langdurig verzuim is sterk teruggelopen. Ook de gemiddelde verzuimduur lag in 2021 lager dan in 2020. Het streefpercentage voor verzuim is 5%. Een lager verzuim heeft een positief effect op de door medewerkers ervaren werkdruk.

2.5 Financiële kengetallen 2021

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

	2020	2021	Vershil
Totale baten	€ 25.558.517	€ 26.001.625	€ 443.108
Totale lasten	€ 23.900.546	€ 24.638.782	€ 738.237
Bedrijfsresultaat	€ 1.657.971	€ 1.362.834	€ -295.129
Financiële baten en lasten	€ -10.609	€ -48.604	€ 37.995
Bedrijfsresultaat na fin. baten, lasten en belasting	€ 1.647.362	€ 13.14.239	€ -333.124
* Vennootschapsbelasting		€ 467.379	€ 467.379
Resultaat over boekjaar na belasting	€ 1.647.362	€ 846.860	€ -800.503

* In 2021 is definitief vast komen te staan dat BJJ Limburg vennootschapsbelastingplichtig was sinds 2016. Tot en met (een deel van) 2020 was er sprake van verrekenbare verliezen. Het bedrag van € 467.379, - bevat een bedrag van € 159.432,- vpb dat betrekking heeft op 2020.

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

	2020	2021	Vershil
Totale baten	€ 21.021.401	€ 21.175.939	€ 154.537
Totale lasten	€ 19.338.429	€ 19.735.820	€ 397.391
Bedrijfsresultaat	€ 1.682.972	€ 1.440.119	€ -242.583
Financiële baten en lasten	€ -10.503	€ -42.159	€ 31.656
Bedrijfsresultaat na fin. baten, lasten en belasting	€ 1.672.469	€ 13.097.960	€ -274.905
* Vennootschapsbelasting		€ 469.379	€ 469.379
Resultaat over boekjaar	€ 1.672.469	€ 930.581	€ -741.888

De totale baten van Bureau Jeugdzorg Limburg zijn in 2021 ongeveer 154 duizend euro hoger dan in 2020. Voor 2021 is sprake van een positief resultaat. Een klein deel van het resultaat zal terugvloeien naar de regio's/gemeenten.

Hoofdstuk 3 Toezicht, bestuur en medezeggenschap

3.1 Governance code

Bureau Jeugdzorg Limburg past de Governancecode Zorg 2017 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 de 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 2021 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.

De RvT bestaat 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 de samenstelling van de RvB en de RvT opgenomen, de nevenfuncties van de leden van de RvT en het rooster van aftreden. Per 1 juli 2021 is de voorzitter van de RvT teruggetreden. Het voorzitterschap is overgenomen door een lid van de RvT. Op de ontstane vacature is het recht van bindende voordracht door de cliëntenraad conform WMCZ2018 van toepassing. Door de ontbinding van de cliëntenraad per september 2021 en de slepende juridische procedures die hieraan voorafgingen heeft invulling van de vacature nog niet plaats kunnen vinden.

De RvT werkt met drie commissies die ieder zijn samengesteld uit twee leden van de RvT. De commissie Kwaliteit verdiept zich in de kwaliteit van de zorg en voert in die hoedanigheid – namens de RvT – de gesprekken met de

Ondernemingsraad, de Cliëntenraad en de Klachtencommissie. De commissie Financiën verdiept zich in de financiële ontwikkeling in relatie tot de kwaliteit van zorg. De Remuneratiecommissie verzorgt de werkgeversrol. Het werken met commissies maakt het mogelijk om tot verdieping te komen. Dit is belangrijk voor zowel het houden van toezicht als voor het geven van advies en het vervullen van de klankbordfunctie.

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

3.2.1 Toezichtvisie RvT Bureau Jeugdzorg Limburg

Raad van Toezicht (RvT) en Raad van Bestuur (RvB) hebben ieder een eigen rol en verantwoordelijkheid in de besturing van de organisatie. Vanuit de samenleving ziet de RvT toe op de wijze waarop de RvB uitvoering geeft aan de missie en de visie van BJJ. De RvT onderschrijft de ambitie van BJJ en draagt deze ook uit. Zij is richtinggevend voor het functioneren van de RvT. Ook de RvT staat zonder twijfel voor het kind. Op basis hiervan houdt de RvT toezicht op de besturing van BJJ.

De rollen van de Raad van Toezicht

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

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

Toezicht in een veranderende omgeving

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

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

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

Toetsingskader

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

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

De RvT vervult haar rol en verantwoordelijkheid vanuit respect en vertrouwen, pro actief en als een 'kritische vriend' Cijfers zijn belangrijk. Tot de statutaire verantwoordelijkheden van de RvT behoren namelijk het goedkeuren van jaarverantwoording en begroting. Maar er is meer dan alleen cijfers. De RvT wil de organisatie ook kunnen 'voelen', wil zichtbaar en aanspreekbaar zijn. Als alternatief voor een werkbezoek zijn leden van de RvT digitaal in gesprek gegaan met medewerkers van BJJ en VT. In de themaochtend van de RvT hebben de ontwikkelingen bij VT centraal gestaan. Ook de halfjaarlijkse Art.24-overleggen met de Ondernemingsraad hebben plaatsgevonden. Het overleg met de Cliëntenraad heeft niet plaats kunnen vinden.

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. Naar aanleiding van diverse negatieve artikelen in de media heeft de RvT begin 2021 de medewerkers in een bericht een hart onder de riem gestoken.

3.2.2 RvT in 2021

In 2021 vonden acht reguliere vergaderingen van de RvT plaats, vanwege corona steeds digitaal. Daarnaast heeft een viertal extra overleggen plaatsgevonden over de situatie met de Cliëntenraad en over de invulling van het voorzitterschap na het terugtreden van de voorzitter.

In 2021 heeft de RvT – na een positief advies van de financiële commissie – de Jaarstukken (Bestuursverslag en Jaarrekening) 2020 en een (sluitende) Begroting 2022 goedgekeurd. De RvT heeft de geactualiseerde reglementen van de RvT en de RvB vastgesteld. Naar aanleiding van de ontstane vacature heeft de RvT een (nieuwe) profielschets opgesteld. Werkbezoeken hebben digitaal plaatsgevonden, terwijl een themaochtend over de ontwikkelingen bij Veilig Thuis fysiek plaats heeft kunnen vinden.

De situatie rond de Cliëntenraad heeft ook in 2021 veel aandacht gevraagd van de RvT. Hierbij ging het enerzijds om het vervullen van de klankbordfunctie voor de bestuurder en anderzijds om de eigen rol en verantwoordelijkheid van de RvT jegens de Cliëntenraad. Hierbij is ook extern advies ingewonnen. Het ging hierbij ook over de invulling van de ontstane vacature in de RvT en het recht op een bindende voordracht hiervoor door de RvT. Alle voorbereidingen voor invulling zijn door de RvT. Echter vanwege de ontbinding van de cliëntenraad is de procedure nog aangehouden. Zodra hiertoe de mogelijkheid bestaat, zal dit weer worden opgepakt. Tot een overleg met de cliëntenraad is het in 2021 niet gekomen. Wel is afgesproken dat leden van de Kwaliteitscommissie begin 2022 een Spiegelbijeenkomst met jeugdigen en ouders bijwoont .

Gespreksonderwerpen binnen de RvT waren verder:

- De uitkomsten van de externe audit 2021.
- Inspectierapport 'Kwetsbare kinderen, onvoldoende beschermd' en de daarop door gemeenten en Gl's geïnitieerde doorbraakaanpak.
- Crisisdienst Jeugd en de beëindiging van de activiteiten van de CdJ per 1 januari 2022.
- Media-aandacht rond specifieke casuïstiek en de cliëntenraad.
- Medewerkertevredenheidsonderzoek BJZ en VT.
- Corona en wat dit betekent voor jeugdige cliënten, hun ouders en medewerkers.
- Het bezwaar tegen vaststelling subsidie 2016 in Midden-Limburg.

De Financiële Commissie heeft adviezen voorbereid t.b.v. van de goedkeuring van de jaarstukken 2020 en begroting 2022 door de RvT. Verder zijn bevindingen van de accountant onderwerp van gesprek geweest en is met controller en bestuurder gekeken hoe de financiële rapportage verrijkt kan worden door een koppeling met formatieve en productiegegevens.

De Kwaliteitscommissie heeft een groot aantal – inhoudelijke – onderwerpen aan de orde gehad, waaronder besluitvorming VT, cliëntenparticipatie en cliëntenfeedback, feitenonderzoek (en het onderscheiden van meningen en feiten) en de kwaliteit van het primair proces. Bij overleggen zijn ook medewerkers van VT (over besluitvormingsproces) en de regiomanager (over kwaliteit primair proces) aangeschoven. Ook heeft de Kwaliteitscommissie het halfjaarlijkse overleg met de Ondernemingsraad gevoerd (het zgn. Art24-Overleg). Mede op basis van feedback vanuit de RvT heeft een themamiddag van bestuurder en Ondernemingsraad plaatsgevonden waarin de wijze van overleggen, besluitvormingsprocessen en verantwoordelijkheden centraal stonden. Deze middag is extern ondersteund.

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 de bestuurder lid van het bestuur van het Jeugdfonds Sport 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 WSG 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. Per regio worden jaarlijks minimaal twee spiegelbijeenkomsten georganiseerd. In deze bijeenkomst gaan cliënten (jeugdigen en ouders) op een gestructureerde wijze in gesprek met elkaar, hun hulpverleners en andere betrokkenen. Ervaringen worden uitgewisseld, er wordt gesproken over wat goed gaat en wat beter kan, etc. Deze bijeenkomsten hebben een grote waarde voor BJJ – leren van ervaringen – maar de uitwisseling is ook waardevol voor cliënten. Streven is om per bijeenkomst ongeveer 8 -12 jeugdigen en ouders aan tafel te hebben. 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.

BJJ houdt driejaarlijks een grootschalig Cliënt Tevredenheidsonderzoek (CTO) waarin ouders en jeugdigen worden bevroegd op hun ervaringen en tevredenheid met BJJ, de geboden hulp, etc. De uitkomsten van het CTO worden breed besproken en voorzien van aandachts- en verbeterpunten. Het laatste CTO dateert van 2019. Hieruit zijn de volgende hoofdthema's geventileerd:

- 1) Goede Bereikbaarheid.
- 2) Continuïteit van hulpverlening.
- 3) Goede Cliëntbetrokkenheid: bij start samen een plan maken, elkaar informeren over stappen die zowel cliënten als de hulpverlener zetten, regelmatig evalueren en op basis daarvan plan bij stellen.

