Bijlage 1: Opbrengsten Bestuurlijke opdracht / JB Bruist

Inleiding
Na de crisisperiode is de afgelopen tijd gewerkt aan de vitaliteit en toekomstbestendigheid van JBB en het doorbreken van een vicieuze cirkel. Daarvoor is een verzoek ingediend bij gemeenten voor een incidentele financiële impuls waardoor de beweging van kwantitatief naar kwalitatief sturen met vernieuwende werkwijzen kon worden gemaakt. JBB heeft aan de Bestuurlijke opdracht invulling gegeven met het programma JB Bruist, dat gestart is in februari 2022. Na een klein jaar op weg te zijn constateren we dat JBB de omslag heeft gemaakt en de weg naar boven is ingeslagen. Er is geleerd van de crisis en best practices zijn overgenomen om op allerlei niveaus binnen de organisatie innovatie te realiseren. JBB heeft volop ingezet op het verstevigen van haar arbeidsmarktaanpak, het verbeteren van de werving , het behouden van medewerkers en de ondersteuning van de jeugdbeschermers om zo de vitaliteit van de medewerkers te verhogen. De eerste resultaten zijn merkbaar. Ook de samenwerking met gemeenten en in de keten verbetert. JBB is in staat om verder te investeren in die samenwerking en volwaardig te participeren in de Verbeteragenda en proeftuinen voor het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. Daarnaast is er intensief gewerkt aan de doorontwikkeling van de organisatie.

De omstandigheden waaronder het werk moet worden uitgevoerd zijn tegelijkertijd ongewijzigd. Nog steeds is er sprake van (een verder toegenomen) enorme arbeidsmarktkrapte en (te) hoge werkdruk. Onder die omstandigheden is het gelukt om de randvoorwaarden aanwezig te laten zijn om in het kader van de doorontwikkeling van JBB te komen tot een nieuwe werkwijze en organisatiemodel waarbij verder geborduurd wordt op de positieve effecten en opbrengsten die met het veranderprogramma JB Bruist tot dusver reeds zijn gerealiseerd. Waarmee we uitgroeien tot een GI die duurzaam hogere kwaliteit biedt met een efficiënte bedrijfsvoering, waarbij toegewerkt wordt naar het voldoen aan wettelijke kaders en normen.

Hierna wordt per onderdeel een stand van zaken geboden, inclusief gerealiseerde opbrengsten. Als laatste wordt ook een financieel overzicht geboden.

Personeel en vitaliteit

- We zien de trend van een dalende uitstroom, tegelijkertijd zien we ook een trend van dalende instroom, dat deels verklaard kan worden uit het dalend aantal maatregelen;
- Het verzuim is gedaald en op een laag niveau gestabiliseerd;
- De (gemiddelde) caseload realisatie is vanaf oktober hoger dan de (intern) gestelde norm (87 %), mede mogelijk gemaakt door inzet van ondersteuning.
- Uit onderzoek blijkt dat het werkgeluk onder het personeel gemiddeld vergelijkbaar is met die van andere / vergelijkbare organisaties in de jeugdzorgsector. Als onderdeel van dit onderzoek zijn diverse verbeteracties geïdentificeerd gericht op het verhogen van werkplezier en het verlagen van werkdruk. Deze worden in 2023 uitgevoerd, gekoppeld aan de doorontwikkeling van de organisatie;
- De werving en selectie inclusief arbeidsmarktcommunicatie is uitbesteed aan externe partijen (o.a. Advizo) op die manier de arbeidsmarktaanpak te versterken. Er is gestart met de lancering van een aanvullend arbeidsmarktoffensief gericht op het verder uitbreiden van de ondersteuningsstructuur rondom jeugdbeschermers waarbij de crisismaatregelen van Rijk en Gemeente worden benut.

Innovatie primair proces

De innovatie van het primair proces en het verder ontwikkelen en implementeren van de functiedifferentiatie en het uitbreiden van de ondersteuningsstructuur rond jeugdbeschermers A, is flink op stoom gekomen en de pilots laten veelbelovende resultaten zien:

- In de vestigingen zijn ondersteunend jeugdbeschermers, werkbegeleiders en extra juristen actief en via werkgroepen wordt de inzet van deze functies geëvalueerd en geharmoniseerd, dat ook weer opgenomen wordt in de doorontwikkeling;
- Er is geïnvesteerd in het optimaliseren van de inzet en positionering van gedragswetenschappers, waarbij de uitkomsten worden doorgevoerd in de doorontwikkeling van JBB;
- Op dit moment worden de laatste voorbereidingen getroffen voor het starten van pilots met zelfsturende teams;
- Als onderdeel van het verbeteren van werkwijzen is gewerkt aan zaken zoals het opnemen van de uniforme jeugdhulpbepaling in WIJZ en het werken met de Verklarende Analyse

