

jeugdbescherming
rotterdam
rijnmond
VOOR HET KIND.

Jeugdbeschermen in 2020

Bestuursverslag JBRR 2020

Maart 2020

Deloitte Accountants B.V.
Voor identificatiedoeleinden.
Behorend bij controleverklaring
d.d. 29 maart 2021

INHOUD

1	JEUGDBESCHERMING OP ORDE	4
1.1	Ontwikkelingen Meerjarenplan 20-24	4
1.2	Jaarplan 2020; realisatie van het meerjarenplan	5
1.3	Jeugdbeschermen in tijden van corona	5
2	WIE ZIJN WIJ	7
2.1	Profiel JBRR	7
2.2	Organisatiestructuur	7
2.3	Besturingsmodel	8
2.4	Raad van Toezicht	9
2.5	Cliëntenraad	12
2.6	Ondernemingsraad	13
2.7	Klachtencommissie	13
3	RESULTATEN 2020	15
3.1	Primair proces	15
3.1.1.	De jeugdbeschermingsteams	15
3.1.2	Team Zorgbemiddeling	16
3.1.3	KSCD (Kennis & Service Centrum Diagnostiek)	17
3.1.4	Kennis en Innovatie	17
3.2	Bedrijfsvoering	18
3.2.1	HRM	18
3.2.2	Kwaliteit	19
3.2.3	Automatisering	19
3.2.4	Facilitair	19
3.2.5	Financiën	20
3.3	Prestaties	21
3.3.1	Casusregie Jeugdbescherming	21
3.3.2	Crisisinterventie	22
3.3.3	Onze medewerkers	22
4	SAMEN MET ONZE PARTNERS	24
4.1	Specialistische jeugdzorg	24
4.2	Justitie partners	24
4.3	Lokale teams	24
5	RISICO'S EN MAATREGELEN	26
6	VOORUITBLIK	29
6.1	Ontwikkelagenda 2021	29
6.2	Externe lobby	30
6.3	Begroting 2021	30

INLEIDING

Voor u ligt het bestuursverslag van Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond over 2020.

We kijken terug op een bijzonder jaar. Een jaar dat is beheerst door het coronavirus, met een forse impact voor onze gezinnen en onze medewerkers. Toch is het ons gelukt de organisatie ontwikkelingen voort te zetten en te bestendigen en de prestaties te verbeteren. Ondanks de grote druk op de arbeidsmarkt is het ziekteverzuim in 2020 terug gebracht, is het gelukt om meer medewerkers aan onze organisatie te verbinden en is de medewerkerstevredenheid toegenomen. Sinds begin 2020 krijgen alle kinderen met een jeugdbeschermingsmaatregel direct een vaste jeugdbeschermer toegewezen en zijn de wachtlijsten hiervoor verleden tijd. Ook zijn de aanvragen door jeugdbeschermers voor specialistische zorg afgelopen jaar verder afgenomen, we zien een grote daling in de aanvraag van specialistische 24-uursvoorzieningen. Hiermee geven we invulling aan onze transformatieopdracht.

Zoals ieder jaar is JBRR in 2020 met veel kinderen en gezinnen uit onze regio in contact geweest. In 2020 heeft JBRR te maken gehad met 6.196 verschillende kinderen in de leeftijd van 0 tot 19 jaar. Deze kinderen zijn begeleid in het kader van een jeugdbeschermings- of jeugdreclasseringsmaatregel, een crisisinterventie, in het kader van de IVH of onderzocht door het KSCD. Met name het aantal crisisinterventies is in de eerste helft van 2020 sterk afgenomen na de eerste lockdown. Het aantal kinderen met een ondertoezichtstelling en jeugdreclasseringsmaatregel lijkt te stabiliseren. Gezien de wachtlijsten bij onze partners in de (justitie)keten is er echter nog veel onzekerheid ten aanzien van de te verwachte productie in 2021.

Ondanks de maatregelen die het kabinet heeft genomen om het virus terug te dringen, hebben we ons werk met en voor de meest kwetsbare gezinnen in de regio Rijnmond gewoon voortgezet. Ik heb veel waardering voor hoe de medewerkers dit hebben gedaan. Ondanks complexe thuissituaties én veiligheidsrisico's voor henzelf hebben de medewerkers de schouders eronder gezet en de belangen van de gezinnen voorop gezet. In het nieuwe jaar zullen we de verdere gevolgen van de coronacrisis ervaren. De druk op de jongeren en de gezinnen neemt alleen maar verder toe. Om deze complexe opdracht uit te voeren is samenwerking tussen professionals in onze regio, met inzet van ieders kennis en kunde, essentieel en een belangrijke opdracht voor 2021: jeugdbeschermen doen we immers niet alleen.

Arina Kruithof
bestuurder JBRR

1 JEUGDBESCHERMING OP ORDE

1.1 Ontwikkelingen Meerjarenplan 20-24

Afgelopen jaren is veel gerealiseerd en geleerd. Een korte terugblik:

In 2018 zijn we begonnen om in dialoog met onze medewerkers opnieuw te kijken naar de inrichting van onze organisatie: wat gaat goed, wat moet anders, hoe kunnen we onze professionals beter ondersteunen en faciliteren zodat zij werkelijk in staat gesteld kunnen worden om nu het vak zelfstandig en verantwoord uit te voeren? In 2019 is gestart met het realiseren van de nieuwe inrichting waarbij de driehoek om de cliënt - professional, werkbegeleider en gedragswetenschapper - centraal staat. Om een eenduidige kennisontwikkeling en kwaliteitsbewaking te kunnen realiseren en borgen zijn we de organisatie weer meer centraal gaan inrichten en zijn alle medewerkers gehuisvest op één locatie, zonder afbreuk te doen aan het uitgangspunt van het gebiedsgerichte werken. Daarnaast hebben we een proeftuin ingericht om samen met de medewerkers de gewenste ontwikkelingen in de praktijk uit te proberen met als doel de kwaliteit te verbeteren. Ook is er in 2019 een intensief kostprijsonderzoek uitgevoerd en is het AB eind 2019 akkoord gegaan met nieuwe, kostendekkende tarieven voor de uitvoering van onze wettelijke opdracht.

Al deze inzichten en ontwikkelingen geven richting aan en zijn een solide basis voor de komende vier jaren. JBRR heeft eind 2019 een nieuw meerjarenplan ontwikkeld waarmee we heldere keuzes hebben gemaakt ten aanzien van onze prioriteiten: we borgen wat afgelopen jaren is bereikt en we implementeren de nieuwe inzichten.

In het meerjarenplan 2020-2024 zijn de volgende ambities geformuleerd:

1. **Uitvoering wettelijke opdracht:** We voeren de justitiële maatregelen uit conform de (actuele) kwaliteit vereisten. De uitvoering van deze opdracht heeft altijd onze prioriteit, en we stellen hoge eisen aan onze uitvoering.
2. **Uitvoering maatschappelijke opdracht:** We leveren een professionele bijdrage aan de uitvoering van zorg waar sprake is van complexe problematiek en (vermoedens) van bedreiging van veiligheid en ontwikkeling bij kinderen. De uitvoering van deze opdracht vraagt maatwerk, waarbij we aansluiten bij de ambities en mogelijkheden van de gemeenten in onze regio.
3. **Uitvoering transformatie opdracht:** jeugd beschermen doen we samen. De zorg voor veiligheid en bescherming van de kinderen in onze regio altijd een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Alleen gezamenlijk kunnen we vormgeven aan de transformatieopdracht zoals het verminderen van jeugdbeschermingsmaatregelen en het terugdringen van het aantal uithuisplaatsingen. Dit vraagt een intensieve samenwerking met onze keten- en zorgpartners, onze opdrachtgever, gemeenten en cliënten. Maar ook inbreng van de ervaringskennis van onze cliëntenraad, jongerenraad en de professionele kennis van onze medewerkers.

Met de uitvoering van ons meerjarenplan realiseren wij een robuuste organisatie; een organisatie waarvoor het leveren van kwaliteit vanzelfsprekend is. De robuuste organisatie geeft uitvoering aan onze wettelijke en maatschappelijke opdracht vanuit 'de bedoeling': onze bijdrage aan de veiligheid en ontwikkeling van bedreigde kinderen is altijd leidend. Onze dienstverlening is effectief en efficiënt georganiseerd. Dit doen we door enerzijds het continu ontwikkelen en investeren in onze kennis en expertise. Anderzijds door te anticiperen op ontwikkelingen in onze omgeving met projecten en innovaties. De resultaten daarvan borgen we in de structuur en controls van onze organisatie én in de houding en het gedrag van onze medewerkers en daarmee in de cultuur van de organisatie. Alleen door het realiseren van een solide samenhang tussen zowel het primair proces en ondersteunende diensten in onze organisatie, als tussen onze organisatie en de externe partners kunnen we dit bewerkstelligen. Een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de veiligheid en ontwikkeling van de bedreigde kinderen en in het verlengde daarvan voor de prestaties van het

primaire proces is een gemeenschappelijk goed wat we met elkaar nastreven. Elke medewerker in de organisatie levert hier zijn bijdrage aan.

1.2 Jaarplan 2020; realisatie van het meerjarenplan

Om het meerjarenplan 20-24 te realiseren hebben we in 2020, conform ons jaarplan, onze eerste stap gezet: er ligt een solide fundament voor onze professionele organisatie. We hebben onze processen goed doordacht vormgegeven en geïmplementeerd, het draagvlak en eigenaarschap is verstevigd, en we hebben de voorwaarden gerealiseerd.

- We hebben onze processen goed doordacht vormgegeven en geïmplementeerd: de richting die we in 2019 hebben bepaald en uitgewerkt is in 2020 vertaald naar de uitvoering in de hele organisatie en de succesfactoren en werkzame elementen uit de proeftuin zijn in de gehele organisatie geïmplementeerd.
- Draagvlak en eigenaarschap is verstevigd: de interne communicatie is verder ontwikkeld. Op alle niveaus in de organisatie is aandacht voor goede communicatie en afstemming over het waarom van de ontwikkelingen en innovaties. Verantwoordelijkheden zijn helder belegd en we spreken elkaar hier steeds beter op aan.
- We hebben de randvoorwaarden voor ons werk gerealiseerd: kostendekkende tarieven, verhuizingen van alle teams naar de Dynamostraat, de inrichting van de clusters en het invoeren van de productspecialisaties. In het structureel terugdringen van verzuim en verloop van personeel hebben we in 2020 goede resultaten geboekt. Ook zijn er belangrijke ontwikkelingen in gang gezet om actuele sturingsinformatie beschikbaar te hebben zodat ontwikkelingen en resultaten gemonitord kunnen worden en er tijdig bijgestuurd kan worden.