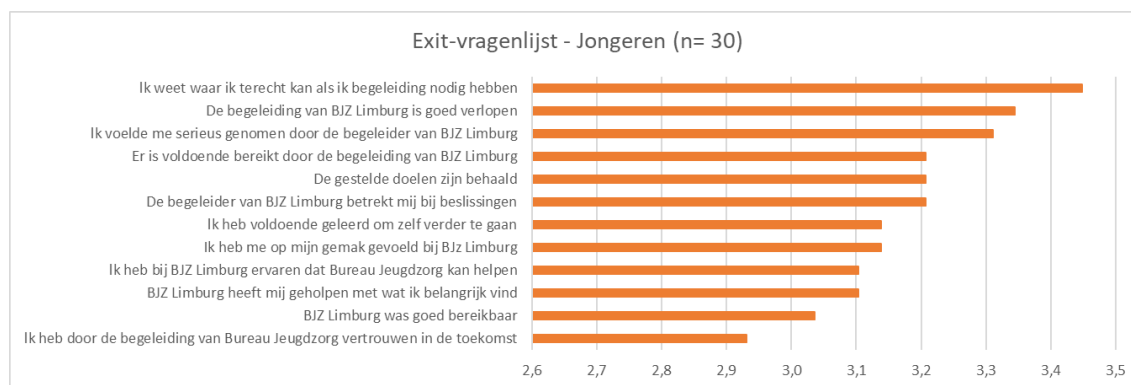
Begin 2022 wordt een nieuw CTO uitgevoerd.

Uit de zeven spiegelbijeenkomsten die in 2020/2021 zijn gehouden en uit de retour ontvangen exit vragenlijsten zijn een aantal aandachtspunten naar voren gekomen:

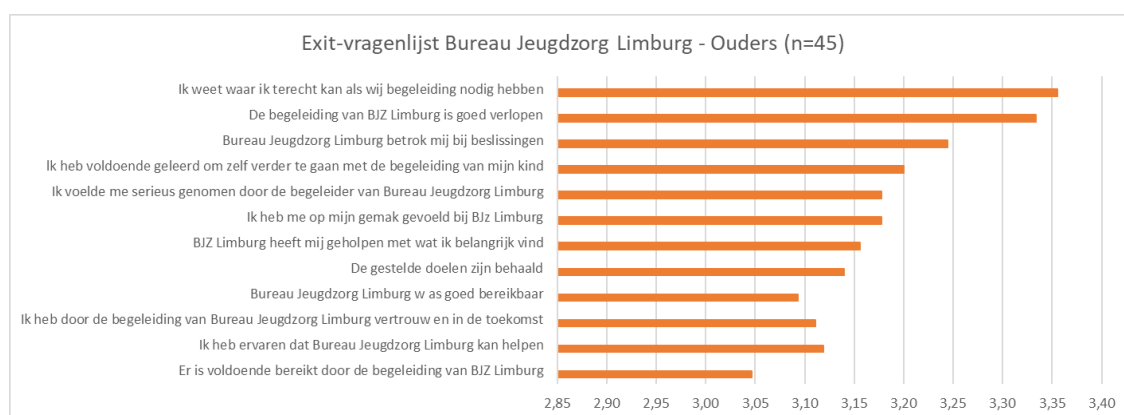
- Kijken of in het registratiesysteem WIJZ iets ingericht kan worden om medewerkers actief te attenderen op belangrijke data voor cliënten, bijvoorbeeld verjaardagen.
- Het gebruik van enveloppen met logo en of dit anders kan.
- Bereikbaarheid en beschikbaarheid van medewerkers en (reële) verwachtingen hierin.
- Meer aandacht voor het tussentijds bespreken van de samenwerking tussen cliënt en gezinsvoogd.
- Werken in duo's en voor- en nadelen hierin.
- Feedback aan jeugdigen en ouders van uitkomsten exit vragenlijsten en spiegelbijeenkomsten.

Deze aandachtspunten zijn besproken in het MT en van een actie voorzien.

Hieronder de gemiddelde score van de jeugdigen op de stellingen in de exitvragenlijsten (1= helemaal niet mee eens; 2 = niet mee eens; 3= mee eens; 4= helemaal mee eens).



En de gemiddelde score van de ouders op de stellingen in de exitvragenlijsten (1= helemaal niet mee eens; 2 = niet mee eens; 3= mee eens; 4= helemaal mee eens).



3.4.2 Cliëntenraad

Jeugdige cliënten en hun ouders moeten hun belangen behartigd zien door de Cliëntenraad. Wij betreuren het daarom ook dat het niet is gelukt om tot een goed functionerende cliëntenraad te komen. Een cliëntenraad die de gemeenschappelijke belangen van jeugdige cliënten en hun ouders behartigt en voorop stelt. Het jaar 2021 heeft nagenoeg volledig in het teken gestaan van procedures van de Cliëntenraad tegen zijn ontbinding. Procedures die veel tijd, energie en geld hebben gekost, maar niet het belang van onze jeugdigen en hun ouders – en ook niet het belang van onze organisatie en medewerkers – dienden. Nadat eerder al een door de Ondernemingskamer ingestelde Commissie van Vertrouwenslieden ons toestemming had gegeven om de Cliëntenraad te ontbinden, heeft begin 2022 de ook Ondernemingskamer in beroep het bezwaar van de cliëntenraad tegen zijn ontbinding afgewezen. Daarmee is de ontbinding van de Cliëntenraad een feit en kunnen wij onze aandacht volledig richten op de vorming van een nieuwe cliëntenraad. Wij hebben het LOC – een landelijke ondersteuningsorganisatie voor cliëntenraden – gevraagd ons hierbij te ondersteunen. Wij vinden het daarbij belangrijk dat een nieuwe cliëntenraad kan werken op basis van een vastgestelde medezeggenschapsregeling. Een concept hiervan is opgesteld, waarbij de modelregeling zoals deze door het LOC en Jeugdzorg Nederland is opgesteld, als basis heeft gediend.

In de externe audit 2021 heeft ook het Keurmerkinstituut aandacht gevraagd voor de cliëntenraad en cliëntmedezeggenschap. Het bleef echter bij een opmerking omdat het KMI onze inspanningen zag om tot een functioneren cliëntenraad te komen.

3.4.3 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad (OR) treedt op namens de medewerkers van Bureau Jeugdzorg Limburg. Eind 2021 bestond de OR uit zeven leden. Op basis van de omvang van de organisatie mag de OR bestaan uit negen leden. De OR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

In 2021 hebben er zes overlegvergaderingen met de Raad van Bestuur plaatsgevonden, veelal digitaal. Deze overleggen zijn steeds door het dagelijks bestuur van de OR met de bestuurder, manager HRM en bestuurssecretaris voorbereid. Daarnaast heeft er twee maal een overlegvergadering conform artikel 24 (bespreking algemene gang van zaken) in bijzijn van twee leden van de Raad van Toezicht plaatsgevonden. Vaste agendapunten hierbij zijn een

terugblik op de afgelopen periode, een vooruitblik op de komende periode en de samenwerking OR – RvB. Mede op basis van feedback van de RVT heeft de OR het initiatief genomen om bij de themamiddag van de OR de bestuurder te betrekken en met externe ondersteuning van gedachten te wisselen over hoe tot verdere verbetering te komen ten aanzien van besluitvormingsprocessen, verantwoordelijkheden en voortgang rond bepaalde thema's.

Het dagelijks bestuur overlegt 3-maandelijks met de afdeling HRM en rond specifieke onderwerpen is overleg geïnitieerd, o.a. met de controller over de begroting. Ook in 2021 zijn door de OR studiedagen gevolgd.

Informatieverstrekking aan medewerkers heeft plaatsgevonden via Zicht-berichten. Door de Ondernemingsraad is begin 2021 een enquête uitgezet over het thuis werken. De Ondernemingsraad neemt deel aan het Landelijk Platform OR samen met de ondernemingsraden van andere gecertificeerde instellingen. Middels dit platform wordt contact onderhouden met de politiek, het ministerie en de vakbond(en). Daarnaast worden er op thema vertegenwoordigers uitgenodigd o.a. van het SKJ, de vakbonden, WIJZ, arbeidsinspectie e.a.

Alle adviesaanvragen en instemmingverzoeken worden voorbereid door de Ondernemingsraad binnen commissies en binnen het eigen overleg. Voor sommige thema's worden indien nodig externen geraadpleegd.

De OR heeft zich in 2021 bezig gehouden met de volgende onderwerpen:

- Ritmeter app voor het declareren van reiskosten.
- Preventief medisch onderzoek (PMO): de OR heeft instemming gegeven voor uitvoering PMO.
- Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E): De OR heeft in november ingestemd met de uitvoering van de verbeterplannen n.a.v. de RI&E. In 2021 zijn diverse onderzoeken uitgevoerd. In 2022 zullen de resultaten leiden tot verbeteracties.
- CAO werkdruk & werkplezier: bespreken van de voortgang aangaande de eerder vastgelegde afspraken.
- Juniorenproject/inwerkbeleid: In het voorjaar van 2021 heeft een (eerste) evaluatie van het juniorenproject plaatsgevonden. In het najaar van 2021 is dit verwerkt tot een nieuw concept beleidsnotitie over inwerken en werving en selectie. Een instemmingsaanvraag volgt in 2022.
- Herhuisvesting Roermond/Maastricht: de OR heeft de bestuurder een positief advies gegeven over het voorgenomen besluit tot verhuizing.
- Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO).
- CdJ: waarbij met zowel oog is geweest voor het belang van de CdJ-medewerkers (als groep) als voor de bereikbaarheid van BJZ na 1 januari 2022.
- Verlofregistratie
- Corona: Hoe te werken met Corona? Hoe combineren we verantwoordelijkheid met beperkingen? Wat kan / moet je als collega's onderling afspreken en wat kan/ moet je als organisatie regelen. Ook de thuiswerkvergoeding, de facilitering van medewerkers (uitbreiding PSU) en de beschikbaarstelling van zelftesten waren onderwerp van gesprek.
- Woon-werkverkeer: de OR heeft ingestemd met aanpassing van de vergoeding van het woon-werkverkeer.
- Levensfasebewust personeelsbeleid
Fit blijven voor de job is een thema dat breed in de organisatie aandacht krijgt. De OR heeft hierbij specifieke aandacht gevraagd voor de oudere medewerkers.
- Cao-onderhandelingen: in het najaar stond het vastlopen van de CAO-onderhandelingen frequent op de agenda. De OR heeft de bestuurder bevestigd op zijn standpunt in het vastlopen van de CAO-onderhandelingen. De bestuurder staat achter het gezamenlijk standpunt van Jeugdzorg Nederland, maar steunt de medewerkers daar waar zij aandacht vragen voor de (financiële) knelpunten in de jeugdzorg. Op 12 april 2022 is er een onderhandelaarsakkoord bereikt waarvan de financiële lasten die betrekking hadden op het jaar 2021 nog in de jaarrekening zijn verwerkt.

De OR is in 2021 (digitaal) aangesloten bij vergaderingen van teams zonder jeugdzorgwerkers: het CB, de administraties van Noord/ Midden en Zuid-Limburg, de teamleiders, de gedragswetenschappers en de diagnostici. Wat leeft er in deze teams en wat verwachten zij van de OR.

