



Bestuursverslag

Samen Veilig Brabant



19 mei 2026

Samen Veilig Brabant is de overkoepelende organisatie van:



samen veilig
Jeugdbescherming
Brabant



VEILIG
THUIS
Oost-Brabant

Voorwoord	4
1 Over ons	6
1.1 Samen Veilig Brabant	6
1.2 Jeugdbescherming Brabant	6
1.3 Veilig Thuis Oost-Brabant	6
2 Kerncijfers	7
3 Primair Proces in cijfers	8
3.1 Jeugdbescherming Brabant	8
3.2 Veilig Thuis Oost-Brabant	8
3.3 Toelichting	9
4 Relevante ontwikkelingen	11
4.1 Externe ontwikkelingen	11
4.2 Interne ontwikkelingen	13
5 Kwaliteit	16
5.1 Onze prestaties	16
5.2 Ontwikkelingen	16
5.3 Participatie cliënten & directbetrokkenen	17
5.4 Klachten	18
5.5 Calamiteiten en incidenten	19
5.6 Agressiemeldingen	20
6 HR en personeelsbeleid	21
6.1 HR in Cijfers	21
6.2 Toelichting	22
6.3 Relevante ontwikkelingen	23
7 Facilitair & ICT	25
7.1 Facilitair	25
7.2 ICT	25
7.3 Informatieveiligheid en privacy	26
8 Financiën	27
8.1 Algemeen	27
8.2 Kerncijfers	27
8.3 Resultaat en resultaatbestemming	28
8.4 Toekomstparagraaf	30
9 Governance	32
9.1 Raad van Toezicht	32

9.2 Raad van Bestuur.....	38
9.3 Besturing.....	39
9.4 Ondernemingsraden.....	40
9.5 Cliëntenraad Jeugdbescherming Brabant	42

VOORWOORD

Voor u ligt het allereerste gezamenlijke bestuursverslag van de stichting Samen Veilig Brabant, de stichting Jeugdbescherming Brabant en de stichting Veilig Thuis Oost-Brabant. Een verslag dat u meeneemt in het werk dat we voor onze cliënten en directbetrokkenen, met elkaar hebben verzet in 2025.

In 2025 hebben we meerdere bouwblokken gelegd die basis zijn voor verdere bestuurlijke verankering van deze stichtingen in de (Oost-)Brabantse regio. Op 1 januari 2025 is de moederstichting Samen Veilig Brabant opgericht en op 1 september 2025 is Gio de Greef gestart als lid van de Raad van Bestuur naast Rinda den Besten (voorzitter). We hebben stappen gezet richting de gezamenlijke meerjarenvisie en -koers. Zo hebben we de strategische vertegenwoordiging van Jeugdbescherming Brabant en Veilig Thuis Oost-Brabant voldoende stevig in de stijgers gezet om de verschillende interne en externe uitdagingen het hoofd te bieden. Want die uitdagingen zijn er, ook in 2025.

In 2025 hebben collega's van zowel Jeugdbescherming Brabant als Veilig Thuis Oost Brabant te maken met oplopende werkdruk. We hebben te weinig mensen om het werk te doen. Onze cliënten en directbetrokkenen ervaren hier de consequenties van, zij wachten (te) lang en de monitor- en wachtlijsten lopen op.

Bij Veilig Thuis Oost-Brabant is dit mede een gevolg van een stijging in meldingen en adviesaanvragen. En dat is positief. Mensen en professionals trekken eerder aan de bel bij signalen van kindermishandeling en huiselijk geweld. Dat zien we landelijk en bij Veilig Thuis Oost-Brabant o.a. als resultaat van de media-aandacht in 2025 naar thema's als partnergeweld en femicide. We kunnen dit, ook door de toenemende complexiteit van problematiek en tijd die dit vraagt, alleen zorgvuldig oppakken als we daar ook de mensen en middelen voor hebben. En we kunnen dit alleen zorgvuldig overdragen als daar voldoende en beschikbare expertise voor is bij onze overdrachtspartners. Op beide punten ervaren we knelpunten in 2025.

Bij Jeugdbescherming Brabant is het een landelijke en Brabantse ambitie om de instroom te verlagen. We dragen daar ook aan bij, o.a. door inzet van onze gedragswetenschappers bij het uitvoeren van de gedeelde verklarende analyse. De gewenste daling van instroom blijft echter achter. En ook andere gewenste (door)ontwikkeling komt lastig van de grond. De nieuwe landelijke methode Jeugdreclassering in Verbinding krijgt (nog) geen doorgang door achterblijvende financiering. De visie op Zo thuis mogelijk opgroeien, de Beweging naar 0 en Onvoorwaardelijk wonen, wordt belemmerd door gebrek aan passend (alternatief) aanbod in praktijk. Door een onderbezetting in de tweede helft van het jaar, een krappe arbeidsmarkt en een structurele druk door tekort aan passende jeugdhulp, loopt de werkdruk op.

