

## Bestuursverslag Vigere Jeugdzorg 2021

<b>Titel document</b>	Bestuursverslag 2021 Vigere Jeugdzorg
<b>Datum vaststelling</b>	22-04-2022
<b>Versie</b>	1.0
<b>Auteur</b>	Bestuur
<b>Documentverantwoordelijke</b>	Bestuur
<b>Doel</b>	Een evaluatie m.b.t. de bedrijfsvoering 2021 ter afsluiting van het jaar.
<b>Doelgroep</b>	RvC
<b>Bijbehorende documenten</b>	Jaarrekening 2021
<b>Gerelateerde documenten</b>	
<b>Medezeggenschap CR, POR, OR</b>	Jaarverslagen van de POR/OR en Sterk Samen zijn geïntegreerd in het bestuursverslag.
<b>Wijzigingen t.o.v. vorige versie</b>	N.v.t.

## INHOUD

1. Algemene informatie .....	3
1.1 Taakstelling en missie van de organisatie.....	3
1.2 Kernactiviteiten van de organisatie.....	3
1.3 Juridische structuur.....	3
1.4. Interne organisatiestructuur en personele bezetting .....	3
1.5. Belangrijkste elementen van de strategie en het gevoerde beleid .....	4
2. Financiële informatie .....	7
2.1. ontwikkelingen gedurende het boekjaar 2021 .....	7
2.2 Behaalde omzet en resultaten .....	7
2.3 de financiële positie .....	8
2.4 de kasstromen en financieringsbehoeften .....	9
3 De voornaamste risico's en onzekerheden.....	10
4 Informatie over financiële instrumenten .....	11
5 Kernwaarden en doelen.....	11
6 Informatie over maatschappelijke aspecten van ondernemen.....	12
6.1 algemene maatschappelijke aspecten.....	12
6.2 milieuaspecten .....	12
6.3 sociale aspecten.....	12
6.4 bezoldiging bestuurders.....	13
7 Informatie over onderzoek en ontwikkeling.....	13
8 Informatie over actuele ontwikkelingen en het zorgproces .....	13
9 Toekomstparagraaf .....	14
10 Jaarverslagen .....	16
10.1. Verslag 2021 Raad van Commissarissen .....	16
10.2. Verslag ondernemingsraad .....	19
10.3. Verslag Pleegouderraad .....	21
10.4. Verslag Sterk Samen (jongerenraad) .....	22

## Samenvatting.

Middels deze notitie evalueert het bestuur het afgelopen jaar 2021. De ontwikkelingen worden omschreven die invloed hadden op de organisatie en hoe de organisatie hiermee is omgegaan. Er is een financiële paragraaf toegevoegd om het bedrijfsresultaat aan te tonen. Tevens zal het bestuur een inschatting geven van de ontwikkelingen binnen de jeugdzorg met betrekking tot het nieuwe jaar 2022.

### 1. Algemene informatie

#### 1.1 Taakstelling en missie van de organisatie

Vigere Jeugdzorg stelt zich als taak: Het bieden van gezinsvervangende jeugdzorg voor jeugdigen die niet thuis kunnen wonen.

##### Missie:

Vigere is transparant, effectief en landelijk toonaangevend in de kwaliteit en organisatie van de jeugdhulpverlening waarbij het belang van het kind leidend is.

Onze visie: We bieden kinderen verantwoorde gezinszorg waarbij het zorggeld zo goed mogelijk wordt ingezet. De zorg is zo kort, maar ook zo lang als nodig en wordt door alle medewerkers onderschreven.

#### 1.2 Kernactiviteiten van de organisatie

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 zelfstandige gezinshuisouders (onderaannemers) worden door gedragswetenschappers ondersteund. Dit alles is er op gericht dat jeugdigen zo gelukkig, gezond en zelfstandig als mogelijk opgroeien.

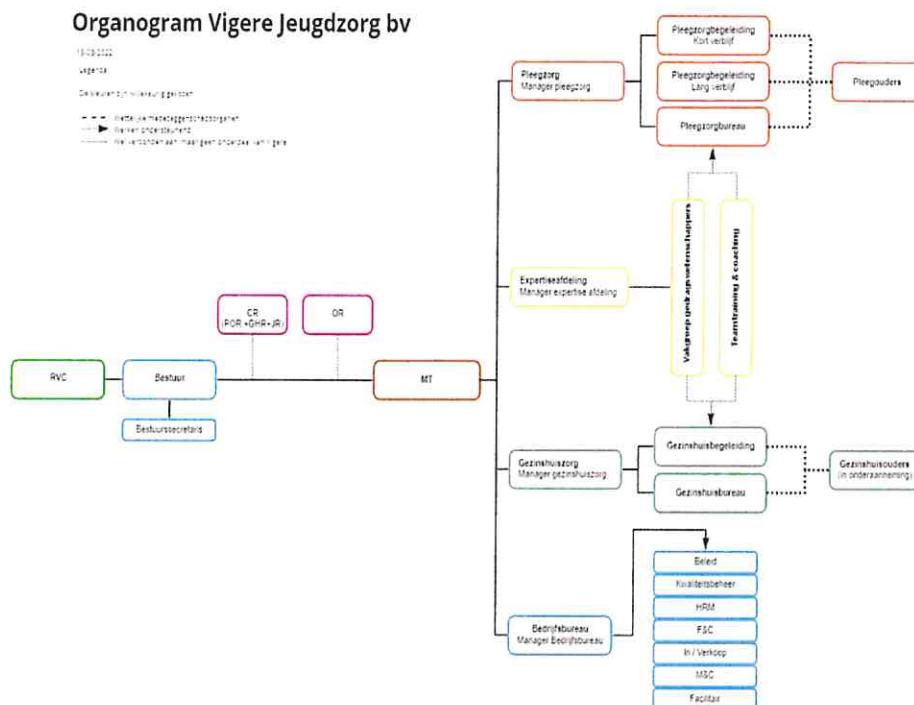
#### 1.3 Juridische structuur

Vigere Jeugdzorg de handelsnaam van de besloten vennootschap Landelijk Verbond Gezinshuizen C.O.

#### 1.4. Interne organisatiestructuur en personele bezetting

Per 31 december 2021 staan er 65 medewerkers op de loonlijst (exclusief stagiairs), die samen 53 FTE vormen.

De personeelsomvang is in 2021 beperkt gestegen ten opzichte van het vorige jaar (totaalstand eind 2020: 50,2 FTE); er zijn 6 medewerkers uit dienst getreden, waarvan 2 ontslag hebben genomen (waarvan 1 arbeidsongeschikte medewerker ander passend werk elders heeft gevonden), 2 zijn er met pensioen gegaan en 2 waarvan het contract niet is verlengd.



mzo

### 1.5. Belangrijkste elementen van de strategie en het gevoerde beleid

Vigere Jeugdzorg is een relatief nieuwe jeugdzorg organisatie in de regio's West-Brabant en Zeeland. Het jaar 2021 was voor Vigere Jeugdzorg het eerste volledige jaar van bedrijfsvoering.

In 2021 was er extra aandacht voor de verdere vormgeving van de organisatiestructuur en het nader uitwerken van interne (personeels-) regelingen en werkprocessen. Tevens moesten geadopteerde (personeels-) regelingen en protocollen vanuit de rechtsvoorganger Juzt herzien worden.