De Ondernemingsraad heeft de volgende ambities en speerpunten geformuleerd:

- De ondernemingsraad wil invloed blijven uitoefenen om te komen tot c.q. behouden van een financieel gezonde en toekomstbestendige organisatie met een goed werkklimaat.
- De ondernemingsraad toetst het borgen van de kwaliteit van de zorg in relatie tot het financieel gezond blijven van de organisatie met de beperkte middelen die voorhanden zijn.
- De ondernemingsraad wil vroegtijdig door de bestuurder meegenomen worden in de plannen en besluiten waardoor de OR nog invloed kan uitoefenen.

In 2021 lagen enkele omvangrijke en belangrijke thema's voor. Bespreking ervan was intensief. De inbreng van de Ondernemingsraad deed ertoe en leidde steeds tot gewogen besluitvorming. Daarmee heeft de Ondernemingsraad ook in 2021 zijn speerpunten en ambities waargemaakt.

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.

Op basis van de tariefafspraken 2020-2022 geven gemeenten en de gecertificeerde instellingen in Limburg nader uitwerking aan de modules 'stelsel' (minder 'gedoe' voor medewerkers), 'organisatie' (arbeidsmarktkrapte, verzuim en verloop) en 'innovatie/transformatie'. Doel hierbij is ook dat er voor medewerkers meer tijd ontstaat voor cliënten. Hoewel er stappen zijn gezet, is het 'gedoe' voor medewerkers nog onvoldoende verminderd. Gemeenten hebben hun werkwijzen voor medewerkers van de GI's verduidelijkt, maar eenduidigheid in de werkwijzen is onvoldoende zodat medewerkers soms per gemeente uit moeten zoeken hoe te komen tot inzet van passende hulp en welke hulp gecontracteerd is. Bestuurders van de GI's en verantwoordelijk wethouders bespreken halfjaarlijks de voortgang.

In een gezamenlijk traject zijn gemeenten en GI's in 2020 gekomen tot een aangepaste regeling Bijzondere Kosten GI's. Deze regeling heeft in belangrijke mate een einde gemaakt aan discussies tussen gemeenten, GI's en zorgaanbieders over wie verantwoordelijk is voor welke bijzondere kosten.

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. Vanuit Jeugdzorg Nederland is het Platform Jeugdbescherming ingericht waarin alle GI's met hun bestuurders zitting hebben.

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 verwijsindex. Bij een match zoeken - vanuit professionele attitude - partijen 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 in de provinciale Stuurgroep Gedwongen Kader, in het Civiel Jeugd Ketenoverleg (CJKO), in de uitwerking van het tarieventraject, bij het komen tot een regeling bijzondere kosten en in de doorbraakaanpak. In veel van deze overleggen is ook de Raad voor de Kinderbescherming – naast gemeenten – gesprekspartner. Deze partijen hebben ook gezamenlijk oplossingen gezocht voor de instroomstrop die voor een deel van 2021 gold voor de WSS.

Hoofdstuk 4 **Beleid, inspanningen en prestatie**

4.1 **Speerpunten en prestaties 2021**

Onze speerpunten en gewenste prestaties voor 2021 hebben wij vastgelegd in de notitie Speerpunten 2021-2022. 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 2021-2022 Bureau Jeugdzorg Limburg' is rekening gehouden met de afspraken die voor 2021 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 2021:

- Voor iedere jeugdige 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.
- 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. Corona heeft het wat dat betreft ook in 2021 niet makkelijk gemaakt.

Wat hebben we bijvoorbeeld gedaan in 2021:

- Medewerkers zijn gefaciliteerd om thuis te kunnen werken, maar er zijn ook mogelijkheden geboden om elkaar op kantoor te ontmoeten.
- De meeste trainingen zijn aangepast zodat ze online gegeven konden worden.
- Aan medewerkers is een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden.
- Er zijn verschillende maatregelen genomen om vitaliteit, veerkracht en werkplezier te vergroten.
- Er zijn continue nieuwe medewerkers geworven en er is ook ruimte geboden deze een dienstverband aan te bieden ook als er niet direct vacatureruimte was.

4.1.3 **Krachtig in netwerken**

Door krachtig samen te werken willen wij betekenis hebben voor kwetsbare jeugdigen. Wij streven naar een doorlopende hulpverleningslijn en een tijdige inzet van passende gespecialiseerde hulp. De basis voor de samenwerking ligt in de verschillende afspraken en overeenkomsten die met partijen zijn vastgelegd. 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.

Wat hebben we bijvoorbeeld gedaan in 2021:

- Wij bevragen gemeenten en aanbieders van specialistische jeugdhulp om zorg te dragen voor tijdige en adequate inzet van specialistische hulp.
- Wij hebben de samenwerkingsafspraken met de Raad voor de Kinderbescherming geactualiseerd.
- Wij hebben ons ingespannen om de taken van de crisisdienst jeugd op een goede manier over te dragen.

4.1.4 Overige speerpunten voor 2021

Hieronder wordt weergegeven wat terecht is gekomen van de overige speerpunten die voor 2021 zijn benoemd:

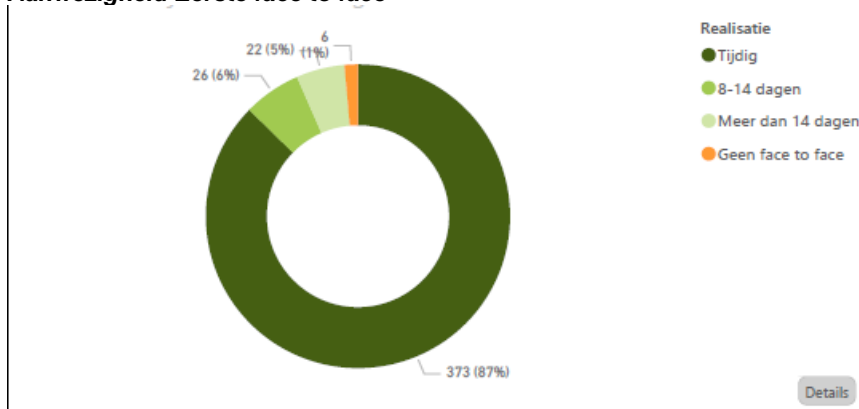
- BJZ is gecertificeerd. De audit die plaatsvond in april 2021 is positief verlopen.
- Wij voldoen aan de normen die aan de GI's worden gesteld naar aanleiding van de Inspectierapportages "Kwetsbare kinderen, onvoldoende beschermd". Wij wijzen tijdig een vaste jeugdbeschermer toe en een veiligheidstaxatie en een gedragen koers zijn tijdig beschikbaar.
- Gemeenten en GI's hebben zich ten doel gesteld het 'gedoe' dat medewerkers ervaren bij het realiseren van passende hulp te verminderen. Veranderende werkwijzen van gemeenten, mandaat expertteams en wijziging van het woonplaatsbeginsel maken dat medewerkers nog onvoldoende effect zien van stappen die wel gezet zijn.
- Door het houden van spiegelbijeenkomsten en het stimuleren van het invullen van exit vragenlijsten proberen wij zoveel mogelijk feedback van jeugdige cliënten en hun ouders te ontvangen. Dit was des te meer van belang omdat de cliëntenraad onvoldoende functioneerde.
- Het melden van (beveiligings-)incidenten is verder gestimuleerd en het meldingsformulier voor incidenten is verbeterd.
- Ons managementinformatiesysteem is doorontwikkeld, waardoor de beschikbare gegevens nog beter benut kunnen worden voor interne sturing op alle niveaus in de organisatie.
- Wij zijn financieel gezond. Ook 2021 wordt afgesloten met een positief resultaat.
- Nieuwe huisvesting in Maastricht is betrokken. Voor Roermond is nieuwe huisvesting gevonden die medio 2022 betrokken zal worden.
- Alle medewerkers zijn uitgerust met nieuwe devices. Dit heeft het thuis werken en online overleggen vergemakkelijkt.
- Hoewel de impact van corona groot was heeft het niet geleid tot discontinuïteit. Wij hebben zicht kunnen houden op de situatie van de jeugdigen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd.

4.1.5 Prestaties 2021

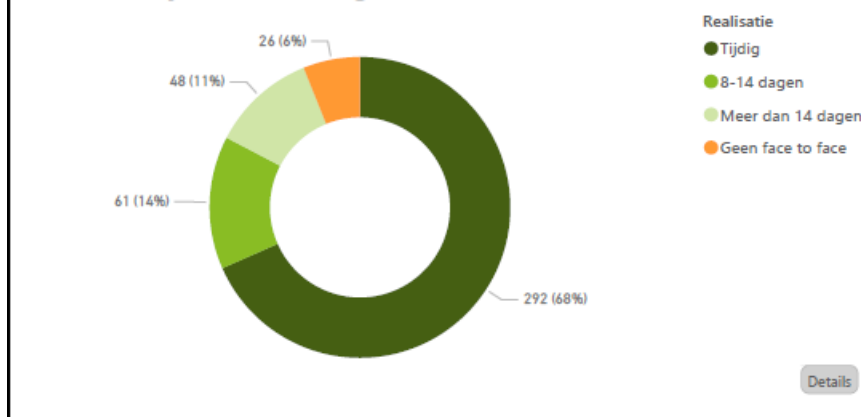
Voor 2020 is een aantal prestatie-indicatoren (KPI's) geformuleerd. Doel en realisatie zijn hieronder weergegeven. Regiomanagers rapporteren vier maandelijks op deze KPI's, maar monitoring erop vindt continu plaats.

	Doel	Realisatie
Eerste face to face gesprek binnen 7 dagen. Tevens wordt gemonitord hoeveel eerste face to face gesprekken binnen 14 dagen plaatsvinden.	80%	88% (94%)
Toewijzing hulpverlener binnen 7 dagen	100%	95%
Eerste Plan van Aanpak binnen 6 weken (42 dagen) na aanmelding. Tevens wordt gemonitord hoeveel plannen binnen 8 weken (56 dagen) worden afgerond.	80%	77% (91%)
Tijdigheid rapportage JB/JR: jaarrapportage.	90%	82%
Jaarlijks vindt een B&O jaargesprek plaats. Het verslag is aanwezig in het personeelsdossier.	75%	92%