Hoewel we vanuit beide stichtingen goed in gesprek zijn met de regio's over deze ontwikkelingen, loopt de druk eind 2025 dermate op dat we begin 2026 een bestuurlijke noodklok luiden. We voelen ons hierbij gesteund door de publicatie van het rapport *'Als zelfs overheidsingrijpen kinderen geen bescherming biedt'* uit september 2025 (Inspectie Jeugd en Gezondheidszorg en Inspectie Justitie en Veiligheid). Dit rapport bevestigt dat het niet aan onze professionals en organisaties ligt. Maar aan externe factoren buiten onze invloed, waaronder de ontoegankelijkheid en ontoereikendheid van passende zorg. Hoewel het rapport betrekking heeft op de Gecertificeerde Instellingen, zien wij dit één op één van toepassing op Veilig Thuis.

Ondanks dat 2025 in het teken staat van deze hoge druk, willen we niet afdoen aan al het moois dat we daarnaast ook hebben gerealiseerd. Naast de kinderen en volwassenen die we met volle overtuiging, liefde en lef hebben geholpen, zetten we ook stappen in de professionalisering en bij elkaar brengen van onze ondersteunende functies. We investeren in de cultuur, veiligheid, facilitering en behoud van onze professionals.

In dit bestuursverslag willen we recht doen aan alle uitdagingen die we tegenkomen én resultaten die we in 2025 realiseren.

Raad van Bestuur Samen Veilig Brabant

Rinda den Besten
Gio de Greef

1 Over ons

1.1 Samen Veilig Brabant

De stichting Samen Veilig Brabant (hierna SaVe Brabant) is de overkoepelende organisatie van de stichting Jeugdbescherming Brabant (hierna JBB) en de stichting Veilig Thuis Oost-Brabant (hierna VTOB). Twee uitvoerende organisaties, die zich inzetten voor veiligheid in thuisituaties binnen een netwerk van samenwerkingspartners. SaVe Brabant organiseert bestuurlijke vertegenwoordiging, waarmee de organisatie zorgt voor een stevige positie binnen het regionale netwerk en op landelijk niveau.

Door de krachten binnen SaVe Brabant te bundelen, werkt de organisatie efficiënter en slimmer; waarbij het samen doet wat samen mogelijk is. Zo kunnen professionals in onze dochterorganisaties zich goed gefaciliteerd richten op hun primaire taak: het werken aan veiligheid.

1.2 Jeugdbescherming Brabant

Een kind dat hulp nodig heeft om veilig op te groeien, staat nooit alleen. JBB voelt zich verbonden met de toekomst van dit kind. De organisatie staat voor veiligheid in het gezin en voor samenwerking met de mensen in en rondom de thuisituatie.

JBB voert kindbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering uit, altijd met het doel om veiligheid en perspectief te bieden. Kinderen, gezinnen en betrokkenen kunnen hierin vertrouwen op oplettendheid, zorg en aandacht.

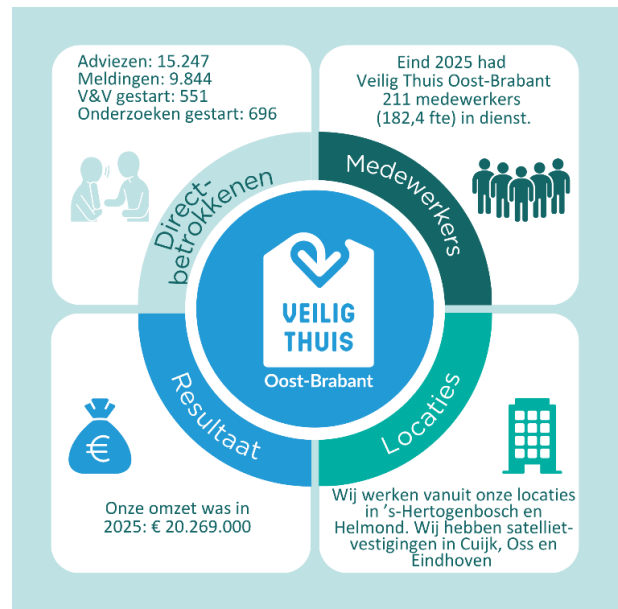
Met liefde en lef zet JBB zich in voor veiligheid. Voor nu én voor de toekomst.