1.3 Jeugdbeschermen in tijden van corona

De coronacrisis in 2020 heeft natuurlijk een enorme impact gehad op de ontwikkelingen afgelopen jaar. Het heeft echter ook de kracht en flexibiliteit van de organisatie zichtbaar gemaakt. Vanaf de eerste lockdown in maart zijn organisatie breed maatregelen ingezet om de continuïteit van ons werk te kunnen waarborgen. Hierbij was het zicht houden op de veiligheid van de kinderen en het ondersteunen van medewerkers om dit te realiseren het uitgangspunt:

- Er is een crisisorganisatie neergezet waarbinnen directie en bestuur dagelijks afstemde over de actuele ontwikkelingen en zo nodig besluiten namen. In de eerste weken vond er dagelijks een corona overleg met de managers plaats waar besluiten werden uitgewerkt. Ook de OR werd hierbij betrokken. Dit is inmiddels teruggebracht naar een wekelijks corona overleg.
- Er is een organisatie brede corona-PRI (prospectieve risico inventarisatie) gemaakt waarbij de risico's en beheersmaatregelen in beeld werden gebracht en zijn belegd. Deze corona-PRI is gedurende het jaar voortdurend geactualiseerd.
- Er is in de eerste lockdown een Acut Team opgericht waarbij professionals van het crisisteam en de jeugdbeschermingsteams intensief samenwerkten en waar nodig bij gezinnen langs gingen.
- De ICT middelen en arbo-ondersteuning om thuis te kunnen werken zijn beschikbaar gesteld en verder ontwikkeld.
- De werkruimten en spreekkamers zijn coronaproof ingericht en ondersteund met informatieborden, bestickering en beschikbaarheid van beschermingsmiddelen.
- Er is een arbo coach aangesteld als adviseur en om de afspraken die gemaakt werden ivm het gebruik van de kantoor en spreekruimtes te monitoren.
- Vanaf het begin is er een intensieve communicatie strategie ingezet om medewerkers goed te informeren en te betrekken. Er was in eerste instantie een dagelijks communicatie bericht over de afspraken en ontwikkelingen, er is een themapagina ingericht waar alle afspraken en richtlijnen overzichtelijk zijn samengebracht, er is een mailbox geopend voor medewerkers voor alle praktische vragen. Daarnaast was er aandacht voor medewerkers met kleine

attenties en activiteiten om de betrokkenheid bij de organisatie en collega's vast te houden en te versterken.

- Er was intensieve afstemming en samenwerking met onze zorgpartners en opdrachtgever over de ontwikkelingen en maatregelen.

2 WIE ZIJN WIJ

2.1 Profiel JBRR

Met ingang van 1 januari 2015 voert Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond de justitiële jeugdbeschermings- en reclasseringsmaatregelen uit. Ook het Crisisinterventieteam, Zorgbemiddeling, het Kennis en Service Centrum Diagnostiek, de uitvoering van casusregie in de Intensief Vrijwillige Hulp (IVH) en de ondersteuning van lokale teams door middel van kennis en expertise zijn onderdeel van Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond.

Missie JBRR

Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond biedt de noodzakelijke bescherming en organiseert de juiste zorg voor kinderen die ernstig in hun ontwikkeling worden bedreigd en voor jeugdigen met een (dreigende) criminele ontwikkeling. We komen in beeld wanneer er sprake is van onveiligheid van kinderen en jeugdigen, bij ernstige dreiging van onveiligheid of bij vermoedens van onveiligheid. De internationale rechten van het kind zijn daarbij het uitgangspunt. De professionals werken samen met jeugdigen, hun gezin en hun netwerk en met professionele partners aan het opheffen van deze bedreigingen.

Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond geeft bedreigde kinderen een stem en zorgt ervoor dat zij snel de juiste hulp krijgen. Wij ondernemen direct actie wanneer kinderen in de knel zitten. Dit zijn kinderen met ernstige opvoed- of opgroei problemen, die soms zelfs acuut gevaar lopen. Het gaat hierbij om kinderen die fysiek, verbaal of seksueel mishandeld worden, jeugdigen waarvoor een criminele ontwikkeling dreigt, maar ook om kinderen die het ontbreekt aan gezag, structuur en geborgenheid. Wij zorgen ervoor dat de juiste stappen worden gezet om deze bedreigingen van de veiligheid en het gezond opgroeien, weg te nemen.

2.2 Organisatiestructuur

De medewerkers van het primair proces – de jeugdbeschermers – worden aangestuurd door managers Jeugdbescherming. De managers jeugdbescherming, alsmede de managers van de gedragswetenschappers, van het KSCD, van team Zorgbemiddeling, van het CIT en van het centrum Kennis & Innovatie worden aangestuurd door de directeur primair proces. De afdelingen van de bedrijfsvoering en ondersteunende afdelingen worden aangestuurd door de directeur bedrijfsvoering. De bestuurder is belast met het besturen van de stichting en conformeert zich hierbij aan de Governancecode Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening. Dit betekent dat de principes en de bepalingen van de code worden toegepast tenzij er zwaarwegende redenen zijn om van de code af te wijken.

Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond bestaat uit volgende afdelingen:

1. De clusters Jeugdbescherming

In de jeugdbeschermingsteams wordt de casusregie jeugdbescherming uitgevoerd in de gezinnen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. We zetten in op het opheffen van de bedreiging voor de veiligheid en ontwikkeling van kinderen, het realiseren van een stabiele opvoedsituatie van kinderen waarvoor het gezag niet door ouders wordt uitgevoerd en het voorkomen van recidive en het realiseren van gedragsverandering bij jeugdigen met delinquent gedrag. De casusregie jeugdbescherming wordt uitgevoerd door de professionals in de basisteams en sluit aan bij de lokale zorgstructuur van de gemeenten in het betreffende gebied.

2. Crisis Interventie team

Het CIT intervenueert en organiseert spoedhulp wanneer kinderen acuut ernstig gevaar lopen. Kinderen die acuut in hun veiligheid bedreigd worden krijgen snel en deskundige hulp van onze professionals uit het Crisis Interventie Team. Het crisisteam beoordeelt de ernst en urgentie van de

melding, maakt direct afspraken over het borgen van de veiligheid, gaat ter plaatse en beoordeelt de crisis, taxeert de veiligheid en neemt de noodzakelijke maatregelen om die veiligheid te borgen.

3. Team Zorgbemiddeling

Het team Zorgbemiddeling bemiddelt in overleg met zorgaanbieders de jeugdhulp voor de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd. Daarnaast fungeert team zorgbemiddeling als onafhankelijk schakelpunt in de toeleiding naar specialistische (crisis)hulp binnen de regio Rotterdam Rijnmond. Het team is het aanspreekpunt voor de jeugdbeschermers van alle GI's in onze regio, het wijkteam en de zorgaanbieders voor de toeleiding naar de specialistische jeugdhulp. Team Zorgbemiddeling levert gevraagd en ongevraagd een bijdrage aan de kwaliteit van het proces van plaatsen en aan het ontwikkelen het zorglandschap i.c.m. met de afstemming van vraag en aanbod van de benodigde zorg binnen Rotterdam Rijnmond.

4. KSCD

Diagnostisch onderzoek is een essentiële schakel in het hulpverlenings- en besluitvormingsproces van jeugdbeschermingsmaatregelen. Deze onderzoeken voor JBRR (en de WSS en het Leger des Heils) worden uitgevoerd door het KSCD.

5. Centrum Kennis & Innovatie

Het Centrum voor Kennis en Innovatie is een integrale kennis en innovatie afdeling ten behoeve van het vak jeugdbescherming en de jeugdprofessional die dit vak uitvoert. Het Centrum sluit aan bij de noodzakelijke professionalisering van het vak en de behoeften van de jeugdprofessional. Daarnaast bieden we diensten en producten aan keten- en zorgpartners.

6. Serviceplein

De centraal ondersteunende diensten vormen samen het Serviceplein en zijn ondersteunend aan de gebiedsteams, de afdelingen, de managers en de directie. Het aanbod van het Serviceplein is vraaggericht en wordt zo ontworpen dat het goed aansluit bij de behoefte van de professional en het management.

2.3 Besturingsmodel

De planning- en controlcyclus speelt een centrale rol in het besturingsmodel. Jaarlijks stelt het bestuur een begroting vast die afgeleid wordt van het meerjarenbeleid en het jaarplan. Deze begroting is tevens het uitgangspunt voor de aan te vragen subsidie. De begroting en het jaarplan worden voorafgaand aan het verslagjaar door de Raad van Toezicht goedgekeurd en door de bestuurder vastgesteld.

Rechtsvorm

Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond heeft een stichting als juridische structuur (rechtsvorm) waarin alle activiteiten zijn ondergebracht.

Werkgebied

Het werkgebied van Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond bestaat uit de volgende gemeenten: Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Maassluis, Capelle a/d IJssel, Krimpen a/d IJssel, Lansingerland, Nissewaard, Brielle, Hellevoetsluis, Oostvoorne, Goeree-Overflakkee, Barendrecht, Albrandswaard, Ridderkerk.

2.4 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting, adviseert het bestuur en oefent die taken en bevoegdheden uit die in de statuten aan de Raad van Toezicht zijn opgedragen of toegekend. De Raad van Toezicht conformeert zich aan de Governancecode Zorg (2017).