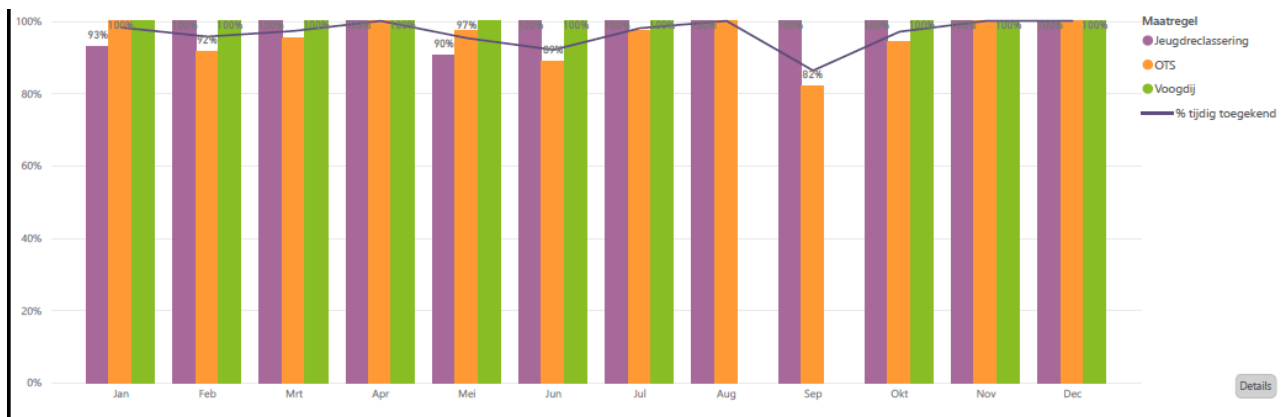
Aanwezigheid Eerste face to face



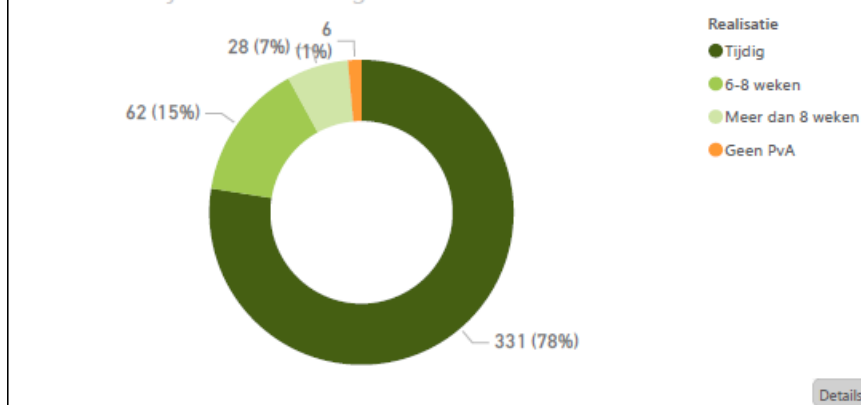
Aanwezigheid Eerste Face to Face met Jeugdige



Tijdige toewijzing professional bij instroom



Aanwezigheid Eerste Plan van Aanpak



Wij monitoren de doorlooptijden 1^e face to face-contact en plan van aanpak. Dashboards geven ons op het niveau van teams regio en organisatie inzicht in de wijze waarop deze doorlooptijden zich ontwikkelen. De realisatie aangaande doorlooptijden, tijdige toewijzing hulpverlener is – gegeven ook de corona-omstandigheden – 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 behoeft 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 kinderen en 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 januari 2021 vond een eerste

tussenbeoordeling in het kader van de certificering plaats. Het Keurmerkinstituut kwam tot drie bevindingen: twee feiten en één opmerking. De feiten hadden betrekking op de systeembeoordeling (het zichtbaar maken van de onderliggende liggende analyse) en op de inzet van risicotaxatie instrumenten (inzet onvoldoende duidelijk systematisch). De opmerking betrof de cliëntenraad (BJz en de cliëntenraad bereiken elkaar niet). Op deze bevindingen zijn verbeterplannen opgesteld die door het Keurmerkinstituut geaccordeerd zijn. Toetsing ervan vindt plaats in de eerstvolgende opvolgaudit in februari 2022.

Als onderdeel van ons kwaliteitsmanagementsysteem vindt jaarlijks een systeembeoordeling plaats. Hierin worden de kwaliteitsprocessen binnen BJZ beoordeeld op hun werking en toepassing. Ook in 2021 heeft de bestuurder na afloop van de systeembeoordeling kunnen concluderen dat BJZ in control is.

Naast de externe audit houden wij jaarlijks ook interne audits en zgn. PRI's (Prospectieve Risico Inventarisatie). In ons kwaliteitssysteem spelen deze een belangrijke rol. Uitvoering ervan gebeurt gestructureerd en gestandaardiseerd. Rapportages worden besproken in het MT. Op basis van de bevindingen worden waar nodig verbeterpunten opgesteld. De uitvoering van deze verbeterpunten uit de diverse audits en de PRI's wordt gevolgd en gemonitord via de 'Verbetermonitor'. Bespreking ervan vindt periodiek plaats in het MT. Onderwerp van een interne audit in 2020 was de Voogdij. Verbeterpunten uit deze audit hadden betrekking op:

- Verheldering van de toepassing van de Perspectiefbijeekomst.
- Registratie van de veiligheidssituatie.
- Het vastleggen van afspraken rondom het bereiken van de meerderjarigheid en het aandacht vragen bij betreffende gemeenten voor nadere afstemming hierover en het afspraken maken met MEE over ondersteuning bij regelzaken.
- Ook blijven we, gelet op de huidige financiering, onder de aandacht brengen bij gemeenten dat de zwaarte van de problematiek in geval van Voogdij is toegenomen.

Via een infographic zijn alle medewerkers geïnformeerd over de uitkomsten van de audit.

Onderwerpen van de PRI's in 2021 waren:

- De risico's ten tijde van corona voor cliënten: bevindingen hadden betrekking op de contacten met jeugdigen en ouders, alternatieven voor fysieke contacten, inzet specialistische jeugdhulp, veilige werkomgeving en bereikbaarheid en beschikbaarheid medewerkers
- (Financiële) risico's voortvloeiend uit het nieuwe woonplaatsbeginsel: bevindingen hadden betrekking op informatie en communicatie van de zijde van gemeenten, continuïteit van zorg, administratieve belasting en (onvoldoende) kennis en deskundigheid bij gemeenten.

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 2021 is door dit platform een kwaliteitsagenda opgesteld. De uitvoering van hiervan is beïnvloed door de beperkingen die voortvloeiden uit de coronamaatregelen. Dit gold met name daar waar fysieke bijeenkomsten nodig zijn (b.v. Implementatie Sexting). Wel is ruimte gevonden voor de JR 2.0-training. Hiermee kon een belangrijke impuls voor inhoudelijke doorontwikkeling voor de jeugdreclassering in gang gezet worden. Aanvullend aan de doelen van de Kwaliteitsagenda 2021 hebben we gaandeweg het jaar aandacht kunnen besteden aan Armoedebeleid, Mensenhandel en de Top 3-methodiek voor gefaseerde ketenzorg.

Aandacht is (verder) uitgegaan naar:

- Het bevorderen van het methode integer toepassen van de Delta-methodiek:
 - Door het beschikbaar stellen van de SAVE-website: jeugdzorgwerkers kunnen op deze site laagdrempelig en op detailniveau kennis nemen van alle bij de aangesloten GI's gebruikte methodieken.
 - Door het over en weer bijwonen van TRJ's door gedragswetenschappers. Dit is als zeer nuttig en lerend ervaren.
- Revitalisering van de methodiek De jongere aanspreken (JR):
In de training JR 2.0 zijn de deelnemers meegenomen in de nieuwe wetenschappelijke ontwikkelingen en kregen ze tools aangereikt om de opgedane kennis in de praktijk toe te passen.
- Bredere implementatie Safepath:
De kracht van SafePath is dat het vooral de reflectie van gezinsvoogden bevordert. Dit komt terug in de casuïstiekbespreking, krachtgesprekken (pest-en-aanval-modus client), intervisie, team-functioneren en jaargesprekken.
In verband met de corona-maatregelen is het borgingsproces niet geheel verlopen volgens het geformuleerde plan. Online-training is als werkvorm minder geschikt voor het intraineren van praktische vaardigheden en interventies. Ten behoeve van de introductie (voor nieuwe medewerkers) is ervoor gekozen om de ervaring van zittende collega's te gebruiken in de coaching van nieuwe collega's.
- Methodiek voor Problematische (echt)Scheidingen
De aanpak complexe scheidingen 2.0 is in juni 2021 opgeleverd. Deze versie vervangt de eerste versie van de JN aanpak én 'Kind uit de strijd'. BJZ heeft actief geparticipeerd in de werkgroep die deze versie heeft ontwikkeld. De aanpak is beschikbaar gesteld via een app die op alle telefoons van medewerkers is geïnstalleerd. Het document is vooral zeer compleet en volgens de nieuwste wetenschappelijke inzichten vormgegeven.

- **Implementatie Schottenaanpak:**
In Limburg loopt dit project goed, leden van de expertgroep zijn erg enthousiast over de werkwijze alhoewel die erg arbeidsintensief is. Vastgelopen complexe scheidingen komen veelal weer in beweging, zelfs als er uiteindelijk geen Schottencontract wordt afgesloten. Beoogde eindproducten zijn: een handboek en een landelijke conferentie waarin de werkwijze wordt gedeeld. Uitvoering van het project gaat gepaard met een onderzoek door TNO.
- **Sociale Netwerk Strategieën:**
Begin 2021 heeft in Noord- en Midden-Limburg een startbijeenkomst plaats gevonden voor jeugdzorgwerkers en Gedragswetenschappers. De jeugdzorgwerkers hebben in duo's de SNS-methodiek toegepast. In deze periode konden zij terugvallen op gerichte coaching. In Zuid-Limburg heeft voor 2 teams een verdiepbijeenkomst plaats gevonden. I.v.m. de beperkingen vanwege corona was het nog niet mogelijk met de SNS-methodiek in de casuïstiek te gaan werken.
- **Armoedebeleid en toxische stress:**
Bij jeugdzorgwerkers is behoefte aan deskundigheidsbevordering m.b.t. het herkennen van signalen van armoede en het bespreekbaar maken van armoedeproblematiek. Om deze behoefte en de armoedeproblematiek te adresseren is een provinciebrede werkgroep geïnstalleerd met de volgende doelen:
 - Het op laagdrempelige wijze informeren over armoedebeleid van elke gemeente in Limburg. Elke gemeente biedt inwoners en met name kinderen die met armoedeproblematiek te kampen hebben ondersteuning. Jeugdzorgwerkers kunnen door gebruik te maken van dit gemeentelijk beleid verlichting bieden aan deze gezinnen. Het op laagdrempelige wijze beschikbaar stellen van informatie over particuliere fondsen die op vraag middelen ter beschikking stellen aan gezinnen met armoedeproblematiek.
 - Het ter beschikking stellen van een signaleringskaart ten behoeve van jeugdzorgwerkers.
 - Het aanbieden van een overzicht van ontwikkelingsbedreigingen voor jeugdigen die langdurig te lijden hebben van armoede.
 - Het informeren over compenserende factoren die helpend zijn voor jeugdigen en gezinnen in armoede.
 - Het toerusten van jeugdzorgwerkers om armoede bespreekbaar te maken met cliënten door middel van het volgen van een workshop gericht op do's en don'ts in geval van armoedeproblematiek.
 - Het leggen van relaties met ambtenaren in de verschillende gemeenten die belast zijn met het uitvoeren van armoedebeleid zodat concrete vragen en problemen van jeugdigen en gezinnen geadresseerd kunnen worden.
 De eerste vier doelen zijn in 2021 gerealiseerd. De andere twee doelen worden meegenomen naar 2022.
- **Toxische stress:**
Inzichten opgedaan in o.a. het Project Droommoeders leren dat toxische stress een belangrijke bedreiging is voor de ontwikkeling van kinderen - zowel mentaal als fysiek - en nog lang kunnen doorwerken in de volwassenheid. Langdurige armoede en schulden kunnen een bron zijn voor toxische stress maar ook bijvoorbeeld aanhoudende openlijke ouderrelatieproblematiek. Dit thema is door het Platform Kwaliteit & Innovatie in 2021 opgepakt en in combinatie met het armoedebeleid behandeld. De bedoeling is dit te vertalen naar methodisch handelen. Het betreft een problematiek die wij veelvuldig tegenkomen.
- **Top 3-methodiek in gefaseerde ketenzorg:**
Doel van deze methodiek 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. Voor Zuid-Limburg staat dit vanaf maart 2022 op de planning.
- **Mensenhandel:**
De noodzaak tot onderkenning van de problematiek van mensenhandel, ook in de jeugdzorg, wordt ook door ons in toenemende mate ervaren. Richtte de aandacht zich in eerste instantie rondom 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.

