

JAARDOCUMENT 2024

VIGERE JEUGDZORG B.V.

Gegevens organisatie Vigere Jeugdzorg

Naam organisatie	Vigere Jeugdzorg B.V.
Rechtsvorm	Besloten vennootschap
Postadres / bezoekadres	Lange Bedde 1
Postcode	4834 AM
Plaats	Breda
Telefoonnummer	085 1303 988
Nummer Kamer van Koophandel	74232053
Internetpagina	www.vigerejeugdzorg.nl
Auteur	M.G. Groffen MSc, bestuurder
Bijbehorende documenten	Jaarverslag ondernemingsraad (bijlage), Jaarverslag jongerenraad (bijlage), Jaarrekening 2024 (bijlage)

Inhoudsopgave

Gegevens organisatie Vigere Jeugdzorg	2
Uitgangspunten jaarverslag	6
Voorwoord bestuurder	7
1. Algemene informatie	10
1.1 Taakstelling en missie	10
1.2 Kernactiviteiten	10
1.3 Gebiedsfocus	10
1.4 Structuur	10
1.5 Bestuur en organogram	11
2. Raad van Commissarissen	12
2.1 Verslag Raad van Commissarissen (bijlage)	12
2.2 Samenstelling en aantreed- en aftreedrooster Raad van Commissarissen	17
3. Human Resources	18
3.1 Nieuw Personeelsinformatiesysteem	18
3.2 Zelfstandige voortgang van Gezinshuis Gezocht	18
3.3 Ontwikkeling van de HR-afdeling	18
3.4 Scholing	18
3.5 Nieuwe jaarcyclus voor jaargesprekken en scholing	18
3.6 Personeelsgegevens	19
3.7 Externe vertrouwenspersoon	20
4. Kwaliteit	20
4.1 Team kwaliteit	20
4.2 Kwaliteitsmanagementsysteem	20
4.3 Certificering HKZ Jeugdzorg	21
4.4 Klachten	21
4.5 Arbo-meldingen pleegzorg 2024	22
4.6 Datalekken Vigere Jeugdzorg 2024	22
4.7 Duurzaamheid	22
5. Medezeggenschap	23

5.1 Jaarverslag OR (bijlage).....	23
5.2 Jaarverslag Pleegouderraad Vigere Jeugdzorg	24
5.3 Jaarverslag GAR	25
5.4 Jaarverslag jongerenraad Sterk Samen (bijlage).....	26
6. Inhoudelijke ontwikkelingen	27
6.1 Expertiseafdeling.....	27
6.1.1 Bijdragen maatschappelijke opdracht	27
6.1.2 Uitdragen en ontwikkelen expertise.....	27
6.1.3 Preventie en werkgeluk	28
6.1.4 Leren en ontwikkelen / Opleiding en intervisie	28
6.2 Gezinshuiszorg.....	28
6.2.1 Focus en Visieontwikkeling	28
6.2.2 Werving en Selectie	29
6.2.3 Aantallen	29
6.2.4 Herziening van de Onderaannemersovereenkomst.....	29
6.2.5 Tevredenheidsmeting en Actiepunten	29
6.2.6 Conclusie	30
6.3 Pleegzorg	30
6.3.1 Uitdragen van de maatschappelijke opdracht van Vigere Jeugdzorg	30
6.3.2 Initiatiefgroep Grip op Verandering.....	30
6.3.3 Regionale en landelijke overlegvormen pleegzorg	31
6.3.4 Vormgeven aan gezonde zakelijkheid en zorgen voor continuïteit van zorg	31
6.3.5 Het zorgen voor continuïteit van zorg.....	31
6.4 Bedrijfsbureau	32
6.4.1 Systemen	32
6.4.2 Processen	32
6.5 Subsidierelaties & contractpartners	32
6.5.1 Aanbestedingen.....	32
6.5.2 Strategische verkenningen	32
6.6 Financieel beleid	32
6.6.1 Beleid inzake risicobeheer financiële instrumenten	32

6.6.2 De financiële positie	33
7. Vooruitblik door bestuurder	34

Uitgangspunten jaarverslag

Met plezier presenteert Vigere Jeugdzorg het jaardocument 2024, bestaande uit het jaarverslag en de jaarrekening. Op deze wijze leggen wij maatschappelijke verantwoording af.

Monique Groffen, bestuurder van Vigere Jeugdzorg heeft het jaardocument 2024 opgesteld op 28 april 2025. De jaarrekening, voorzien van een accountantsverslag, is ter goedkeuring aangeboden aan de Raad van Commissarissen in zijn vergadering van 8 mei 2025.

Voorwoord bestuurder

In maart 2024 ben ik gestart als bestuurder van Vigere Jeugdzorg. In 2024 hebben er tal van ontwikkelingen plaatsgevonden bij onze organisatie. Deze ontwikkelingen zijn ingegeven door externe én interne factoren.

Het eerste gedeelte van het jaar stond grotendeels in het teken van een proces van aandelenoverdracht. De twee aandeelhouders van het eerste uur wensten hun aandelen te verkopen. Na een zorgvuldig gelopen proces op basis van een afwegingskader en op basis van positieve adviezen van alle medezeggenschapsorganen zijn op 11 juli 2024 alle aandelen overgedragen aan Eddee Beheer. De nieuwe aandeelhouder, Nathan Gorter van Eddee Beheer, deelt onze visie en toewijding aan het leveren van hoogwaardige jeugdzorg. We zijn ervan overtuigd dat deze verandering ons in staat zal stellen om onze missie nog effectiever na te streven en betere resultaten te behalen voor de jongeren en gezinnen die wij ondersteunen.

De organisatie komt uit een onrustige periode. Belangrijk elementen in 2024 waren dan ook: *rust*, *continuïteit* en *kwaliteit*.

Op basis van deze elementen zijn een aantal ontwikkelingen in gang gezet:

- **Doorontwikkeling financieel beheer**

Vigere Jeugdzorg functioneert nu ongeveer 4 jaar als zelfstandige organisatie na overname van een deel van de activiteiten van het voormalige Juzt. In 2020 moest worden gestart met een schone lei met de inrichting van de organisatie en ook de (financiële) systemen. De ontwikkeling van een P&C-cyclus (administraties, rapportages, begrotingen, jaarrekening etc.) met alles wat daarbij hoort was nodig. Daarin zijn de afgelopen jaren stappen gezet. Het financieel beheer binnen Vigere Jeugdzorg functioneert weliswaar, maar er zijn verbeteringen nodig en mogelijk. Daarom wordt in 2024 een project 'doorontwikkeling financieel beheer' gestart.

Voor een goed lopende organisatie is een goede financiële bedrijfsvoering van cruciaal belang. Efficiënte, eenduidige, juiste, tijdige en volledige registraties, up-to-date informatie, zekerheid over cijfers, adequate analyses en inzichten. Een stevige basis voor (meerjaren)begrotingen, inzicht in kostprijzen, voortgangsinformatie etc. Kort en goed: er moet zodanige sturingsinformatie beschikbaar zijn dat de organisatie professioneel, adequaat en op de relevante punten kan worden bestuurd.

Het geheel overziend zal de doorontwikkeling zich richten op drie hoofdgebieden:

- Systemen/processen (basis op orde). *De aderen.*
- De P&C-cyclus (rapportages, analyses, sturing etc). *Het bloed dat stroomt.*
- De uitkomsten (de cijfers zelf, de ratio's). *Het welzijn van de organisatie.*

Het voorgaande heeft geleid tot de inrichting van drie deelprojecten

1. Optimaliseren financiële processen en systemen.

Als gevolg hiervan is in 2024 besloten afscheid te nemen van 3 systemen en deze te vervangen voor 1 systeem (AFAS), voor zowel het financiële gedeelte en het HR-deel. Tweede helft van het jaar 2024 heeft in het teken gestaan van implementatie van AFAS (live gang januari 2025).

In 2024 is tevens besloten afscheid te nemen van ons huidige elektronisch dossier (ED). Er is een projectgroep ingericht, plan van eisen opgesteld en er zijn gesprekken gevoerd met meerdere aanbieders van ED's. Daarnaast is de projectgroep gaan kijken bij gebruikers (collega zorgaanbieders). Op basis van dit zorgvuldig gelopen proces heeft de projectgroep eind 2024 een advies uitgebracht aan de bestuurder.

2. Verder structureren P&C-cyclus (zowel procesmatig als inhoudelijk), inclusief de doorontwikkeling van begrotingen, reguliere (kwartaal)rapportages en forecasts.

In 2024 zijn hier al stappen in gezet. Er wordt echter toegewerkt naar een dashboard met behulp van Power BI. Dit laatste kan pas goed ingericht worden na live gang AFAS.

3. Het bepalen van de gewenste resultaten, ratio's, balansverhoudingen.

Deze resultaten zijn opnieuw vastgesteld.

- **Doorontwikkeling HR**

Naast alle pleeggezinnen en gezinshuisouders vormen de medewerkers van Vigere Jeugdzorg het hart van de organisatie. Een goed functionerende HR-afdeling is essentieel om hen optimaal te ondersteunen. Daarom is eind 2024 extra geïnvesteerd in HR, met de tijdelijke inzet van een strategisch HR-adviseur en een extra HR-medewerker met AFAS-expertise. Hierdoor ontstond ruimte voor de verdere ontwikkeling van HR-beleidsdocumenten en de implementatie van AFAS.

- **Project ICT & Veiligheid**

In 2024 is een projectleider ICT en Veiligheid gestart. Dit project richt zich onder andere op het verkrijgen van de Certificering NEN7510 en op het oprichten en laten draaien van een Informatiebeveiliging Management Forum (IBMF).

- **Project Kracht**

De inrichting van Vigere Jeugdzorg is op dit moment nog niet optimaal. Om een toekomstbestendige organisatie te blijven, moet er opnieuw gekeken worden naar de inrichting. De inrichting en besturing van onze organisatie willen we opnieuw ontwerpen, zodat we goed kunnen voldoen aan de externe- en interne opgaven voor de organisatie. We laten ons hierbij ondersteunen door een externe partij. Dit proces is opgestart in 2024. We hebben dit proces van herinrichting, Project Kracht genoemd.

- **Meerjarenstrategie 2025-2028 (hervormingsagenda)**

De huidige meerjarenstrategie was beschreven tot 2025. Dit betekent dat we in 2024 de meerjarenstrategie voor 2025-2028 bepaald en beschreven hebben. De strategie is beschreven vanuit twee belangrijke opgaven voor de organisatie:

1. Zorg en aandacht voor jeugdigen, medewerkers, pleeggezinnen en gezinshuizen.
2. Aanhaken en meedoen met ontwikkelingen extern in het kader van de Hervormingsagenda Jeugd.

- **Huisvesting**

Het huidige pand leent zich niet voor hetgeen waar Vigere Jeugdzorg het voor gebruikt. Eind 2024 is daarom besloten om over te gaan tot verkoop van het pand en aan de hand van een goed uitgewerkt Plan van Eisen op zoek te gaan naar een geschikte locatie.

Monique Groffen
bestuurder Vigere Jeugdzorg

1. Algemene informatie

1.1 Taakstelling en missie

Ieder kind heeft het recht om in een gezin op te groeien. Dit is overeengekomen in het Verdrag inzake de Rechten van het Kind.

Als een kind helaas niet in het eigen gezin kan opgroeien, heeft het recht op een vervangend gezin. Vigere Jeugdzorg levert daarin maatwerk door te zoeken naar een gezin dat zo goed mogelijk bij het kind past. Wanneer er eenmaal een plek in een gezin is gevonden, krijgt het gezin ondersteuning op maat van onze deskundige hulpverleners. Zo gewoon mogelijk als kan, specialistisch waar nodig.

Vigere Jeugdzorg is transparant en effectief in de kwaliteit en organisatie van de jeugdzorg, waarbij het belang van het kind leidend is. De organisatie is aantoonbaar trouw aan de eigen maatschappelijke opgave. Onze missie en visie wordt door alle medewerkers gedragen. We bieden kinderen verantwoorde gezinszorg, waarbij het zorggeld zo goed mogelijk wordt ingezet. De zorg is zo kort mogelijk, maar ook zo lang als nodig.

1.2 Kernactiviteiten

Er worden door middel van twee zorgvormen, Gezinshuiszorg en Pleegzorg, plekken aan jeugdigen geboden, die niet meer thuis kunnen wonen. De pleegouders worden door pleegzorgbegeleiders ondersteund en de zelfstandig gezinshuisouders (onderaannemers) worden door gedragswetenschappers ondersteund. Dit alles is erop gericht dat jeugdigen zo gelukkig, gezond en zelfstandig als mogelijk opgroeien.