1.3 Veilig Thuis Oost-Brabant

Wie te maken heeft met een onveilige thuisituatie – of zich zorgen maakt om een ander – kan op VTOB rekenen. Veilig Thuis-medewerkers luisteren zonder oordeel en geven adviezen. Met hun kennis, expertise en informatiepositie, analyseren zij situaties. Zo gaat VTOB na of er sprake is van kindermishandeling of huiselijk geweld. Het doel is om onveiligheid te stoppen en de thuisituatie veilig te maken en te houden, waar nodig door hulpverlening in te schakelen. Dit doet VTOB samen met directbetrokkenen en professionals.

VTOB gelooft erin bij te kunnen dragen aan een veilige thuisituatie en werkt samen aan een veilige toekomst.

2 Kerncijfers



3 Primair Proces in cijfers

3.1 Jeugdbescherming Brabant

Jeugdbeschermingsmaatregelen gemiddeld per type	2025	2024	2023
Ondertoezichtstelling	1.608	1.592	1.582
Voogdij	638	669	691
<i>Waarvan gemiddeld</i>			
Voorlopige ondertoezichtstelling	30	22	19
Voorlopige Voogdij	25	15	12

Gemiddelde duur OTS 2023-2025	2025	2024	2023
OTS duur (dagen)	945	916	905

Jeugdreclassering gemiddeld per type 2023-2025	2025	2024	2023
Reguliere Jeugdreclassering	409	388	373
Adviestrajecten GBM	0	0	0
Uitvoeringstraject GBM	0	0	1
Preventieve maatregelen	1	1	2
ITB Harde kern en Criem	4	4	2

Waarvan samenloop zaken (JB en JR) totaal 2023-2025	2025	2024	2023
Samenloop JB/JR	32	32	29

Gemiddelde duur in maanden 2023-2025	2025	2024	2023
Toezicht en begeleiding (m.i.v. 2025)	9	-	-
ITB Harde kern	8	6	6
ITB Criem	2	3	5

3.2 Veilig Thuis Oost-Brabant

Wettelijke taken 2023-2025	2025	2024	2023
Adviezen	15.247	13.996	12.987
Meldingen	9.844	9.430	9.190
Voorwaarden & Vervolg	551	654	684
Onderzoeken	696	700	708
Lopende monitoringszaken op 31-12	787	805	1.002

Bovenwettelijke taken 2023-2025	2025	2024	2023
AWARE	40	48	21
Tijdelijk huisverbod	94	83	83
Bijna tijdelijk huisverbod	61	40	48
Crisis interventieteam			
<i>Adviezen</i>	283	419	383
<i>Meldingen</i>	304	232	255
Centrum Seksueel Geweld			
<i>Aantal binnengekomen telefoontjes binnen kantoor tijden</i>	743	589	593

Voorlichtingen	141	138	74
----------------	-----	-----	----

Wachlijstontwikkeling 2025	Q1	Q2	Q3	Q4
Frontoffice	211	441	478	487
Backoffice	88	137	121	140

3.3 Toelichting

Zowel bij JBB als VTOB loopt in 2025 de druk op. Hoewel het aantal voorgedij maatregelen landelijk en ook bij JBB daalt, is een stijging van het aantal ondertoezichtstellingen en jeugdreclassering trajecten zichtbaar. Ook het aantal voorlopige voorgedij en ondertoezichtstellingen loopt op.

Voor VTOB geldt een structurele toename in het aantal adviezen en meldingen en ook de instroom bij de backoffice neemt toe. Op basis van de oorzaakanalyse eind 2025 blijkt dat met name particulieren (o.a. door media-aandacht) ons steeds beter weten te vinden. De aanname is dat dit het gevolg is van landelijke media-aandacht en meer laagdrempelige bereikbaarheid. Hoewel dit positief is, drukt het zwaar op de collega's. Hierdoor zien we ook dat de wachtlijst en -tijd oploopt.

Bij JBB zien we een verdere toename in de gemiddelde duur van ondertoezichtstellingen. Bij VTOB zien we een sterke toename gedurende 2025 in de wachtlijsten en -tijden. Naast de stijgende aantallen, zien we ook dat de complexiteit van cases is toegenomen en dat onze medewerkers in praktijk meer werk uitvoeren, dan nog op basis van deze normen wordt aangenomen. Dat is deels 'oneigenlijk' werk; als gevolg van de wachtlijsten bij lokale teams en zorgaanbieders. In het belang van cliënten en directbetrokkenen voeren onze medewerkers hierdoor taken uit die niet bij hen horen. Daarnaast speelt de zoektocht naar tijdige en passende zorg een grote rol. Dit heeft bovendien invloed op de duur van de (OTS-)maatregelen; als hulp (te) laat wordt opgestart, is het effect daarvan pas later zichtbaar. Aanvullend op bovenstaande ontwikkelingen, zien we ook dat hierin geen rekening is gehouden met de toename in (wettelijke) taken die een steeds groter deel van het werk zijn gaan uitmaken naast onze diensten. Denk aan dossierinzage-verzoeken en klachten.