De 4 hoofdlijnen van 2020 om de interne organisatie op vorm te geven liepen door in 2021.

De vier hoofdlijnen waren:

1. Jeugdigen en (waarborgen) kwaliteit
2. Overnemen medewerkers: lopende werkzaamheden (compleet maken van personeelsdossiers en inzichtelijk maken van verworven rechten bij de rechtsvoorganger).
3. Sturen op werkcapitaal: facturatie-liquiditeit met daardoor tijd voor tijd=inrichten backoffice
4. Bedrijfsbureau: de drie basisadministraties op orde

De beschreven verwachtingen in 2021 (conform jaarverslag 2020):

1. Pleegzorg: de ontwikkeling van een methode om de tevredenheid onder pleegouders te meten en aandacht voor de teamdynamiek.
2. Gezinshuiszorg: ontwikkeling van een nieuw contract en het duidelijk beschrijven en vastleggen in een handboek van de visie.
3. Kwaliteit: ontwikkeling van een jaarcyclus, inclusief interne audits.

4. HR: HR beleidsontwikkeling, beleid op het gebied van werkgeluk en het op orde brengen van de medewerkersdossiers.
5. Communicatie: Nieuwe website wordt gebruikt, AVG normen worden nageleefd.
6. Finance & Control: P&C cyclus en verdere uitbouw van de basis.
7. Huisvesting: Groot onderhoud, onder andere vanwege asbest.

#### **Evaluatie hoofdlijnen:**

##### Organisatiestructuur

Het besluit tot een eenhoofdig bestuur en de aanstelling van een bestuurssecretaris werd bekrachtigd binnen Vigere Jeugdzorg. Het bestuur heeft de organisatie (met behulp van de RvC) verder ingericht conform de Governance Code. De medezeggenschap is in 2021 volledig ingericht en gefaciliteerd. Tevens werd er hard gewerkt aan het voldoen aan alle eisen van de HKZ-standaard.

De RvC heeft een eigen visie ontwikkeld op haar toezichthoudende taak. De implementatie van de vastgestelde Governance blijft in ontwikkeling.

##### Jeugdigen en (waarborgen) kwaliteit

- Het voor Vigere Jeugdzorg nieuwe cliëntadministratiesysteem Medicore bleek niet te voldoen aan onze vraag en de gemaakte samenwerkingsafspraken tussen Medicore en Vigere Jeugdzorg. Alhoewel het cliëntadministratiesysteem in de loop van 2020 op orde gebracht was, bleek het systeem niet te voldoen aan de facturatiezijde. In 2021 is er veel tijd en energie gegaan naar het vormgeven van Medicore, maar dit heeft niet geleid tot het gewenste resultaat. Derhalve is er gezocht naar een ander systeem, dat in 2022 gekozen en geïmplementeerd zal worden.
- In 2021 is het HKZ-kwaliteitskeurmerk gehaald, met een tweetal minors. Hieraan is hard gewerkt, getuige de positieve uitkomst van de tussentijdse extra audit begin maart 2022.
- In 2021 is er een meerjarenstrategie ontwikkeld welke in 2022 vastgesteld en geïmplementeerd gaat worden.

##### Overnemen medewerkers: lopende werkzaamheden

Het HRM beleid met duidelijke kaders is in 2021 gerealiseerd en intern ter beoordeling voorgelegd.

##### Sturen op werkkapitaal: facturatie-liquiditeit met daardoor tijd voor tijd=inrichten backoffice

Het verder professionaliseren van de financiële administratie was prioriteit in 2021. Gebleken is dat het declaratiesysteem niet aan de wensen voldeed en een mogelijk bedrijfsrisico vormde. Door middel van extra controle vanuit het bedrijfsbureau is het systeem consequent gecontroleerd.

##### Bedrijfsbureau: de drie basisadministraties op orde

In 2020 (en een deel in 2021) is de energie gegaan naar het inrichten en gebruiken van de drie afzonderlijke basisadministraties (cliënt, financieel en personeel) en het zorgen van een toereikende formatie. De rapportagestructuur is in 2021 vormgegeven en duidelijke PCDA cyclussen zijn geïmplementeerd.

#### **Evaluatie van de beschreven verwachtingen 2021:**

*Pleegzorg:* De ontwikkeling van een methode om de tevredenheid te meten van pleegouders zal doorlopen in de komende jaren. De planning staat besloten in de meerjarenstrategie 2022 t/m 2024. De teamdynamiek is verder uitgewerkt middels Lumina.<sup>1</sup>

*Gezinshuiszorg:* er is een nieuw contract ontwikkeld en het kwaliteitshandboek is voorzien van een visie en structuur voor gezinshuisouders. Daarmee zijn deze doelen in 2021 behaald.

*Kwaliteit:* Er is meer structuur aangebracht en interne audits werden verricht. In 2022 zal alles op orde zijn voor de HKZ.

*HR:* HR beleid is ontwikkeld. In 2022 wordt het aangeboden aan de medezeggenschap.

*Communicatie:* de nieuwe website is gelanceerd. AVG normen werden vastgelegd en geïmplementeerd.

*Finance & Control:* P&C cyclus is vastgesteld en de basis werd verstevigd qua structuur, afspraken en routine.

*Huisvesting:* Groot onderhoud is gedaan; asbest is verwijderd. Oplevering in 2022.

#### **De nieuwe meerjarenstrategie (2022 t/m 2024)**

De meerjarenstrategie is aangeboden aan alle medezeggenschapsraden om de strategie zo breed gedragen mogelijk neer te zetten. De strategie is als volgt opgebouwd:

1. We maken gebruik van onze specialisatie in Pleegzorg en Gezinshuiszorg omdat dit bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen. Deze twee zorgvormen kunnen verder worden verrijkt en verdiept, met extra modules en specialisaties.
2. Het is belangrijk om in verbinding te staan met Jeugdbescherming (gecertificeerde instellingen) en gemeenten als verwijzers en inkooporganisaties.
3. Partnerships met andere zorgaanbieders zijn belangrijk met een gezamenlijke eenduidige dienstverleningsvisie (op communicatie belangrijk).
4. Het kind staat centraal binnen de hulpverlening. Het is belangrijk om te weten hoe kinderen de geboden zorg ervaren of hebben ervaren.
5. De algemene uitdagingen uit de jeugdzorg vragen om meer aansluiting bij andere zorgvormen (zoals gesloten jeugdzorg<sup>2</sup>) en bij netwerkpleegzorg is nog veel winst te behalen.
6. De focus leggen op wat het kind nodig heeft. Dit betekent dat alle andere processen eromheen zo effectief en efficiënt mogelijk moeten worden georganiseerd.
7. De medewerkers zullen meegenomen worden in de missie en visie van Vigere. Het "onboarden" van de medewerkers is belangrijk en vraagt tijd en strategie.

**Na de vaststelling van de meerjarenstrategie zal het jaarplan 2022 verder uitgewerkt worden.**

<sup>1</sup> Lumina Spark is een persoonlijke ontwikkelingstool. Met de tool krijg je inzicht in de persoonlijke sterke punten en de ontwikkelingspunten. Na het samenstellen van het persoonlijke profiel, wordt dit profiel besproken binnen het eigen team. Hiermee wordt het eigen functioneren binnen het team inzichtelijk gemaakt en het functioneren van het team in zijn geheel.