1.3 Gebiedsfocus

West-Brabant, Hart van Brabant en Zeeland

1.4 Structuur

Vigere Jeugdzorg is een besloten vennootschap, waarbij er sprake is van één aandeelhouder en een Raad van Commissarissen model. De Raad van Commissarissen bestaat uit drie leden die meermaals per jaar bijeenkomen en een algemene vergadering, waarbij ook de aandeelhouder aansluit. Het dagelijks bestuur is in handen van de bestuurder. De verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen bestuurder en Raad van Commissarissen is vastgelegd in drie documenten, die voldoen aan de Zorgbrede Governancecode 2022:

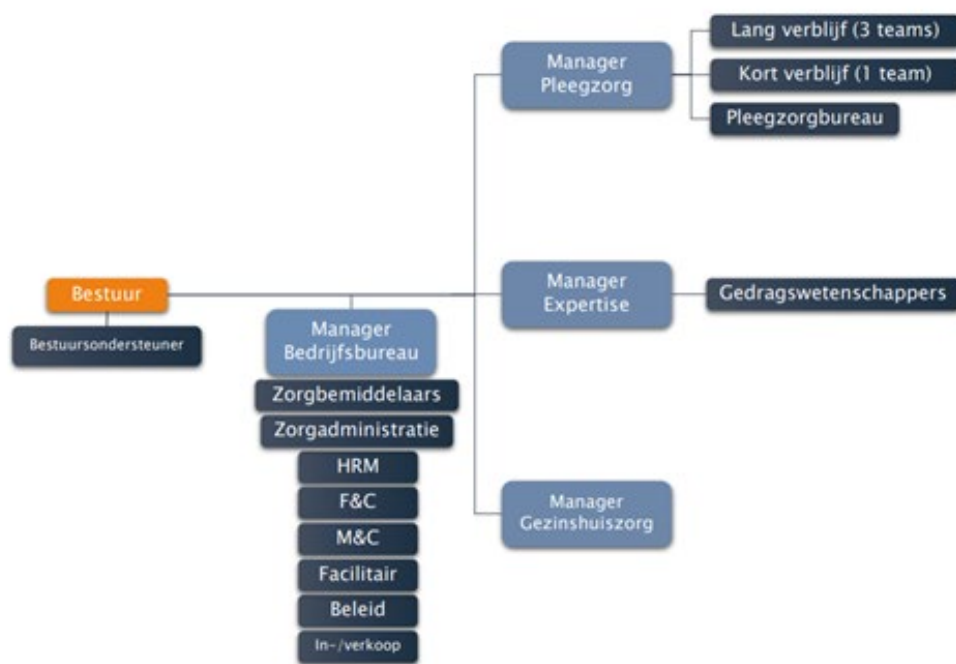
- statuten Vigere Jeugdzorg
- reglement van de Raad van Commissarissen
- bestuursreglement

1.5 Bestuur en organogram

In het verslagjaar is de functie van de bestuurder per 1 maart 2024 vervuld door mevr. M.G. Groffen.

Naam	Nevenfunctie
Mevr. M.G. Groffen MSc	Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Brabantse Wal PO

ORGANOGRAM



2. Raad van Commissarissen

2.1 Verslag Raad van Commissarissen (bijlage)

Het jaar 2024 stond voor Vigere Jeugdzorg in het teken van verandering. We duiden het als een brugjaar, omdat er op veel fronten vooruitgang is geboekt. Er is een nieuwe vaste bestuurder aangetreden, er is een nieuwe aandeelhouder en de financiële situatie is gestabiliseerd. Daarnaast zijn er concrete plannen om de interne organisatie te optimaliseren, de ondersteuning voor pleegouders en gezinshuisouders te verstevigen, de huisvestingssituatie toekomstbestendig te maken en de bedrijfsvoering te professionaliseren. Bovendien is fors gewerkt aan de doorontwikkeling van de kwaliteit van de geleverde zorg. Uiteindelijk is dat waarom het draait.

De Raad van Commissarissen (RvC) ziet met dat alles een geborgde en zinvolle toekomst voor Vigere Jeugdzorg. Het zorgdragen voor veilige en verantwoorde zorg voor jongeren die dat nodig hebben en die daar recht op hebben. De pleegouders, de gezinshuisouders, de medewerkers en het bestuur staan daarvoor aan de lat. Gefaciliteerd door de pleegouderraad, de jongerenraad, de gezinshuisenadviesraad en de ondernemingsraad. De raad van commissarissen is dankbaar voor de inzet en het commitment van alle betrokkenen bij Vigere Jeugdzorg.

De RvC had een druk en intensief jaar. Intern brachten wisselingen in het bestuur en de komst van een nieuwe aandeelhouder dynamiek met zich mee, terwijl extern de ontwikkelingen in de jeugdzorgsector onverminderd doorgingen. Deze veranderingen vroegen om aanpassingsvermogen, betrokkenheid en een scherpe blik op de toekomst. In dit jaarverslag blikken we terug op de uitdagingen en kansen die deze periode met zich meebracht en delen we hoe we samen hebben gewerkt aan de rust, kwaliteit en continuïteit van onze zorg. De RvC heeft deze uitgangspunten ook het afgelopen jaar voortdurend als leidraad gehanteerd.

In 2024 hebben zich binnen de jeugdwet weer een aantal belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. De grootste was waarschijnlijk de versterking van de rechtspositie van jeugdigen en daarmee het afbouwen van de gesloten jeugdhulp. Indirect werd hierdoor voor Vigere Jeugdzorg duidelijk dat pleegzorg en gezinshuis zorg sneller en vaker gezien worden als passend alternatief. Des te belangrijker is het om aan goede screening van pleegouders en gezinshuisouders te doen. Vigere Jeugdzorg heeft zich ingezet om de screening aan de voordeur te verbeteren en daarmee de kwaliteit van begeleiding tijdens de plaatsing te verhogen.

Dat we de kwaliteit van onze screening verder hadden aangescherpt bleek een goede stap in het licht van tragische gebeurtenissen zoals de casus in Vlaardingen, waar een pleegkind door haar pleegouders ernstig werd mishandeld.

Met de verscherpte toezichtmaatregelen van de Inspectie op pleegzorg ondersteunen deze ontwikkelingen het belang van zorgvuldige en verantwoorde plaatsingen, gedegen functionerende gezinshuizen en een structurele toetsing, een verantwoordelijkheid die Vigere Jeugdzorg met de grootst mogelijke ernst blijft nemen. Onze communicatie naar aanleiding van deze casus naar alle stakeholders was pro-actief en transparant.

Tenslotte werden met het aangenomen wetsvoorstel “verbetering beschikbaarheid jeugdzorg” in de Tweede Kamer gemeentes verplicht om meer regionaal te gaan samenwerken bij de inkoop van specialistische jeugdzorg. Vigere Jeugdzorg heeft zich het afgelopen jaar extern gepositioneerd om actief een rol te kunnen spelen in de ontwikkeling van de regionale teams. Aankomend jaar zal meer duidelijk worden welke rol Vigere Jeugdzorg hierin verder kan gaan spelen als aanbieder van een (h)erkend aanbod voor de specifieke doelgroep.

Naast de externe ontwikkelingen en trends heeft de RvC zich gericht op interne ontwikkelingen. In het eerste kwartaal van 2024 heeft de RvC tijdelijk de bestuurlijke taken op zich genomen na het vertrek van de interim bestuurder. Hiermee hebben we de continuïteit binnen de organisatie gewaarborgd en gezorgd voor een soepele overgang naar het nieuwe bestuur. Er is na een uitvoerig selectieproces en positieve adviezen van alle medezeggenschapsraden - alsmede van de toen nog potentieel aandeelhouder - unaniem het besluit genomen om Monique Groffen als nieuwe bestuurder aan te stellen. De RvC was blij met het brede draagvlak. Monique is met frisse energie en een duidelijke visie de organisatie komen versterken. Door de nieuwe bestuurder is in eerste instantie ingezet op het intern creëren van rust. Tevens op het verkrijgen van overzicht van belangrijke externe actiepunten en het vaststellen van prioriteiten.

Tijdens de eerste drie kwartalen was de verkoop van de aandelen (Vigere Jeugdzorg is immers een BV) van de oorspronkelijke twee aandeelhouders naar een nieuwe partij actueel. De RvC heeft een actieve en positieve houding aangenomen tijdens dit proces, met een zeer kritische en volgende blik. De eerdere situatie met twee aandeelhouders met een verschillende toekomstvisie en kijk op bedrijfsvoering was in de ogen van de RvC verre van ideaal voor een stabiele toekomst voor Vigere Jeugdzorg. Er is veel overleg gevoerd met de nieuwe aandeelhouder over de motieven voor een overname en er zijn vele standpunten gewisseld, telkens in overleg met de raden. Het belang van een stabiele toekomst voor Vigere Jeugdzorg stond daarbij voorop. De RvC heeft positief geadviseerd over de overdracht van de aandelen, waarbij randvoorwaarden in onderling overleg zijn overeengekomen zoals good governance, resultaatallocatie, financiële continuïteit, borging van werk medewerkers, kwaliteitsdoelen, hulp aan jongeren eerst. Het advies van de RvC is unaniem door de raden overgenomen. Begin juli zijn de aandelen gepasseerd bij de notaris.

Kort daarna is tijdens de eerste aandeelhoudersvergadering met de aandeelhouder, de voltallige RvC en het bestuur een streep gezet onder de discussies tijdens het gelopen proces over de overdracht en de blik gezamenlijk gericht op de toekomst.

Mede in relatie tot de verkoop van de aandelen is het vastgoedvraagstuk op de agenda gekomen. De RvC leden en bestuur hebben besloten om het pand (Lange Bedde) te vervreemden, omdat het in de huidige staat zowel qua functionaliteit, grootte als financiële last niet voldoet.

In 2024 heeft de RvC - naast contact over de mogelijke aandelen transactie en hun actieve advies rol hierbij - ook contact gehad met de raden over diverse going concern zaken. Medezeggenschap is voor de RvC een belangrijk punt. Art. 24 overleg met de OR en structureel overleg met de clientraden (in dit geval afzonderlijk JR, POR en GAR). De RvC is positief over de inzet van de raden wat veel extra effort van hen heeft gevraagd. De ongevraagde adviezen van de JR worden zeer gewaardeerd door de RvC. Dit helpt om de geboden hulp aan jongeren nog meer op hun wensen te laten aansluiten.

De RvC heeft de begroting 2025 vastgesteld en een liquiditeitsbegroting goedgekeurd. Daarmee is niet alleen de financiële stabiliteit gewaarborgd, maar ook een solide buffer gecreëerd voor uitdagende tijden. Zo is het fundament gelegd voor een duurzame en verantwoorde groei binnen onze organisatie. De jaarrekening 2023 is vastgesteld en er is besloten om met ingang van 2024 met een nieuw accountantskantoor te gaan werken.

Begin 2024 heeft de gemeente Breda ons gewezen op enige tekortkomingen in onze financiële huishouding en bedrijfsvoering. De bevindingen gaven aanleiding tot een grondige evaluatie van onze huidige financiële structuren en werkprocessen. Om de tekortkomingen aan te pakken, heeft Vigere Jeugdzorg in samenwerking met de RvC het plan opgesteld “doorontwikkeling financieel beheer Vigere Jeugdzorg”. Dit plan richt zich op de versterking van de financiële beheersing en de implementatie van verbeteringen in de financiële processen. Het plan is door de gemeente positief ontvangen.

Tijdens het proces van verkoop van de aandelen heeft de RvC een rol gespeeld in het waarborgen van rust, kwaliteit en continuïteit. Al in een vroeg stadium (toen duidelijk werd dat de oorspronkelijke aandeelhouders de aandelen wilden vervreemden) heeft de RvC een beoordelingskader geformuleerd met criteria waaraan een overnemende aandeelhouder zou moeten voldoen. Kernelementen daarbij waren maatschappelijke betrokkenheid, good governance, financiële continuïteit. Dit kader is onderschreven door de verschillende raden.

De RvC heeft – vanuit haar mandaat- in het proces van verkoop kritisch gekeken naar de gevolgen van een verkoop voor de strategische koers van de organisatie en de maatschappelijke opdracht in het publieke domein. Er is aandacht besteed aan het waarborgen van de continuïteit voor cliënten en medewerkers maar ook aan de financiële stabiliteit na overdracht. Integriteit van de koper en behoud van kernwaarden zijn beoordeeld.

Er is heel actief toegezien op de rechten van de medezeggenschapraden, zij zijn meegenomen in het proces en hun adviezen zijn serieus genomen. Tevens is aandacht gegeven aan het borgen van de juiste governance structuur nu en in de toekomst. Tenslotte heeft de RvC gemonitord of alle stakeholders tijdig zijn ingelicht.

De kritiek op de financiële huishouding en bedrijfsvoering na een onderzoek door de regio WBO is terdege ter harte genomen. Met een verbeterplan als draaipunt. In 2024 is een nieuwe bestuurder aangetreden en zijn er verschillende contacten geweest over de verbeterpunten met de gemeente. Intern is een actieplan opgesteld, uitgevoerd en zo goed als afgerond. De manager bedrijfsvoering is vervangen en er is een nieuwe accountant aangesteld. Tevens is AFAS geïmplementeerd als nieuw financieel en HR systeem en is een bestuursbesluit genomen om over te stappen naar Medicore als elektronisch dossier. De specifieke gesprekken met de regio over het rapport zijn inmiddels afgerond en de voortgang wordt besproken tijdens de accountgesprekken.