Voor beide organisaties geldt dat de urennormen per casus, die gelden om in te schatten hoeveel mensen we nodig hebben, niet (meer) reëel zijn. Voor de GI's geldt een landelijke urennorm, die pas in 2028 wordt herzien. Voor VTOB geldt een eigen norm, gebaseerd op de situatie van 2019. VTOB laat in 2026 onderzoek doen naar reële normen door een extern en onafhankelijk bureau. VTOB heeft in de afgelopen jaren ook enkele niet-wettelijke taken op zich genomen. Die taken zorgen ervoor dat onze wettelijke VT-taken onder druk stonden. Gedurende 2025 dragen we de taken voor het crisisinterventieteam (CIT) gefaseerd over aan het team Spoedeisende Zorg van JBB en besluiten we om in 2026 te stoppen met onze taken voor het Centrum Seksueel Geweld.

Deze situatie van oplopende werkdruk heeft ook effect op de kwaliteit voor onze cliënten en directbetrokkenen. De oplopende monitor- en wachtlijsten betekenen dat we voor die cliënten en directbetrokkenen niet zo tijdig beschikbaar zijn en minder kunnen betekenen dan we willen en nastreven.

Bij VTOB redden we het niet om te voldoen aan de wettelijke termijnen, de haalbaarheid van deze termijnen wordt landelijk door alle VT's ter discussie gesteld. JBB is in verre mate in staat om aan de wettelijke termijnen te voldoen, maar het duurt (te) lang voordat een vaste jeugdbeschermer beschikbaar is.

Zoals het IGJ ook constateert in het eerdergenoemde landelijke rapport, gaat de tijd die we kwijt zijn als gevolg van o.a. tekorten aan passende hulp en beschikbare expertise van overdrachtspartners, ten koste van betekenisvol contact met onze cliënten en directbetrokkenen. Dit stelt onze collega's dagelijks voor dilemma's en doet een beroep op hun professionele hart en verantwoordelijkheidsgevoel. We lichten relevante ontwikkelingen en kwaliteitsonderdelen verder toe in hoofdstuk 4 en 5.

4 Relevante ontwikkelingen

4.1 Externe ontwikkelingen

Algemeen

Toekomstscenario

Begin 2025 trekken alle gecertificeerde instellingen en het Landelijk Netwerk Veilig Thuis zich terug uit het landelijke programma Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. Aanleiding hiervoor is dat de voorgestelde ontwikkelrichting zich voornamelijk richt op een wijziging van de structuur, terwijl dit volgens de GI's en VT's onvoldoende bijdraagt aan daadwerkelijke verbetering van de bescherming van kinderen en gezinnen.

JBB en VTOB blijven zich in 2025 onverkort committeren aan de inhoudelijke ambities en uitgangspunten van het Toekomstscenario en nemen deel aan regionale proeftuinen.

Binnen het programma Veiligheid in Afhankelijkheidsrelaties (ViA) dragen we in 2025 bij aan de ontwikkeling van randvoorwaarden voor een betere samenhang tussen zorg en straf in regio Noordoost-Brabant. Doel is om te komen tot een effectievere samenwerking rondom gezinnen en huishoudens waarbij sprake is van (dreigende) onveiligheid. Daarnaast nemen we deel aan projecten binnen het programma Veilig voor Elkaar in Zuidoost-Brabant. Hierin werken zij aan vernieuwende vormen van samenwerking met maatschappelijke impact. Beide programma's lopen door in 2026.

Casus Vlaardingen

Begin 2025 publiceren de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) en de Inspectie Justitie en Veiligheid (IJV) de zakelijke weergave van het onderzoek naar de mishandeling van een meisje in een pleeggezin in Vlaardingen. De inspecties concluderen dat in deze casus veelal niet wordt voldaan aan geldende wet- en regelgeving en veldnormen, en dat het kind gedurende lange tijd geen passende hulp en begeleiding ontvangt.

Hoewel JBB en VTOB niet betrokken zijn bij deze casus, reflecteren beide organisaties in 2025 op de bevindingen en aanbevelingen uit het rapport. Waar relevant zetten zij verbetermaatregelen in die ook van toepassing zijn op de eigen organisaties en werkwijzen.