<sup>2</sup> Een vorm van zorg waarin kinderen bijna geen vrijheid meer hebben. Het is een vorm van zorg waarin kinderen bijna geen vrijheid meer hebben en hulpverleners streng mogen ingrijpen.

## 2. Financiële informatie

### 2.1. ontwikkelingen gedurende het boekjaar 2021

2021 is het eerste volledige jaar voor Vigere. Een jaar met naast de reguliere ook enkele eenmalige factoren, die elkaar bovendien beïnvloedden.

Het verder inrichten van de interne organisatie vroeg extra ondersteuning. Dit resulterde onder meer in het besluit voor een nieuw zorgadministratiepakket, wat het nodige werk opleverde qua voorbereiding en beoogde implementatie.

De basisadministraties komen hierdoor nog meer op het door ons gewenste niveau. Bedrijfsvoering hangt samen met de kwaliteit van de voorspelbaarheid. In de praktijk betekent dit voor ons het op de eerste van de maand kunnen declareren van de geleverde pleeg- en gezinshuiszorg van de maand ervoor. De complimenten van een aantal gemeenten over de structureel hoge mate van juistheid namen wij graag in ontvangst. Aan het einde van elke maand was minimaal 95% van de die maand gedeclareerde jeugdzorg ontvangen. Onze debiteurenpositie is 31-12-2021, afgezien van de declaratie over de maand december in januari 2022, dan ook gering te noemen. Dat geeft liquiditeit, rust en vertrouwen.

Meer onrust geeft de tijd die nodig blijft voor ongevalideerde zorg en de invoering van het nieuwe woonplaatsbeginsel (WPB) op 1 januari 2022. Niet bij elk nieuw kind is de beschikking en de noodzakelijke 301 op voorhand aanwezig. Dat vraagt structureel extra aandacht en inzet. Het nieuwe WBP hadden we graag al in 2021 geregeld, de invoering kondigde zich immers al lang geleden aan. Dit betreft voor Vigere helaas een niet beïnvloedbare factor, waardoor ad-hoc extra personele inzet nodig was. Het uitbliven van duidelijkheid over de impact van het WPB bevorderde de interne- en externe communicatie evenmin: antwoorden ontbraken nog.

Het verder vormgeven van de interne organisatie leidde in 2021 tot eenmalige bedrijfslasten in de vorm van interim kosten en advieskosten. De organisatieontwikkeling kon hierdoor wel verder.

De laatste financiële ontwikkelingen was de onduidelijkheid in 2021 over een nieuwe CAO, de hoofdlijnen zijn (d.d. 12 april 2022) in een concept onderhandelingsakkoord vastgelegd.

### 2.2 Behaalde omzet en resultaten

Het exploitatieresultaat 2021 bedraagt € 125.217 na belastingen.

**Exploitatierekening (bedragen \* € 1,-  
afgerond op honderdtallen)**

		dd 31-5-2021	dd 22-4-2022
		jaarrekening 2020	jaarrekening 2021
1a	Totaal salariskosten	€ 2.193.000	€ 3.108.000
1b	Totaal sociale lasten	€ 306.800	€ 474.700
2 = 1a + 1b	Totaal salariskosten	€ 2.499.800	€ 3.582.700
3	Totaal personeel niet in loondienst	€ 238.900	€ 314.500
4	Totaal overige personeelskosten	€ 129.400	€ 267.300
5	Totaal voeding	€ -	€ -
6	Totaal hotelmatige kosten	€ 69.300	€ 49.700
7	Totaal algemene kosten	€ 404.500	€ 595.100
8a	Totaal bewonersgebonden kosten	€ -	€ 11.300
8b	Totaal vergoeding pleegzorg en gezinshuizen	€ 6.405.600	€ 9.245.700
9	Totaal terrein- en geb.geb.kosten	€ 68.700	€ 91.500
10	Totaal kapitaalslasten	€ 602.300	€ 95.900
11	Totaal bedrijfslasten = som 2 - 10	€ 10.418.500	€ 14.253.700
		jaarrekening 2020	jaarrekening 2021
12	Bedrijfsopbrengsten		
	totaal Jeugdwet	€ 10.437.900	€ 14.395.500
13	totaal overige opbrengsten	€ 22.700	€ 35.500
	Totaal bedrijfsopbrengsten	€ 10.460.600	€ 14.431.000
14	Bedrijfsresultaat	€ 42.100	€ 177.300
	Financiële baten en lasten	€ 28.200	€ 69.700
	Resultaat boekjaar voor belastingen	€ 13.900	€ 107.600
15	Belastingen (vpb)	€ 6.100	€ 17.627-
	Resultaat boekjaar na belastingen	€ 7.800	€ 125.217

### 2.3 de financiële positie

De liquiditeits- en solvabiliteitsratio's voor 2021 zijn:

Ratio's	Definitie	2020	2021
Liquiditeit	Vlottend activa/vlottend passiva	122,04%	114,73%
Rentabiliteit	bedrijfsresultaat/BT	0,43%	4,13%
Solvabiliteit	Solvabiliteit def 1 EV/BT	0,57%	2,82%

## 2.4 de kasstromen en financieringsbehoeften

De kasstromen voor 2021 waren als volgt:

### Kasstroomoverzicht

	2021	2020
	€	€
<b><u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u></b>		
<b>Bedrijfsresultaat</b>	177.300	42.200
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	59.900	15.300
- mutaties egalisatierekening	-5.600	-
- mutaties voorzieningen	<u>-276.400</u>	<u>489.500</u>
	-222.100	504.800
Veranderingen in vlopende middelen:		
- vorderingen en overlopende activa	-219.900	-1.099.700
- vorderingen/schulden uit hoofde van bekostiging	-	-
- kortlopende schulden (exclusief schulden aan banken)	<u>-255.900</u>	<u>1.337.400</u>
	<u>-475.800</u>	<u>237.700</u>
<b>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>-520.600</b>	<b>784.660</b>
Betaalde interest	-69.700	-28.200
Betaalde winstbelasting	<u>-52.500</u>	<u>-2.500</u>
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>-642.800</b>	<b>754.000</b>
<b><u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u></b>		
Investeringen in materiële vaste activa	181.600	-991.500
Desinvesteringen materiële vaste activa	3.200	-
Investeringen in immateriële vaste activa	-	-231.300
Desinvesteringen immateriële vaste activa	-	-
Investeringen in deelnemingen e/o samenwerkingsverbanden	-	-
Overige investeringen en desinvesteringen in samenwerkingsverbanden	-	-
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>184.800</b>	<b>-1.222.800</b>
<b><u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u></b>		
Nieuw opgenomen leningen	-	1.295.000
Aflossing langlopende schulden	<u>-178.200</u>	<u>-46.900</u>
Overige mutaties eigen vermogen	-	-
<b>Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>-178.200</b>	<b>1.248.100</b>
<b><u>Mutatie geldmiddelen (inclusief kortlopende schulden aan kredietinstellingen)</u></b>		
	<u>-636.200</u>	<u>779.300</u>
Saldo liquide middelen per 1 januari	815.200	35.900
Saldo liquide middelen per 31 december	<u>178.900</u>	<u>815.200</u>
<b>Te verklaren mutatie in boekjaar</b>	<b><u>-636.300</u></b>	<b><u>779.300</u></b>

### **Financieringsbehoefte:**

Om de verbouwing te kunnen financieren, is er (in februari 2022) een lening met een looptijd van 5 jaar afgesloten bij de Rabobank.