Bij kwaliteit van zorg gaat het ook om het halen van de – wettelijk – vastgestelde doorlooptijden (1^e contact en 1^e plan van aanpak). Eerder zijn wij hier op ingegaan. In 2020 zijn belangrijke verbeteringen doorgevoerd in ons management-informatiesysteem, waardoor de mogelijkheden om te sturen op deze doorlooptijden verder worden vergroot.

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. 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 navolging van de rapportages 'Kwetsbare kinderen, onvoldoende beschermd' heeft de Inspectie praktijktoetsen uitgevoerd bij de GI's (en dus ook bij BJZ). In het kader van deze praktijktoetsen is gesproken met jeugdigen, ouders en medewerkers over de wijze waarop de contacten verlopen, het halen van termijnen en over de eventuele inzet van specialistische hulp. In de terugkoppeling heeft de Inspectie met name zorgen uitgesproken over de mate waarin GI's in staat gesteld worden tijdig passende hulp te realiseren vanwege bestaande wachtlijsten en het ontbreken van bepaalde vormen van specialistische hulp (ambulante GGZ en gezinshuizen/pleeggezinnen).

4.2.2 Scholing en opleiding

Ieder jaar stellen wij een scholingsplan op. Dit gaat dan met name over bedrijfsopleidingen, die worden bekostigd uit het centrale opleidingsbudget. Vanwege de coronamaatregelen is veel energie gestoken in het omzetten van fysieke trainingen naar online trainingen. Voor veel trainingen is een online aanbod ontwikkeld, waardoor deze ook doorgang konden vinden. In enkele trainingen zijn fysieke onderdelen onmisbaar. Deze trainingen hebben dan ook niet of deels plaats kunnen vinden.

Tot het scholingsaanbod behoren:

- Training over rapporteren: waarbij ook aandacht voor en nadruk op het onderscheiden van feiten en meningen.
- Scholing Suïcidepreventie. De trainingen worden verzorgd door de interne trainers, die daartoe worden opgeleid door MET ggz.
- Omgaan met agressie. Deze wordt in eigen beheer uitgevoerd door onze BJZ-trainers. We gaan gebruikmaken van de Gedragsregulatietraining van bureau Effect-training
- Training over (voorkomen van) sexting, zowel voor eigen medewerkers als voor externen. wordt afgerond, waarna de scholing zowel intern als extern wordt aangeboden.

Verder is vanuit opleidingen aandacht uitgegaan naar:

- Stroomlijning van de bestaande inwerkprogramma's;
- mogelijkheden om de deskundigheid van gedragswetenschappers, diagnostici en GZ-psychologen op peil te houden c.q. te bevorderen. Hiertoe voeren we regelmatig overleg met het GW-Opleidingspanel.
- De ondersteuning van intervisie door externe begeleiders.
- Vragen van teams om scholing rond specifieke thema's in teamverband.
- Verdere uitbouw van de BJZ Academie en samenwerking met andere GI's via het Landelijk Overleg Opleidingsfunctionarissen (LOS) en het Platform Jeugdzorg Leert.
- Het ondersteunen, coachen en opleiden van onze trainers.

Trainingen sluiten aan bij relevante en nieuwe ontwikkelingen. Waar mogelijk ontwikkelen wij trainingen zelf. Bureau Jeugdzorg Limburg is CEDEO-erkend waardoor trainingen ook aan externen aangeboden kunnen worden. 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.

4.2.3 Gesloten Jeugdzorg

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

BJZ verzorgt ook de coördinatie gesloten jeugdzorg voor BJZ en voor de gemeenten (vrijwillige plaatsingen). In 2021 was sprake van 63 aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg vanuit de GI; 35 eerste aanmeldingen, 27 hernieuwde aanmeldingen en 1 overplaatsing. Het totaal aantal aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg is in 2021 daarmee even hoog als in 2020. Wel zijn er meer nieuwe aanmeldingen (22 in 2020). Daarnaast zijn er 4 zaken binnengekomen als VOTS. Vanuit gemeenten zijn in 2021 49 aanmeldingen voor gesloten jeugdzorg in vrijwillig kader binnengekomen. In 2020 waren dit er 36.

Dit zijn niet allemaal unieke jeugdigen. Aanmelding kan nl. ook een hernieuwde plaatsing (bv. wanneer een jeugdige is weggelopen en niet binnen 14 dagen terug is) of een overplaatsing betreffen. Opvallend is het grote aantal plaatsingen in vrijwillig kader.

4.2.4 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).

Het AKJ stelt jaarlijks een verslag op naar aanleiding van haar contacten en ervaringen met (cliënten) van BJZ. Hierin geeft zij aan dat de samenwerking tussen het AKJ en Bureau Jeugdzorg goed en respectvol verloopt. Er is een mogelijkheid tot overleg en het geven van feedback. Vragen kunnen altijd gesteld worden. De houding van de teamleiders en de meeste gezinsvoogden is open en dat maakt het bespreken van kwesties makkelijker voor de cliënt. Er is bereidheid om een oplossing te zoeken als die voorhanden is. Het maken van afspraken verloopt over het algemeen redelijk snel al kan dit wel verschillen per regio. Het snel bespreken van de kwesties die cliënten ervaren is helpend en kan escalatie voorkomen. Vandaar dat het snel plannen van een gesprek een bijdrage kan leveren tot een eventuele oplossing. Verslagen laten daarentegen wel lang op zich wachten. Het AKJ sluit een zaak pas af als het verslag er is. Het blijft opvallend hoeveel zaken zich aandienen bij het AKJ, waarbij vechtscheidingen een rol spelen. Opvallend is ook dat in eerdere jaren AKJ Limburg nooit met het LET- team te maken had. Vanaf 2019 meldt zich 2 of 3 keer per jaar een cliënt bij het AKJ met klachten over het LET- team.

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. Uiteindelijk zijn in 2021 30 klachten door de Klachtencommissie behandeld (tegen 34 in 2020). Er was sprake van 19 unieke klagers. Een klacht kan uit meerdere klachtonderdelen bestaan. In geval van 2 klachten zijn de klachten alsnog via bemiddeling naar tevredenheid afgehandeld.

Aantal klachten en klagers		
Ingediende klachten	32	
Waarvan niet in behandeling genomen	2	
Aantal klachtonderdelen	71	Waarvan 1 klacht met 36 onderdelen die ter zitting is samengevat in 4 onderdelen
Unieke klagers	19	Eén klager in het totaal 8 klachten ingediend, 2 klager elk 2 klachten.

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

Uitspraken per klachtonderdeel		
Gegrond	2	
Ongegrond	20	
Niet ontvankelijk	5	
Deels gegrond	2	
Deels ongegrond	4	
Klachtencommissie onbevoegd	1	
Geen klacht	1	
Kennelijk niet ontvankelijk	3	Geen zitting

De nog niet afgeronde klachten zijn ook niet verwerkt in de tabel hieronder waarin de adviezen van de klachtencommissie staan.

Uit de klachtbehandelingen die in 2021 hebben plaats gevonden zijn de volgende aanbevelingen gedaan door de Klachtencommissie aan de Raad van Bestuur:

- 1) Communicatie en belang van bemiddelingsgesprek.
- 2) Nagaan of het plan van aanpak is besproken bij wisseling van gezinsvoogden.
- 3) Aanpassen eindverslag, moeder wordt mogelijkheid geboden maar is niet duidelijk of zij hiervan gebruik gaat maken.
- 4) Aanbieden excuses door gezinsvoogd, start nieuwe gezinsvoogd.
- 5) Status van een gesprek beter aangeven, zodat ook verwachtingen duidelijker zijn.
- 6) Aanpassen bestaande plan van aanpak bij wijziging gezinsvoogd of omstandigheden en niet een nieuw plan op stellen.
- 7) Contacten via email en beeldbellen zijn niet als afdoende ervaren, ziektevervangning niet afdoende geregeld.
- 8) Meer duidelijkheid verschaffen bij LET zaken m.b.t. verantwoordelijkheden LET hulpverlener en GI hulpverlener.

De Raad van Bestuur heeft de adviezen van de klachtencommissie in haar uitspraken gevolgd. De aanbevelingen van de Klachtencommissie zijn verwerkt in onze werkwijze en ons beleid.

Uit de uitspraken van de klachtencommissie halen we het volgende leerpunt:

Het is belangrijk de verwachtingen die cliënten hebben t.a.v. de uitvoering van de maatregel en de rol van de jeugdzorgwerker goed met elkaar te bespreken, met name bij aanvang van de maatregel, bij wisseling van de jeugdzorgwerker en bij belangrijke bijstellingen c.q. van het opstellen van een nieuw Plan van Aanpak.

Wij gaan deze bevindingen in de organisatie communiceren en maken afspraken met relevante functionarissen in de voorkomende overleggen hoe we de aandacht voor dit leerpunt kunnen vasthouden.

In 2021 zijn nadere afspraken met de Klachtencommissie gemaakt over (secretariële-)ondersteuning en facilitering (eigen notebook en mailaccount).

Cliënten laten zich regelmatig ondersteunen door het Advies- en Klachtenbureau Jeugdzorg (AKJ). De ondersteuning door het AKJ is een duidelijke meerwaarde in de klachtenprocedure. Het AKJ stelt jaarlijks een verslag op van haar bevindingen en dit verslag wordt besproken in het Managementteam van BJZ samen met het AKJ. Geconstateerd is dat zowel BJZ als het AKJ het belang van de cliënt centraal stellen en van daaruit proberen om tot een gezamenlijke oplossing te komen.

4.2.5 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 2021 bij de Incidentencommissie binnengekomen calamiteiten, incidenten en agressie-incidenten. In 2021 was sprake van 20 calamiteiten (10 in 2020), 170 incidenten (88 in 2020) en 72 meldingen van agressie jegens medewerkers (38 in 2020). Calamiteiten betroffen o.a. pogingen tot suïcide door jeugdigen (9). Incidenten betroffen o.a. het weggelopen van jeugdigen uit een voorziening (79) en grensoverschrijdend gedrag (67). Het jaar 2021 laat een forse toename van calamiteiten en incidenten zien ten opzichte van 2020. Hoewel een nadere analyse op deze toename nog plaats moet vinden constateren wij enerzijds een toegenomen bewustwording van het belang van melden waardoor er ook meer gemeld wordt, maar anderzijds ook een feitelijke toename van het aantal calamiteiten en 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. Veel aandacht is ook in 2021 uitgegaan naar de verbetering en het meer gebruikersvriendelijk maken van het meldingsformulier.