In Q4 is een project gestart met betrekking tot de herinrichting van de organisatie. In 2025 zal de hervorming een belangrijke rol spelen binnen Vigere Jeugdzorg.

Bedrijfsoptimalisatie, simplificering en kwaliteitsverbetering zijn hierin belangrijke pijlers. De RvC heeft hierbij een sparrende en meedenkende rol.

In 2024 is er een aantal klachten geweest en afgehandeld binnen Vigere Jeugdzorg. Dit is voor de RvC altijd een belangrijk opletpunt. De bestuurder houdt ons systematisch op de hoogte van lopende kwesties.

In november 2024 zijn de eerste termijnen van de voorzitter RvC Peter van Driel en lid RvC Peter-Paul Witte afgelopen. Peter-Paul Witte heeft aangegeven geen verlenging te wensen voor een tweede termijn. De aandeelhouder is in gesprek met de RvC over de toekomstige bemensing van de RvC. De RvC ziet graag een gefaseerd aan- en aftreden van leden in verband met borging van de continuïteit en behoud van collectief geheugen. Er is in overleg met de raden een profielschets opgesteld voor nieuwe leden. Tevens is een extern bureau geselecteerd voor de uit te zetten vacatures. De RvC verwacht voor de zomer 2025 wederom op sterkte te zijn.

Tenslotte wil de RvC meegeven zeer tevreden te zijn met de komst van Monique als nieuw bestuurder waarbij rust is ontstaan binnen Vigere Jeugdzorg. Er is veel draagvlak voor haar en voor de genomen stappen in de bedrijfsvoering. Ook de komst van een nieuwe aandeelhouder met een helpende en realistische blik op de toekomst geeft rust. Dit alles met een team van medewerkers die vol energie en met trots spreken over hun organisatie. Een organisatie die iedere dag het verschil maakt voor jongeren die het nodig hebben. De inzet van medewerkers, pleegouders en gezinshuisouders en raden is daarvoor van cruciaal belang, zij maken het verschil. De RvC ervaart dit team als een grote toegevoerde waarde binnen Vigere Jeugdzorg.

Op naar 2025. Een jaar van rust, kwaliteit en continuïteit binnen Vigere Jeugdzorg.

De Raad van Commissarissen
Peter van Driel en Marion Stoopendaal

2.2 Samenstelling en aantreed- en aftreedrooster Raad van Commissarissen

Samenstelling en aantreed- en aftreedrooster Raad van Commissarissen

Naam	Functie + Nevenfuncties	Benoeming	Herbenoeming	Aftreding
Peter van Driel Voorzitter RvC	Voorzitter RvC Vigere Jeugdzorg Nevenfuncties: Lid audit Committee ministerie VWS Lid audit Committee ministerie BZK Lid commissie Werken in de Zorg Lid RvT Maatschappelijk Werk Breda (IMW) Lid commissie verantwoording en controle NOW regelingen Adviseur voor de Publieke Sector	17-11-2020	17-11-2024	
Marion Stoopendaal Lid RvC	Lid RvC Vigere Jeugdzorg Nevenfuncties: Vicevoorzitter RvC Boba-groep Oprichter Kubernaq (Toezicht & Good Governance) Adviseur sociaal domein	04-10-2023		
Peter Paul Witte	Lid RvC Vigere Jeugdzorg Nevenfuncties: Lid bestuur Stichting Theja Vicevoorzitter RvT Borgesiusstichting	17-11-2020		01-10-2024

3. Human Resources

In 2024 heeft de afdeling HR een aantal ontwikkelingen doorgemaakt en projecten opgepakt die bijdragen aan de verdere professionalisering van onze organisatie.

3.1 Nieuw Personeelsinformatiesysteem

Ter voorbereiding op de implementatie van een nieuw personeelsinformatiesysteem (AFAS) per 1 januari 2025, zijn in 2024 de nodige voorbereidingen getroffen. Dit betrof onder andere het inventariseren van behoeften, het selecteren van een geschikt systeem en het opzetten van een implementatieplan. De invoering van dit systeem zal bijdragen aan efficiëntere HR-processen en betere ondersteuning van medewerkers en leidinggevendenden.

3.2 Zelfstandige voortgang van Gezinshuis Gezocht

Gezinshuis Gezocht werd enkele jaren geleden opgericht als een initiatief van Vigere. Op verzoek van diverse regio's werd toegewerkt naar verzelfstandiging, met als doel een onafhankelijke en zelfstandige stichting te worden. Op 1 april is Gezinshuis Gezocht zelfstandig verdergegaan. HR-ondersteuning wordt nog steeds ingehuurd bij Vigere. Voor HR betekende dit het opzetten en uitvoeren van een aparte administratie voor deze organisatie. Voor Vigere resulteerde dit in het vertrek van een aantal FTE's per 1 april, die vervolgens overstapten naar Gezinshuis Gezocht.

3.3 Ontwikkeling van de HR-afdeling

De HR-afdeling heeft zich in 2024 verder ontwikkeld. Eind 2024 is een start gemaakt met het opstellen en formaliseren van beleid en procedures om de HR-processen verder te professionaliseren en te structureren. Dit traject wordt in 2025 voortgezet.

3.4 Scholing

Scholing en ontwikkeling blijven een belangrijk speerpunt binnen HR. Alle opleidingstrajecten verlopen inmiddels via HR, waarbij in 2024 in samenwerking met de manager extra aandacht is besteed aan het verbeteren van de toegankelijkheid en effectiviteit van scholingsmogelijkheden voor medewerkers. In 2024 is het scholingsbeleid geëvalueerd en is voor de pleegzorgbegeleiders, via het opleidingscentrum van Spring, een ruimer aanbod van trainingen mogelijk gemaakt.

3.5 Nieuwe jaarcyclus voor jaargesprekken en scholing

In 2024 is een nieuwe jaarcyclus ontwikkeld voor jaargesprekken en alle processen rondom scholing. Dit zorgt voor een meer gestructureerde aanpak en betere afstemming tussen medewerkers en leidinggevendenden, waardoor persoonlijke en professionele ontwikkeling beter gefaciliteerd wordt.

Met deze ontwikkelingen heeft HR in 2024 een stevige basis gelegd voor verdere groei en optimalisatie in de komende jaren.

3.6 Personeelsgegevens

Personeelsgegevens ~~Vigere~~ per 31-12-2024

	2024	2023
Personeel		
Omvang personeelsformatie in aantal in verslagjaar per 31-12	63	70
Stagiaires (NIL)	2	2
Omvang *		
Omvang personeel in FTE In verslagjaar per 31-12	51	56
Verloop personeel		
Instroom personeel in loondienst	6	8
Uitstroom personeel in loondienst	13	12
Ziekte verzuim-frequentie		
Percentage verzuim algemeen	8,4	8,2
- Ziekteverzuim kort	0,6	0,1
- Ziekteverzuim middellang	0,6	0,5
- Ziekteverzuim lang	3,6	7,6
- Ziekteverzuim extra lang	3,6	0
- Meldingsfrequentie	0,78	0,33
- Duur verzuim in dagen	20	104
Vacatures		
Totaal personeel	4	4

* De personeelsomvang is in 2024 gedaald ten opzicht van het vorige jaar, omdat de organisatie -Gezinshuis gezocht- toen nog onderdeel was van ~~Vigere~~ met 5 medewerkers.

3.7 Externe vertrouwenspersoon

Een vertrouwenspersoon levert een belangrijke bijdrage in het bevorderen van sociale veiligheid in een organisatie. De informatie die de vertrouwenspersoon deelt is altijd anoniem en nooit herleidbaar naar individuele personen.

In 2024 is er vanuit onze organisatie 2 maal beroep gedaan op de externe vertrouwenspersoon. Het gaat hierbij om in 2024 afgesloten trajecten van meldingen van grensoverschrijdend gedrag of meldingen over integriteitkwesties. Omdat het een klein aantal meldingen betreft, kan de vertrouwenspersoon geen toelichting geven zonder het risico op herleidbaarheid te lopen. In het komende jaar zal de bestuurder het contact met de vertrouwenspersoon intensiveren om de speerpunten op het gebied van sociale veiligheid met elkaar te bespreken.

4. Kwaliteit

4.1 Team kwaliteit

De manager expertisefdeling is het verantwoordelijke MT-lid voor het kwaliteitsbeleid van Vigere Jeugdzorg.

In 2024 is het team Kwaliteit geïntegreerd in het expertiseteam. Dit heeft geleid tot een nauwere samenwerking tussen kwaliteitsmedewerkers en gedragswetenschappers, wat de kennisdeling en afstemming binnen de organisatie versterkt.

Kwaliteit wordt breder gedragen, er is meer gezamenlijkheid en meer verbinding en samenwerking.

Voorbeelden van verbeteracties uit de interne audits zijn het gezamenlijk oppakken en samenwerken aan documenten, het individueel contact met de jeugdige en ontwikkeling van screeningstrajecten.

Team kwaliteit bestaat sinds 2024 uit twee personen, dat maakt het minder kwetsbaar en daarnaast is het kunnen sparren met elkaar erg waardevol.

4.2 Kwaliteitsmanagementsysteem

- De jaarlijkse managementreview is uitgevoerd. In de managementreview zijn op diverse thema's belangrijke systemen, inhoudelijke rapportages en ontwikkelingen in verbinding met elkaar bekeken en beoordeeld.
- De interne audits, conform auditplan 2024, hebben vooral in het teken gestaan van volledigheid van dossiers.
- Er wordt gewerkt met een overzicht verbetermaatregelen. Op dit overzicht worden verbeteracties opgenomen vanuit diverse bronnen.
- In het kwaliteitshandboek Vigere Jeugdzorg zijn nieuwe en getoetste documenten opgenomen. Voor de gezinshuiszorg is een specifiek handboek.

Op het gebied van kwaliteit hebben de onderstaande ontwikkelingen (verder) vorm gekregen:

- Er hebben dialoogsessies van de complete agressieaanpak plaatsgevonden. Hiermee is de start gemaakt met het beleid rondom omgaan met agressie. De norm wordt beschreven en er is aandacht voor een goed evaluatie- en nazorgtraject voor betrokken medewerkers.
- Het bewustzijn rondom incidenten en meldingen zijn vergroot door dit onderwerp centraal te stellen in themabijeenkomsten en teamoverleggen. Dit heeft geresulteerd in een toename van meldingen, wat bijdraagt aan een open en veilige meldcultuur.
- Bij de opvolging van incidentenmeldingen is door de werkgroep incidenten jeugdzorg kritisch gekeken of de werkprocessen correct zijn gevolgd, zodat verbeteringen structureel worden geborgd binnen de organisatie. Jaarrapportages pleeg- en gezinshuiszorg zijn beschikbaar.
- Er is een systeem voor Arbomeldingen in gebruik genomen. Er is samenwerking met de preventiemedewerker bij de Arbomeldingen en rapportages. Over 2024 is de eerste rapportage Arbomeldingen gerealiseerd.
- Binnen de afdeling pleegzorg zijn tevredenheidsmetingen pleegouders en jeugdige vanaf 16 jaar uitgevoerd. Rapportages beschikbaar.
- Er is een functionaris gegevensbescherming aangesteld. Over 2024 is een eerste jaarrapportage datalekken gemaakt.
- In themabijeenkomsten voor medewerkers is aandacht gegeven aan de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon jeugdhulp om de bekendheid binnen pleegzorg te vergroten en bedrijfshulpverlening (BHV)
- De jongerenraad wordt actief betrokken bij zaken rondom hun eigen traject. De jongerenraad werkt aan verbeterde informatievoorziening, zodat jeugdigen beter geïnformeerd en betrokken worden bij hun begeleidingstraject.
- Er zijn gesprekken met de IGJ geweest waarin met elkaar is gebrainstormd hoe de samenwerking tussen de IGJ en Vigere Jeugdzorg met betrekking tot de nieuwe gezinshuizen te optimaliseren.

4.3 Certificering HKZ Jeugdzorg

Vigere Jeugdzorg heeft de jaarlijkse externe certificeringsaudit weer behaald.

4.4 Klachten

In 2024 zijn er 5 klachten ingediend bij Vigere, 4 pleegzorg en 1 gezinshuiszorg. 4 pleegzorg klachten zijn afgehandeld door middel van interne klachtopvang. 1 klacht gezinshuiszorg is door klager tussentijds stopgezet.

Er is 1 klacht ingediend bij de onafhankelijke klachtencommissie en behandeld door de klachtencommissie.

4.5 Arbo-meldingen pleegzorg 2024

Aantal meldingen

Het Arbo-meldingen systeem (via Microsoft Forms) is in gebruik sinds 01-04-2024.

Implementatie hiervan was tijdens de themamiddag op 14-03-2024.

Er zijn in 2024 totaal 6 meldingen gedaan.