### **3 De voornaamste risico's en onzekerheden**

#### **Strategische risicoanalyse en bestuurlijke- en managementacties**

\* basis is jaarrekening 2021 met de dan geldende ratio's solvabiliteit, weerstandsvermogen en current ratio

Strategische risico's	Bestuurlijke- en Managementacties
Risico: de doelgroep wordt onvoldoende bereikt, waardoor er te weinig omzet wordt gegenereerd om bestaande cliënten adequate zorg te kunnen blijven geven	Investeren in samenwerking met regionale toegangsteams Vormgeven strategische samenwerkingsrelatie Investeren in nieuwe doelgroep
Risico: de (aangescherpte) inkoopeisen bemoeilijken de plaatsing het aantal jongeren bij gezinshuizen	Opprengstderving Schaalgrootte problematiek Kwaliteit onder druk Verlies van gezinshuizen Waar voor oplossingen moeten worden gezocht
Geconstateerd: de huidige contracten tussen Vigere en pleegouders en/of gezinshuizen voldoen niet aan de inkoopeisen van gemeenten	Screenen contracten Afspraken verbetertrajecten, o.a. SKJ Actualiseren contracten Tariefdifferentiatie afhankelijk van mate aan voldoen inkoopeisen gemeenten In gesprek met gemeenten o.b.v. data Beëindigen contracten
Risico: gespecialiseerd personeel vertrekt, waardoor opdrachten niet of kwalitatief onvoldoende kunnen worden opgepakt	Bevorderen van zelfstandig werken van professionals Bieden van een degelijke professionele basis Veel aandacht voor persoonlijk welbevinden Bieden van individuele ontwikkelingskansen Voeden company pride (binden en boeien)
Risico: (toekomstige) tarieven liggen onder de kostprijs, waardoor een gezonde bedrijfsvoering van de organisatie in het gedrang komt	Overhead omlaag Integrale doorlichting bedrijfsvoering Aanpak ziekteverzuim Urenrapportage t.b.v. efficiencymaatregelen Innovatie
Risico: de CAO Jeugdzorg wordt met terugwerkende kracht afgesloten. De meerkosten volgens CAO zijn hoger dan de begrote stijging van de personeelskosten	Bijscholen medewerkers Bijstellen in komende twee jaren Als het niet anders meer kan: formatiereductie Extern: in gesprek blijven met gemeenten en kabinet
Risico: Vermogenspositie is niet marktconform#, waardoor de continuïteit op de middellange termijnen/of investeringsruimte in het gedrang komen Risico: de onduidelijkheid over de structurele bekostiging van de jeugdzorg en de landelijke-, regionale- en individuele inkoopkaders van gemeenten	Bepalen ambitieniveau continuïteitsreserve Sturen op (afgesproken) ratio's  Volgen actualiteit Anticiperen op gevolgen voor bedrijfsvoering Beëindigen contracten

Risico: Regeldruk blijft toenemen (van AVG tot verantwoordingsseisen)	Inhuur externe expertise Samenwerken
Geconstateerd: versnippering inkoopbeleid; elke gemeente gaat een eigen beleid voeren	Concentreren van activiteiten, niche-marketing Integrale kostprijs en keuzes
Risico: Grensoverschrijdend gedrag van medewerkers, pleegzorgouders en/of gezinshuisouders en/of jongeren wat leidt tot maatschappelijke-, persoonlijke- en reputatie schade	Lacunes en onduidelijkheden in regelgeving t.a.v. verantwoordelijkheid en zorgbeëindiging Intensief contact en samenwerking met de wijkagent Intensief overleg met de driehoek (in casu de burgemeester) Kosten externe onderzoeken Actief monitoren Positionering gedragswetenschappers Nazorg medewerkers Uitplaatsen naar gesloten instelling Communicatie/pers

#### 4 Informatie over financiële instrumenten

Er wordt gewerkt met een combinatie van eigen middelen en lang vreemd vermogen. Gezien het risicovolle karakter van het toepassen van complexe financiële producten is ervoor gekozen om geen financiële producten als derivaten toe te passen.

#### 5 Kernwaarden en doelen

Vigere Jeugdzorg is transparant, effectief en landelijk toonaangevend in de kwaliteit en organisatie van de jeugdzorg waarbij het belang van het kind leidend is.  
 We bieden kinderen verantwoorde gezinszorg waarbij het zorggeld zo goed mogelijk wordt ingezet. De zorg is zo kort, maar ook zo lang als nodig.  
 In 2021 heeft de organisatie een doorontwikkeling doorgemaakt inzake het duiden van de missie, visie en strategie van de organisatie. Dit is uitgewerkt in een meerjarenstrategie die in conceptvorm is aangeboden aan de gehele medezeggenschap in Q4 2021.  
 Alhoewel het plan nog niet geheel is vastgesteld is er een voorzichtige doorkijk te geven met betrekking tot de waarden en doelen van de organisatie.

##### Onze waarden:

- In alle beslissingen over de zorg van een kind bij Vigere Jeugdzorg, zijn de behoeften van het kind leidend.
- Een kind mag zichzelf zijn en de eigen afkomst wordt (h)erkend.
- Elk kind heeft binnen zijn of haar mogelijkheden inspraak in besluiten die over hun leven genomen worden.
- Vigere heeft respect voor iedereen die een positieve bijdrage kan leveren bij de ontwikkeling van het kind. Denk hierbij aan bijvoorbeeld familie, collega dienst/zorgverleners, onze partners in zorg (pleegouders/gezinshuisouders) en gemeenten.
- We staan voor eerlijkheid, kwetsbaarheid, gelijkwaardigheid, transparantie, creativiteit en respect.
- Vigere (h)erkent haar plaats binnen de jeugdzorg en de maatschappelijke context. Daarmee wordt er bewust omgegaan met schaarse middelen.

### Onze doelen:

- De gezinsvervangende zorg biedt een veilig thuis waarbij de familie van het kind een duidelijke plaats heeft.
- Pleeg/gezinshuiszorg werkt samen met iedereen die het beste voor heeft met het kind.
- We verantwoorden onze zorg en durven onze tekortkomingen te (h)erkennen.
- Wij geloven dat creativiteit essentieel is voor ons toekomstig succes.
- Om te groeien en vernieuwend te zijn moeten we de moed hebben fouten te maken.
- We zorgen ervoor dat iedereen zich veilig voelt en de mogelijkheid heeft om gehoord te worden.
- We gaan uit van de beste intenties van mensen. Daarmee creëren we een veilig klimaat waarin iedereen zich kan ontwikkelen.
- Elke mening/visie en talent wordt gehoord, gezien en op prijs gesteld. We zijn sterker vanwege onze verschillen en durven buiten de bekende kaders te denken.
- We zijn doelbewust in het (door-) ontwikkelen van de eigen deskundigheid.
- We komen op voor elkaar, binnen een cultuur van vertrouwen en eerlijkheid.
- We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen.

## 6 Informatie over maatschappelijke aspecten van ondernemen

### 6.1 algemene maatschappelijke aspecten

De grootste uitdaging waar we op dit moment voor staan blijft het hoofd te bieden aan de aanhoudende onzekerheden in de markt. De ontwikkelingen blijven voor een maatschappelijk verantwoorde zorgaanbieder onduidelijk en onzeker.