Is sprake van onheuse bejegening tussen medewerkers, dan kunnen medewerkers van BJZ een beroep doen op (onafhankelijke) vertrouwenspersonen. Hiervan is in 2021 geen gebruik gemaakt.

In 2021 was sprake van 53 beveiligingsincidenten. Deze worden opgepakt door de Functionaris Gegevensbescherming en waar nodig geacht wordt melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). In 2021 zijn 22 beveiligingsincidenten gemeld bij de AP.

4.2.6 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-for-the-job). Dit vraagt om ondersteuning vanuit de organisatie, om scholing en deskundigheidsbevordering en om het creëren van een adequate werkomgeving.

Door corona zijn medewerkers (veel) meer thuis gaan werken. Om dit te faciliteren en te vergemakkelijken stellen wij extra faciliteiten aan medewerkers beschikbaar (toetsenbord, schermverhoger, etc.) en ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding. Uitvoerend medewerkers hebben de 'coronabonus' ontvangen die in 2021 door de overheid beschikbaar is gesteld. Op grond van de bijzondere prestatie die (alle) medewerkers in 2021 hebben geleverd is aan alle medewerkers een (financieel) blijk van waardering verstrekt.

De krappere arbeidsmarkt is ook voor BJJ in toenemende mate merkbaar. Dit vraagt ook om andere manieren van werving. Aanpassing van ons wervings- en selectiebeleid en het inwerkbeleid is in 2021 voorbereid en zal in 2022 nadat het bespreektraject met de Ondernemingsraad is afgerond, worden doorgevoerd. Hierin krijgt ook het juniorenproject waaraan wij in de afgelopen jaren met succes hebben vormgegeven een (structurele) plek. Het vinden en binden van (nieuwe) medewerkers heeft nadrukkelijk onze aandacht.

Het ziekteverzuim is in 2021 uitgekomen op 4,26% (6,4% in 2020). Ten opzichte van 2020 is dit een afname van 2,1%. Deze afname is met name gelegen in een terugloop van het langdurig verzuim (langer dan een half jaar). Afname van het verzuim heeft een positieve invloed op de ervaren werkdruk als gevolg van verzuim.

De aanpak van ziekteverzuim blijft een belangrijk punt van aandacht. Hierbij wordt gekeken naar oorzaken van verzuim, preventie ervan, maar ook naar de wijze waarop medewerkers in langdurig verzuim verbonden kunnen blijven met de organisatie. Er is veel aandacht voor vitaliteit en veerkracht en voor werkplezier en werkdruk. In de aanpak van ziekteverzuim – en preventie ervan – spelen ook de bedrijfsarts en preventiemedewerkers een rol.

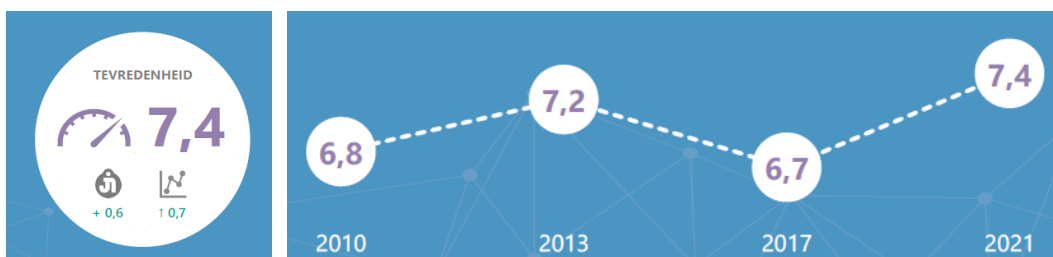
Het tuchtrecht heeft grote impact op medewerkers; omdat zij ter verantwoording worden geroepen voor hun handelen en vanwege de consequenties die een uitspraak van de tuchtcollege kan hebben, maar ook door de lange doorlooptijd van de procedure. Een tuchtzaak heeft grote impact op medewerkers. Wij bieden 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. Wij staan voor een open cultuur waarin zaken bespreekbaar zijn en gemaakt kunnen worden, bv. waar het gaat om grensoverschrijdend gedrag. Medewerkers kunnen hierbij ook contact zoeken met de onafhankelijke externe vertrouwenspersonen.

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

- Aanpassing verlofregistratie.
- Aanpassing regeling woon-werkverkeer.
- Aanpassing regeling dienstreizen.
- Voorbereiding en uitvoering Preventief Medisch Onderzoek.
- Voorbereiding en uitvoering Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)
- Opstellen plan van aanpak n.a.v. uitkomsten RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie)
- Digitalisering personeelsdossiers.
- Levensfase bewust personeelsbeleid.
- Evaluatie CAO-afspraken werkplezier en werkdruk.

Wij staan voor goed werkgeverschap. Het deed ons dan ook goed dat de uitkomsten van het Medewerkertevredenheidsonderzoek 2021 aanleiding waren voor de Monitor Groep om aan Bureau Jeugdzorg Limburg het predicaat 'Topwerkgever' uit te reiken. Medewerkers ervaren een sterk onderling vertrouwen en gevoel van verbinding. Het werk geeft hen voldoening en medewerkers ervaren voldoende autonomie bij het uitoefenen van hun vak. De prettige werksfeer, de mogelijkheden om zich te ontwikkelen en het leuke werk zorgen ervoor dat mensen aangeven nog lang verbonden te willen blijven aan onze organisatie. Tevredenheid van medewerkers werkt positief uit op de kwaliteit van ons werk. Hiervan profiteren dus ook de jeugdigen waarvoor wij ons dagelijks inzetten.



4.2.7 Social Return on Investement

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

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

- Inzetten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bv. voor facilitaire zaken.
- Het meewerken aan re-integratie trajecten (2^e spoor).
- Alle vacatures worden gemeld bij het UWV en bij sociale diensten.
- Wij bieden diverse soorten stages aan (snuffelstages, oriënterende stages).
- Wij verzorgen gastlessen op zowel Mbo-opleidingen (ICT) als op hogescholen.
- Bij het inkopen van diensten proberen wij zo veel mogelijk gebruik te maken van leveranciers die gebruik maken van personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Bureau Jeugdzorg onderhoudt tal van samenwerkingsrelaties; met overheden, collega-instellingen, partners in de justitieketen, scholen etc. Dit gebeurt in het kader van hulpverleningstrajecten, maar ook in georganiseerd overleg. Diverse samenwerkingsrelaties zijn in convenanten vastgelegd.

4.2.8 Samenwerking

Naast de afspraken die met gemeenten/regio's zijn vastgelegd over de inzet van Bureau Jeugdzorg in 2021, zijn samenwerkingsovereenkomsten gesloten tussen gemeenten, Raad voor de Kinderbescherming en de gecertificeerde instellingen 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. Voorbeelden hiervan zijn JIM (Jouw Ingebrachte Mentor) en Back on Track in Noord- en Midden-Limburg en De Droomfabriek in Zuid-Limburg. Uniek is ook onze deelname in ZSM. ZSM staat voor Zorgvuldig, Snel en op Maat. De ZSM aanpak is voor zaken waarbij een verdachte is aangehouden voor een licht misdrijf zoals diefstal of vernieling. Op een ZSM-locatie kan de officier van justitie dan snel beslissen wat er met de zaak gebeurt.

Met de Universiteit Tilburg, onderzoeksinstituut TNO en Jeugdbescherming Brabant werken wij aan de ontwikkeling van de schottenaanpak.

4.2.9 ICT

ICT en adequate ondersteuning hierin van de medewerkers zijn onmisbaar. Het MTO 2021 laat een grote tevredenheid zien van medewerkers over de hen geboden facilitaire ondersteuning. Aangaande ICT worden steeds hogere eisen gesteld aan organisaties. Het gaat hierbij om systemen en het voorkomen van uitval ervan, 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) een goed geoutilleerde service, etc. Naast de reguliere ondersteuning van medewerkers en organisatie, waren de belangrijke aandachtspunten in 2021 voor ICT:

- Actualisering systemen, licenties, software.
- Verhuizing Maastricht.
- Bewustwording aangaande datalekken.
- Instructie nieuwe medewerkers.
- Informatiebeveiliging.
- Archivering IJ: borging dat gegevens uit het oude registratiesysteem IJ beschikbaar blijven binnen de wettelijke normen.
- Vervanging multifunctionals op alle locaties.
- Doorontwikkeling managementinformatie BJZ en VT.
- (Door-)ontwikkeling nieuw intranet.
- Systeem voor melden, volgen en rapportage van (agressie-)incidenten en calamiteiten.

4.3 Financieel beleid

4.3.1 Hoofdlijnen 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 2021 maakt integraal onderdeel uit van dit Jaardocument.

4.3.2 Continuïteit

In de jaarrekening 2021 wordt uitgegaan van de veronderstelling dat de activiteiten in de jaren na 2021 worden gecontinueerd. Met ingang van 2019 is in alle Limburgse regio's sprake van subsidie. Hiervoor is in 2018 door de regio's – in gezamenlijkheid – uitvoering gegeven aan een subsidietender. Gunning heeft plaatsgevonden voor een periode van totaal vier jaar. Voor continuïteit is het van belang dat BJZ stabiel en financieel (duurzaam) gezond is. Voor de jaren 2020-2022 zijn met de regio's faire tarieven overeen gekomen. De huidige tender loopt in 2022 af. Gemeenten/regio's oriënteren zich op de wijze waarop GI-activiteiten voor 2023 en verder worden ingekocht.

Voor continuïteit vanuit bedrijfsmatig perspectief is verder de volumeontwikkeling van belang. Na enkele jaren van stabilisatie lijkt sinds kort sprake van een (lichte) daling van het aantal maatregelen. Wij monitoren nadrukkelijk de ontwikkeling van het aantal maatregelen. Daar waar aanpassingen gevraagd worden, voeren wij deze door.

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. Met het genormaliseerde resultaat 2021 komen we net uit boven de 5% van het verleende subsidiebedrag van de Limburgse gemeenten voor het gedwongen kader en volgt een kleine terugbetaling aan de gemeenten.

4.3.3 Financieel resultaat

Het jaar 2021 is afgesloten met een geconsolideerd positief resultaat na belastingen van € 846.860,-. Het resultaat na belastingen voor BJZ bedroeg € 930.581,-positief. Voor VT was sprake van een negatief resultaat van € 83.634,- Dit is ten laste gebracht van de reserve van VT. Het heeft impact op het totaal geconsolideerde eigen vermogen.