Onderstaande meldingen zijn gedaan:

- Psychische agressie/intimidatie: 2 meldingen
- Verbale agressie: 4 meldingen

Verbeterpunt

Meer bekendheid binnen de organisatie over het hoe en waarom van Arbo-meldingen. Hiermee maken we duidelijk waarom het belangrijk is om meldingen te doen: het kan zorgen voor opvolging en steun. Daarnaast is het een manier om van te leren binnen de organisatie.

4.6 Datalekken Vigere Jeugdzorg 2024

Aantal meldingen

Er zijn in 2024 totaal 3 meldingen gedaan.

Meldingen

- Toegang tot accounts na uitdiensttreding
- Verkeerde Administratierechten toegekend in Outlook 365

Verbeterpunten

- Afspraken over toegang tot accounts en administratierechten
- Periodieke controles op administratierechten in Outlook 365 uitvoeren
- Meer bekendheid creëren over het melden van AVG incidenten

4.7 Duurzaamheid

Vigere Jeugdzorg ziet het als haar verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een duurzame toekomst. We doen dit aan de hand van verschillende onderdelen.

Met ons HR-beleid leggen we een basis voor een goede balans tussen schaarste en overvloed. We zetten stappen met het bewust inzetten daar waar mogelijk van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Daarnaast proberen we onze ecologische voetafdruk te verkleinen. We werken met respect voor de natuur en het milieu. We zijn ons ervan bewust hoe wij omgaan met het gebruiken van natuurlijke bronnen zoals energie, voedsel en materialen. Er is gewerkt aan de duurzaamheid van het kantoor en aan bewustwording rondom afval en energie.

5. Medezeggenschap

De volledig leesbare jaarverslagen van de medezeggenschapsorganen OR en jongerenraad zijn als bijlage toegevoegd.

5.1 Jaarverslag OR (bijlage)



5.2 Jaarverslag Pleegouderraad Vigere Jeugdzorg

Het jaar 2024 stond voor de pleegouderraad Vigere Jeugdzorg in het licht van wijzigingen in de statuten, de nieuwe RvC en natuurlijk ook de aanstelling van een nieuwe bestuurder. Ook de aandelenoverdracht van Vigere Jeugdzorg naar Eddee Beheer BV vergde onze aandacht. Verder werden we geconfronteerd met de Hervormingsagenda Jeugd en wordt de interne organisatie onder de loep genomen. De onderzoeksresultaten worden hierin meegenomen

Er zijn in 2024 allerlei initiatieven aan de orde geweest die raken aan pleegzorg, zoals Kamers met Aandacht, steungezinnen, buddy's in pleegzorg. De pleegouderraad heeft aangegeven dat we hier samen met Vigere Jeugdzorg structuur en samenwerking tot stand moeten brengen. In 2025 - als Vigere Jeugdzorg ook 5 jaar bestaat - hopen wij dat al deze ontwikkelingen hun definitieve beslag hebben gekregen.

Uiteraard hebben we ook dit jaar goed samengewerkt met de OR, GAR en Jongerenraad 'Samen Sterk'.

Activiteiten van de Pleegouderraad in het jaar 2024:

- We hebben 6 overlegvergaderingen gehad met het bestuur van Vigere Jeugdzorg;
- We zijn nauw betrokken geweest via gesprekken en adviezen bij de aanstelling van een nieuwe directeur, de aandelenoverdracht naar Eddee Zorggroep en de profielen van een nieuwe RvC;
- De Pleegouderraad heeft ook in 2024 deelgenomen aan de zogenaamde Pleegzorgtafel, een overleg tussen de gemeenten in West-Brabant West en West Brabant Oost, de jeugdzorginstellingen (Vigere Jeugdzorg, Sterk Huis, Timon en WSGV) en de Pleegouderraad Vigere;
- We hebben ons jaarplan herzien en een stroomschema Pleegzorg in concept opgesteld;
- We hebben een goed evaluatief gesprek gehad met de zittende RvC;
- We hebben opnieuw overleg gehad met de Jongerenraad 'Samen Sterk', de Ondernemingsraad en de GAR.

In 2024 is de Pleegouderraad wederom op veel verschillende fronten actief geweest. En dit zullen wij voortzetten in 2025 in het belang van onze pleeggezinnen.

5.3 Jaarverslag GAR

De GAR bestaat in 2024 uit 6 gezinshuizen. Aan het begin van 2024 zijn 2 leden door persoonlijke omstandigheden uitgevallen, waaronder de voorzitter. De voorzitter is in september weer teruggekeerd bij de GAR. Dit gaf ons als GAR weer meer rust, omdat andere leden tijdelijk de voorzittersrol op zich moesten nemen en we een deel van het jaar alles met zijn zessen moesten doen.

Het jaar 2024 is wederom een bewogen jaar geweest voor Vigere Jeugdzorg en de GAR. Na het aantreden van de nieuwe bestuurder is er op bestuurlijk vlak meer rust gekomen.

We ervaren het wel als prettig dat we zoveel mogelijk bij alle veranderingen betrokken worden. We hebben regelmatig contact gehad met het Management Team, de RvC, de OR, de POR en ook de jongerenraad.

Wat zijn de activiteiten geweest van de GAR in 2024:

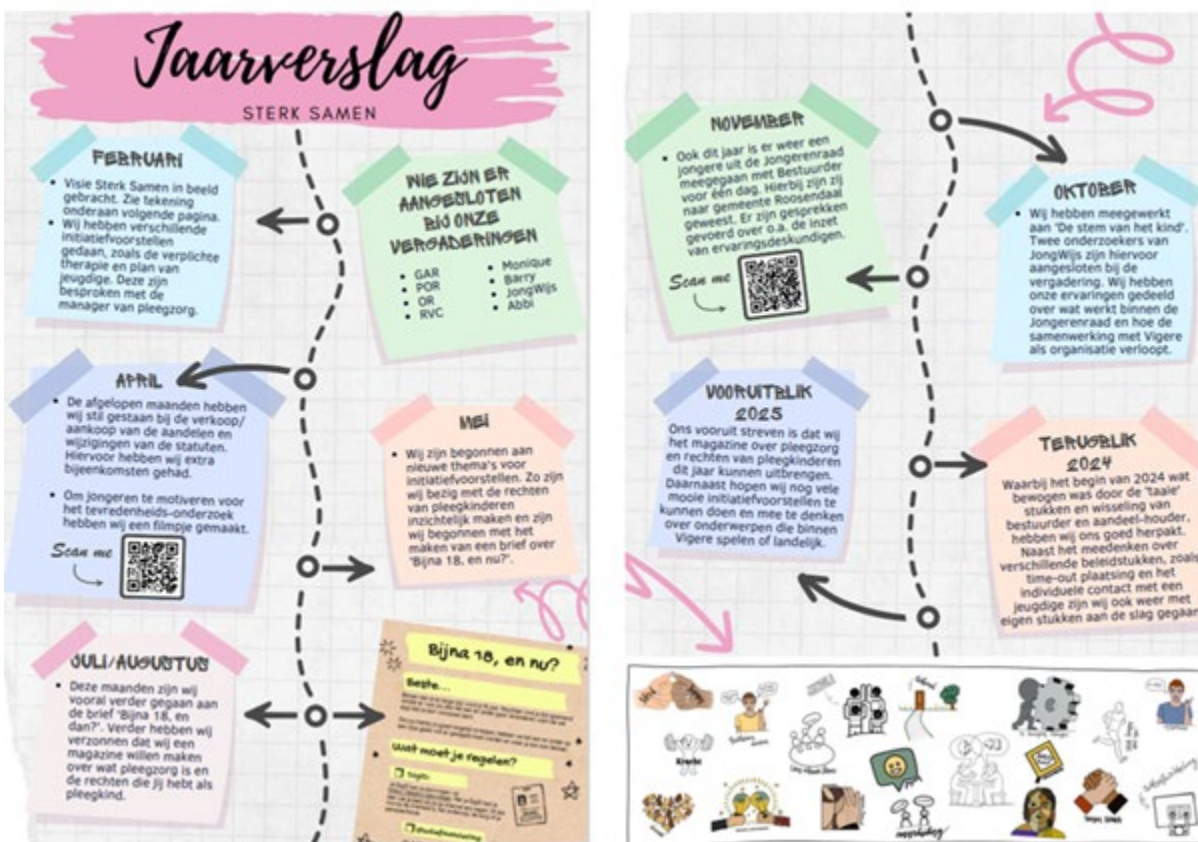
- We hebben 6 overlegvergaderingen gehad met het bestuur van Vigere Jeugdzorg.
- We hebben 6 onderlinge vooroverleggen gehad.
- Tijdens een van onze vergaderingen hebben we besproken dat het aanwezigheidspercentage omhoog moet. Alle leden zijn het hiermee eens. Dit moet nog worden vastgelegd en ondertekend worden door de bestuurder.
- Met de nieuwe bestuurder hebben we meerdere gesprekken gehad ter kennismaking, maar ook uitgesproken wat we van elkaar mogen verwachten.
- We hebben ook in 2024 overleg gehad met Vigere Jeugdzorg inzake de jaarbegroting.
- We hebben in 2024 overleg gehad met de diverse raden.
- Door het aantreden van de nieuwe aandeelhouder hebben we diverse gesprekken gehad met de aandeelhouder, bestuur en overige raden. We zijn betrokken bij de processen en onze mening en die van andere raden telden.
- Er is nog steeds onrust door de wijzigingen die er zijn binnen de RvC en het plotseling aftreden van een van de RvC leden. Ook nu er een nieuwe RvC gevormd gaat worden, levert dit de nodige onrust op. Het is wel prettig dat de raden mee mogen denken over de bezetting van de RvC.
- Ook heeft de GAR de terugkerende documenten behandeld zoals de begroting, jaarverslag en de meerjaren strategie. De GAR heeft hierin ook advies gegeven en er zijn meerdere gesprekken geweest.
- Er is de GAR gevraagd om mee te denken over het screeningstraject en GW'ers bezetting. Dit loopt verder door in 2025.
- We hebben 2 benen op tafel gesprekken gehad om met elkaar te sparren en te verbinden. Deze gesprekken zullen we ook in 2025 weer hebben.

Al met al is het jaar 2024 voor de GAR een mooi jaar geweest waarin we veel hebben kunnen doen met de leden. Er was wel weer wat onrust door de nieuwe aandeelhouder die gekozen werd.

De werkdruk lag maanden hoger door het uitvallen van 2 GAR leden.

We hebben zeker mooie stappen genomen met zijn allen. We zullen in 2025 nog wel meer rust en stabiliteit moeten creëren zodat we samen kunnen bouwen aan een mooie toekomst. Het zou fijn zijn als er binnen Vigere Jeugdzorg qua bezetting en de juiste mensen op de juiste plek ook meer rust komt.

5.4 Jaarverslag jongerenraad Sterk Samen (bijlage)



6. Inhoudelijke ontwikkelingen

6.1 Expertiseafdeling

6.1.1 Bijdragen maatschappelijke opdracht

In het afgelopen jaar heeft Vigere Jeugdzorg zich ingezet om de maatschappelijke opdracht binnen de jeugdzorg te vervullen. We hebben ons gericht op beleidsontwikkelingen en het zichtbaar maken van de toegevoegde waarde van pleegzorg en gezinshuiszorg binnen de bredere jeugdzorgketen. Daarnaast hebben we een bijdrage geleverd aan de hervormingsagenda door aan te sluiten bij de landelijke denktank voor het implementatieplan Hervormingsagenda Jeugd, met specifieke focus op kwaliteit en leren. Dit doen we niet alleen door het bieden van kwalitatieve zorg, maar ook door actief bij te dragen aan de hervormingsagenda binnen de sector. Zo hebben we ons aangesloten bij de landelijke denktank voor het implementatieplan Hervormingsagenda Jeugd, met specifieke focus op kwaliteit en blijvend leren. Ook hebben we onze expertise gedeeld binnen verschillende initiatieven, zoals het bijwerken van het document "Pleegzorg, een gezamenlijke zorg", een samenwerkingsmiddag met Jeugdbescherming Brabant over het perspectiefbesluit en het opstarten van een samenwerking met Spring Jeugdhulp. Bovendien droegen we bij aan de verdere uitwerking van de hervormingsagenda aan verschillende tafels binnen WBO, WBW en Zeeland.

6.1.2 Uitdragen en ontwikkelen expertise

Een belangrijke pijler van onze inspanningen was het faciliteren en organiseren van expert-meetings rondom complexe casuïstiek. In totaal hebben we vier expert-meetings georganiseerd, waarbij deelnemers enthousiast waren over de mogelijkheid om mee te denken en te leren van de expertise binnen Vigere Jeugdzorg.