Daarnaast wisselen regio's soms van aanbestedingssystematiek, wat extra inspanningen vergt. Hierdoor is het belangrijk om inzicht te krijgen in zowel de tarieven van gemeenten als de kostprijs van de zorg. Daarnaast is het belangrijk om in gesprek te blijven met de inkoopregio's waar de financiering vandaan komt. Dit wordt vormgegeven door account/contract gesprekken waarbij het over de combinatie tussen inhoud en financieel gaat.

In diverse regio's wordt er mee gedacht en mee vormgegeven aan de toekomst voor de woonzorgvormen Pleegzorg en Gezinshuiszorg. Het grote doel is om residentiële zorg af te bouwen en kinderen zo dicht bij thuis als mogelijk te laten opgroeien. Hier is flink draagvlak voor in de diverse regio's. Het vereist strategische samenwerkingsverbanden met organisaties binnen de residentiële sector. De consequenties van de geplande bezuinigingen van de overheid zijn hierbij nog niet in kaart gebracht.

Daarnaast is het belangrijk om meer kennis en begrip te creëren in de maatschappij voor pleegkinderen en gezinshuiskinderen, opdat ze onderdeel kunnen worden en blijven van de maatschappij.

Verheugend is dat d.d. 12 april 2022 er een onderhandelingsresultaat m.b.t. tot een nieuwe CAO is bereikt, dat recht doet aan de inspanningen in onze sector en medewerkers een duidelijk perspectief biedt.

### 6.2 milieuaspecten

We werken met respect voor de natuur en het milieu. We zijn ons er van bewust hoe wij omgaan met het gebruiken van natuurlijke bronnen zoals energie, voedsel en materialen. Er is gewerkt aan de duurzaamheid van het hoofdkantoor en aan bewustwording rondom afval en energie.

### 6.3 sociale aspecten

Bij Vigere sluiten we aan bij de wereld van het kind. Wij zijn ons er van bewust dat wij nooit de beste plek zijn maar op zijn best het beste alternatief voor thuis. Het kind staat voorop en diens belang staat centraal, waarbij de gezinshuisouders en pleegouders partners in zorg zijn.

In 2021 is er met de RvC gewerkt aan afspraken over de resultaatbestemming, passend binnen de Governance van een zorgorganisatie en maatschappelijk verantwoord ondernemen. Deze afspraken worden in 2022 verder vormgegeven en geïmplementeerd.

#### 6.4 bezoldiging bestuurders

De bezoldiging van de bestuurders wordt door de Raad van Commissarissen bepaald, en is volledig in lijn met de wettelijke normen (WNT).

#### 7 Informatie over onderzoek en ontwikkeling

De complexiteit van de problemen van de jeugdigen in zorg neemt toe. Verder onderzoek hiernaar is nodig. Hiervoor zijn voldoende gedragstheoretici aangetrokken. Het onderzoek is vormgegeven in 2021 en zal verder worden uitgewerkt en uitgevoerd in 2022 (en verder).

#### 8 Informatie over actuele ontwikkelingen en het zorgproces

##### Bijzondere ontwikkelingen in 2021

- Covid19

De continuering van de Corona maatregelen heeft gelukkig niet geresulteerd in een verhoging van het ziekteverzuim. In de uitvoering van het werk hebben deze maatregelen wel effect gehad om de manier waarop de werkzaamheden verricht werden. Er kon thuis gewerkt worden en onze ICT structuur bleek bestand tegen het intensieve gebruik ervan. Medewerkers werden gecompenseerd in de lasten van het thuiswerken en de lasten van het autogebruik.

De organisatie draagt een risico als een gevolg van het stuwmeer aan meegenomen vakantie-uren vanuit Juzt. Hierop is adequaat geacteerd door het implementeren van beleid, maar het blijft een aandachtspunt.

- Verbouwing

In 2021 werd de verbouwing gestalte gegeven, wat de nodige flexibiliteit vroeg van de medewerkers. Medewerkers zijn betrokken bij de verbouwing door het inrichten van een werkgroep.

- CAO onderhandelingen

Helaas was er in dit jaar nog geen nieuwe CAO afgesproken, waardoor het bestuur -op basis van een inschatting- een reservering heeft moeten maken op de jaargroting. De verlopen CAO bleef het uitgangspunt; in afwachting van een nieuwe CAO. Het bestuur heeft de CAO onderhandelingen gevuld, maar had weinig tot geen invloed met betrekking tot de onderhandelingen.

- HKZ

In 2021 is er hard gewerkt om de geconstateerde aandachtspunten vanuit de HKZ audit te mitigeren in samenspraak met de medezeggenschap. De gehanteerde samenwerking met de ondernemingsraad werkte effectief en naar ieders tevredenheid.

- Scholingsbeleid/landelijk verloop medewerkers

Onze focus om een gedegen scholingsbeleid en scholingsplan te realiseren in 2022, tezamen met een deel van het werkgelukbudget, past bij onze visie van binden en boeien van de medewerkers. Dit beleid is verder uitgewerkt en zal in het eerste kwartaal van 2022 geheel afgerekend zijn.

Gezien het grote verloop van jeugdzorgmedewerkers landelijk in het afgelopen jaar zou een hoog medewerkersverloop bij Vigere Jeugdzorg te verwachten zijn. Deze verwachting is gelukkig niet uitgekomen.

Zonder reclame te maken voor de organisatie staat de organisatie goed aangeschreven onder jeugdzorgmedewerkers. Er hoeft weinig tot geen moeite gedaan te worden om nieuwe medewerkers aan te trekken. Dit komt waarschijnlijk omdat Vigere Jeugdzorg gezien wordt als een organisatie die wil innoveren binnen een gezonde, moderne, bedrijfscultuur.

- **Gezonde zakelijkheid en transparantie**

De nieuwe stijl van gezonde zakelijkheid en transparantie in de financiële cijfers van de organisatie werd in 2021 verder vormgegeven door plenaire (online) bijeenkomsten voor medewerkers te organiseren. Dit is onder de medewerkers als zeer welkom ervaren.

- **Medezeggenschap**

De medezeggenschap is van groot belang voor de organisatie. Immers Vigere Jeugdzorg is van ons allemaal. Een jongerenraad werd gevormd, maar ook een adviesraad voor gezinshuisouders. De ondernemingsraad en de Pleegouderraad werden betrokken bij alle relevante besluiten, en hadden ook invloed op de koers van Vigere Jeugdzorg, onder andere door actief betrokken te zijn bij de ontwikkeling van de meerjarenstrategie.

- **Meerjarenstrategie**

BV's binnen de Jeugdhulpverlening stonden afgelopen jaar onder een vergrootglas. Immers, de excessieve winsten van sommige bedrijven, zorgden voor een onevenwichtige beeldvorming ten opzichte van voornamelijk kleine jeugdzorgaanbieders (niet zijnde stichtingen). Daarnaast heeft Jeugdzorg Nederland een publicatie uitgebracht die een onjuist en vertekend beeld gaf van kleinere zorgaanbieders. Alhoewel Jeugdzorg Nederland nadien een rectificatie heeft geplaatst, was de schade reeds toegebracht: er ontstond een negatieve beeldvorming. Maar ook deze lakmoestest heeft Vigere Jeugdzorg doorstaan. Dat is mede te danken aan het feit dat het bestuur veel tijd en energie heeft geïnvesteerd in het verkrijgen van vertrouwen bij gemeenten. Dit is bereikt door voorspelbaar, transparant en betrouwbaar te zijn in alles waar Vigere Jeugdzorg voor staat. Om verder uit te werken waar Vigere Jeugdzorg voor staat, is er een meerjarenbeleidsplan ontwikkeld en in concept vorm aangeboden aan de gehele medezeggenschap.