Op 31 december 2020 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

- De heer P.H. Draaisma, (voorzitter en tevens lid remuneratiecommissie)
- Mevrouw M.I. Dekker (tevens lid kwaliteitscommissie)
- De heer R.C. de Gier (tevens voorzitter auditcommissie)
- Mevrouw M. Kilic-Karaaslan (tevens lid auditcommissie)
- De heer V. Maas (vicevoorzitter, tevens voorzitter remuneratiecommissie en voorzitter kwaliteitscommissie)
- Mevrouw M.C. Tubbergen (tevens lid kwaliteitscommissie)

De leden van de Raad van Toezicht vervullen de volgende hoofd- en nevenfuncties:

Lid	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Dhr. P.H. Draaisma	Gepensioneerd (voorheen voorzitter Raad van Bestuur IJsselland Ziekenhuis)	- Bestuurslid Stichting Steunfonds Jeugdbescherming Rotterdam -Voorzitter toelatingscommissie Topspecialistische Zorg en Onderzoek van het ministerie VWS/ZonMw - Lid van Raad van Commissarissen van MKDV CityKids BV (vanaf juli 2020) - Lid van Raad van Toezicht Park Medisch Centrum (vanaf september 2020) - Voorzitter van het bestuur Behoud Heilige Familiekerk - Bestuurslid Artsen Zonder Grenzen Nederland (tot juli 2020) - Lid van Audit Committee van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (tot november 2020) - Honorary Ambassador MMS Organization
Mevr. M.I. Dekker	Algemeen directeur Augeo Foundation	
Dhr. R.C. de Gier	Gepensioneerd (voorheen directeur SSC Administratie mboRijnland)	
Mevr. M. Kilic-Karaaslan	Partner Twynstra Gudde Interim Management (per april 2020) Daarvoor: Gemeentesecretaris	- Lid RvT Inholland - Lid RvC Haag Wonen (per november 2020)

	Blaricum/lid directieraad BEL	
Dhr. V. Maas	Voorzitter Raad van Bestuur Zorggroep Alliade	- Voorzitter van de Raad van Toezicht van de Gruitpoort in Doetinchem
Mevr. M.C. Tubbergen	Directeur Toezicht en Maatregelen Dienst Terugkeer en Vertrek	- Lid RvT Aloysius Stichting

Corona en JBRR

Het jaar 2020 is door de COVID-19 pandemie een bijzonder jaar geweest voor de organisatie en voor de RvT. In het verslagjaar heeft de RvT zes reguliere overleggen gehad met de bestuurder. Ook de RvT heeft zich moeten aanpassen aan de pandemie en vele overleggen digitaal gevoerd. De themabijeenkomst in 2020 kon gelukkig wel fysiek worden georganiseerd.

De gevolgen van de pandemie voor de uitvoering van de werkzaamheden alsmede voor de werknemers en de organisatie als geheel heeft vanaf maart centraal gestaan. JBRR-medewerkers gingen zoals in veel organisaties noodgedwongen thuiswerken. Contact met cliënten kreeg in de eerste weken van de eerste lockdown vorm via telefoon en video. Bij crisissituaties was wel sprake van huisbezoek. Voor de jeugdbescherming een verre van wenselijke situatie. In de overlegvergaderingen is uitvoerig besproken hoe de medewerkers op een veilige en zinvolle wijze hun werk met al deze beperkingen konden uitvoeren en de zorg voor de kinderen adequaat vorm kon krijgen. De RvT heeft daarvan een goed en positief beeld gekregen en is ervan overtuigd dat JBRR haar maatschappelijke doelstelling in 2020 goed heeft weten in te vullen.

Strategische sessie en andere bijeenkomsten

In de themabijeenkomst/strategische sessie is besproken hoe JBRR zou kunnen omgaan met de positionering van de vrijwillige jeugdbescherming (IVH) naar aanleiding van de ontwikkelingen in de regio om een strikte scheiding aan te brengen tussen de vrijwillige en gedwongen jeugdbescherming. Deze ontwikkeling heeft grote consequenties voor JBRR doordat een kunstmatige knip wordt aangebracht in de doorlopende keten van jeugdbescherming en een deel van de maatschappelijke opdracht van JBRR weg dreigt te vallen. Een dergelijke knip gaat ten koste van effectieve hulp en begeleiding van gezinnen.

Evenals vorig jaar is in 2020 een overleg georganiseerd van de RvT's en bestuurders van alle GI's. Dit overleg stond in het teken van het functioneren van de keten van jeugdbescherming als geheel. Wij zijn hier bijgepraat over de voorstellen die zijn geformuleerd om de keten te optimaliseren in het belang van het kind en het gezin.

Een vertegenwoordiging van de RvT heeft een kennismakingsgesprek gevoerd met de voorzitter van het Algemeen Bestuur van de GR. In dit gesprek is stilgestaan bij de aandachtspunten in de samenwerking en zijn de problemen in de uitvoering van de jeugdbescherming besproken.

Ook is door een vertegenwoordiging van de RvT gesproken met de ondernemingsraad. Uit dit overleg blijkt dat sprake is van een goede verstandhouding tussen de OR en het bestuur. Aan de orde kwamen de effecten van de pandemie op de medewerkers en hun werkzaamheden en hoe daarmee door de organisatie wordt omgegaan. De RvT heeft een positieve indruk gekregen van de betrokkenheid en inbreng van de OR.

De leden van de kwaliteitscommissie hebben overleg gevoerd met de cliëntenraad en zijn onder de indruk van hun bevoegenheid en inspanningen. De uitbreiding met een Jongerenraad is zeer waardevol. Met de leden is gesproken over de ervaren volle agenda, het betrokken zijn bij het primaire

proces als ervaringsdeskundige en het participeren in de organisatie. Wij constateren met tevredenheid dat de cliëntenraad zich gehoord en gewaardeerd voelt in de organisatie.

Evaluatie

De RvT heeft separaat aandacht besteed in een besloten overleg aan haar eigen functioneren en de prioriteiten die zij met de bestuurder wil bespreken. Centraal hierbij stond de informatievoorziening over de kwaliteit van de geleverde jeugdbescherming zoals door JBRR gepresenteerd in een daartoe ontwikkeld dashboard van kritische performance indicators. Langs deze weg werkt de RvT samen met de bestuurder aan de verdere vormgeving van de monitoring van de bereikte resultaten en de sturing daarop.

Commissies

Binnen de Raad van Toezicht zijn drie commissies actief:

- Auditcommissie
- Kwaliteitscommissie
- Remuneratiecommissie

De *auditcommissie* is vijf keer bij elkaar geweest. In iedere vergadering is gesproken over de financiële positie en –resultaten, alsmede over de behaalde productie. Dit ook afgezet tegenover de begroting 2020. Als aparte onderwerpen zijn in het afgelopen jaar behandeld het proces van totstandkoming van de begroting 2020 en de opzet en voorbereiding van de begroting 2021. Ook is het begrotingsproces zelf herzien en opnieuw opgezet. In het voorjaar is in een aparte vergadering de jaarrekening 2019 besproken en is er overleg geweest met de accountant. De actie- en verbeterpunten die voortvloeiden uit de managementletter 2019 zijn regelmatig gevolgd. Aandacht is ook geweest voor de gewenste vermogenspositie, de fraude- en risicoanalyse en het sturen en verantwoorden. De auditcommissie heeft vastgesteld dat er een zeer goede verbetering is ten aanzien van de administratieve organisatie en intern controle en heeft zijn waardering uitgesproken over de behaalde resultaten.

In de *kwaliteitscommissie* is veel aandacht besteed aan de te rapporteren kwaliteitsindicatoren. Het is niet eenvoudig de jeugdbescherming te vertalen in sturingsindicatoren die een goed beeld van de kwaliteit van de gerealiseerde zorg geven. Daarom is veel aandacht uitgegaan naar het formuleren van indicatoren die zicht geven op veiligheid, kwantiteit en kwaliteit van contactmomenten, ook na de beginfase, tussen jeugdbeschermers en cliënten. Ook is veel aandacht besteed aan de voortgang en evaluatie van de vernieuwde werkvorm binnen JBRR waarin de verschillende deskundigheden gezamenlijk casussen behandelen.

De *remuneratiecommissie* is twee maal bijeen geweest. In 2020 is de klasse-indeling van JBRR herzien en heeft de RvT ingestemd met de indeling in klasse III. De met deze wijziging samenhangende gevolgen voor de beloning van de bestuurder zijn besproken en de besluiten daarover zijn voorbereid ter afronding in de voltallige RvT.

Afsluitend

De RvT is tevreden over de wijze waarop JBRR met de uitdagingen in dit welbewogen jaar is omgegaan. Medewerkers en bestuurder hebben zich in moeilijke omstandigheden zeer ingezet de werkzaamheden van JBRR consciëntieus uit te voeren. Het zal niet eenvoudig zijn geweest voor individuele medewerkers om op huisbezoek te gaan bij op zichzelf al complexe crisissituaties gegeven de risico's van de pandemie. Toch is dit werk zonder hapering doorgegaan en in collegialiteit. Deze constructieve instelling hebben wij breed in de organisatie gezien en graag willen wij iedereen hiervoor zeer bedanken.

2.5 Cliëntenraad

De cliëntenraad bestaat uit een groep ouders en een groep jongeren. De cliëntenraad heeft het afgelopen jaar opnieuw veel gedaan binnen én buiten JBRR. Ook digitaal ging het werk van de cliëntenraad door. De leden kijken met bijzonder veel trots terug op de twee dialoogsessies die hebben plaatsgevonden, onder leiding van de jongerenraad.

De cliëntenraad/jongerenraad is uitgebreid met drie (oud)cliënten. Het overleg met de bestuurder heeft maandelijks plaatsgevonden. Hierin kwamen regelmatig de gevolgen van de coronamaatregelen voor cliënten aan de orde. De organisatie hecht veel waarde aan hun mening en medewerkers luisteren en leren graag van hun ervaringen. JBRR is trots op haar proactieve cliëntenraad en de bijdrage die zij leveren aan de continue verbetering van ons werk.

Een beknopte weergave van de verrichte activiteiten:

- Dialoogsessies: cliëntenraad en medewerkers gingen met elkaar in gesprek over “Hoe is het voor een kind om uit huis te worden geplaatst en wat betekent het voor een ouder om je kind noodgedwongen uit huis te laten plaatsen?” en “Hoe krijg je een klik tussen een cliënt en een jeugdbeschermer? En wat kun je doen als deze klik er niet is?”
- Casuïstiekcommissie: een lid van de cliëntenraad sluit frequent aan bij de casuïstiekcommissie, een multidisciplinair overleg waar jeugdbeschermers advies vragen in complexe casuïstiek. Doel is het cliëntperspectief een belangrijker onderdeel te laten zijn van de casuïstiekcommissie.
- De cliëntenraad heeft deelgenomen aan het landelijk LOC onderzoek over het functioneren van cliëntenraden binnen de Gecertificeerde instellingen.
- #Jeugdzorgbedankt: de jongerenraad heeft een nieuwsbericht geplaatst met zelf opgenomen filmpjes om de jeugdzorgprofessionals in coronatijd een hart onder de riem te steken.
- De voorzitter van de cliëntenraad is aangesloten bij het landelijk voorzittersoverleg georganiseerd door het LOC over het rapport ‘Zeggenschap in de jeugdbescherming en jeugdreclassering.’
- Een lid van de jongerenraad heeft een blog geschreven over haar ervaringen met racisme. Dit is geplaatst op intranet en de social media.
- De cliëntenraad/jongerenraad heeft zichzelf voorgesteld aan nieuwe medewerkers tijdens de online ‘kick-off’-bijeenkomsten.
- De cliëntenraad is gevraagd naar hun visie over het bevragen van cliënten over wapenbezit. De visie van de cliënt is meegenomen in de visie van de organisatie.
- Leden van de jongerenraad zijn twee keer in gesprek geweest met Tweede Kamer leden over hun visie op het jeugdzorgbeleid en over cliëntervaringen met de jeugdbescherming.
- Jongerenfolder: In samenwerking met de jongerenraad is de jongerenfolder gepubliceerd.
- De cliëntenraad is geïnterviewd door het keurmerkinstituut i.v.m. de hercertificering van de organisatie.
- De cliëntenraad heeft zijn ervaringen als ouder gedeeld in de training voor medewerkers ‘In gesprek met de cliënt’.
- Een lid van de jongerenraad heeft deelgenomen aan de bijeenkomst huiselijk geweld over de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling in Rotterdam en haar ervaringen rondom huiselijk geweld gedeeld.
- De jongerenraad heeft tijdens de “Voor de Jeugddag” een workshop aan jeugdprofessionals verzorgd over praten met kinderen en jongeren over geweld.
- De cliëntenraad is aangesloten bij de kennismaking van JBRR met de nieuwe directeur Jeugd van de gemeente Rotterdam.
- De bestuurder en de cliëntenraad hebben de medezeggenschapsregeling ondertekend.
- De cliëntenraad heeft deel genomen aan vier regionale bijeenkomsten vanuit het actieplan feitenonderzoek voor het belichten van het cliëntperspectief.
- Dialoogsessies JBRR – Enver: de cliëntenraad heeft deel genomen aan dialoogsessies over de samenwerking tussen pleegzorg, pleegouders, ouders en jeugdbescherming.