Het positieve resultaat voor BJZ is bepaald door:

- De tariefaanpassing die voor 2020 is doorgevoerd;
- Corona: vooral reiskosten en kosten woonwerkverkeer vielen lager uit, sommige geplande activiteiten konden niet worden uitgevoerd.

Het resultaat 2021 wordt deels toegevoegd aan de egaliseringsreserve en deels aan een bestemmingsreserve duurzaamheid. Deels zal terugbetaling aan gemeenten/regio's volgen. De resultaatbestemming is verwerkt in de balans per 31 december 2021.

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 2016	Jaarrekening 2017	Jaarrekening 2018	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2020	Jaarrekening 2021
Omzet	€ 27.069.036	€ 25.012.639	€ 23.781.824	€ 23.596.251	€ 25.558.517	€ 26.001.625
Resultaat na belastingen *	- € 1.175.532	- € 702.928	€ 845.526	€ 530.885	€ 1.647.362	€ 846.860
Resultaatmarge	-4,34%	-2,81%	3,56%	2,25%	6,45%	3,26%
Eigen vermogen	€ 2.543.016	€ 1.840.088	€ 2.685.614	€ 3.216.499	€ 4.863.861	€ 5.710.721
Weerstandvermogen	10,0%	8,1%	12,1%	15,3%	22,3%	26,5%
Solvabiliteit	26%	23%	32%	39%	49%	49%
Liquideitsratio	1,3	1,2	1,4	1,5	1,9	1,7
Werkkapitaal	€ 2.074.000	€ 1.102.000	€ 2.093.000	€ 2.269.000	€ 3.828.000	€ 4.016.000

* In 2021 is definitief vast komen te staan dat BJZ Limburg vennootschapsbelastingplichtig was sinds 2016. Tot en met (een deel van) 2020 was er sprake van verrekenbare verliezen. Het bedrag van € 467.379, - bevat een bedrag van € 159.432,- vpb dat betrekking heeft op 2020.

Resultaat

Wij sluiten het jaar 2021 af met een positief 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. Uit de historische cijfers (jaren 2015-2017) is goed zichtbaar welke forse impact stelselwijzigingen zoals die in 2015 kunnen hebben. Voor 2022 heeft de RvT een begroting met een beperkt 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 2021 bedraagt 26,5 %. Uit de CBS cijfers van 2020 blijkt overigens dat het gemiddelde weerstandsvermogen van middelgrote en grote ambulante jeugdzorginstellingen 10% bedroeg in 2020. 26% van de instellingen heeft een weerstandsvermogen tussen de 20% en 30% en 38% van de instellingen heeft een weerstandsvermogen van meer dan 30%.

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 49% wordt dit in 2021 ruimschoots gerealiseerd. Uit de CBS cijfers van 2020 blijkt dat de gemiddelde solvabiliteit voor middelgrote en grote ambulante jeugdzorg instellingen 31% was en dat 50% van deze instellingen een solvabiliteit kende van meer dan 35%.

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 2021 bedraagt 1,7. De gemeenten onderkennen het belang van liquiditeit voor de GI's door te blijven bevoorschotten.

4.3.5 Toekomstverwachtingen

Financieel staat BJZ er goed voor. En dat is ook goed. De huidige tariefafspraken gelden tot en met 2022. 2022 is het laatste jaar van de huidige aanbestedingsperiode van 4 jaar (2+1+1 jaar). Voor 2023 zullen nieuwe afspraken gemaakt worden over de inkoop van het gedwongen kader.

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. Door corona en de consequenties van de maatregelen van de regering hebben het belang van en de behoefte aan verbinding laten zien.

Ondanks de daling van het verzuim, blijven preventie van verzuim en het verder terugdringen ervan van belang. Dit ook in het licht van de krappere arbeidsmarkt. Verloop en verzuim maken de kleinere teams die zijn gevormd kwetsbaar.

In het verlengde van de tariefafspraken met de Limburgse regio's wordt ook ingezet op de vermindering van de administratieve lasten en het verminderen van het 'gedoe' – en daarmee werkdruk – voor medewerkers om tot tijdige inzet van passende zorg te komen.

Medewerkers ervaren nog steeds veel 'gedoe'. Het nieuwe woonplaatsbeginsel geeft veel onduidelijkheid, o.a. waar het gaat om het kunnen continueren van de zorg voor jeugdigen. Medewerkers ondervinden ook veel gedoe bij het (tijdig) realiseren van passende zorg voor jeugdigen. Te vaak wordt de aap op de schouder van de medewerkers van de GI's gelegd. Expertteams bieden nog onvoldoende oplossingen. Het is echt van belang dat hierin verbeteringen gerealiseerd worden.

4.3.6 Risico's

De impact van corona op onze bedrijfsvoering is beperkt. Wij hebben derhalve ook in 2021 geen gebruik gemaakt van compensatieregelingen die aangeboden worden.

Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigingen hebben voor afsluiting van de jaarstukken geen overeenstemming kunnen bereiken over een nieuwe CAO. Niet uit te sluiten is dat in een af te sluiten CAO nog afspraken worden gemaakt die terugwerken in 2021.

BJZ Limburg is VPB-plichtig. Doordat wij nu gedurende een aantal jaren een positief resultaat scoren betekent dit dat wij vennootschapsbelasting af moeten dragen. Dit drukt ons resultaat.

Aandacht zal uit blijven gaan naar het welzijn en de gezondheid van onze medewerkers en het welzijn, de gezondheid en de veiligheid van onze jeugdige cliënten. Het zicht blijven houden hierop is en blijft van groot belang. Als contact niet mogelijk is via fysieke ontmoetingen, vindt dit op alternatieve wijzen plaats.

Risico's liggen op het vlak van werkdrukbeheersing en arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij de zorgen die medewerkers hebben uitgesproken in het MTO 2021. Werkdruk en werkplezier hangen nauw met elkaar samen. In samenspraak met de Ondernemingsraad voeren wij actief beleid gericht op vitaliteit en veerkracht, vergroting van werkplezier en vermindering van de (ervaren) werkdruk. Door adequate sturing zijn de verloftegoeden van medewerkers teruggelopen.

Medewerkers halen werkplezier uit contacten met hun collega's en uit het zinvolle werk dat ze doen. Het is zaak een balans te vinden tussen enerzijds de behoefte aan verbinding en anderzijds het thuis werken. Wij kennen een gezond verloop, onze formatie is op peil en het ziekteverzuim is in 2021 verder afgenomen. De situatie van BJJ Limburg steekt daarmee positief af tegen die van andere GI's. Verloop, verzuim, niet vervulbare vacatures en niet toereikende tarieven hebben dermate invloed op de bedrijfsvoering van verschillende GI's dat de gezamenlijke GI's eind 2021 een brandbrief hebben gestuurd aan de minister van Justitie en Veiligheid.

Met gemeenten hebben wij tariefafspraken tot en met 2022. Ten behoeve van 2023 zullen met gemeenten nieuwe tarieven overeengekomen moeten worden. Deze tarieven zouden meer tijd voor de jeugdige cliënt en hun ouders mogelijk moeten maken.

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. Politieke besluitvorming hierover met nog plaatsvinden. Onduidelijk is derhalve ook of en zo ja, welke consequenties de voorstellen hebben voor de GI's.

Volumeontwikkelingen blijven een punt van aandacht. Er lijkt sprake van (lichte) terugloop van maatregelen, met name in bepaalde gemeenten. Het blijft van belang de volumeontwikkeling goed te volgen en waar nodig passende maatregelen te nemen. Dit is met name ook van belang in het licht van de krapte op de arbeidsmarkt. Door o.a. continue en brede werving, het juniorenproject en het blijven profileren van BJJ als aantrekkelijke werkgever vangen wij de vraag naar nieuwe medewerkers op. Maar ook door aandacht voor zittende medewerkers, preventie van uitval, aandacht voor opleiding en training houden wij medewerkers fit-for-the-job en houden wij het verloop gezond.

In 2021 is veel geïnvesteerd in het online kunnen verzorgen van trainingen en opleidingen. Hierdoor heeft een groot deel van de trainingen toch plaats kunnen vinden. Niet alle trainingen zijn echter online te geven. Deze hebben dan ook niet plaats kunnen vinden. De verwachting is dat ook deze trainingen in 2022 weer opgepakt kunnen worden.

Met de gunning van de integrale crisishulpverlening in de regio Noord- en Midden-Limburg aan een samenwerkingsverband van zorgaanbieders houdt de CdJ met ingang van 1 januari 2022 op te bestaan. Een alternatief voor alle medewerkers van de CdJ is gerealiseerd. Frictiekosten zijn uitgebleven.

4.3.7 Corona

Gedurende het hele jaar 2021 zijn maatregelen van kracht geweest om de verspreiding van het Covid-19 virus tegen te gaan. BJJ is een gesubsidieerde instelling is, waarbij de hoogte van het subsidie afhankelijk is van het aantal maatregelen dat BJJ uitvoert. In het volume maatregelen hebben zich geen significante – aan corona toe te wijzen – veranderingen voorgedaan. BJJ heeft verder langjarige afspraken met gemeenten over tarieven en bevoorschotting. Corona heeft derhalve ook geen invloed gehad op de (financiële) continuïteit van BJJ. Hoewel ook medewerkers van BJJ besmet zijn geraakt met Covid 19, of in quarantaine moesten vanwege besmettingen in hun directe omgeving, is het ziekteverzuim ook in 2021 gedaald.

De aanpak van Covid-19 brengt in beperkte mate extra kosten met zich mee voor beschermingsmiddelen en aanpassingen op de locaties. Daar staat tegenover dat bv. kosten voor dienstreizen lager liggen.

Maatregelen grijpen wel in op de wijze waarop medewerkers van BJJ hun werk kunnen doen en op de wijze waarop medewerkers contacten onderhouden met ouders, jeugdigen, collega's van ketenpartners en met collega's van BJJ.

Wat heeft BJJ gedaan:

- We hebben maatregelen genomen die zijn gericht op het kunnen waarmaken van onze verantwoordelijkheid voor kwetsbare jeugdigen die aan onze zorgen zijn toevertrouwd. Dit met inachtneming van regels die door het RIVM en de GGD-en zijn opgesteld voor wat betreft hygiëne (aangaande bv. afstand en contact). Het gaat dan bv. om thuis werken, het onderhouden van contacten via bv. telefoon en MS Teams, maar ook om voorwaarden die gesteld worden op het moment dat fysiek contact met cliënten noodzakelijk is.