- **De financiële situatie:**

Het financiële eindresultaat van Vigere Jeugdzorg over 2021 is positief, ondanks een noodzakelijke verbouwing van het hoofdkantoor. Dit komt mede door een strakke sturing op de bedrijfsprocessen en het adequaat inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen. De verdere uitwerking van dit onderwerp zal in de financiële paragraaf te vinden zijn.

- **De arbeidsmarkt:**

Per 31 december 2021 sloot Vigere Jeugdzorg af met 65 medewerkers op de loonlijst (exclusief stagiairs), die samen 53 FTE vormden. In een krappe arbeidsmarkt is dit gegeven iets om trots op te zijn gezien de krappe arbeidsmarkt. Het aantrekken en behouden van medewerkers is immers een toenemend maatschappelijk vraagstuk..

## 9 Toekomstparagraaf

### Vooruitblik 2022:

Binnen de jeugdhulpverlening is de wereld grilige en onvoorspelbaar. Op eventuele aangekondigde bezuinigingen en constante veranderingen van de declaratie- en verantwoordingssystematiek van gemeenten was en is niet te sturen. Ook in 2022 worden veranderingen in de aanbestedingssystematiek verwacht.

Alhoewel er "transformatietafels" in het leven zijn geroepen om de problemen in de jeugdzorg te verkennen en aan te pakken hebben de VNG en FNV zich teruggetrokken omdat deze transformatie volgens hen alleen maar één doel dient: bezuinigen.

De verwachting is dat er veranderingen zullen komen in de financieringssystematiek van de jeugdzorg. De hoog specialistische gesloten Jeugdzorg wordt naar alle verwachting landelijk geregeld en dus ook gefinancierd. Pleegzorg en gezinshuiszorg wordt hoogstwaarschijnlijk regionaal ingeregeld en basis ambulante zorg per gemeente.

Deze systematiek behelst een risico. Immers, grote aanbieders van hoog specialistische zorg kunnen tot stevige prijsafspraken komen die landelijk worden vastgesteld. Dit betekent dat een groot deel van het jeugdzorgbudget reeds aangewend zal worden voor deze zorg. De vrees bestaat dat hierdoor de prijsstelling en de mogelijkheden binnen de regionale financiering gelimiteerd zullen zijn. Daarnaast is Vigere Jeugdzorg van mening dat onze corebusiness ook landelijk ingeregeld zou moeten worden omdat -na de sluiting van veel residentiële plaatsen- er een duidelijke toename is van complexe zorg binnen de pleegzorg en gezinshuiszorg. In 2022 zal Vigere jeugdzorg nieuwe aanbestedingsonderhandelingen aan moeten gaan. Dit betekent dat de prijsstelling van onze dienstverlening vooralsnog niet vaststaat.

Vigere Jeugdzorg heeft 1 locatie in Breda tot haar beschikking, maar de vraag van medewerkers voor structurele huisvesting in de regio Bergen op Zoom ligt voor.

### Kansen voor de toekomst

Omdat er in 2022 nieuwe aanbestedingen komen, kan Vigere jeugdzorg ook aanbestedingen doen in andere -aansluitende- regio's voor zowel pleegzorg als gezinshuiszorg. Of dit in hoofd-aannemerschap of onderaannemerschap zal plaatsvinden moet nog verder blijken.

Het is de intentie van de overheid om zoveel mogelijk de gesloten jeugdzorg af te schalen, mede vanwege een rapport over de effectiviteit van de gesloten jeugdzorg. Het verhaal van "Jason" heeft landelijk indruk gemaakt.<sup>3</sup> Het valt te verwachten dat de gesloten jeugdzorg zich gaat omvormen naar een andere wijze van zorg/hulpverlening. Een logische gevolgtrekking is dat de gesloten jeugdzorg zich nog meer gaat richten op zware gespecialiseerde ambulante hulpverlening.

Daarnaast zal gespecialiseerde gezinshuiszorg voorzien in een behoefte. Een samenwerkingsverband tussen Vigere en deze organisaties is dan een logisch gevolg in verband met noodzakelijk op- en afschalen van zorg.

Ondertekening:

Lesia Kop, bestuurder

DocuSigned by:



C630BC56D6D14D9...

22-4-2022, Breda

<sup>3</sup> Voor meer informatie: [www.hetvergetenkind.nl/week-van-het-vergeten-kind/2022/jason](http://www.hetvergetenkind.nl/week-van-het-vergeten-kind/2022/jason)  
Naam document: Bestuursverslag 2021 Pagina 15 van 22  
Versie: 1.0

11-5-2022

## 10 Jaarverslagen

### 10.1. Verslag 2021 Raad van Commissarissen

Vigere heeft in 2021 haar eerste volledige jaar als nieuwe organisatie gedraaid. Er is veel werk verzet om de organisatie in te richten en het toekomstperspectief verder uit te werken. Aandacht is uitgegaan naar de strategische visie en koers, de relatie met de pleegouders en gezinshuizen, de relaties met de opdrachtgevers, de kwaliteitsagenda, protocollen rondom incidenten, verstevigen bezetting en werkwijze MT, rollen en taken, personeelsbeleid, financieel beleid en continuïteit. Er is naar de mening van de RvC op alle noodzakelijke aspecten relevante vooruitgang geboekt. Waarbij bovendien de dienstverlening op peil was.

Er is desondanks nog zeker het nodige te ontwikkelen. Maar het jaar 2021 is tevens gebruikt om goed in beeld te brengen welke ontwikkelpunten er dan zijn. Daarmee is de agenda voor de komende jaren bekend.

In de eerste maanden van 2021 was sprake van (bestuurlijke) turbulentie. Na oplossing daarvan kwam de organisatie in evenwichtiger vaarwater en kon worden vooruitgekeken. Dit mede dankzij een verstevigd MT en een meer planmatige en gestructureerde werkwijze.

De inrichting van de Governance-structuur heeft verder vorm gekregen in 2021 door de vormgeving van een bestuursreglement, de voorbereiding op het actualiseren van de statuten, het ontwikkelen van een werkagenda en een overlegstructuur Bestuur/RvC.

Kenmerkend voor Vigere is dat er in alle transparantie met elkaar gecommuniceerd wordt, ook als het eens lastig is of nog onduidelijk. Dat past bij een startende organisatie en bij de visie van waaruit de organisatie wil samenwerken. Intern, maar ook extern. Het MT, het bestuur, de OR, de POR en de RvC spelen hierin allemaal een belangrijke rol met elk een eigen verantwoordelijkheid.

Vigere is in 2021 overgegaan naar een andere bestuursstructuur. Dit was nodig omdat de structuur met een tweehoofdig bestuur niet werkzaam bleek, en ook niet wenselijk gezien de omvang van de organisatie. Arjan de Jong heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de start van Vigere, waarvoor we hem dank verschuldigd zijn. Met zijn vertrek als bestuurder begin 2021 is besloten om een overgangsperiode te creëren en tijdelijk een interim bestuurder toe te voegen aan het bestuur. Doel was om de organisatie en de zittende bestuurder ondersteuning te bieden bij alles wat in gang gezet moest worden. In mei 2021 is deze periode afgesloten. MT en bestuurder bleken prima toegerust te zijn om de ontwikkeltaken en de leiding van de organisatie op eigen kracht verder uit te voeren, daarbij geholpen door het toevoegen van ondersteuning en een extra MT lid voor de gezinshuizen.