2.6 Ondernemingsraad

De OR heeft zich in 2020 enthousiast ingezet om er te zijn voor zowel de medewerkers als de organisatie. Er is op constructieve wijze samengewerkt met de bestuurder en de OR heeft zich pro-actief ingezet om bij de advies- en instemmingsverzoeken zorgvuldig het belang van de achterban én de organisatie te wegen. De bestuurder heeft de OR vanaf dag 1 na de uitbraak van COVID-19 betrokken bij de corona overleggen en gevraagd om mee te denken over veiligheid, werkdruk, het anders organiseren van het werk. Dit heeft tot waardevolle input geleid.

De OR heeft daarnaast over de volgende onderwerpen kritisch meegedacht, geadviseerd en/of ingestemd:

- Professionalisering gestructureerd leren
- Verlofbeleid tijdens coronacrisis
- Tijdelijke corona (thuiswerk)vergoeding
- Invoering mondkapjesplicht in spreekkamers
- Overlegstructuur
- Cliëntgebonden overlegstructuur briefings
- Inzage in werkmail van medewerkers
- Implementatie urenfasering
- Zorgbonus
- Blokkeren voicemail

2.7 Klachtencommissie

In 2020 hebben er 21 klagers aan de hand van een klachtformulier, al dan niet na een klachtgesprek bij JBRR, klachten aan de commissie voorgelegd die hebben geleid tot een klachtenprocedure. Hiervan zijn op dit moment 5 klachtenprocedures nog niet afgerond.

De commissie heeft zich in 2020 over de klachten van de overige 16 klagers uitgesproken en daarnaast over de klachten van 4 klagers die in 2019 waren ingediend maar waarvan de procedure februari 2020 nog niet was afgerond. In totaal heeft de commissie in 2020 daarmee over de klachten van 20 klagers een oordeel uitgebracht.

De 20 klagers van wie de commissie in 2020 de klachten heeft beoordeeld, hebben in totaal 86 klachten aan de commissie voorgelegd. Hiervan zijn 16 klachten door de commissie gegrond verklaard, zijn 2 klachten gedeeltelijk gegrond verklaard, is 1 klacht ingetrokken en heeft de commissie over 3 klachten geen uitspraak kunnen doen. De overige 64 klachten heeft de commissie ongegrond verklaard.

De 85 (86 -1) klachten die de commissie heeft beoordeeld, hadden 28 keer betrekking op onzorgvuldig handelen, 33 keer op onvoldoende actie of initiatief ondernemen, 11 keer op informatie verstrekken, 6 keer op rapportages, 3 keer op bejegening en 4 keer op het niet nakomen van toezeggingen. JBRR heeft naar aanleiding van oordelen van de klachtencommissie maatregelen genomen ter verbetering, met name t.a.v. de communicatie en bejegening met onze cliënten.

Klachten	2018	2019	2020
onzorgvuldig handelen	33 (44%)	21 (34%)	28 (33 %)
onvoldoende actie of initiatief	17 (23%)	21 (34%)	33 (39 %)
informatie verstrekken	6 (8%)	11 (18%)	11 (13 %)
rapportages	10 (14%)	5 (8%)	6 (7 %)
bejegening	7 (9%)	2 (3%)	3 (4 %)
niet nakomen van toezeggingen	1 (1%)	1 (2%)	4 (5 %)
Totaal	74	61	85

Het aantal klagers dat hun klachten aan de klachtencommissie hebben voorgelegd is in 2020 iets gestegen (21) ten opzichte van 2019 (18). Het aantal klachten (85) die de commissie in 2020 heeft beoordeeld is flink gestegen (2019:61). Het aantal klachten dat door de commissie in 2020 hiervan gegrond is verklaard (16 van 85) is echter relatief gedaald ten opzichte van 2019 (18 van 61).

3 RESULTATEN 2020

3.1 Primair proces

3.1.1. De jeugdbeschermingsteams
Doelstelling primair proces jaarplan 2020:

- De KPI's voor alle dwangzaken worden behaald: Eerste face-to-face contact binnen vijf dagen (zicht op veiligheid) en een gezinsplan binnen 6 weken (gedragen koers)
- Geen wachtlijsten voor de dwangzaken: alle nieuwe zaken worden binnen vijf dagen aan een vaste jeugdbeschermer gekoppeld.
- Uitvoering dwangzaken conform de kwaliteitseisen (KMI, Inspectie) en samenwerkingsafspraken met gemeenten en ketenpartners.
- Zicht op veiligheid in alle IVH-zaken: eenduidige uitvoering conform de geformuleerde werkwijze zoals afgesproken met gemeenten.

Justitiële maatregelen

JBRR heeft eind 2019 in het primair proces prioriteit gegeven aan de uitvoering van de justitiële jeugdbeschermingsmaatregelen (OTS, Voogdij en Jeugdreclassering). Deze casussen betreffen de meest kwetsbare kinderen en zijn de primaire wettelijke taak en verantwoordelijkheid van de GI. De implementatie van de succesfactoren uit de proeftuin en dus de ingezette organisatieveranderingen hebben een positieve uitwerking gehad op de kwaliteit van onze uitvoering en het realiseren van onze prestatie afspraken:

- Sinds begin 2020 is voor alle zaken die nieuw bij JBRR binnenkomen een vaste jeugdbeschermer beschikbaar.
- Alle KPI's laten in 2020 een stijgende lijn zien.

Vrijwillig

De begeleiding in het vrijwillig kader, de zogenoemde intensieve vrijwillige hulp (IVH), is door een apart team opgepakt. Voor de werkwijze van dit team golden de subsidieafspraken met de GR als basis. Dit betekende dat het team werd gevormd met een beperkte formatie en voor de uitvoering was een beperkt tarief beschikbaar (50% van het tarief voor de uitvoering van de gehele IVH-maatregel). De inzet van de jeugdbeschermer in een IVH zaak was primair gericht op het zicht houden op veiligheid. Voor een kwalitatief goede uitvoering was ook structurele inzet van de professionals uit de lokale teams nodig. Deze inzet is echter in 2020 nauwelijks geleverd waardoor de druk op ons team steeds zeer hoog is geweest en de kwaliteit van dienstverlening naar de cliënt onvoldoende is geweest. Desondanks is het wel gelukt om in het vierde kwartaal ook de toedeling van nieuwe casuïstiek direct bij een vaste medewerker te beleggen.

Crisisinterventie

In 2020 stond de crisisinterventie in het teken van meebewegen met de komst van Corona en alle maatregelen die daarmee samen hingen. Om de diensten te kunnen blijven leveren vormden de crisisinterventiemedewerkers samen met de medewerkers uit de clusters het Acute Team. Dit was een leerzame periode waar men elkaar beter heeft leren kennen en kennis heeft opgedaan van elkaars werkwijze. Dit bracht veel positiviteit in een onzekere periode. Wat opviel was dat de meldingen terug liepen in zowel de eerste als tweede lockdown, dit bracht zorg met zich mee omdat het beeld ontstond dat er weinig zicht was op de kinderen.

In 2020 is de pilot Meer samen doen in crisis afgerond. Deze pilot heeft geresulteerd in nieuwe gezamenlijke werkprocessen in de samenwerking tussen de drie organisaties JBRR, VTRR en Raad voor de Kinderbescherming. Vooral voor de cliënt een mooie stap een duidelijk en transparant werkproces, waarin duidelijk is wat er kan worden verwacht.

3.1.2 Team Zorgbemiddeling

Zorgvraag jeugdbescherming

Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen in de zorgvraag van de jeugdbescherming afgelopen jaren zien we een positieve ontwikkeling: in drie jaar tijd is de aanvraag voor specialistische hulp gedaald van 3.468 in 2018 naar 2.392 in 2020. We constateren dat het de jeugdbeschermers steeds beter lukt om uithuisplaatsingen te voorkomen. Ook de daling op de inzet van crisishulp is duidelijk zichtbaar: in vergelijking met 2019 hebben we 20% minderen kinderen op een bed geplaatst. Hiermee laten we niet alleen zien dat het ons als GI lukt een substantiële invulling te geven aan de transformatieopdracht, maar ook de belangrijke meerwaarde die het team Zorgbemiddeling hierin heeft. We dragen bij aan het terugdringen van aanvragen voor dure specialistische jeugdzorg en verminderen daarmee de uitgaven voor de gemeenten.

Aantal zorgaanvragen specialistisch hulp GI				
Perceel	2020	2019	2018	2020 tov 2018
A (pleegzorg)	243	293	453	-46%
B1 (groep zonder behandeling)	25	48	97	-74%
B2 (gesloten jeugdhulp)	88	122	171	-49%
B3 (groep met behandeling)	168	188	213	-21%
B4 (besloten GGZ)	8	8	5	60%
C1 (gezinshuis)	15	13	21	-29%
C2 (Begeleid wonen)	69	60	106	-35%
C3 (Beschermd wonen)	4	2	1	300%
D (Dagbehandeling)	76	64	72	6%
E (Ambulant)	633	786	954	-34%
F Ambulant (crisis)	392	557	597	-34%
F 24-uurs (crisis)	241	302	378	-36%
F Pleegzorg (crisis)	165	186	197	-16%
G (basis GGZ)	45	49	29	55%
I (Lokale hulp)	220	226	174	26%
Totaal aanvragen 2020	2.392	2.904	3.468	-31%

Inzet team zorgbemiddeling

Activiteit TZB	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Zorgbemiddelingstafel (aantal complexe zaken besproken)	227	287	253	272	271	313
Toeleiding ASR + Forensische tafel E*	26+168	49+94	90	32	n.v.t.	n.v.t.
Aantal gesloten plaatsingen JBRR en WSS*	93	130	121	164	168	166
Aantal aanvragen discretionair	274	236	93	131	71	n.v.t.
Aantal bestellingen	4.953	5.083	4.953	3.874	5.210	1.773

incl. WSS						
Aantal mailwisselingen bestelproces (wijkteam, backoffice, GI's, ZA)	25.852	26.574	20.893	7.175	5.154	n.v.t.