- Middels Corona-updates zijn medewerkers geïnformeerd over relevante – corona gerelateerde – zaken: over consequenties van regeringsmaatregelen, over hygiëne, gedrag, eigen veiligheid en veiligheid van jeugdige cliënten en hun ouders, etc.
- Waar contacten tussen medewerkers en jeugdigen en ouders niet fysiek plaats konden vinden, zijn alternatieven gevonden (telefonisch of via bv. MS Teams). Zo hielden onze medewerkers zicht op de situatie van de jeugdige en het gezin en op wat het gezin nodig had.
- Bij problemen of knelpunten die lokaal niet meer opgelost of opgepakt konden worden, is opgeschaald; eerst naar de regio en vervolgens regio-overstijgend.
- Specifiek voor het team Crisisdienst Jeugd (CdJ) is standby-capaciteit gerealiseerd. De CdJ kon op deze capaciteit teruggrijpen op het moment dat de eigen bezetting van het team CdJ onder druk komt te staan of op het moment dat het beroep op de CdJ (fors) toeneemt.
- Ketenpartners en gemeenten zijn geïnformeerd over de maatregelen die wij hebben genomen en over de wijze waarop wij in de gegeven omstandigheden onze verantwoordelijkheid waarmaken.
- Specifiek t.a.v. jeugdigen met een voogdijmaatregel zijn afspraken gemaakt met zorgaanbieders – en via hen met pleegouders – om ons te informeren op het moment dat er sprake is van besmetting met het Corona-virus.
- Wij hebben ons uitgesproken voor vaccinatie van jeugdigen met een voogdijmaatregel.
- Berichtgeving op onze website en via sociale media over onze – aangepaste – werkwijze. Deze berichtgeving is bijvoorbeeld bestemd voor cliënten en professionals.
- Het Managementteam van BJZ fungeert als kernteam. Via de MT-groepsapp is snel communiceren, schakelen en handelen mogelijk.
- Medewerkers hebben in ook in 2021 een vergoeding ineens ontvangen voor kosten die samenhangen met het meer werken thuis.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid om in aanvulling op hun PSU faciliteiten aan te schaffen die het thuiswerken vergemakkelijken.

Wij verwachten dat ook in volgende jaren de effecten van corona op onze bedrijfsvoering beperkt zijn.

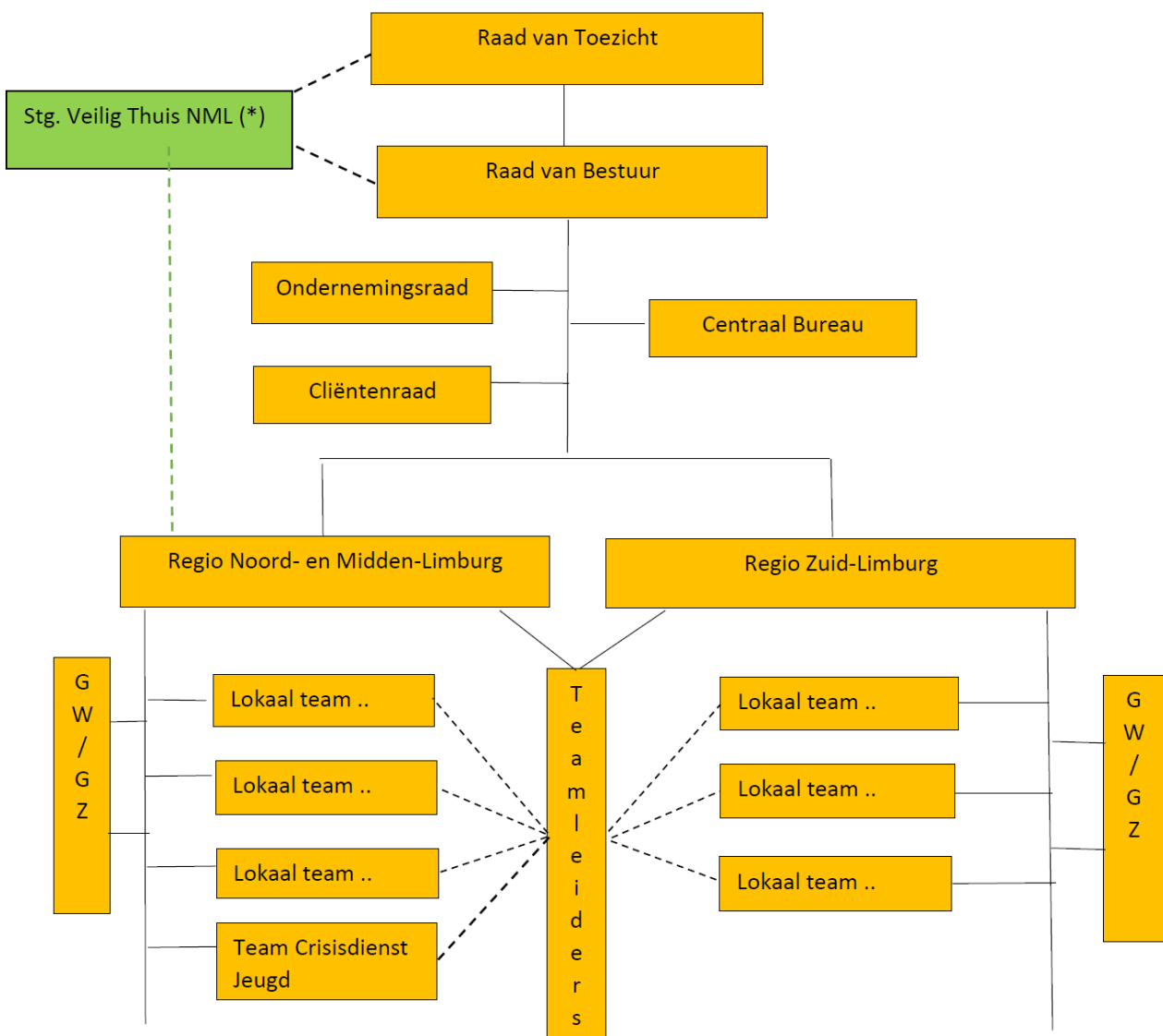
Afkortingen

1G, 1P, 1R	Eén Gezin, één Plan, één Regisseur
1 ^e f-t-f contact	Eerste Face-to-face-contact: eerste contact met ouders/jeugdigen over de uitgesproken maatregel
AKJ	Advies- en Klachtenbureau Jeugdzorg
AVG	Algemene Verordening Gegevensbescherming
BJZ	Bureau Jeugdzorg Limburg
B&O	Beoordelen en Ontwikkelen
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CB	Centraal Bureau
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
Internetadres: www.bjzlimburg.nl
Rechtsvorm: Stichting

Organogram BJZ Limburg



Bijlage 2 Ontwikkeling maatregelen 1/1/2015 – 1/1/2022

									Vershil
	1-1-2015	1-1-2016	1-1-2017	1-1-2018	1-1-2019	1-1-2020	1-1-2021	1-1-2022	1-1-2015/ 1-1-2022
Midden-Limburg									
OTS tot 1 jaar	129	97	97	70	72	120	90	76	-41,1%
OTS > dan 1 jaar	298	267	185	165	149	148	180	190	-36,2%
OTS-Totaal	427	364	282	235	221	268	270	266	-37,7%
Voogdij-Totaal	100	100	106	100	96	91	89	95	-5%
Aantal JR Regulier	83	59	41	49	35	35	19	33	-60,2%
Aantal JR Samenloop	18	17	7	3	9	6	4	5	-72,2%
Aantal ITB Harde Kern	1	2	4	3	6	4	7	2	100%
Aantal ITB Criem	1	0	1	2	0	0	0	2	100%
Noord-Limburg									
OTS tot 1 jaar	182	112	106	162	141	141	140	93	-48,9%
OTS > dan 1 jaar	307	295	249	225	265	272	293	275	-10,4%
OTS-Totaal	489	407	355	387	406	413	433	368	-24,7%
Voogdij-Totaal	73	88	119	126	122	111	104	100	37%
Aantal JR Regulier	69	103	82	75	71	61	50	51	-26,1%
Aantal JR Samenloop	17	14	12	14	9	4	3	4	-76,5%
Aantal ITB Harde Kern	2	4	7	5	1	1	6	4	100%
Aantal ITB Criem	2	0	2	1	0	0	0	0	-100%
Zuid-Limburg									
OTS tot 1 jaar	269	265	247	314	302	260	251	221	-17,8%
OTS > dan 1 jaar	698	615	554	485	516	535	512	489	-29,9%
OTS-Totaal	967	880	801	799	818	795	763	710	-26,6%
Voogdij-Totaal	200	210	216	216	219	214	236	224	12%
Aantal JR Regulier	220	218	226	157	141	137	138	128	-41,8%
Aantal JR Samenloop	36	26	30	15	12	19	15	14	-61,1%
Aantal ITB Harde Kern	15	15	5	9	10	14	13	13	-13,3%
Aantal ITB Criem	1	6	2	4	0	4	1	1	0%
BJZ Totaal									
OTS tot 1 jaar	580	474	450	546	515	521	481	390	-32,8%
OTS > dan 1 jaar	1.303	1.177	988	875	930	955	985	954	-26,8%
OTS-Totaal	1.883	1.651	1.438	1.421	1.445	1.476	1.466	1.344	-28,6%
Voogdij-Totaal	373	398	441	442	437	416	429	419	12,3%
Aantal JR Regulier	372	380	349	281	247	233	207	212	-43%
Aantal JR Samenloop	71	57	49	32	30	29	22	23	-67,6%
Aantal ITB Harde Kern	18	21	16	17	17	19	26	19	5,6%
Aantal ITB Criem	4	6	5	7	0	4	1	3	-25%
Aantal unieke jeugdigen	2.579	2.399	2.200	2.136	2.116	2.229	2.107	1.974	-23,5%

Bijlage 3 Raad van Toezicht en Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur

Dhr. N.W.M. Plitscher

Samenstelling RvT, nevenfunctie en rooster van aftreden

Leden RvT	Rol	Functie	Nevenfuncties	Rooster van Aftreden
Dhr. T. Thissen (tot 1/7/2021)	Voorzitter (tot 30/5/2021)	UWV: algemeen directeur van de divisie WERKbedrijf	Secretaris van het genootschap van Oud-senatoren Raad van Advies CIZ Voorzitter RvT Laurentius Ziekenhuis	01-01-2023 (Teruggetreden per 01-07-2021)
Dhr. G. Mertens	Lid (tot 30- 5-/2021), Voorzitter vanaf 1/6/2021)	Decaan Faculteit Managementwetenschappen; Hoogleraar Financieel Management; Wetenschappelijk directeur CAROU, Brightlands Smart Services Campus, Heerlen.	Lid RvT Adelante Voorzitter RvT GGz Eindhoven	01-03-2023 Niet herbenoembaar
Mevr. M. Absil	Lid	Lid Provinciale Staten Limburg	Lid RvT Unitus Voorzitter RvT zorgcentrum Vincent Depaul Lid Provinciale Staten Limburg	01-04-2024 Niet herbenoembaar
Mevr. M. Crutzen	Lid	APG: Manager Group Finance		17-10-2024 Niet herbenoembaar
Mevr. Y. Suiskens	Lid	Voorheen Advocatenkantoor Suiskens, eigenaar		17-10-2024 Niet herbenoembaar
Vacature (per 01-06-2021)	(*)			

(*) op de vacature is het recht van bindende voordracht door de Cliëntenraad van toepassing. Als gevolg van ontbinding Cliëntenraad per 3 september 2021 is dit recht nog niet geëffectueerd en de vacature nog niet ingevuld.

Goedgekeurd en vastgesteld d.d. 9 mei 2022.