Op het gebied van ambulante ondersteuning hebben we mooie stappen gezet. Het afronden van de STO-opleiding (systeembehandeling traumasensitief opvoeden) heeft geleid tot de vorming van een deskundig team van vier jeugdprofessionals, ondersteund door een orthopedagoog en een regiebehandelaar. Dit team biedt begeleiding aan pleeggezinnen om breakdowns te voorkomen. De eerste casussen zijn succesvol afgerond, waarmee we direct bijdragen aan duurzame plaatsingen voor jeugdigen. Vigere Jeugdzorg streeft ernaar om zorgcontinuïteit te waarborgen en te voorkomen dat kinderen meerdere keren worden overgeplaatst. Daarnaast hebben we gewerkt aan de implementatie van het plan "Zorgen over een pleeggezin of gezinshuis". Er zijn vijf praatplaten ontwikkeld die gebruikt kunnen worden om met elkaar het gesprek aan te gaan over zorgen in een pleeggezin of gezinshuis. Hoewel de implementatie nog niet volledig is afgerond, hebben we een methodiek ontwikkeld die zorgt voor een open dialoog over zorgen en krachten binnen pleegzorg en gezinshuizen, resulterend in concrete actieplannen.

6.1.3 Preventie en werkgeluk

Vanuit preventie en werkgeluk zijn er meerdere thema's aan de orde geweest dit jaar. Er zijn concrete stappen gezet in de opvolging en uitvoering van de RI&E. Daarnaast zijn er beleidsstukken vastgesteld en geïmplementeerd rondom thuiswerken en werkdruk. De implementatie van het werkdrukbeleid loopt door in 2025, met onder andere een themamiddag specifiek hierop gericht. Een ander belangrijk thema was agressie op de werkvloer. In het kader van de Complete Agressie Aanpak binnen Jeugdzorg zijn er vragenlijsten afgenomen en dialoogsessies georganiseerd. Medewerkers gaven aan deze sessies als waardevol te ervaren. Op basis van de opgehaalde input is een plan van aanpak opgesteld om agressie binnen Vigere Jeugdzorg verder terug te dringen en medewerkers beter te ondersteunen. Dit plan zal in 2025 verder worden uitgewerkt.

6.1.4 Leren en ontwikkelen / Opleiding en intervisie

Binnen Vigere Jeugdzorg vinden we het belangrijk dat onze medewerkers zich blijven ontwikkelen. Na een periode van onbegeleide intervisie is begeleide intervisie opnieuw opgestart, wat bijdraagt aan gezamenlijk leren en reflecteren. Daarnaast hebben we een nieuw basisscholingsaanbod vastgesteld voor alle nieuwe medewerkers en is er meer keuzevrijheid gekomen in opleidingen, zodat professionals hun eigen leertraject kunnen vormgeven. Het Young Professional-programma voor HBO- en WO-afgestudeerden is succesvol afgerond. Zes jonge professionals hebben zich de afgelopen twee jaar ontwikkeld tot stevige jeugdzorgprofessionals.

Daarnaast hebben we gewerkt aan de implementatie van de behandelmethode de BOOT (Behandelen en Opvoeden bij OntwikkelingsTrauma), middels intervisie, opleiding en leerbijeenkomsten.

We zetten ons in voor een plezierige en veilige werkomgeving waarin collega's zich kunnen ontwikkelen. Ook organiseren we regelmatig momenten om elkaar te ontmoeten en ervaringen te delen, zoals tijdens lunches en themamiddagen.

6.2 Gezinshuiszorg

Het afgelopen jaar heeft de afdeling Gezinshuiszorg zich gefocust op het versterken van haar strategie en processen, met bijzondere aandacht voor het werven en screenen van nieuwe gezinshuizen en het verbeteren van de samenwerking met gezinshuisouders en contactregio's. Hieronder worden de belangrijkste ontwikkelingen en stappen die in 2024 zijn gezet, samengevat.

6.2.1 Focus en Visieontwikkeling

Sinds 1 maart 2024 heeft de afdeling een nieuwe bestuurder die voor langere tijd aan Vigere Jeugdzorg is verbonden. Dit heeft de mogelijkheid geboden om een visie te ontwikkelen voor de toekomst van de Gezinshuiszorg.

De focus is gelegd op de gecontracteerde hoofdregio's: WBW, WBO, Hart van Brabant en Zeeland, waar we actief werken aan de werving en selectie van nieuwe gezinshuizen.

Met het oog op de hervormingsagenda heeft Vigere Jeugdzorg de ambitie om ook kleinschalige gezinshuizen en specialistische gezinshuizen te werven.

6.2.2 Werving en Selectie

De werving en selectie van gezinshuisouders in 2024 was uitdagend, met name door het vertrek van de vaste screener en de marketeer.

Om het screenen van gezinshuizen minder kwetsbaar te maken en een begin te maken met het ontschotten van de organisatie is ervoor gekozen om binnen het team van netwerkonderzoekers (pleegzorg) te kijken of er interesse was om ook aspirant gezinshuisouders te screenen. 2 van de 4 collega's screenen nu ook gezinshuizen en 1 pleegzorgbegeleider heeft interesse getoond en draait mee. In 2024 is een start gemaakt met het inwerken van dit team. Dit proces zal worden voortgezet in 2025.

In 2024 is de screeningsroute geëvalueerd, verbeteringen in dit proces zullen in 2025 worden uitgewerkt en geïmplementeerd.

6.2.3 Aantallen

In 2024 is de samenwerking met twee gezinshuizen beëindigd. De beëindiging met één gezinshuis was het gevolg van samenwerkingsproblemen, terwijl het andere gezinshuis is gestopt vanwege gezondheidsredenen. De impact voor de jeugdigen is minimaal geweest. Ze zijn gebleven in het gezinshuis waar zij al woonden, of binnen het netwerk waarin zij al opgroeiden. Tegelijkertijd zijn er drie nieuwe gezinshuizen bijgekomen in Lamswaarde, Breda en Ulicoten. Eén van deze gezinshuizen beschikt nog niet over een SKJ-registratie, maar zal via een zij-instroomtraject werken naar het verkrijgen van deze registratie. WBW, WBO, Hart van Brabant en Zeeland zijn meegenomen in onze plannen om middels een praktijkprogramma of zijinstroomtraject gezinshuisouders zonder SKJ de mogelijkheid te bieden om toe werken naar een SKJ registratie. Een groot deel van de regio's staat hier positief tegenover. Het verder uitwerken en vormgeven zal plaatsvinden in 2025.

6.2.4 Herziening van de Onderaannemersovereenkomst

In 2024 zijn er stappen gezet om de onderaannemersovereenkomst en het bijbehorende addendum te herzien. De wens was om deze documenten te vereenvoudigen en beter aan te laten sluiten op de huidige werkwijze van Vigere Jeugdzorg. De GAR (Gezinshuizen Advies Raad) is hierbij betrokken en zal in de eindfase van het proces ook zijn input leveren.

6.2.5 Tevredenheidsmeting en Actiepunten

Het tweede gedeelte van de tevredenheidsmeting onder gezinshuisouders is in 2024 uitgevoerd.

De uitkomst is in een groot deel van de jaargesprekken met gezinshuisouders meegenomen en in overleg met de afdeling en de GAR zijn er actiepunten uitgehaald welke gedurende het jaar verder zijn uitgewerkt of onder de aandacht zijn gebracht.

Denk hierbij aan het gebruik van het handboek en het nader onderzoeken van een aantal dienstverleningen die (via) Vigere Jeugdzorg tegen betaling zouden kunnen worden afgenomen.

6.2.6 Conclusie

2024 was een jaar van belangrijke stappen voor de afdeling Gezinshuiszorg. Er is gewerkt aan de versterking van de focus en visie, de uitbreiding van het netwerk van gezinshuizen, en het verbeteren van interne processen en samenwerking. De focus op de regio's WBW, WBO, Hart van Brabant en Zeeland biedt een stevige basis voor verdere groei en professionalisering van de zorg in de komende jaren. De werkzaamheden rondom de werving en selectie, de herziening van de onderaannemersovereenkomst en de uitwerking van de tevredenheidsmeting zullen in 2025 verdere aandacht krijgen.

Vigere Jeugdzorg blijft zich inzetten voor de kwaliteit van de zorg en de ondersteuning van gezinshuizen, en we kijken uit naar de verdere ontwikkeling in het komende jaar.

6.3 Pleegzorg

6.3.1 Uitdragen van de maatschappelijke opdracht van Vigere Jeugdzorg

Het Afgelopen jaar heeft Vigere Jeugdzorg zich actief ingezet voor het realiseren van de maatschappelijke opdracht binnen de jeugdzorg.

In 2023 leverde Vigere Jeugdzorg een belangrijke bijdrage aan 'Het goede gesprek over pleegzorg', wat resulteerde in de Verbeteragenda Pleegzorg. Hieruit is een actieplan voortgekomen met concrete doelen en acties, gericht op het verbeteren van samenwerking, ondersteuning voor pleegouders en stabiliteit voor pleegkinderen. In 2024 heeft Vigere Jeugdzorg een constructieve rol gespeeld in verschillende werkgroepen voortkomend uit bovengenoemd actieplan. Zo is er een regionaal samenwerkingsdocument ontwikkeld, genaamd 'Pleegzorg: Een gezamenlijke zorg -vrijwillig kader', waarin de samenwerking tussen zorgpartners is versterkt. Daarnaast is Vigere Jeugdzorg, in samenwerking met Sterk Huis, naar de rechtbank geweest om het perspectiefbesluit te bespreken, wat succesvol en naar tevredenheid is afgerond. Op dit moment zijn verschillende medewerkers van Vigere Jeugdzorg actief betrokken bij werkgroepen die zich richten op het voorkomen van overbelasting van pleegouders en het bevorderen van een goede samenwerking tussen ouders, pleegouders en betrokken professionals vanaf het begin. Deze samenwerking is van cruciaal belang voor de positieve ontwikkeling van de jeugdige en het creëren van een stabiele en ondersteunende omgeving voor pleeggezinnen.

6.3.2 Initiatiefgroep Grip op Verandering

Eind 2024 is de Initiatiefgroep voor het Grip op Verandering-traject binnen West-Brabant West (WBW) van start gegaan. Het traject krijgt in 2025 een vervolg, waarbij we gezamenlijk stappen zetten om de zorg- en jeugdzorgsystemen in de regio te verbeteren. Het Grip op Verandering-traject richt zich op het doorvoeren van structurele verbeteringen door samenwerking tussen zorgprofessionals, gemeenten en andere betrokkenen.

Het traject omvat verschillende ontwikkellijnen, zoals de Menselijke Maat - Toegang en Pedagogische Basis - Uniforme Afspraken, en streeft naar een zorgsysteem dat beter aansluit bij de behoeften van jeugdigen en hun gezinnen. Het doel is om zorg efficiënter, effectiever en toegankelijker te maken.

6.3.3 Regionale en landelijke overlegvormen pleegzorg

Vigere Jeugdzorg heeft afgelopen jaar deelgenomen aan verschillende regionale overlegvormen (WBO, WBW en HvB). Verder heeft Vigere Jeugdzorg het afgelopen jaar actief deelgenomen aan verschillende regionale en landelijke overleggen, waaronder WBW, WBO, HvB en het landelijk overleg pleegzorg. Dit overleg richt zich op het verbeteren van de pleegzorg in Nederland door het delen van kennis, het ontwikkelen van beleidsaanbevelingen en het bespreken van best practices. In het landelijk overleg pleegzorg worden vaak belangrijke thema's aangekaart, zoals de werkwijze en ondersteuning van pleegouders, de kwaliteit van pleegzorg en het creëren van uniforme afspraken en richtlijnen. Het doel van dit overleg is om landelijk beleid te beïnvloeden en ervoor te zorgen dat pleegzorg overal in Nederland op een effectieve en kwalitatief hoge manier wordt uitgevoerd.

6.3.4 Vormgeven aan gezonde zakelijkheid en zorgen voor continuïteit van zorg

Het afgelopen jaar hebben er positieve ontwikkelingen plaatsgevonden in de ambulante ondersteuning. Zo is het STO-team opgeleid en uitgebreid van 1 naar 4 therapeuten, waarmee we de capaciteit en expertise binnen dit team aanzienlijk hebben vergroot. We verwachten dat de vraag naar deze hulpverleningsvormen en modules in de nabije toekomst zal toenemen, maar door onderbezetting is de uitbreiding van andere ambulante modules uitgesteld naar 2025.

Om ons als organisatie optimaal voor te bereiden, is het essentieel om inzicht te krijgen in de declaraties, bijbehorende tarieven en trajecten. Vanuit dit oogpunt heeft Vigere Jeugdzorg een nieuwe versie 'Richtlijnen tijdschrijven' geïmplementeerd en duidelijke afspraken gemaakt met de medewerkers over de declarabiliteit. Helaas ondervindt Vigere Jeugdzorg momenteel problemen met het huidige ECD wat het opvolgen van het declaratieproces bemoeilijkt. Het verbeteren van dit proces is een speerpunt voor de implementatie van het nieuwe ECD (Elektronisch Cliënten Dossier).

6.3.5 Het zorgen voor continuïteit van zorg

Voor het continueren van zorg is het essentieel dat we beschikken over voldoende medewerkers. Het afgelopen jaar hebben we te maken gehad met onderbezetting en verzuim, wat de werklast voor het team heeft verhoogd. Daarnaast blijft de vraag naar pleegzorg toenemen, wat de druk op de organisatie verder vergroot.