De RvC heeft vertrouwen in de toekomst van Vigere, in het bestuur en in de medewerkers. De RvC is trots op de wijze waarop Vigere de zorg en ondersteuning voor kwetsbare jeugdigen in de setting van een gezin mogelijk maakt en ondersteunt. Dat daarbij goed wordt samengewerkt met opdrachtgevers en andere zorgaanbieders is belangrijk, en dit is terug te zien in visie, beleid en uitvoering. Net als in 2020 benadrukt de RvC dat dat allemaal niet vanzelf gaat. Daarvoor is een blijvende cultuur nodig van gemotiveerde medewerkers, een overtuigd kwaliteitsdenken, een lerende organisatie waarin de dialoog plaatsvindt over werk dat deugt en deugd doet, en vertrouwen van de stakeholders. De RvC zal daaraan de komende jaren blijven bijdragen door mee te kijken, mee te praten en mee te denken.

## Samenstelling

In 2021 is de samenstelling van de raad als volgt:

Naam	Functie	Nevenfuncties in 2021
Peter van Driel <i>Voorzitter</i> <i>Aandachtsgebieden Finance &amp; Control</i>	Adviseur voor de Publieke Sector	Lid Audit Committee ministerie VWS Lid Audit Committee ministerie BZK Lid commissie Werken in de Zorg Vice voorzitter RvT Maatschappelijk Werk Breda (IMW) Lid commissie verantwoording en controle NOW-regelingen
Peter Paul Witte <i>Aandachtsgebieden Juridisch en medezeggenschap</i>	Pensioenfondsbestuurder en toezichthouder	Uitvoerend bestuurder pensioenfonds Rail & Openbaar Vervoer Lid bestuur Stichting Theia Voorzitter Stichting Vervroegd Uittreden Openbaar Vervoer Vicevoorzitter RvT Borgesiusstichting Lid RvT Juzt
Yvette Paludanus <i>Aandachtsgebieden Zorg en HR</i>	Veranderkundig adviseur, interimmanager, trainer en coach in zorg en welzijn	Lid RvT Omega Manager Centrale Behandeldienst Alliade Zorggroep a.i.

Gelet op de grootte van de raad in combinatie met de omvang van Vigere is er voor gekozen om niet te werken met separate commissies, maar om in gezamenlijkheid de thema's integraal te agenderen, te volgen en te bespreken.

### Vergaderingen

In 2021 heeft de RvC zeer frequent (enkele keren per maand) onderling vergaderd over specifieke bestuurlijke en inhoudelijke onderwerpen en veelal wekelijks gesproken met de bestuurder(s), zowel individueel als gezamenlijk. Het bijzondere ontwikkeljaar 2021 gaf aanleiding voor een dergelijk intensieve overlegstructuur. Er is binnen de RvC en tussen het bestuur en de RvC sprake geweest van een open overlegcultuur. Op veel momenten was overleg nodig. In de tweede helft van 2021 is het periodiek overleg tussen bestuur en RvC gestructureerd opgezet met een frequentie van gemiddeld eenmaal per 6 weken. Dat heeft geleid tot een samenwerking waarin advies gevraagd en aangeboden wordt, toezicht in transparantie mogelijk is en gewerkt is aan diverse bestuurlijke documenten waarin de onderlinge samenwerking is vastgelegd en toegelicht.

### Verbindende rol

Ondanks Corona is er toch nadrukkelijk het contact gezocht met OR, POR en MT. De RvC heeft de gezamenlijke beleidsdag met de OR als zeer waardevol ervaren, en de praktijkverhalen van een pleegouder hebben diepe indruk gemaakt en de leden van de RvC nog meer doen beseffen hoe belangrijk het is, dat gezinshuisouders en pleegouders hun mooie werk doen en daarbij goed ondersteund worden.

### Toezichthoudende rol

De RvC heeft in 2021 haar eigen toezichtvisie voorbereid, in lijn met de Governance Code Zorg. Deze visie zal in de eerste helft van 2022 formeel worden vastgesteld.

### Jaarlijkse zelfevaluatie

Eind 2021 heeft de eerste zelfevaluatie van de RvC plaatsgevonden. Deze is gedeeld met de bestuurder en wordt begin 2022 omgezet in samenwerkingsafspraken binnen de RvC.



### Complimenten en waardering

De RvC wil wederom haar waardering uitspreken richting alle medewerkers. In een periode van bouwen, in Coronatijd en met een bestuurswisseling, in de jonge organisatie Vigere, hebben zij de rots in de branding gevormd door op geen enkel moment de zorg voor de jongeren in gevaar te laten komen. En eenzelfde waardering wil de RvC uitspreken richting bestuurder en MT, die dit ondersteund hebben door rust en overzicht te houden en te creëren. Dit verdient zeer veel respect, niet in het minst van de zijde van de RvC.

Maart 2022

Peter van Driel

Voorzitter Raad van Commissarissen Vigere

## 10.2. Verslag ondernemingsraad

### Voorwoord door de voorzitter

In 2021 heb ik de 'voorzittershamer' mogen overnemen van Arjan, een zeer ervaren OR-lid en voorzitter, een eer voor me.

We kijken terug op een roerig jaar. Covid heeft heel 2021 nog een belangrijke rol gespeeld in ons werk. Het was daarbij voor ons als medewerkers maar zeker ook voor onze kinderen een roerig jaar.

Met deze eerste terugblik kan ik zeggen dat ik trots ben op onze jonge club Vigere waar ook een jonge OR bij hoort. We hebben hard gewerkt om te komen tot het vele beleid wat nodig is.

Nu, na de HKZ-storm, werken we aan meer rust en voel ik ruimte om meer autonomie te ontwikkelen.

We vinden het belangrijk visie te ontwikkelen. De OR wil ook de eigen rol en visie verder invulling geven. Visie die daarnaast ook past bij de toekomst-bestendigheid van een jonge organisatie als Vigere.

Als OR zijn we blij dat we een positieve bijdrage hebben kunnen leveren aan Vigere in het algemeen. Onze bestuurder heeft ons als OR daarbij geholpen door de faciliteren waar nodig.

We hebben het als waardevol ervaren dat collega's contact met ons hebben gezocht en nodigen jullie uit dit vooral te blijven doen. Regelmatig hebben we ook contact gehad via de VIGOR. In 2021 waren we genoodzaakt elkaar online te ontmoeten.

In 2022 hopen we op de mogelijkheid om elkaar ook fysiek te treffen.

Ik wens je veel leesplezier met dit OR-jaarverslag 2021.