De knelpunten in het zorgaanbod blijven groot. Het lukt ons niet om tijdig de juiste hulp voor onze kinderen georganiseerd te krijgen. Wachtlijsten, tekorten en budgetplafonds spelen hier een belangrijke rol. Als we al een plek of behandeling weten te vinden, is dit niet altijd de juiste en blijven we 'leuren' met kinderen. De afdeling Zorgbemiddeling neemt veel van het werk dat hiervoor nodig is, uit handen van de jeugdbeschermer. Ook draagt Zorgbemiddeling bij aan een onafhankelijke triage van de zorgaanvragen uit de gehele regio: de inhoudelijke urgentie van de aanvraag staat voorop en niet wie de aanvraag doet.

In het vierde kwartaal van 2020 heeft de inspectie dit vraagstuk – dat helaas landelijk speelt – geadresseerd in een kritisch rapport. Onder verantwoordelijkheid van de GRJR werken we nu aan een 'doorbraakaanpak' gericht op tijdig en passende hulp voor ieder kind dat dit nodig heeft.

3.1.3 KSCD (Kennis & Service Centrum Diagnostiek)

Zoals voor iedereen in Nederland, is 2020 ook voor het KSCD geen normaal jaar geweest. In het begin van de coronacrisis is het KSCD zelf enkele weken helemaal gesloten geweest. Maar omdat de onderzoeken van het KSCD essentieel zijn bij het uitvoeren van de jeugdbeschermingsmaatregelen, zijn de onderzoeken daarna zo veel als mogelijk doorgegaan. De winst van de lockdowns en het thuiswerkadvies is de versnelde digitalisering van het KSCD-werk. Zo kunnen de gesprekken met cliënten vaker digitaal gevoerd worden en zijn er tientallen vragenlijsten gedigitaliseerd.

In 2020 is de samenwerking tussen de gedragswetenschappers en het KSCD verder geïntensiveerd, waardoor de inzet van gedragswetenschappelijke kennis binnen de organisatie efficiënter is geworden én de inhoudelijke kennisontwikkeling is versterkt.

Naast de psychodiagnostiek is het afgeven van instemmingsverklaringen voor de gesloten jeugdhulp een belangrijke taak voor het KSCD. Vanwege de inzet van JBRR in het terugdringen van het aantal gesloten plaatsingen, is het aantal afgegeven instemmingsverklaringen ook flink gedaald (316 in 2020 tov 420 in 2019).

3.1.4 Kennis en Innovatie

In 2020 is binnen Kennis en Innovatie ingezet op een aantal belangrijke ontwikkelingen, waarvan we er hieronder vier nader toelichten.

- In regio Rotterdam Rijnmond is met behulp van financiering vanuit actielijn 5 van het landelijke programma Zorg voor de Jeugd een transformatieprogramma opgericht waar we als partner bij zijn aangesloten. Zorgorganisaties, gemeenten en verwijzende organisaties zoals wij hebben pilots ingericht, die een bijdrage moeten leveren aan het realiseren van de transformatiedoelen. De pilot van JBRR richt zich op het versterken van de lokale teams door expertise en kennis dichtbij de lokale teams te organiseren. Dit gebeurt enerzijds door de inzet van jeugdbeschermers die advies & consult leveren en anderzijds de lokale teams verschillende trainingen, leerbijeenkomsten en workshops aan te bieden vanuit Kennis & Innovatie.
- Het aanbieden van de verschillende vormen van deskundigheidsbevordering was een uitdaging in 2020 vanwege de corona-pandemie. Al snel werd dit omgezet naar kans en is de

digitalisering (online trainingen en het maken van e-learnings) toegepast. Hiermee hebben we het grootste deel van het trainingsaanbod (intern en extern) kunnen uitvoeren en zijn de jeugdprofessionals in staat gesteld om in dit jaar te voldoen aan de noodzakelijke punten voor de SKJ-registratie.

- Het onderzoek door ST-RAW is één van de regionale/landelijke onderzoeken waar JBRR in participeert vanuit K&I. Een ander voorbeeld is het longitudinaal onderzoek van het Verwey Jonker Instituut naar huiselijk geweld en kindermishandeling. In 2021 gaat het onderzoek haar eindfase in. Echter de tussentijdse resultaten bieden interessante inzichten wat betreft de effectiviteit van de jeugdbescherming. Zo neemt de emotionele veiligheid van kinderen toe wanneer sprake is van een jeugdbeschermingsmaatregel én is de jeugdprofessional van de GI bij uitstek degene die, om geweld te doorbreken, goed in staat is om geweld met het gezin bespreekbaar te maken.
- In de tweede helft van het jaar is de laatste pijler van Kennis en Innovatie ingericht. Kennis en Innovatie heeft nu vijf pijlers die in samenhang met elkaar systematische kennisontwikkeling binnen JBRR organiseren voor de jeugdprofessional. De volgende pijlers bestonden al: Onderzoek, Innovatie en ontwikkeling, Lerende ontmoeting en Gestructureerd leren. Hieraan toegevoegd is de pijler Actueel kennisniveau. Binnen deze pijler ligt het accent op het verzamelen en beschikbaar stellen van wetenschappelijke- en praktijkkennis. Het betreft een efficiënte en actuele kennisfunctie met inhoudelijke verdiepende kennis ter directe ondersteuning van het professioneel handelen in de dagelijkse praktijk. Aan het eind van dit jaar zijn twee kennisgroepen live gegaan, te weten complexe echtscheiding en seksuele ontwikkeling.

3.2 Bedrijfsvoering

3.2.1 HRM

Personeelontwikkelingen

Er is sprake van een krappe arbeidsmarkt, verloop van medewerkers door een betere arbeidsmarktperspectief, toename van de intensiteit en complexiteit van ons werk en afname van de directe beschikbaarheid van goed opgeleide jeugdbeschermers. Grote uitdaging is om nieuw personeel aan te trekken én bestaand personeel te binden en boeien. Hierin is in 2020 veel geïnvesteerd en dit zien we terug in de cijfers: er zijn in 2020 in totaal 29 interne medewerkers meer ingestroomd dan uitgestroomd, dit is in vergelijking met vorige jaren en met andere organisaties in de sector een positieve ontwikkeling.

In aantallen (excl. stage en inhuur)	2020	2019	2018
Instroom	90	81	89
Uitstroom	61	75	104

Ziekteverzuim

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage van JBRR is in 2020 voor het gehele jaar 7,26%, wat 1,47% lager is dan 2019. Het ziekteverzuim is in 2020 op het laagste punt in 6 jaar.

Medewerkerstevredenheid

In 2020 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek op een nieuwe wijze ingezet. Ieder kwartaal worden de medewerkers bevraagd aan de hand van één thema. Zo is het MTO nieuwe stijl een permanent instrument om de tevredenheid van medewerkers te meten en continue te werken aan verbeteracties. De algemene tevredenheid wordt door de medewerkers gewaardeerd met een 7,3.

3.2.2 Kwaliteit

Certificering In 2020 heeft het Keurmerkinstituut de hercertificatieaudit uitgevoerd op basis van het Normenkader 2.0. De algemene indruk van het KMI was positief en JBRR heeft complimenten gekregen voor de organisatie en onze werkwijze. De (vele) veranderingen die in de afgelopen jaren zijn doorgevoerd zijn goed merkbaar en worden als gunstig gezien. Het Keurmerkinstituut stelt dat de basis op orde is en dat JBRR "geen overspannen GI" is. De auditoren hebben geconstateerd dat er een flinke vooruitgang is geboekt in het behalen van de wettelijke KPI's.

Het Keurmerkinstituut heeft JBRR een nieuw certificaat afgegeven dat drie jaar geldig is.

In 2020 heeft Lloyd's op basis van de ISO 9001:2015 de controle-audit uitgevoerd bij het Crisis Interventie Team. Er zijn in de audit geen afwijkingen geconstateerd.

Fouten, incidenten, calamiteiten en klachten

Elk halfjaar worden de geregistreerde FICK-meldingen in WIJZ verzameld, gerubriceerd en geanalyseerd. Met als doel de dienstverlening van JBRR te verbeteren en te leren van onbedoelde gebeurtenissen die cliënten en jeugdbeschermers meemaken. Er wordt niet alleen gekeken naar wat er is gebeurd, maar vooral naar wat de gebeurtenis voor de cliënt en JBRR betekent.

	1 ^{ste} helft 2020	2 ^{de} helft 2020
Incidenten (incl. fouten)	115	135
Calamiteiten	1	2
Informele klachten	50	61
Totaal aantal FICK registraties	166	198

Vergeleken met de voorgaande jaren zien we een zorgelijke stijging in het aantal meldingen van suïcidepogingen door jongeren. Dit sluit aan bij landelijke signalen over problemen van jongeren in deze coronacrisis.

3.2.3 Automatisering

In 2020 is er ingezet op vernieuwing van de ICT middelen. Alle medewerkers hebben een nieuwe laptop en GSM ontvangen. De oude middelen gaan naar onze cliënten, om ook hen te helpen gedurende Corona. Daarbij zijn op de nieuwe middelen oplossingen geïmplementeerd die onze data en informatie beter beveiligen. Zivver (beveiligde email) is geïmplementeerd voor veilige communicatie met de cliënten en ketenpartners.

3.2.4 Facilitair

Corona:

De coronacrisis had en heeft veel impact op de cliënten en op alle afdelingen van JBRR. Centraal stond de vraag: hoe houd je veiligheid van een ieder en de gastvrijheid goed in balans.

De afdeling facilitair heeft hier een belangrijke bijdrage aan geleverd door onder andere de aanschafvoorraadbeheer en verdeling van alle beschermende middelen, extra schoonmaakmiddelen en de inrichting van de werkplekken, spreekkamers en wachtruimten conform de RIVM richtlijnen. Er zijn 'Richtlijnen bezoek Dynamostraat' opgesteld, waarbij een gedeelte van de spreekkamers weer in gebruik genomen zijn, waarvoor een maximum aantal personen per spreekkamer die tegelijkertijd aanwezig kunnen zijn, is vastgesteld. Voor de kantoren is een Covid-19 indelingsplan uitgevoerd.