Om hier adequaat op in te spelen, heeft Vigere Jeugdzorg nieuwe medewerkers mogen verwelkomen en is het de bedoeling om dit in 2025 verder uit te breiden. Het aannamebeleid zal hierbij kritisch worden bekeken, zodat we zowel de kwaliteit van de zorg kunnen waarborgen als de juiste medewerkers kunnen aantrekken om aan de groeiende vraag te voldoen.

6.4 Bedrijfsbureau

6.4.1 Systemen

Het bedrijfsbureau heeft een cruciale rol gespeeld in de verkenning en selectie van een nieuw HR- en financieel systeem, evenals in de zoektocht naar een ander Elektronisch Dossier. In 2024 is de implementatie van AFAS voor zowel HR als financiën voltooid.

6.4.2 Processen

In 2024 is een begin gemaakt met het beoordelen en evalueren van alle processen binnen het bedrijfsbureau, met als doel procesoptimalisatie.

6.5 Subsidierelaties & contractpartners

6.5.1 Aanbestedingen

In 2024 hebben wij met de volgende regio's een contract: West Brabant Oost (WBO), West Brabant West (WBW), Hart van Brabant (HVB), Inkoop Jeugdhulp Zeeland (IJZ), SOJ Zuid Holland Zuid, Noordoost Brabant (NOB), SOZ Holland Rijnland, Midden-IJssel / Oost Veluwe (MIJOV), Flevoland

Van de regio Flevoland nemen wij afscheid per 1-1-2025.

6.5.2 Strategische verkenningen

Door omstandigheden was Vigere Jeugdzorg in 2023 niet altijd even zichtbaar voor externe partners. In 2024 hebben we ons gericht op het opnieuw aanhalen van samenwerkingsrelaties.

6.6 Financieel beleid

6.6.1 Beleid inzake risicobeheer financiële instrumenten

Onze jeugdzorgorganisatie, opererend in de vorm van een BV, biedt pleeg- en gezinshuiszorg op basis van financiering vanuit de Jeugdwet. Ons risicobeheerbeleid met betrekking tot financiële instrumenten is gericht op het identificeren, analyseren en beheersen van de risico's die voortvloeien uit het gebruik van deze instrumenten. De Raad van Bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid voor het risicobeheerkader en ziet erop toe dat dit kader adequaat is afgestemd op de risico's waarmee de organisatie wordt geconfronteerd. Daarnaast is de governance van de organisatie (statutair) ingericht op basis van de Governancecode Zorg 2022.

De belangrijkste risico's die wij beheren, omvatten:

1. **Financieringsrisico:** Dit betreft het risico dat de tarieven die door de regio's worden gehanteerd niet toereikend zijn om onze kosten te dekken. Wij monitoren deze tarieven nauwkeurig en zorgen ervoor dat wij tijdig kunnen reageren op eventuele wijzigingen. Hiernaast zijn wij actief in verschillende regio's wat het risico verkleind bij eventuele onverwachte financieringsproblemen.
2. **Renterisico:** Dit betreft het risico dat veranderingen in rentetarieven invloed hebben op onze hypotheeklasten. Hoewel het rentetarief vaak voor meerdere jaren vaststaat, houden wij de rentemarkt en de afloop van onze rentevaste perioden nauwlettend in de gaten om eventuele toekomstige risico's te beheersen.
3. **Liquiditeitsrisico:** Dit betreft het risico dat wij niet in staat zijn om aan onze financiële verplichtingen te voldoen wanneer deze opeisbaar worden. Wij zorgen ervoor dat wij te allen tijde over voldoende liquiditeit beschikken door middel van een gedegen kasstroombeheer. De bestuurder ontvangt wekelijks een liquiditeitsoverzicht met forecast, en dit wordt elk kwartaal in de kwartaalrapportage gedeeld met de Raad van Commissarissen (RvC).
4. **Operationeel risico:** Dit betreft het risico van verlies als gevolg van ontoereikende of falende interne processen, mensen en systemen, of externe gebeurtenissen. Wij hebben robuuste interne controles en procedures geïmplementeerd om deze risico's te beheersen.

Het strategische resultaat allocatiebeleid beschrijft hoe wij met resultaten omgaan, ook in relatie tot de aandeelhouder, en hierin zijn de ratio's vastgelegd.

6.6.2 De financiële positie

	2023	2024
Liquiditeit	1,26	1,77
Rentabiliteit (bedrijfsresultaat / balanstotaal)	16,7%	36,6%
Solvabiliteit	17,08%	40,18%

7. Vooruitblik door bestuurder

Het jaar 2024 hebben we goed afgesloten. We hebben stappen gezet in het weer financieel gezond zijn van de organisatie.

Ook in 2025 blijft de zorg voor jeugdigen centraal staan. Ter ondersteuning hiervan richten we ons de komende jaren op het optimaliseren van de interne organisatie, het continu verbeteren van kwaliteit in het primaire proces, een efficiëntere bedrijfsvoering en huisvesting, het versterken van relaties met opdrachtgevers, een professionele bijdrage aan de hervormingsagenda, investeren in ketensamenwerking en het borgen van financiële continuïteit.

Onderstaande kleine – niet limitatieve- lijst geeft een opsomming van punten waar de organisatie in 2025 mee aan de slag gaat:

- Buddy pleegzorg ontwikkelen.
- Samenwerking met ouders verstevigen.
- Huidig aanbod kwalitatief door ontwikkelen en mogelijk deels herpositioneren.
- Het mede vormgeven van de afbouw van residentiële- en gesloten jeugdzorg.
- Werving en selectie voor medewerkers, pleegouders en gezinshuisouders door ontwikkelen.
- Het op een toekomstbestendige manier inrichten van de organisatie, inclusief hierbij passende huisvesting.
- Binden & boeien beleid voor medewerkers, pleegouders en gezinshuisouders.
- Met een nieuw samenwerkingsverband inschrijven op de aanbesteding in Zeeland.

Tot slot

Ik kijk met tevredenheid terug op de ontwikkelingen van 2024. We sluiten het jaar af met meer rust en vertrouwen in de organisatie en met de blik weer op vooruit.

Monique Groffen
bestuurder Vigere Jeugdzorg

Bijlage Verslag Raad van Commissarissen

Verslag Raad van Commissarissen Vigere Jeugdzorg B.V.

Naam organisatie	Vigere Jeugdzorg B.V.
Rechtsvorm	Besloten vennootschap
Postadres / bezoekadres	Lange Bedde 1
Postcode	4834 AM
Plaats	Breda
Telefoonnummer	085 1303 988
Nummer Kamer van Koophandel	74232053
Internetpagina	www.vigerejeugdzorg.nl
Auteur	P. van Driel, voorzitter RvC

Samenstelling en aantreed- en aftreedrooster Raad van Commissarissen

Naam	Functie + Nevenfuncties	Benoeming	Herbenoeming	Aftreding
Peter van Driel Voorzitter RvC	Voorzitter RvC Vigere Jeugdzorg Nevenfuncties: Lid audit Committee ministerie VWS Lid audit Committee ministerie BZK Lid commissie Werken in de Zorg Lid RvT Maatschappelijk Werk Breda (IMW) Lid commissie verantwoording en controle NOW regelingen Adviseur voor de Publieke Sector	17-11-2020	17-11-2024	
Marion Stoopendaal Lid RvC	Lid RvC Vigere Jeugdzorg Nevenfuncties: Vicevoorzitter RvC Boba-groep Oprichter Kubernaq (Toezicht & Good Governance) Adviseur sociaal domein	04-10-2023		
Peter Paul Witte	Lid RvC Vigere Jeugdzorg Nevenfuncties: Lid bestuur Stichting Theja Vicevoorzitter RvT Borgesiusstichting	17-11-2020		01-10-2024

Verslag

Het jaar 2024 stond voor Vigere Jeugdzorg in het teken van verandering. We duiden het als een brugjaar, omdat er op veel fronten vooruitgang is geboekt. Er is een nieuwe vaste bestuurder aangetreden, er is een nieuwe aandeelhouder en de financiële situatie is gestabiliseerd. Daarnaast zijn er concrete plannen om de interne organisatie te optimaliseren, de ondersteuning voor pleegouders en gezinshuisouders te verstevigen, de huisvestingssituatie toekomstbestendig te maken en de bedrijfsvoering te professionaliseren. Bovendien is fors gewerkt aan de doorontwikkeling van de kwaliteit van de geleverde zorg. Uiteindelijk is dat waarom het draait.

De Raad van Commissarissen (RvC) ziet met dat alles een geborgde en zinvolle toekomst voor Vigere Jeugdzorg. Het zorgdragen voor veilige en verantwoorde zorg voor jongeren die dat nodig hebben en die daar recht op hebben. De pleegouders, de gezinshuisouders, de medewerkers en het bestuur staan daarvoor aan de lat. Gefaciliteerd door de pleegouderraad, de jongerenraad, de gezinshuisenadviesraad en de ondernemingsraad. De raad van commissarissen is dankbaar voor de inzet en het commitment van alle betrokkenen bij Vigere Jeugdzorg.

De RvC had een druk en intensief jaar. Intern brachten wisselingen in het bestuur en de komst van een nieuwe aandeelhouder dynamiek met zich mee, terwijl extern de ontwikkelingen in de jeugdzorgsector onverminderd doorgingen. Deze veranderingen vroegen om aanpassingsvermogen, betrokkenheid en een scherpe blik op de toekomst. In dit jaarverslag blikken we terug op de uitdagingen en kansen die deze periode met zich meebracht en delen we hoe we samen hebben gewerkt aan de rust, kwaliteit en continuïteit van onze zorg. De RvC heeft deze uitgangspunten ook het afgelopen jaar voortdurend als leidraad gehanteerd.

In 2024 hebben zich binnen de jeugdwet weer een aantal belangrijke ontwikkelingen voorgedaan. De grootste was waarschijnlijk de versterking van de rechtspositie van jeugdigen en daarmee het afbouwen van de gesloten jeugdhulp. Indirect werd hierdoor voor Vigere Jeugdzorg duidelijk dat pleegzorg en gezinshuis zorg sneller en vaker gezien worden als passend alternatief. Des te belangrijker is het om aan goede screening van pleegouders en gezinshuisouders te doen. Vigere Jeugdzorg heeft zich ingezet om de screening aan de voordeur te verbeteren en daarmee de kwaliteit van begeleiding tijdens de plaatsing te verhogen.

Dat we de kwaliteit van onze screening verder hadden aangescherpt bleek een goede stap in het licht van tragische gebeurtenissen zoals de casus in Vlaardingen, waar een pleegkind door haar pleegouders ernstig werd mishandeld.

Met de verscherpte toezichtmaatregelen van de Inspectie op pleegzorg ondersteunen deze ontwikkelingen het belang van zorgvuldige en verantwoorde plaatsingen, gedegen functionerende gezinshuizen en een structurele toetsing, een verantwoordelijkheid die Vigere Jeugdzorg met de grootst mogelijke ernst blijft nemen. Onze communicatie naar aanleiding van deze casus naar alle stakeholders was pro-actief en transparant.

Tenslotte werden met het aangenomen wetsvoorstel “verbetering beschikbaarheid jeugdzorg” in de Tweede Kamer gemeentes verplicht om meer regionaal te gaan samenwerken bij de inkoop van specialistische jeugdzorg. Vigere Jeugdzorg heeft zich het afgelopen jaar extern gepositioneerd om actief een rol te kunnen spelen in de ontwikkeling van de regionale teams. Aankomend jaar zal meer duidelijk worden welke rol Vigere Jeugdzorg hierin verder kan gaan spelen als aanbieder van een (h)erkend aanbod voor de specifieke doelgroep.

Naast de externe ontwikkelingen en trends heeft de RvC zich gericht op interne ontwikkelingen. In het eerste kwartaal van 2024 heeft de RvC tijdelijk de bestuurlijke taken op zich genomen na het vertrek van de interim bestuurder. Hiermee hebben we de continuïteit binnen de organisatie gewaarborgd en gezorgd voor een soepele overgang naar het nieuwe bestuur. Er is na een uitvoerig selectieproces en positieve adviezen van alle medezeggenschapsraden - alsmede van de toen nog potentieel aandeelhouder - unaniem het besluit genomen om Monique Groffen als nieuwe bestuurder aan te stellen. De RvC was blij met het brede draagvlak. Monique is met frisse energie en een duidelijke visie de organisatie komen versterken. Door de nieuwe bestuurder is in eerste instantie ingezet op het intern creëren van rust. Tevens op het verkrijgen van overzicht van belangrijke externe actiepunten en het vaststellen van prioriteiten.