EVC standaard

In 2025 is landelijk toenemende aandacht voor misstanden en fraude binnen EVC-trajecten (Erkenning van Verworven Competenties) in de jeugdzorg. Deze trajecten worden ingezet om zij-instromers zonder passend diploma te faciliteren bij het behalen van een SKJ-registratie.

Naar aanleiding van deze signalen voeren JBB en VTOB aanvullende controles uit. Uit deze controles blijkt dat binnen beide organisaties geen sprake is van fraude of onjuist gebruik van EVC-certificaten. In januari 2026 wordt landelijk besloten de EVC-standaard in te trekken.

Passende hulp

De ontoegankelijkheid en ontoereikendheid van tijdige en passende jeugdhulp blijft ook in 2025 onverminderd groot. Medewerkers besteden veel tijd aan het vinden van passende hulp, wat leidt tot vertraging in trajecten en tot hoge druk in het primaire proces.

Met name het tekort aan verblijfsmogelijkheden, crisisbedden en overbruggingshulp vormt een knelpunt in alle regio's. Deze structurele problematiek blijft een terugkerend gespreksonderwerp tussen JBB, VTOB en de regio's.

Jeugdbescherming Brabant

Inspectierapport 'Als zelfs overheidsingrijpen kinderen geen bescherming biedt'

In september 2025 publiceren IGJ en IJV het rapport *Als zelfs overheidsingrijpen kinderen geen bescherming biedt*. In dit rapport concluderen de inspecties dat kinderen niet of niet tijdig de noodzakelijke bescherming, begeleiding en hulp krijgen. Daarbij stellen zij vast dat de oorzaken hiervan voornamelijk buiten de invloedssfeer van professionals en organisaties liggen.

De uitkomsten van het rapport bevestigen de signalen die JBB al langer afgeeft richting regio's en samenwerkingspartners. Het rapport versterkt de oproep om vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid structurele verbeteringen door te voeren binnen de jeugdbeschermingsketen.

Jeugdreclassering in Verbinding

De invoering van de nieuwe landelijk uniforme werkwijze *Jeugdreclassering in Verbinding* (JRiV) blijft in 2025 uitgesteld. Medewerkers zijn getraind in de methodiek en praktijkexperts staan klaar voor de implementatie.

Hoewel er inhoudelijk veel vertrouwen bestaat in de wetenschappelijk onderbouwde werkwijze, blijft aanvullende financiering landelijk achter. JRiV vraagt om een intensievere inzet per casus, wat zonder passende bekostiging niet haalbaar blijkt. Landelijk wordt gewerkt aan scenario's om de methodiek alsnog gedeeltelijk toe te passen.

Zo thuis mogelijk en af- en ombouw JeugdzorgPlus

JBB werkt in 2025, zowel intern als met netwerkpartners, actief aan de doelstelling *Zo thuis mogelijk opgroeien* uit de Hervormingsagenda Jeugd. In de afstemming over de af- en ombouw van JeugdzorgPlus benadrukt JBB het belang van voldoende en passende alternatieven voor gesloten plaatsingen.

In de praktijk blijkt het ontbreken van passend alternatief aanbod een belemmerende factor, waardoor deze beweging niet altijd gerealiseerd kan worden.

Veilig Thuis Oost-Brabant

Geweld tegen vrouwen, intieme terreur en femicide

In 2025 wordt Nederland, en ook de regio Oost-Brabant, meerdere malen geconfronteerd met ernstige gevallen van femicide. De maatschappelijke en politieke aandacht voor geweld tegen vrouwen, en intieme terreur in het bijzonder, neemt hierdoor sterk toe.

Voor VTOB leidt deze ontwikkeling tot een stijging van adviesvragen, meldingen en verzoeken om inzet van expertise. Deze aandacht draagt bij aan bewustwording, maar maakt tegelijkertijd zichtbaar dat het beschikbare hulpaanbod niet altijd toereikend is voor deze complexe en risicovolle situaties.

In november 2025 bundelt VTOB de belangrijkste inzichten en knelpunten in een bestuurlijke brief aan de regio's. Deze brief dient als basis voor gesprekken met netwerkpartners over een gezamenlijke aanpak.

Nieuw Handelingsprotocol

Het Handelingsprotocol Veilig Thuis wordt in 2025 landelijk geactualiseerd en doorontwikkeld. De kern van het werkproces blijft ongewijzigd, maar nieuwe inzichten, aangescherpte werkprocessen en recente jurisprudentie maken actualisatie noodzakelijk.

Het vernieuwde protocol komt tot stand met input van alle 25 Veilig Thuis-organisaties en wordt vastgesteld voor implementatie in 2026. Veilig Thuis-organisaties krijgen tot 1 juli 2026 de tijd om interne werkwijzen en processen hierop aan te passen.