Bedrijfshulpverlening:

Het bestaande BHV-plan Dynamostraat is aangepast, dit geldt ook voor het bijhorende ontruimingsplan Dynamostraat. Er is een extern veiligheidsadvies opgesteld met aanbevelingen voor (extra) veiligheids- en brandpreventiemiddelen. Deze aanbevelingen zijn allen opgevolgd in 2020. Tevens is er een RI&E-BHV afgenomen door een extern deskundige. De risico's binnen JBRR zijn in kaart gebracht en de bedrijfs- en gebouw specifieke risico's zijn beschreven in het plan van aanpak wat hiervoor is opgesteld.

3.2.5 Financiën

De inkomsten van JBRR bestaan voor het overgrootste deel uit subsidiebatens. In 2020 werd onze organisatie hoofdzakelijk gefinancierd door de Gemeenschappelijke Regeling Jeugdhulp Rijnmond (GRJR). Daarnaast genereren we inkomsten uit opbrengsten voor dienstverlening, bijvoorbeeld detacheringen, administratieve dienstverlening, trainingen/cursussen.

Administratieve processen en interne controle (AO/IC) verbeterd en vernieuwd

In 2020 zijn er vele processen verbeterd en vernieuwd, alle processen zijn verder beschreven in een handboek en zijn er diverse interne controles om de kwaliteit te bewaken en financieel in control te zijn.

Positie op balansdatum

De ontvangen subsidies liggen 6,9% lager dan de begroting. Dit heeft voornamelijk te maken met de onderproductie van de Crisisinterventies, OTS en Voogdij. Het boekjaar is afgesloten met een resultaat van € 740.865.

De grondslag voor het uiteindelijke resultaat over 2020 wordt met name gevormd door:

de aannames van vrij veel jong en lager ingeschaald personeel;

daling van het ziekteverzuim van 1,47% ten opzichte van eind 2019 (+/- € 360.000)

- vrijval voorziening / afboeking dubieuze debiteuren en nog te factureren omzet van circa € 123.000;
- terug ontvangen overschotten van Jeugdzorg Nederland van circa € 270.000;
- vrijval van de voorziening claims van € 150.000.

Op basis van de liquiditeitsprognose tot en met 2021 blijkt dat we voldoende liquide zijn om te voldoen aan onze financiële verplichtingen. De verwachting is dat de productie in komende jaren gelijk zal blijven of licht zal dalen. Tevens is de verwachting dat het aantal buitenregionale maatregelen ongeveer gelijk zullen blijven. Wel zullen de salarissen (cao) en kosten (prijsindexaties) stijgen. Met de nieuwe tarieven is er sprake van een stabiele liquiditeitspositie in 2021; waarbij de verwachting is dat deze stabiliteit zich zal continueren in 2022.

Voor een overzicht van financiële instrumenten en risicobeheersing wordt verwezen naar toelichting 10 (toelichting op de balans) in de jaarrekening.

Financiële gevolgen door corona

De coronacrisis heeft een grote impact gehad op de organisatie, echter minder op de financiële cijfers van JBRR. In de eerste maanden van het jaar was het financiële effect nog niet goed in te schatten op de productiecijfers en uitgaven. In het eerste halfjaar zagen we diverse uitgaven dalen door vertraging of uitstel. Vanaf de zomer tot en met het einde van het jaar zijn uitgaven ingehaald. Daarnaast heeft corona geleid tot extra uitgaven zoals beschermingsmiddelen, huur ruimtes, coronavergoeding voor thuiswerken en salariskosten planner en arbo coach. Deze uitgaven zijn op een aparte grootboekrekening bijgehouden. De productie is in het tweede halfjaar licht gestegen ten opzichte van de maanden ervoor (tijdens de eerste lockdown), maar nog altijd lager dan de beschikbare productie.

De gemeenten hebben een vergoeding van het Rijk ontvangen ter compensatie van omzetsderving en meerkosten als gevolg van Corona. Ondanks dat er sprake is van een onderproductie over 2020 (ten opzichte van de beschikbare subsidiegelden) is niet goed te onderbouwen of dit te relateren is aan de coronacrisis. JBRR heeft er dus voor gekozen om geen compensatie aan te vragen voor omzetsderving. Voor de meerkosten Corona is wel een aanvraag voor compensatie gedaan voor een bedrag van € 343.984. Dit is in de jaarrekening onder de overige opbrengsten verwerkt.

Continuïteit

Het verslagjaar is afgesloten met een resultaat van € 740.865. Door het resultaat van 2020 zijn de reserves toegenomen. De vermogenspositie laat de volgende ontwikkeling zien (let op: streefwaardes zijn onze eigen normen):

Ratio	Streefwaarde	2020	2019
Solvabiliteit	25%	25,0%	27,4%
Liquiditeit	> 1,2	1,21	1,25
Weerstandsvermogen	10%	9,7%	7,8%

De solvabiliteit en liquiditeit ratio's zijn iets verslechterd. Dit heeft met name te maken met de terug te betalen onderproductie. Deze kengetallen liggen echter nog wel boven de streefwaarde. Het weerstandsvermogen is verbeterd en zit bijna op de streefwaarde.

Met de aanvulling van haar reserves vergroot JBRR haar weerstandsvermogen ook voor de toekomst, zodat we kunnen toewerken naar continuïteit ook voor de lange termijn.

3.3 Prestaties

Ons werk is mensenwerk. Zoals ieder jaar is JBRR in 2020 met veel kinderen en gezinnen uit onze regio in contact geweest. In 2020 heeft JBRR te maken gehad met 6.196 verschillende kinderen in de leeftijd van 0 tot 19 jaar. Deze kinderen zijn begeleid in het kader van een jeugdbeschermings- of jeugdreclasseringsmaatregel, een crisisinterventie, in het kader van de IVH of onderzocht door het KSCD.

3.3.1 Casusregie Jeugdbescherming

De veiligheid en ontwikkeling van kinderen is en blijft voor ons leidend. Wij voeren de justitiële maatregelen uit door de inzet van casusregie. Door ook tijdens het onderzoek van de Raad voor de Kinderbescherming casusregie uit te voeren en door intensief samen te werken met collega's in de lokale teams, zetten we in op het terugdringen van het aantal justitiële beschermingsmaatregelen.

Als we kijken naar de ontwikkeling van het aantal justitiële maatregelen zien we het volgende beeld:

Productie casusregie "dwang"	2015	2016	2017	2018	2019	2020
OTS 1e jaar (incl. VOTS)	741	766	814	746	740	1.431
OTS overig (>1 jaar)	1.174	961	844	818	796	
Voogdij (inclusief voorlopige voogdij)	677	697	703	691	665	626
Jeugdreclassering regulier	768	745	654	570	560	560
Samenloop	92	82	78	63	73	76

Cijfers OTS en voogdij is inclusief BRP

In 2020 is met de nieuwe tarieven het onderscheid tussen 1^{ste} jaar OTS en OTS overig vervallen.

Productie casusregie IVH	2016	2017	2018	2019	2020
Casusregie IVH met VTO				717	1.044
Casusregie IVH zonder VTO				301	56

Casusregie IVH (met/zonder VTO)	1.105	1.198	1.348		
Verlengde IVH	782	950	1.064	849	788

Vanaf 2019 wordt IVH met en zonder VTO apart geregistreerd.

Het aantal (nieuwe en verlengde) IVH- zaken is in 2020 niet verder gedaald. De wachtlijst bij de Raad van de Kinderbescherming is fors waardoor de uitstroom van IVH-zaken te gering is.

3.3.2 Crisisinterventie

Crisisinterventie	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Totaal aantal crisisinterventies	1.162	1.507	1.578	1.468	1.693	1.867	1.499
Waarvan met huisverbod	407	495	391	542	437	613	617

Het aantal crisisinterventies is in 2020 gedaald ten opzichte van de vorige twee jaren. Hoewel dit een wenselijke ontwikkeling lijkt (inzet is immers dat het aantal meldingen afneemt door de preventieve inzet van de lokale teams), is een belangrijke reden voor de daling de corona-crisis. Ook de daling van het aantal OTSen ligt in lijn met de ambitie om meer casusregie in het vrijwillige kader op te pakken, en om de duur van de OTSen terug te brengen. Het is echter nog onduidelijk of het hier een structurele daling betreft. Zo zagen we direct na de eerste lockdown het aantal meldingen bij het crisis interventieteam snel dalen. Ook is er sprake van een forse wachtlijst bij de Raad van de Kinderbescherming en het Openbaar Ministerie, waardoor we in 2021 mogelijk een extra instroom bij zowel de OTSen als bij de jeugdreclassering kunnen verwachten. Om de ontwikkeling van de volumes van de diverse diensten en producten te kunnen duiden is nader onderzoek nodig naar dieperliggende oorzaken en verbanden.

3.3.3 Onze medewerkers

In 2020 waren er bij JBRR 464 medewerkers in dienst. Van deze medewerkers werken er 80% in het primair proces als jeugdbeschermer, gedragswetenschapper, teamsecretariaat of zorgbemiddeling. Het ziekteverzuim bedraagt dit jaar gemiddeld 7,26% voor de gehele organisatie en hiermee hebben we dit jaar een belangrijke stap gezet in het terugbrengen van het verzuim. Ook ten aanzien van het verloop zien we een positieve ontwikkeling en zitten we op het gewenste (maximum) percentage van 15%.

Opvallend is de verschuiving van de leeftijd van de medewerkers sinds 2015: het percentage medewerkers jonger dan 30 jaar stijgt jaarlijks en is toegenomen van 7% in 2015 naar 23% in 2020. Dit is vooral ten koste gegaan van het aantal medewerkers tussen de 30 en 50 jaar (van 61% in 2015 naar 49% in 2020), terwijl ook het percentage 50+ medewerkers een lichte daling laat zien.