Tijdens de eerste drie kwartalen was de verkoop van de aandelen (Vigere Jeugdzorg is immers een BV) van de oorspronkelijke twee aandeelhouders naar een nieuwe partij actueel. De RvC heeft een actieve en positieve houding aangenomen tijdens dit proces, met een zeer kritische en volgende blik. De eerdere situatie met twee aandeelhouders met een verschillende toekomstvisie en kijk op bedrijfsvoering was in de ogen van de RvC verre van ideaal voor een stabiele toekomst voor Vigere Jeugdzorg. Er is veel overleg gevoerd met de nieuwe aandeelhouder over de motieven voor een overname en er zijn vele standpunten gewisseld, telkens in overleg met de raden. Het belang van een stabiele toekomst voor Vigere Jeugdzorg stond daarbij voorop. De RvC heeft positief geadviseerd over de overdracht van de aandelen, waarbij randvoorwaarden in onderling overleg zijn overeengekomen zoals good governance, resultaatallocatie, financiële continuïteit, borging van werk medewerkers, kwaliteitsdoelen, hulp aan jongeren eerst. Het advies van de RvC is unaniem door de raden overgenomen. Begin juli zijn de aandelen gepasseerd bij de notaris.

Kort daarna is tijdens de eerste aandeelhoudersvergadering met de aandeelhouder, de voltallige RvC en het bestuur een streep gezet onder de discussies tijdens het gelopen proces over de overdracht en de blik gezamenlijk gericht op de toekomst.

Mede in relatie tot de verkoop van de aandelen is het vastgoedvraagstuk op de agenda gekomen. De RvC leden en bestuur hebben besloten om het pand (Lange Bedde) te vervreemden, omdat het in de huidige staat zowel qua functionaliteit, grootte als financiële last niet voldoet.

In 2024 heeft de RvC - naast contact over de mogelijke aandelen transactie en hun actieve advies rol hierbij - ook contact gehad met de raden over diverse going concern zaken. Medezeggenschap is voor de RvC een belangrijk punt. Art. 24 overleg met de OR en structureel overleg met de clientraden (in dit geval afzonderlijk JR, POR en GAR). De RvC is positief over de inzet van de raden wat veel extra effort van hen heeft gevraagd. De ongevraagde adviezen van de JR worden zeer gewaardeerd door de RvC. Dit helpt om de geboden hulp aan jongeren nog meer op hun wensen te laten aansluiten.

De RvC heeft de begroting 2025 vastgesteld en een liquiditeitsbegroting goedgekeurd. Daarmee is niet alleen de financiële stabiliteit gewaarborgd, maar ook een solide buffer gecreëerd voor uitdagende tijden. Zo is het fundament gelegd voor een duurzame en verantwoorde groei binnen onze organisatie. De jaarrekening 2023 is vastgesteld en er is besloten om met ingang van 2024 met een nieuw accountantskantoor te gaan werken.

Begin 2024 heeft de gemeente Breda ons gewezen op enige tekortkomingen in onze financiële huishouding en bedrijfsvoering. De bevindingen gaven aanleiding tot een grondige evaluatie van onze huidige financiële structuren en werkprocessen. Om de tekortkomingen aan te pakken, heeft Vigere Jeugdzorg in samenwerking met de RvC het plan opgesteld “doorontwikkeling financieel beheer Vigere Jeugdzorg”. Dit plan richt zich op de versterking van de financiële beheersing en de implementatie van verbeteringen in de financiële processen. Het plan is door de gemeente positief ontvangen.

Tijdens het proces van verkoop van de aandelen heeft de RvC een rol gespeeld in het waarborgen van rust, kwaliteit en continuïteit. Al in een vroeg stadium (toen duidelijk werd dat de oorspronkelijke aandeelhouders de aandelen wilden vervreemden) heeft de RvC een beoordelingskader geformuleerd met criteria waaraan een overnemende aandeelhouder zou moeten voldoen. Kernelementen daarbij waren maatschappelijke betrokkenheid, good governance, financiële continuïteit. Dit kader is onderschreven door de verschillende raden.

De RvC heeft – vanuit haar mandaat- in het proces van verkoop kritisch gekeken naar de gevolgen van een verkoop voor de strategische koers van de organisatie en de maatschappelijke opdracht in het publieke domein. Er is aandacht besteed aan het waarborgen van de continuïteit voor cliënten en medewerkers maar ook aan de financiële stabiliteit na overdracht. Integriteit van de koper en behoud van kernwaarden zijn beoordeeld.

Er is heel actief toegezien op de rechten van de medezeggenschapraden, zij zijn meegenomen in het proces en hun adviezen zijn serieus genomen. Tevens is aandacht gegeven aan het borgen van de juiste governance structuur nu en in de toekomst. Tenslotte heeft de RvC gemonitord of alle stakeholders tijdig zijn ingelicht.

De kritiek op de financiële huishouding en bedrijfsvoering na een onderzoek door de regio WBO is terdege ter harte genomen. Met een verbeterplan als draaipunt. In 2024 is een nieuwe bestuurder aangetreden en zijn er verschillende contacten geweest over de verbeterpunten met de gemeente. Intern is een actieplan opgesteld, uitgevoerd en zo goed als afgerond. De manager bedrijfsvoering is vervangen en er is een nieuwe accountant aangesteld. Tevens is AFAS geïmplementeerd als nieuw financieel en HR systeem en is een bestuursbesluit genomen om over te stappen naar Medicore als elektronisch dossier. De specifieke gesprekken met de regio over het rapport zijn inmiddels afgerond en de voortgang wordt besproken tijdens de accountgesprekken.

In Q4 is een project gestart met betrekking tot de herinrichting van de organisatie. In 2025 zal de hervorming een belangrijke rol spelen binnen Vigere Jeugdzorg. Bedrijfsoptimalisatie, simplificering en kwaliteitsverbetering zijn hierin belangrijke pijlers. De RvC heeft hierbij een sparrende en meedenkende rol. In 2024 is er een aantal klachten geweest en afgehandeld binnen Vigere Jeugdzorg. Dit is voor de RvC altijd een belangrijk opletpunt. De bestuurder houdt ons systematisch op de hoogte van lopende kwesties.

In november 2024 zijn de eerste termijnen van de voorzitter RvC Peter van Driel en lid RvC Peter-Paul Witte afgelopen. Peter-Paul Witte heeft aangegeven geen verlenging te wensen voor een tweede termijn. De aandeelhouder is in gesprek met de RvC over de toekomstige bemensing van de RvC. De RvC ziet graag een gefaseerd aan- en aftreden van leden in verband met borging van de continuïteit en behoud van collectief geheugen. Er is in overleg met de raden een profielschets opgesteld voor nieuwe leden. Tevens is een extern bureau geselecteerd voor de uit te zetten vacatures. De RvC verwacht voor de zomer 2025 wederom op sterkte te zijn.

Tenslotte wil de RvC meegeven zeer tevreden te zijn met de komst van Monique als nieuw bestuurder waarbij rust is ontstaan binnen Vigere Jeugdzorg. Er is veel draagvlak voor haar en voor de genomen stappen in de bedrijfsvoering. Ook de komst van een nieuwe aandeelhouder met een helpende en realistische blik op de toekomst geeft rust. Dit alles met een team van medewerkers die vol energie en met trots spreken over hun organisatie. Een organisatie die iedere dag het verschil maakt voor jongeren die het nodig hebben. De inzet van medewerkers, pleegouders en gezinshuisouders en raden is daarvoor van cruciaal belang, zij maken het verschil. De RvC ervaart dit team als een grote toegevoerde waarde binnen Vigere Jeugdzorg.

Op naar 2025. Een jaar van rust, kwaliteit en continuïteit binnen Vigere Jeugdzorg.

De Raad van Commissarissen
Peter van Driel en Marion Stoopendaal



Bijlage Jaarverslag OR Vigere Jeugdzorg

JAARVERSLAG OR VIGERE 2024

Dit verslag geeft een korte terugblik op een mooi OR-jaar



SAMENWERKEN



In maart is Monique Groffen gestart als nieuwe WOR-bestuurder. We zagen meteen al dat Monique zorgvuldigheid belangrijk vond bij de nog te ontwikkelen thema's binnen Vigere. Gedurende het jaar is er met Monique, niet alleen veel beleid tot stand gekomen, maar ook is er samen opgetrokken om ontwikkelingen en plannen goed te laten landen in de organisatie. Monique heeft ons vroegtijdig betrokken om te toetsen wat er leeft op de werkvloer en wat wel of niet werkt in de praktijk. Zij heeft ons ook gebruikt als sparringpartner bij het goed neer kunnen zetten van haar rol als bestuurder binnen alle gelederen van Vigere.

ADVISEREN

Verschillende adviesaanvragen hebben ons gepasseerd. O.a. de aanstelling van een nieuwe bestuurder, de verkoop van aandelen van Vigere, een investering in de aanschaf van AFAS-software voor HR en het inhuren van een extern adviesbureau voor de (her)inrichting van de organisatie. Normaliter is de rode draad in onze adviezen dat we vooral kijken waar de zorg en behoefte van medewerkers ligt, maar deze onderwerpen waren vooral ook gericht op de continuïteit en professionalisering van Vigere, dus we moesten naast het personeelsbelang ook vooral meedenken over het organisatiebelang. Op pagina 2 van dit verslag lees je onderdelen uit onze adviezen.



INSTEMMEN

Er zijn een aantal arbeidsvoorwaardelijke regelingen met onderliggend beleid, die alleen maar ingevoerd of gewijzigd mogen worden als een OR ermee instemt. We hebben kritisch meegekeken bij al het beleid dat rechtstreeks invloed heeft op de werkvloer en de medewerkers. Ons uitgangspunt is dat de medewerker er in principe op vooruit moet gaan en dat beleid duidelijkheid en richting moet geven aan iedereen. In 2024 zijn er regelingen tot stand gekomen die volgens de Cao verplicht zijn. Als OR hebben we daar in het voortraject onze zienswijze al over gedeeld met het MT en die zien we terug in de regelingen. Lees meer over enkele thema's op pagina 3.

OVERZICHT ADVIEZEN OR IN 2024

Inhoudelijke stukjes uit onze advies-en instemmingsbrieven

AANSTELLING NIEUWE BESTUURDER

Op 30 januari hebben we positief advies gegeven op de aanstelling van Monique als nieuwe bestuurder van het MT. We zagen in haar een bestuurder die aansluit bij wat Vigere nodig heeft. Rust, daadkracht en zij heeft een duidelijke visie op het veranderende jeugdlandschap. Inmiddels zien we dat Monique zich goed beseft dat het 'kapitaal' van Vigere is gelegen in het personeel. En we merken dat ze zegt wat ze doet en doet wat ze zegt. Tijdens onze gesprekken met Monique zien we een open en directe communicatie en dat vinden wij, als OR, belangrijk. Tijdens het wervings-en selectietraject hebben we veel opgetrokken met de Raad van Commissarissen en heeft de nadruk gelegen op de ideeën van Monique over het opbouwen van de organisatie en de klus die daarbij komt kijken. Als we terugkijken op 2024 zijn we blij dat hetgeen we zagen tijdens de selectie nog steeds waarheid is.



OVERDRACHT AANDELEN VIGERE



De oude aandeelhouders wilden hun aandelen verkopen en hadden een gegadigde gevonden. Bij die besluitvorming hadden ook de Raad van Commissarissen, de diverse raden binnen Vigere (POR, OR, GAR, JR) en de bestuurder een grote rol. Omdat het voor ons nieuwe materie was, je verkoopt immers niet jaarlijks je organisatie, en wij niet echt gespecialiseerd zijn in aandelen, overnames, etc., hebben we met goedvinden van Monique een extern, juridisch adviseur in de arm genomen. Wij konden dan vooral vanuit de praktijk binnen Vigere meepraten en de adviseur zorgde dat we qua wet- en regelgeving niets over het hoofd zagen. Eerst hebben we criteria en uitgangspunten

geformuleerd waaraan we de plannen konden toetsen en dat heeft uiteindelijk geleid tot harde afspraken o.a. over de verkoop van het pand, toekomstig beleid, toekomst van personeel en medezeggenschap. Door alle ontwikkelingen gedurende de rest van het jaar (o.a. onverwachts vertrek van RvC-lid Peter Paul) merkten we dat de afspraken onder druk kwamen te staan en daarover zijn we in het najaar in gesprek gegaan met RvC en de nieuwe aandeelhouder.