4.2 Interne ontwikkelingen

Algemeen

Oprichting Samen Veilig Brabant en start tweehoofdig Raad van Bestuur (RvB)

Per 1 januari 2025 is de moederstichting SaVe Brabant opgericht. Daarmee verandert de organisatiestructuur van een personele unie naar een concernstructuur met een moederstichting en twee dochterstichtingen: JBB en VTOB.

Deze structuur biedt een steviger bestuurlijk fundament voor de komende jaren, mede gezien de omvangrijke (landelijke en regionale) transformaties die op de organisaties afkomen, zoals het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. De nieuwe structuur ondersteunt een eenduidige bestuurlijke vertegenwoordiging en versterkt de samenhang tussen de organisaties.

Per 1 september 2025 treedt een tweede bestuurder toe tot de Raad van Bestuur. Vanaf dat moment bestaat de Raad van Bestuur uit twee leden, die gezamenlijk integraal verantwoordelijk zijn voor SaVe Brabant, JBB en VTOB. De bestuurders verdelen de portefeuilles onderling, waarbij ieder primair aanspreekpunt is voor één van de dochterstichtingen.

Werkdruk en wachtlijsten

Het jaar 2025 staat voor zowel JBB als VTOB in het teken van een hoge en oplopende werkdruk, monitor- en wachtlijsten en lange wachttijden voor cliënten en directbetrokkenen. Deze ontwikkeling past in een bredere landelijke trend binnen de (jeugd)zorgketen.

Binnen meerdere teams maken medewerkers gebruik van de zogenoemde 'rode knop', een instrument uit de cao waarmee zij aangeven dat de werkdruk niet langer beheersbaar is. Begin 2026 informeren beide organisaties de regio's en andere belanghebbenden gezamenlijk over deze situatie, met een nadrukkelijke oproep om de problematiek in gezamenlijkheid en structureel aan te pakken.

Overgang Crisis Interventie Team (CIT) naar Spoedeisende Zorg (SEZ)

De crisisfunctie in regio Zuidoost-Brabant wordt sinds 2022 uitgevoerd door het Crisis Interventie Team (CIT) van VTOB. In de loop van 2025 wordt duidelijk dat het CIT deze taken niet langer kan blijven uitvoeren in combinatie met de toenemende druk op de wettelijke taken van Veilig Thuis.

Vanaf medio 2025 ondersteunt het team Spoedeisende Zorg (SEZ) van JBB door de crisisfunctie buiten kantoortijden over te nemen. Per 1 januari 2026 wordt de volledige crisisfunctie voor regio Zuidoost structureel ondergebracht bij SEZ.

Meerjarenkoers Samen Veilig Brabant

Met de oprichting van SaVe Brabant en tegen de achtergrond van samenlopende interne en externe ontwikkelingen starten JBB en VTOB in 2025 met het gezamenlijk formuleren van een meerjarenkoers voor de periode 2026-2029. Uitgangspunt hierbij is: *gezamenlijk doen wat gezamenlijk kan*.

De meerjarenkoers komt tot stand in samenwerking met medewerkers uit beide organisaties, cliëntvertegenwoordiging en externe netwerkpartners. Hiermee wordt richting gegeven aan de verdere ontwikkeling van SaVe Brabant en de positie van JBB en VTOB in het (Oost-) Brabantse zorglandschap.

Jeugdbescherming Brabant

Evaluatie Provinciaal Instroomteam (PIT)

JBB beschikt over een Provinciaal Instroomteam (PIT) voor de begeleiding van nieuwe cliënten met een ondertoezichtstelling waarvoor nog geen vaste jeugdbeschermer beschikbaar is.

Het PIT verzorgt het wachtlijstbeheer en ondersteunt bij het opleiden, trainen en begeleiden van startende (aankomend) jeugdbeschermers. Uit een in 2025 uitgevoerde evaluatie blijkt dat de samenwerking en verbinding tussen het PIT en de reguliere teams op de locaties verder versterkt kan worden. Op basis van de aanbevelingen start JBB in 2025 een verbetertraject dat in 2026 wordt voortgezet.

Gedeelde verklarende analyse

Met ingang van 2025 maken gedragswetenschappers van JBB, deel uit van een flexpool van het Bovenregionaal Expertisenetwerk (BEN) Brabant-Zeeland voor het uitvoeren van gedeelde verklarende analyses (GVA). In samenwerking met gezinnen en andere professionals wordt een diepgaande analyse uitgevoerd om beter te begrijpen waardoor problemen zijn ontstaan en blijven bestaan. De gedeelde verklarende analyse volgt het gezin en is bij voorkeur vroegtijdig beschikbaar, zodat betrokken instanties hierop voortbouwen. Vanuit de flexpool leveren gedragswetenschappers een bijdrage aan de verdere inbedding van deze werkwijze in de jeugdbeschermingsketen.