Het Provinciaal Team is afgebouwd (m.u.v. wachtlijstbeheer) en best practices worden geborgd in de doorontwikkeling

Na de overname van het crisisteam door JBB dat daarna het provinciaal team werd, heeft er een omvorming plaatsgevonden naar het zogenaamde provinciale instroomteam (PIT). Binnen JBB zijn de afgelopen maanden innovatieprocessen in gang gezet om de best practices hiervan te borgen binnen de doorontwikkeling van de organisatie en nieuwe werkwijze. Daarbij wordt een werkwijze ingevoerd met de volgende functies:

1. Wachtlijstbeheer i.h.k.v. het landelijk handelingsperspectief (de inzet is dat hiermee gestopt kan worden in het najaar van 2023 wanneer de reorganisatie is afgerond);
2. Opleiden, trainen en begeleiden nieuwe collega's Jeugdbeschermers (JB B, aankomend Jeugdbeschermer en zij-instromers). Vanuit deze kweekvijver worden maatregelen opgepakt en stromen zij samen met maatregelen uit naar reguliere teams op de vestigingen;
3. Flexpool. Voor het opvangen bij uitval of vertrek van jeugdbeschermers in reguliere teams en/of bijstand om andere redenen.

Met bovenstaande worden verstorende invloeden in de reguliere teams weggehaald wat moet bijdragen aan het beheersbaar houden van de werkdruk in die reguliere teams.

Samenwerking en overkoepelende opgaven

Het gevoel van gezamenlijkheid is in de afgelopen periode aanmerkelijk gegroeid. Er is vanuit beide kanten, die van gemeenten en JBB, veel geïnvesteerd in de samenwerking, met een verbetering daarvan tot gevolg. Er is een gevoel van urgentie, de bereidheid om elkaar te begrijpen en te horen, kortom, een andere mindset. Inhoudelijk wordt er intensief samengewerkt aan een aantal belangrijke dossiers, waarbij JBB samen met gemeenten optrekt om bijvoorbeeld de schakel-makelfunctie, de doorbraakaanpak en armoedefunctionarissen optimaal te laten functioneren. Gemeentelijk zijn er verantwoordelijken per provinciaal thema aangewezen. Toch moet worden vastgesteld dat oude reflexen nog niet helemaal verdwenen zijn. Om de ingezette goede koers vast te houden, is zo nu en dan bemiddeling tussen partners nodig. Ook moet de Leading Coalition, zoals beoogd in de nieuwe provinciale governancestructuur, nog starten wat er toe moet leiden dat de Verbeteragenda en het toewerken naar het Toekomstscenario de impuls krijgt die nodig is.

Interne bedrijfsvoering en monitoring

Het Herstelplan is afgerond. Harmoniseren van de werkwijzen binnen JBB, cultuurverandering en meer betrokkenheid vanuit de verschillende vestigingen bij de organisatie staat hoog op de agenda en speelt een belangrijke rol binnen het doorontwikkelen van de organisatie. Er is in het Q2 een Benchmark uitgevoerd. Dit heeft waardevolle inzichten opgeleverd die direct vertaald zijn naar de doorontwikkeling van de organisatie. JBB boekt daarbij een tweede ronde van besparingen in op de overhead als gevolg van de voorgenomen reorganisatie. Er wordt bezuinigd op kosten van staf, huisvesting en management, waarmee geïnvesteerd kan worden in het primair proces. De overhead wordt teruggebracht op het gemiddelde van de Benchmark die in september 2022 samen met een aantal GI's is uitgevoerd.

Prognose

De financiële prognose op dit moment is dat van de 3,6 mln. investering een bedrag van circa 2,2 mln wordt overgeheveld naar 2023 (incl. 420k onvoorziene kosten). De middelen die worden overgeheveld worden besteed conform begroot, waarbij de post Onvoorzien wordt aangewend voor dekken van een deel van de transitiekosten.

Kosten	Begroot	Geprosnoticeerd 2022	Overheveling 2023
Pro-actief recruitment	€ 640.000,00	€ 200.650,39	€ 439.349,61
Vitaliteit	€ 340.000,00	€ 23.375,97	€ 316.624,03
Ondersteuning primair proces	€ 1.600.000,00	€ 579.886,46	€ 1.020.113,54
Onvoorzien	€ 420.000,00	€ 0,00	€ 420.000,00
SubTotaal	**€ 3.000.000,00**	**€ 803.912,82**	**€ 2.196.087,18**
Provinciaal instroom team	€ 600.000,00	€ 600.000,00	€ 0,00
Totaal	**€ 3.600.000,00**	**€ 1.403.912,82**	**€ 2.196.087,18**