Hartelijke groet,  
Kristel

Ondernemingsraad  
Vigere Jeugdzorg

Jaarverslag 2021

Maart 2022

#### Wist je dat?

- ⌚ De Wet op Ondernemingsraden al stamt van 28 januari 1971
- ⌚ De OR samen met de bestuurder ook minimaal twee keer per jaar overleg heeft met Raad van Commissarissen
- ⌚ De OR jouw input, mening of vraag altijd op prijs stelt

#### In dit jaarverslag:

Voorwoord door de voorzitter	1
------------------------------	---

De OR-leden	1
-------------	---

Wist je dat?	1
--------------	---

OR-onderwerpen in 2021 met highlights	2
---------------------------------------	---

Meer weten en contact?	2
------------------------	---

Blik op de toekomst	2
---------------------	---

### De OR-leden:

Afgelopen jaar hebben we als OR afscheid genomen van Arjan Bosman en Marijn Dam. Kristel Rockx heeft de rol van voorzitter overgenomen van Arjan en Jasper Jansen is binnen de OR gekozen tot vicevoorzitter.

Verder zitten in 2021 in de OR:

- Andrea Kooijman
- Corine van Eijck
- Claudia Biemans

Claudia is als laatste OR-lid aangesloten. Verder is halverwege het jaar onze ambtelijk secretaris Miriam Buutkamp vervangen door Ingrid van der Klugt

## OR-onderwerpen in 2021 met highlights

Natuurlijk zijn er veel meer onderwerpen voorbij gekomen in het afgelopen jaar, maar de onderwerpen die het meest in het oog springen zijn toch:

- HR beleid
- Werving & Selectie
- Scholingsbeleid en scholingsplan 2022
- Thuiswerkvergoeding in 2021 tijdens de Covid-periode

Over twee van deze onderwerpen een korte samenvatting:

### HR beleid:

Als OR zijn we trots op hoe het HR beleid tot stand is gekomen. Dit dossier hebben we letterlijk samen met onze bestuurder opgepakt en inhoud gegeven.

Als OR hadden we hier veel ruimte om zowel de kleur van de OR als die van de bestuurder zichtbaar te laten zijn in het tot stand gekomen beleidsdocument. Dit beleid biedt ook ruimte om met Vigere mee te groeien.

### Werving & Selectie:

De OR heeft zich vastgebeten in het beleid over Werving & Selectie met als doel om gelijkwaardigheid in persoonlijke ontwikkeling en groei te kunnen bewerkstelligen. Het was heel mooi om daarbij ook te ontdekken dat dat wens van de OR aansluit bij de manier waarop de bestuurder aankijkt tegen persoonlijke ontwikkeling.



## Meer weten en contact?

De vastgestelde verslagen van de vergaderingen van de OR met de bestuurder kun je terugvinden op Teams.

Verder hebben we in 2021 regelmatig onze digitale VIGOR georganiseerd. Bij een VIGOR kun je via Teams aansluiten, vragen stellen maar ook luisteren naar waar de OR op dat moment mee bezig is.

Wil je tussendoor een vraag stellen, dan kun je natuurlijk even een e-mail sturen naar [or@vigere.nl](mailto:or@vigere.nl)

Verder in gesprek met de OR?

"Weet ons te vinden!"

## Blik op de toekomst

Als OR gaan we ons in 2022 ook richten op de ontwikkeling als team en als individuen om te komen tot voor ons als OR Vigere belangrijke speerpunten.

We vinden het belangrijk om een visie te ontwikkelen waarbij we de belangen van onze collega's en Vigere zoveel mogelijk kunnen dienen.

We hebben gewaardeerd dat collega's met ons in contact zijn gekomen en hopen dat jullie dit ook in de toekomst blijven doen!



### 10.3. Verslag Pleegouderraad

Jaar: 2021

Zoals voor de meesten van ons stond het jaar 2021 vooral in het teken van Corona. Dat gold ook voor de activiteiten van de Pleegouderraad. Er is heel veel online vergaderd en met elkaar hebben we nagedacht over de effecten van corona en de bijkomende lockdowns op de pleeggezinnen en hun pleegkinderen. Het is duidelijk een zware tijd geweest voor iedereen maar zeker voor de pleeggezinnen en hun pleegkinderen. We prijzen ons dan ook gelukkig dat de samenleving nu terug bij normaal is.

Wat zijn de activiteiten geweest van de Pleegouderraad in het jaar 2021:

- We hebben 6 overlegvergaderingen gehad met het bestuur van Vigere;
- We hebben Vigere geadviseerd inzake hun jaarbegroting en afspraken gemaakt omtrent de monitoring van de financiële gang van zaken;
- Een afvaardiging van de Pleegouderraad heeft kennisgemaakt met de nieuwe gemeentesecretaris van de gemeente Breda;
- De Pleegouderraad heeft deelgenomen aan de zogenaamde Pleegzorgtafel, een overleg tussen de gemeenten in West-Brabant West en West Brabant Oost, de jeugdzorginstellingen en de Pleegouderraad Vigere;
- We hebben een advies uitgebracht over de aanstelling van een interim bestuurder bij Vigere;
- We hebben kennisgemaakt en overlegd met de Raad van Commissarissen van Vigere;
- We hebben ons jaarplan voor de periode 2021 -2023 verder uitgewerkt en besproken met het bestuur van Vigere;
- En naar aanleiding hiervan ook overleg gehad met het marketingteam van Vigere
- We hebben kennisgemaakt met de eerste leden van de Jongeren Raad in oprichting;
- We hebben meegeholpen met het inpakken en verzending van het cadeautje voor de pleeggezinnen in Breda;
- We zijn aanwezig geweest bij de bijeenkomsten "Pleegouders voor Pleegouders";
- In verschillende nieuwsbrieven van Vigere heeft de Pleegouderraad een bijdragen geleverd.

Kortom, ook in 2021 is de pleegouderraad op verschillende fronten actief geweest. Zij heeft ook versterking gehad door de toetreding van twee nieuwe enthousiaste leden.

Landelijk hebben de pleegouders kennis kunnen maken met de het platform Pleegzorg.nl ([www.pleegzorg.nl](http://www.pleegzorg.nl)), waardoor we op een centrale plaats kennis kunnen delen.

2022 is inmiddels alweer van start gegaan en ook in dit jaar zullen wij ons inzetten voor het belang van onze pleeggezinnen.

Frans Louwen  
Voorzitter Pleegouderraad Vigere



#### **10.4. Verslag Sterk Samen (jongerenraad)**

##### **Jaarverslag Sterk samen**

September 2021 zijn wij fanatiek van start gegaan met vijf jongeren. Wij hebben ons de naam Sterk Samen gegeven, omdat wij vinden dat jongeren er nooit alleen voor staan en samen staan wij sterk. De eerste periode bestond vooral uit het leren kennen van elkaar en het onderzoeken welke thema's wij willen gaan behandelen het komend jaar. Tijdens de eerste bijeenkomsten zijn wij vooral bezig geweest met het opstellen en doornemen van formaliteiten, zoals het huishoudelijk reglement. Wij als Sterk Samen hebben ook kennis gemaakt met verschillende mensen binnen Vigere, zoals het bestuur. Samen zijn wij een commitment aangegaan om Sterk Samen verder vorm te geven.

Wij zijn van plan het komende jaar kennis te gaan maken met de andere raden, te beginnen met de POR. Ook krijgen wij belangrijke stukken vanuit Vigere te lezen, waarover wij onze visie mogen uitspreken. Nog belangrijker is dat wij dit jaar de achterban gaan bereiken, om zo de thema's die actueel zijn en leven bij de jongeren in beeld te krijgen en daar mee aan de slag te gaan. Dit doen wij doormiddel van een nieuwsbrief en op ons Instagram account sterk samen.

Maart 2022

Brian Potters

Voorzitter jongerenraad Sterk Samen