Personeelsformatie	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal personeelsleden	518 460,12 fte	502 448,75 fte	527 472,04 fte ^[1]	429 388 fte	435 381,89 fte	464 402,33 fte
Aantal medewerkers uit	89	65	85 ^[2]	104	75	61

^[1] Inclusief de medewerkers die per 31-12-2017 uit dienst van JBRR zijn gegaan en naar VTRR zijn overgegaan (80 fte, 89 medewerkers)

^[2] Exclusief de medewerkers die per 31-12-2017 uit dienst van JBRR zijn gegaan en naar VTRR zijn overgegaan

dienst						
Aantal medewerkers in dienst	66	62	110	89	81	90
Verloop	16,46%	12,84%	17,39% ^[3]	23,41%	17,48%	14%
Verzuim (excl. zwangerschapsverlof)	8,0%	8,16%	9,01%	8,83%	8,73%	7,26%
Medewerkers jonger dan 30 jaar	37 (7%)	40 (8%)	57 (10,8%)	54 (12,6%)	74 (17,01%)	107 (23%)
Medewerkers tussen 30 en 50 jaar	314 (61%)	298 (59%)	313 (59,4%)	234 (55%)	226 (51,95%)	225 (49%)
Medewerkers 50 jaar en ouder	167 (32%)	164 (33%)	157 (29,8%)	140 (33%)	135 (31,03%)	132 (28%)
Gemiddelde leeftijd	43 jaar	44 jaar	43 jaar	43 jaar	43 jaar	42 jaar
Verhouding man-vrouw	18% - 82%	17% - 83%	19% - 81%	16% - 84%	16% - 84%	14% - 86%
Aantal uitvoerende medewerkers	347	334	353	264	268	290
Aantal gedragswetenschappers	26	27	27	27	27	30
Aantal team- en gebiedsmanagers ^[4] *	16	12	13	8	8	9
Aantal teamsecretaresses/adm.med	54	54	55	43	45	48

^[3] Exclusief de medewerkers die per 31-12-2017 uit dienst van JBRR zijn gegaan en naar VTRR zijn overgegaan

^[4] Exclusief managers Serviceplein

4 SAMEN MET ONZE PARTNERS

Ketensamenwerking

In 2020 is in het kader van relatiemanagement verder geïnvesteerd in de samenwerking met ketenpartners. Door middel van stakeholdersanalyses zijn de belangrijkste stakeholders opnieuw in kaart gebracht. Met deze stakeholders wordt door middel van kwartaalgesprekken structureel overleg geborgd. Hierdoor ontstaat er een doorlopend traject van ketenfeedback en een proces van samen leren en evalueren in de keten. Ook de gezamenlijke (keten) verantwoordelijkheid ten bate van de cliënt wordt hiermee benadrukt.

4.1 Specialistische jeugdzorg

In de samenwerking met de zorgaanbieders in de regio staan de tekorten en wachtlijsten bij de specialistische jeugdzorg voorop. De samenwerking met de zorgaanbieders is – ondanks deze knelpunten – het afgelopen jaar verder verstevigd. Op casusniveau werken we (al dan niet aan een zorgbemiddelingstafel) samen om de snelste en beste plek voor ieder kind te realiseren. Overstijgend werken we samen in diverse transformatieprojecten en zoeken we met elkaar hoe we de innovatie verder vorm kunnen geven. Een goed voorbeeld is de samenwerking met de jeugdzorg plus-aanbieders om de jeugdzorg plus af te bouwen. Tot slot trekken we samen op in onze signaleringsfunctie naar gemeenten om zo de inkoop beter aan te laten sluiten bij de knelpunten en ontwikkelingen die we ervaren. T.a.v. de knelpunten bij de specialistische jeugd-GGZ heeft dit tot enige verbeteringen geleid (tijdelijk extra middelen en een eenvoudiger manier van aanmelden).

4.2 Justitie partners

In 2020 was één van de belangrijkste speerpunten in de justitiële keten de verbetering van de aanpak huiselijk geweld en kindermishandeling. In het onderzoek dat naar aanleiding van onder andere de gewelddadige dood van Humeyra is uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut zijn een aantal knelpunten geïdentificeerd en (mogelijke) oplossingsrichtingen geformuleerd. Om opvolging te geven aan de uitkomsten van het onderzoek is het project 'ontwikkelen van scenario's voor de aanpak van huiselijk geweld' in het leven geroepen. Het resultaat hiervan zijn meerdere verbeterrichtingen voor de aanpak van huiselijk geweld in Rotterdam die in 2021 worden geïmplementeerd en uitgerold zullen worden in de regio. De jeugdbeschermingsketen speelt een belangrijke rol in de bredere integrale ketenaanpak van HGKM. JBRR heeft vanuit kennis en expertise, maar ook haar wettelijke en maatschappelijke opdracht, hierin een prominente rol.

Centrum Huiselijk Geweld & Kindermishandeling

In het kader van het nationaal actieplan Geweld Hoort Nergens Thuis, wordt in de regio Rotterdam Rijnmond gewerkt aan het ontwikkelen van een Centrum Huiselijk Geweld en Kindermishandeling (verder CHG&K) voor acuut en structureel huiselijk geweld. CHG&K casuïstiek betreft de meest complexe, multiprobleem gezinnen. JBRR heeft in 2020 deelgenomen aan de ontwikkeling van het CHGK en de inhoudelijke aanpak van casuïstiek middels de MDA++ methodiek.

Zorg en Veiligheidshuis (ZVH)

Met de 14 voorposten is ook in 2020 hard gewerkt om de ZSM en casuoverleggen in het ZVH te bedienen. In 2020 is er uitvoering gegeven aan het interne verbeterplan ZVH, is de visie op onze deelname opnieuw vastgesteld en zijn vragen rondom informatiedeling en privacy opgepakt.

4.3 Lokale teams

Kwartaal overleggen / samenwerkingsafspraken

Elk kwartaal vindt met iedere gemeente overleg plaats tussen de relatiemanager en de teamleiders / beleidsmedewerkers van de desbetreffende lokale teams. Hierin wordt de onderlinge samenwerking en eventuele knelpunten besproken. Een belangrijk knelpunt was de uitvoering van de afspraken rondom de teamtafel. Bij de start, tussentijds en richting het einde van een maatregel wordt een

teamtafel organiseert door de jeugdbeschermer, een overleg met de cliënt aan tafel waarbij het lokale team aansluit. In gezamenlijkheid met de lokale teams is er een uniforme werkwijze vastgesteld en vastgelegd in een 'externe factsheet teamtafel'.

Samenwerkingsbijeenkomsten

Ook in 2020 zijn de samenwerkingsbijeenkomsten JBRR/WSS – lokale teams voortgezet in de regio, waarin jeugdbeschermers en lokaal team medewerkers elkaar ontmoeten.

Transformatiesubsidie

In oktober 2019 heeft JBRR, in afstemming met de gemeenten, een subsidieaanvraag 'Transformatieplan Jeugdhulp Rijnmond 2018-2019' ingediend bij de GR. Met de 15 gemeenten is voorafgaand besproken welke producten en diensten vanuit JBRR zouden worden ingezet t.b.v. de transformatiedoelen. Het betrof onder meer: openstelling van de juridische helpdesk voor alle lokale teams, trainingen, methodische casusbesprekingen, aanbod op maat, consultatie en advies. Als gevolg van corona is een deel van het aanbod niet ingezet en is door de GRJR toegezegd dat een deel van de diensten ook nog in 2021 kan worden uitgevoerd.

5 RISICO'S EN MAATREGELEN

In deze paragraaf worden de organisatierisico's samengevat, waarbij zowel de reeds genomen, als de toekomstige bijsturingmaatregelen worden genoemd.

De financiële situatie van JBRR is dusdanig positief dat we ook het financiële jaar 2021 met vertrouwen tegemoet kunnen zien. Dat laat echter onverlet dat de krapte op de arbeidsmarkt, ontwikkelingen in de regio en de complexe samenwerking met gemeenten en andere partners de organisatie en de noodzakelijke organisatie ontwikkelingen onder druk zetten.

1. Jonge en onervaren medewerkers

Ondanks dat wij redelijk in staat zijn om professionals aan te trekken en te behouden, is de organisatie aan het verjongen. Ook het aantal ervaringsjaren neemt af. Dit is van invloed op het primaire proces en de kwaliteit van dienstverlening.

- De beschikbaarheid van ervaren collega's om de jonge medewerkers te ondersteunen is zeker in deze coronacrisis beperkt.
- Juridische kaders zijn soms nog onvoldoende bekend.
- Jonge professionals vinden het werk zwaar.
- Inzet van jonge professionals die nog niet volledig ingewerkt zijn kan leiden tot (negatieve) feedback vanuit partners.

Beheersingsmaatregelen:

De organisatieveranderingen door middel van de werkzame elementen, de ingerichte structuur en kennis en deskundigheidsbevordering zijn ook gericht op de optimale ondersteuning van de professional. We gaan dit verder borgen en verduurzamen zodat dit risico nog beter kan worden beheerst.

2. Externe ontwikkelingen/governance

We zien een verschuiving van de sturing door de gemeenschappelijke jeugdzorgregio (GRJR) naar de individuele gemeenten en subregio's. De inhoudelijke ontwikkeling van het stelsel wordt steeds meer lokaal bepaald, waarbij de GRJR als uitvoeringsorganisatie een beleidsarme en ondersteunende rol heeft. Daarbij hebben de gemeenten nog weinig ervaring met en kennis van (het wettelijk karakter van) de jeugdbescherming en van specialistische jeugdhulp. We willen (gemeentelijk) maatwerk kunnen leveren maar dit heeft grenzen: zowel het bewaken van onze kennis en professionaliteit als onze bedrijfsvoering vraagt een bepaalde schaalgrootte die hierdoor onder druk kan komen te staan.

Beheersingsmaatregelen:

Naast een stevige inzet op strategische positionering van de organisatie t.a.v. de verschillende gemeentelijke ontwikkelingen (IVH, regiovisie), zullen we door het verder ontwikkelen van het relatiemanagement en het verbeteren van de externe communicatie dit risico deels beheersen. Door het inrichten van een goede monitor houden we de effecten van de ontwikkelingen op de organisatie én op de kwaliteit van zorg voor de kwetsbare gezinnen in de regio Rijnmond tijdig in beeld en kunnen we waar nodig bij sturen.

3. Uitvoering IVH door de lokale teams

De gemeenten hebben de ambitie uitgesproken de casusregie IVH uit te gaan voeren, waarmee onze inzet verschuift van (minder) uitvoering van vrijwillige casusregie naar (meer) ondersteuning voor de lokale teams dmv advies en consult. Hierbij is echter nog veel onzeker: het is onduidelijk wanneer de verschillende gemeenten in staat zijn de regie in deze complexe zaken op te pakken, of en in welke mate zij daarbij de ondersteuning van de GI structureel willen inzetten en welke inzet zij kunnen en willen leveren wanneer wij de casusregie (nog) uitvoeren. We zien ook een toename van de IVH met VTO, een neveneffect dat we juist niet wenselijk vinden.

Deze ontwikkeling vraagt een zorgvuldige implementatie om de risico's voor de veiligheid van de kinderen in de regio te minimaliseren, de continuïteit van de zorg te waarborgen en de risico's voor onze bedrijfsvoering te beheersen.