INVESTERING AANSCHAF AFAS SYSTEEM

Medio juni ontvingen we het verzoek om advies uit te brengen over de investering/aanschaf van een nieuw softwarepakket van AFAS. Vigere functioneert nu ongeveer vier jaar als zelfstandige organisatie na overname van een deel van de activiteiten van het voormalige Juzt. In 2020 moest worden gestart met een schone lei met de inrichting van de organisatie en ook de (financiële) systemen. De ontwikkeling van een P&C-cyclus (administraties, rapportages, begrotingen, jaarrekening, etc.) met alles wat daarbij hoort, was nodig. Daarin zijn de afgelopen jaren stappen gezet. In 2024 is het project 'doorontwikkeling financieel beheer' gestart, o.a. met als doel de introductie en implementatie van een nieuw systeem. Als OR herkennen we de aanleiding tot dit ontwikkelplan. De inefficiëntie, vertragingen en onnodig veel tijd en energie van medewerkers door het niet gebruiksvriendelijk zijn van systemen, zijn al enige tijd een doorn in het oog van alle medewerkers. De OR had wel zorg over de verandering en eventuele gevoeligheden die gedurende het proces naar boven kunnen komen. Het is bekend dat een verandering in zijn algemeenheid onrust of onzekerheid bij medewerkers kan creëren. In het geval van Vigere is het zo dat dit de zoveelste verandering was in een relatief korte periode. We hebben dan ook geadviseerd om goede en regelmatige informatie richting medewerkers te verstrekken en een vraagbaak in te richten waar medewerkers terecht kunnen met hun onzeker-en /of onduidelijkheden of wellicht met hun goede ideeën tijdens het proces aan kunnen kloppen. Ook hebben we aandacht gevraagd voor het aansluiten van bepaalde functionaliteiten van het systeem bij het beleid van Vigere (zoals afspraken rondom thuiswerken).



INHUUR ADVIESBUREAU - INRICHTING ORGANISATIE

SQALE

Als OR hebben we adviesrecht op het inhuren van een adviseur voor het maken van een organisatie-inrichtingsplan. In november hebben we, samen met de RvC en de andere raden, kennisgemaakt met Hans Silfhout van bureau Sqale. De inrichting van Vigere moet worden geoptimaliseerd om ook in de toekomst te kunnen voldoen aan

interne en externe opgaven. In 2023 hebben we met de toenmalige interim bestuurder al gesproken over hoe de organisatie is opgebouwd en over de vele verschillende functieprofielen/-benamingen die Vigere in huis heeft. De toelichting en kennismaking met Hans Silfhout hebben wij als zeer positief ervaren en we kijken er naar uit om in 2025 dit traject verder mee vorm te geven. We hebben er vertrouwen in dat de medewerkers voldoende hun bijdrage kunnen leveren en ook in 2025 staat onze deur open voor collega's die zorgen hierover hebben of gewoon willen sparren. Wij zijn van mening dat organisch veranderen het beste past bij onze organisatie, al mag er best een 'speciaal' moment zijn om een punt te kunnen zetten achter het verleden en deze toekomstige ontwikkeling positief te kunnen labelen.

OVERZICHT INSTEMMINGEN OR

SCHOLINGSPLAN 2024 EN 2025

Dit jaar hebben we ons mogen buigen over het scholingsplan van 2024 en het plan voor 2025. Eind 2023 leverde uitvraag bij alle collega's de volgende speerpunten voor ons op:

- Eigen regie, meer keuzevrijheid en autonomie
- Een breder palet aan scholing

Naar onze grote tevredenheid was dat ook opgenomen in het plan voor 2024, o.a. in de vorm van collectief en individueel budget. We hebben begin 2024 afgesproken dat we gingen monitoren hoe dat gedurende 2024 zou bevallen. Uiteindelijk hebben we, ook vanuit eigen ervaring, beleefd dat het individueel budget zeker positief is ingezet door collega's en we wilden dat natuurlijk ook terugzien in het plan dat we eind november ontvingen voor het jaar 2025. Tot onze grote vreugde was er zelfs nog een schepje bovenop gedaan en zijn er extra middelen gereserveerd voor scholing en ontwikkeling in 2025! We hebben dan ook, met zeer veel positieve opmerkingen en enkele verbeterpuntjes, het scholingsplan voor 2025 goed kunnen keuren.



RISICOINVENTARISATIE & EVALUATIE EN PVA

Vigere wil een veilige en gezonde werkplek bieden aan alle medewerkers. Een van de belangrijkste (wettelijke) hulpmiddelen hiervoor is een RI&E. De risico's op de werkvloer worden in kaart gebracht en er wordt gekeken hoe groot risico's zijn. Als je weet wat de risico's zijn, kun je aan de slag met oplossingen om de risico's te verkleinen of weg te nemen. Het doel van een RI&E is zo min mogelijk verzuim, gezondheidsklachten en ongevallen. Het opstellen van een RI&E is de taak van een preventiemedewerker en in 2024

heeft de preventiemedewerker externe ondersteuning gehad bij het in beeld brengen van de risico's en het opstellen van een plan van aanpak. We hebben ingestemd met de RI&E en het plan van aanpak en ieder kwartaal hebben we, als OR, een overlegmoment met de preventiemedewerker om de uitvoering van het plan van aanpak te bespreken en te monitoren.

THUISWERKBELEID

Al begin 2024 zijn we met het MT en de preventiemedewerker in gesprek gegaan over het thuiswerkbeleid. In de eerste versie misten we een concrete Vigere-visie op thuiswerken. Ook hebben we gesproken over autonomie en de rol/samenwerking tussen thuiswerkers en collega's en hun leidinggevende. Onze bevindingen, en gewenste aanpassingen in het beleid, zijn besproken met de nieuwe bestuurder en dat heeft geleid tot een nieuwe versie in juni. Nog voor de zomer hebben we ingestemd met het beleid en het is fijn dat er duidelijke afspraken liggen voor collega's en leidinggevend. In juni 2025 wordt het beleid geëvalueerd.



PREVENTIE WERKDRUK



In 2022 is er een eerste versie geschreven, maar door alle ontwikkelingen binnen Vigere was de inhoud van die versie in 2023 achterhaald. In januari 2024 hebben we een initiatiefvoorstel neergelegd bij het MT met daarin het voorstel om z.s.m. een beleid op werkdruk neer te zetten dat past bij de uitgangspunten in de cao Jeugdzorg (per 1 juli 2024 verplicht). Ook is geadviseerd om de input, die opgehaald is in het medewerkersonderzoek, mee te nemen in het beleid. De gesprekken hierover hebben uiteindelijk geresulteerd in een preventief plan met een persoonlijk karakter. Iedere medewerker krijgt daardoor een 'eigen' preventief plan dat klaarligt als die betreffende medewerker het nodig heeft. Daarnaast is er veel aandacht gegeven aan 'de rode knop'

die in de Cao is opgenomen, als er sprake is van onverantwoorde werkdruk en/of een onveilige situatie. Dit is een ultiem middel waar de medewerker gebruik van kan maken, als het niet (meer) lukt om het eigen werk op een verantwoorde of veilige wijze georganiseerd te krijgen. De rode knop wordt niet lichtvaardig 'ingedrukt', dan is de grens van de medewerker overschreden. De medewerker draagt met het indrukken van de rode knop de verantwoordelijkheid en het zoeken naar een oplossing over aan de werkgever. De werkgever zorgt voor de noodzakelijke vervolgstappen.

OVERZICHT OVERIGE OR-ZAKEN

OR-VERKIEZINGEN NOVEMBER

Van 20 tot en met 27 november zijn de digitale OR-verkiezingen gehouden. De vier oude leden hadden zich herkiesbaar gesteld en twee nieuwe kandidaten hadden zich aangemeld. Dus totaal zes kandidaten voor vijf vacatures. 82% van alle medewerkers van Vigere hebben hun stemmen uitgebracht en wij zijn enorm trots op deze mooie opkomst. Jytte Vriens had net te weinig stemmen om in de OR te komen, dus hebben we helaas afscheid van haar moeten nemen als OR-lid. De andere OR-leden, Kristel Rockx, Claudia Biemans en Astrid Smith zijn herkozen en de OR is aangevuld met twee nieuwe OR-leden: Jente Bijnen en Stefan de Boer. De nieuwe OR is een mooie afspiegeling van de organisatie en is inmiddels al lekker aan de slag gegaan met elkaar. De volgende OR-verkiezingen zijn in november 2027.



OR-scholing en ontwikkeling in 2024



In april hebben we twee dagen training gehad van Tineke Visser van TIEN Opleidingen. Naast teambuilding hebben we ons gericht op talenten en kwaliteiten van de OR-leden en hoe we die in kunnen zetten voor het OR-werk. Ook hebben we onderhandel-oefeningen gedaan en zijn we aan de slag gegaan met een Koerskaart. Als OR hadden we, naast onze strategie en prioriteiten voor 2024, ook onze waarden en doelen helder gekregen. Eind 2024 konden we de conclusie trekken dat we onze acties die uit de Koerskaart naar voren kwamen, goed tot uitvoering hadden gebracht. De trainingsdagen in het najaar zijn doorgeschoven naar januari 2025 i.v.m. de OR-verkiezingen en de start van de nieuw gekozen OR.

En nog andere onderwerpen die op tafel kwamen

Natuurlijk hebben we onderling, maar ook met de bestuurder, Monique, met de Raad van Commissarissen (RvC), met de nieuwe aandeelhouder, met het MT, met intern en extern adviseurs/projectleiders en met de preventiemedewerker over allerlei thema's gesproken. Een aantal van die thema's zal ook in 2025 opnieuw op tafel komen. Denk aan: huisvesting Vigere, Elektronisch Cliënten Dossier (ECD), profiel en uitbreiding RvC, project complete agressieaanpak, begroting, Meerjaren strategieplan, jaarrekening, etc.



Tot slot nog goed om te vermelden dat we de maandelijkse inloop VigOR hebben laten vervallen, omdat daar geen tot weinig aanloop meer was. We hebben er voor gekozen om in 2025 actief input bij onze achterban op te gaan halen, o.a. door het organiseren van thema VigORs. De eerste staat al gepland op 27 februari en we kijken uit naar nieuwe ideeën, suggesties en vragen op de thema's die we voordragen.

Wij hebben zeker zin in.....



En wensen iedereen een mooi jaar!

Bijlage Jaarverslag Jongerenraad Sterk Samen

Jaarverslag

STERK SAMEN

FEBRUARI

- Visie Sterk Samen in beeld gebracht. Zie tekening onderaan volgende pagina.
- Wij hebben verschillende initiatiefvoorstellen gedaan, zoals de verplichte therapie en plan van jeugdige. Deze zijn besproken met de manager van pleegzorg.

WIE ZIJN ER AANGESLOTEN BIJ ONZE VERGADERINGEN

- GAR
- POR
- OR
- RVC
- Monique
- Barry
- JongWijs
- Abbi

APRIL

- De afgelopen maanden hebben wij stil gestaan bij de verkoop/aankoop van de aandelen en wijzigingen van de statuten. Hiervoor hebben wij extra bijeenkomsten gehad.
- Om jongeren te motiveren voor het tevredenheids-onderzoek hebben wij een filmpje gemaakt.

Scan me



MEI

- Wij zijn begonnen aan nieuwe thema's voor initiatiefvoorstellen. Zo zijn wij bezig met de rechten van pleegkinderen inzichtelijk maken en zijn wij begonnen met het maken van een brief over 'Bijna 18, en nu?'. 

JULI/AUGUSTUS

- Deze maanden zijn wij vooral verder gegaan aan de brief 'Bijna 18, en dan?'. Verder hebben wij verzonnen dat wij een magazine willen maken over wat pleegzorg is en de rechten die jij hebt als pleegkind.

Bijna 18, en nu?

Beste...

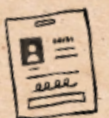
Binnen niet al te lange tijd, word jij 18 jaar. Misschien vind je dat spannend omdat er voor jou dan het een en ander gaat veranderen, want de wet zegt dat je dan volwassen bent.

Om jou hierbij zo goed mogelijk te helpen, hebben we het een en ander op een rijtje gezet wat er geregeld moet worden en waar je aan kan denken.

Wat moet je regelen?

☐ DigiD:

Je DigiD kan je aanvragen via <https://digid.nl/aanvragen>. Met je DigiD laat je zien wie je bent als je op internet iets regelt. Of dat nou bij de overheid is, het onderwijs, de zorg of je pensioenfonds.



☐ studiefinanciering:

Als je start in

NOVEMBER

- Ook dit jaar is er weer een jongere uit de Jongerenraad meegegaan met Bestuurder voor één dag. Hierbij zijn zij naar gemeente Roosendaal geweest. Er zijn gesprekken gevoerd over o.a. de inzet van ervaringsdeskundigen.



VOORUITBLIK 2025

Ons vooruit streven is dat wij het magazine over pleegzorg en rechten van pleegkinderen dit jaar kunnen uitbrengen. Daarnaast hopen wij nog vele mooie initiatiefvoorstellen te kunnen doen en mee te denken over onderwerpen die binnen Vigere spelen of landelijk.

OKTOBER

- Wij hebben meegewerkt aan 'De stem van het kind'. Twee onderzoekers van JongWijs zijn hiervoor aangesloten bij de vergadering. Wij hebben onze ervaringen gedeeld over wat werkt binnen de Jongerenraad en hoe de samenwerking met Vigere als organisatie verloopt.

TERUGBLIK
2024

2021

Waarbij het begin van 2024 wat bewogen was door de 'taaie' stukken en wisseling van bestuurder en aandeel-houder, hebben wij ons goed herpakt. Naast het meedenken over verschillende beleidstukken, zoals time-out plaatsing en het individuele contact met een jeugdige zijn wij ook weer met eigen stukken aan de slag gegaan.