Verbetering feitenonderzoek

In 2025 rondt JBB een pilot af gericht op verbetering van het feitenonderzoek. Gedragswetenschappers en juristen beoordelen plannen van aanpak en verzoekschriften aan de hand van vastgestelde criteria. De uitkomsten van de pilot worden vertaald naar concrete verbeteracties en structurele borging binnen de organisatie, met als doel de zorgvuldigheid en kwaliteit van besluitvorming verder te versterken.

Ervaringsdeskundigheid en jongerenparticipatie

In 2025 formuleert JBB een visie op de inzet en verdere ontwikkeling van ervaringsdeskundigheid. Daarnaast start een leercyclus waarin ervaringsdeskundigheid, jongerenparticipatie en leren door professionals met elkaar worden verbonden, in samenwerking met andere gecertificeerde instellingen. Ervaringsdeskundigen halen op laagdrempelige wijze feedback op bij jongeren over de begeleiding door hun jeugdbeschermer. Deze feedback wordt gebruikt in kleinschalige leersessies en draagt bij aan reflectie en verbetering van de praktijk.

Samen DO-OR

Met het cultuurtraject *Samen DO-OR* werkt JBB aan een professionele, verbindende werkcultuur. In 2025 organiseert de werkgroep meerdere goed bezochte Verbindingsdagen, gericht op reflectie en dialoog. De resultaten van deze bijeenkomsten vormen de basis voor verdere ontwikkeling op thema's als samenwerking, communicatie, vertrouwen, eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Het traject krijgt in 2026 een vervolg.

Veilig Thuis Oost-Brabant

Start regiomanagers

Per 1 januari 2025 treedt bij VTOB een nieuwe managementstructuur in werking. De functie van directeur vervalt en wordt vervangen door twee regiomanagers onder de Raad van Bestuur. De regiomanagers starten in februari en juni 2025 en geven leiding aan de regio's Noordoost en Zuidoost. Met deze structuur wordt de aansturing dichter bij de uitvoering georganiseerd en ontstaat meer ruimte voor strategische sturing vanuit de Raad van Bestuur.

Harmonisatie primair proces

Een van de grootste interne trajecten in 2025 is de harmonisatie van het primaire proces van VTOB. De werkwijzen van de locaties Noordoost en Zuidoost worden samengebracht tot één gezamenlijke werkwijze. In 2025 ligt de focus op de werkprocessen van de frontoffice. In september wordt gestart met werken volgens de eerste gezamenlijke werkinstructie, die tot stand komt in samenwerking met medewerkers, gedragswetenschappers, vertrouwensartsen en werkbegeleiders. In 2026 wordt de harmonisatie verder doorontwikkeld.

Doorontwikkeling werkdruk en wachtlijsten

In reactie op de oplopende werkdruk en wachtlijsten stelt VTOB in het programma Doorontwikkeling in de tweede helft van 2025, vijf hoofdthema's vast: wachtlijsten en instroom, werkdruk, interne samenwerking, externe samenwerking en binden en boeien van medewerkers. Gedurende het jaar halen we op verschillende momenten (o.a. lunchbijeenkomsten) input op bij medewerkers en worden korte- en langetermijnacties geformuleerd. De hoofdthema's vormen de basis voor het organisatiejaarplan 2026 en geven richting aan de verdere koers van de organisatie.

Goed voor Elkaar

Het cultuurprogramma *Goed voor Elkaar* bestaat uit drie pijlers: leiderschap, teamontwikkeling en het TamTamTeam. In 2025 wordt voortgebouwd op het leiderschapstraject, waarbij het managementteam gezamenlijk werkt aan een gedeelde teamambitie. Teamontwikkeling komt verder op stoom door inzet van team coaching, begeleid door interne werkbegeleiders. Door de hoge werkdruk krijgt het TamTamTeam in de tweede helft van 2025 minder ruimte om acties uit te voeren. In 2026 wordt ingezet op hernieuwde versterking van deze pijler.

Clavis 2.0 en Power BI

In het eerste kwartaal van 2025 staat voor veel medewerkers de migratie naar het vernieuwde cliëntvolgsysteem Clavis 2.0 centraal. Met deze versie beschikt VTOB over één uniform registratiesysteem voor de gehele organisatie. Parallel hieraan ontwikkelt VTOB Power BI-rapportages om data beter inzichtelijk te maken. In december 2025 gaan deze rapportages live en start een adoptie- en trainingsprogramma, gericht op het versterken van data gedreven werken. De doorontwikkeling zet zich voort in 2026.