Beheersingsmaatregelen:

- We gaan, samen met de UO GRJR, op gemeentelijk niveau het gesprek aan over de ambities van de gemeenten en over onze inzet en samenwerking in 2021. We richten op basis van deze afspraken een monitor in waarbij we de actuele ontwikkelingen volgen en waar nodig kunnen bijstellen.
- We maken afspraken met de GRJR over de financiering 2021 waarmee we tot op zekere hoogte ruimte hebben gereserveerd om de financiële onzekerheden te kunnen opvangen.
- Wanneer de casusregie voor IVH bij JBRR ligt en gemeenten niet hun aandeel daarin (kunnen) uitvoeren, brengen we het volledige tarief voor IVH in rekening. We brengen voor de UO GRJR en de gemeenten in beeld wat deze inzet betekent voor de financiële uitputting van afgesproken financiële ruimte.
- We brengen de cijfers per gemeente inzichtelijk (zoals aantal VOTS'en, aantal crisissen en aantal IVH met VTO) en bespreken deze met de gemeenten

4. Wachlijsten RvdK en lokale teams

De wachtlijsten van de Raad van de Kinderbescherming zijn afgelopen jaar weer verder toegenomen. Inmiddels zien we ook bij de lokale teams wachtlijsten ontstaan. Wij zijn van beide organisaties sterk afhankelijk om onze productieontwikkelingen goed te kunnen beheren (in- en uitstroom) en om wachtlijsten te voorkomen.

Beheersingsmaatregelen:

Vanuit de relatiemanagers houden we actueel zicht op de wachtlijsten en plannen van onze partners om zo tijdig op ontwikkelingen te anticiperen. Ook op de bestuurlijke tafels maken we deze afhankelijkheid zichtbaar en ondersteunen we de gezamenlijke inzet om tot verbetering te komen.

5. Opereren in een suboptimaal stelsel

Jeugdbescherming is er in het nieuwe jeugdstelsel niet altijd eenvoudiger op geworden. Het tekort aan financiële middelen bij de gemeenten verergert dit. Jeugdbeschermers zijn veel tijd kwijt aan het zoeken naar tijdige en passende zorg en aan de benodigde afstemming hierover met de partners. Tijd die ten koste gaat van de tijd voor het kind en gezin. Maar nog belangrijker, de jeugdige is de dupe. Steeds vaker lukt het niet om de juiste zorg te vinden. En als we dan uiteindelijk een plek gevonden hebben, is dit een next-best oplossing, of slechts tijdelijk zodat we kinderen blijven overplaatsen. Hiermee brengen we schade toe aan kinderen. De Inspectie IGJ heeft dit in het najaar van 2020 in hun tussenrapportage (Voortgangsrapportage Kwetsbare kinderen onvoldoende beschermd) gesignaleerd, waarop in alle jeugdzorgregio's een doorbraakaanpak is ingesteld.

Beheersingsmaatregelen:

We bouwen aan een monitor waarmee we de gemeenten de knelpunten in het zorgaanbod voor onze jeugdigen inzichtelijk kunnen maken, zodat de gemeenten het zorgaanbod kunnen regelen. Landelijk zetten we ons in voor meer geld voor de jeugdzorg naar gemeenten.

6. Ontwikkelingen in de JB keten

Zowel landelijk als regionaal is er aandacht voor een fundamentele verbetering van de JB keten: de landelijke ontwikkelingen om tot een effectieve jeugdbeschermingsketen te komen vragen komend jaar en komende jaren een forse regionale inzet. Dit betekent o.a. een intensivering van de samenwerking met onze partners Veilig Thuis en de Raad van de Kinderbescherming vanuit een heldere visie op onze positie in de veiligheidsketen. We zijn een groot voorstander van de nieuwe

jeugd- en gezinsbeschermingsketen, maar zien wel risico's in de implementatie. Deze fundamentele ontwikkeling kost immers veel tijd en vindt plaats in een complexe lokale en regionale actualiteit.

Beheersingsmaatregelen:

Naast de regionale contacten en deelname aan gezamenlijke projecten en activiteiten (meer samen doen/kind in de keten) wordt er landelijke inzet gevraagd van alle partijen, inclusief ministeries en wetgeving.

Afsluitend dient vastgesteld te worden dat JBRR een maatschappelijke organisatie is die werkt met gemeenschapsgeld en waar ook geen sprake is van winstmaximalisatie. JBRR heeft als financieel beleid dat er niet wordt belegd of geïnvesteerd in aandelen, obligaties of derivaten en sluit ook uit dat dit in de toekomst zal plaatsvinden op basis van het vigerende beleid.

Het risicoprofiel van JBRR met betrekking tot het beheer van haar financiële middelen is dan ook conservatief en behoudend en beperkt zich tot het zo optimaal mogelijk inzetten van gemeenschapsgelden om de overeengekomen resultaten waar te maken.

6 VOORUITBLIK

6.1 Ontwikkelagenda 2021

In 2021 gaan we de focus leggen op 'uitvoeren zoals bedoeld' en zetten daarmee een volgende stap in de uitvoering van ons meerjarenplan. Dit betekent dat we ons in de uitvoering van ons werk meer gaan richten op de bedoeling: bij alles wat we doen stellen we ons de vraag: waarom doen we dit, en op welke wijze draagt dit bij aan de veiligheid en ontwikkeling van bedreigde kinderen? We houden daarbij vast aan onze uitgezette koers: de ontwikkelingen en innovaties die afgelopen jaren zijn uitgewerkt en geïmplementeerd borgen we dit jaar in onze organisatie op alle niveaus, in onze processen en in onze cultuur.

Het primaire proces: borging en verduurzaming

Wat willen we eind 2021 bereikt hebben?

1. De resultaten van de ontwikkellijnen 'herinrichting primair proces + werkzame elementen' zijn geborgd in de staande organisatie.
2. Kwaliteit van dienstverlening van het primair proces is verhoogd (als gevolg van de borging van de werkzame elementen, innovatie en ontwikkeling op methodische middelen, versteviging van de positie en samenwerking met de cliënt en continue aanbod van kennis en deskundigheidsbevordering).

Uitvoeren in samenhang

Om de borging en verduurzaming in het primair proces te realiseren is ook de inzet van servicegerichte en proactieve ondersteunende diensten noodzakelijk. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de resultaten in het primaire proces.

Wat willen we eind 2021 bereikt hebben?

- Doorontwikkeling van professioneel werkgeverschap. Het afgelopen jaar is flink geïnvesteerd in het aannemen van nieuwe medewerkers en het vasthouden van onze ervaren collega's door een aantrekkelijke en goede werkgever te zijn. Deze ontwikkeling zetten we in 2021 door.
- Realiseren van toegankelijke en zorgvuldige beschikbaarheid van adequate en actuele sturing- en verantwoordingsinformatie is een belangrijke opdracht voor de ondersteunende diensten in de bijdrage aan de resultaten van het primair proces. Accurate integrale data met betrekking tot financiën, prestaties (business) en socials maken inzichtelijk hoe de organisatie, cluster en basisteam ervoor staan en wat er nodig is om steeds te kunnen verbeteren.
- Borging en verduurzaming van het primair proces door een zorgvuldige invoeging van de innovaties in de staande organisatie en de PDCA cyclus.

In verbinding met onze partners in de regio: inzet professionele dienstverlening

We zien in onze omgeving een aantal belangrijke ontwikkelingen die onze maatschappelijke opdracht en relatie met onze belangrijkste partners direct raken. Vanuit onze opdracht en rol nemen we positie in en reageren we. Met gezag en proactief.

Het versterken van onze positie en de verbinding met onze collega's en partners in de regio is een opgave van iedereen in onze organisatie, op elk niveau. De relatiemanager speelt hierin een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat elke medewerker ervaart dat partnerschap en samenwerking een opdracht is voor iedereen.

In 2021 zetten we in op de doorontwikkeling van onze crisis- en ondersteuningstaken in onze organisatie. Door het samenbrengen van deze taken binnen een integrale afdeling kunnen we diensten, kennis en kunde leveren aan lokale teams en andere partners op het gebied van crisisinterventie, complexe problematiek, jeugdbescherming en jeugdreclassering.

Ons zorgbemiddelingsteam heeft een belangrijke taak en positie in de regio. Verschillende landelijke, regionale en interne ontwikkelingen vragen om een doorontwikkeling van de opdracht en positionering van het team, zowel intern als extern.

6.2 Externe lobby

In hoofdstuk 5 zijn meerdere risico's benoemd die voortvloeien uit externe ontwikkelingen. We zien een jeugdzorgstelsel waarvan de fundamenten wankelen. Vooral de kwetsbare kinderen waar JBRR zich iedere dag voor inzet, zijn daar de dupe van. Van de beperkte tijd die de jeugdbeschermer voor een gezin heeft, blijft uiteindelijk nog veel minder over voor daadwerkelijk contact met het kind. Tijdige en passende jeugdhulp ontbreekt, en de keten kent veel vertragingen en dubbelingen die voor de cliënt ondoorzichtig zijn. Te vaak krijgen de meest kwetsbare kinderen niet de begeleiding die ze nodig hebben. De menselijke maat in de jeugdzorg is verdwenen, het is tijd voor een fundamentele verandering van het stelsel. JBRR zet zich regionaal én landelijk in voor deze fundamentele verandering, door middel van lobby én meedenken over de benodigde oplossingen.

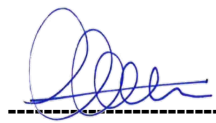
6.3 Begroting 2021

De vastgestelde begroting voor 2021 ziet er als volgt uit:

	Begroting 2021
OPBRENGSTEN:	
Subsidies	36.226.000
Subsidie verhoging productie casusregie IVH	301.000
Subsidie ondersteuningsproducten IVH	1.667.000
Overige bedrijfsopbrengsten	218.000
Som der bedrijfsopbrengsten	38.412.000
LASTEN:	
Personele kosten cliëntgebonden personeel	23.966.000
Kosten casusregie IVH	301.000
Kosten ondersteuningsproducten IVH	1.667.000
Pupilkosten	692.000
Overheadkosten	11.436.000
Som der bedrijfslasten	38.062.000
BEDRIJFSRESULTAAT	350.000
Financiële baten en lasten	-25.000

Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond	
Adres	Dynamostraat 16
Postcode	3083 AK
Plaats	Rotterdam
Telefoonnummer	(010) 233 00 00
Identificatienummer Kamer van Koophandel	24332597
E-mailadres	info@jbrr.nl
Internetpagina	www.jbrr.nl

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDER



A. Kruithof
29 maart 2021