5 Kwaliteit

5.1 Onze prestaties

Jeugdbescherming Brabant

	<i>Norm</i>	Q1	Q2	Q3	Q4
Tijdig eerste contact	90%	82,0%	85,1%	87,7%	86,8%
Tijdige eerste plan van aanpak	90%	90,3%	88,2%	87,4%	87,0%
Tijdige Risicotaxatie	90%	90,3%	89,3%	89,6%	89,4%

De kwaliteitsindicatoren (KPI's) bij JBB zijn gericht op de eerste weken na aanmelding. Het gaat hierbij om tijdigheid van het eerste contact, het tijdig opstellen van het eerste plan van aanpak en het uitvoeren van een tijdige risicotaxatie.

De norm voor deze indicatoren is gesteld op 90%. Door het hoge aantal cliënten op de monitoringslijst ontstaat spanning op het behalen van deze normen, met name in de startfase van trajecten.

Desondanks haalt JBB de norm op meerdere onderdelen geheel of bij benadering.

Deze spanning is herkenbaar voor alle gecertificeerde instellingen. Landelijk vinden gesprekken plaats over mogelijke aanpassing van deze indicatoren, zodat deze beter aansluiten bij de uitvoeringspraktijk.

Veilig Thuis Oost-Brabant

	<i>Norm</i>	Q1	Q2	Q3	Q4
Veiligheidsbeoordelingen binnen termijn	100%	40,4%	39,9%	40,3%	39,7%
Afgeronde onderzoeken binnen termijn	100%	34,4%	40,1%	41,7%	42,9%
Afgeronde V&V binnen termijn	100%	35,1%	35,1%	36,9%	36,9%

De wettelijke kwaliteitsindicatoren bij Veilig Thuis Oost-Brabant (VTOB) hebben betrekking op het tijdig afronden van veiligheidsbeoordelingen, onderzoeken en trajecten Voorwaarden en Vervolg binnen de geldende wettelijke termijnen.

In 2025 blijven de percentages afgeronde trajecten binnen termijn achter bij de norm van 100%. Dit hangt samen met oplopende wachtlijsten en de toenemende complexiteit van casuïstiek. Meldingen betreffen vaker zwaardere problematiek en omvangrijke gezinssamenstellingen, wat meer tijd vraagt voor afstemming, besluitvorming en dossiervorming.

Daarnaast is het steeds minder gebruikelijk en wenselijk om zonder afstemming met directbetrokkenen over te dragen naar samenwerkingspartners. Deze zorgvuldige werkwijze draagt bij aan kwaliteit, maar past niet binnen de huidige wettelijke termijnen. Dit vormt een landelijk knelpunt.

5.2 Ontwikkelingen

Hercertificering KMI Jeugdbescherming Brabant

In juni en juli 2025 vindt bij JBB een hercertificerings-audit plaats door het Keurmerkinstituut (KMI). Tijdens deze audit beoordelen auditors, op basis van dossiers en gesprekken met medewerkers, of wordt voldaan aan het normenkader en of het certificaat behouden kan blijven.

Tijdens de audit constateren de auditors twee kritische bevindingen. Deze hebben betrekking op de aantoonbare zelfstandigheid van zij-instromers en de werkwijze rondom cliënten zonder vaste jeugdbeschermer. Ondanks de zomervakantie worden deze bevindingen in september 2025 aantoonbaar opgelost.

De doorgevoerde verbeteringen leiden tot aangescherpte processen en dragen bij aan verdere professionalisering. JBB behoudt hiermee het KMI-certificaat, dat geldig is tot 1 oktober 2027.

Externe audit Veilig Thuis Oost-Brabant

Begin juni 2025 vindt bij VTOB de externe audit plaats in het kader van de ISO 9001:2015 hercertificering. In het auditrapport worden meerdere sterke punten benoemd en wordt één categorie-2-bevinding vastgesteld. Deze bevinding betreft de registratie van incidenten, klachten en calamiteiten.

Daarnaast worden observaties beschreven die aandacht vragen in aanloop naar de volgende audit. VTOB stelt binnen de gestelde termijn een plan van aanpak op en zet in de loop van 2025 de benodigde verbeteracties in gang.

Ongepland bezoek IGJ Veilig Thuis Oost-Brabant

Op 24 juni 2025 brengt de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ) een onaangekondigd bezoek aan VTOB. Inspecteurs spreken met medewerkers, beoordelen dossiers en gaan in gesprek met ketenpartners en directbetrokkenen.

In het in september 2025 gepubliceerde [inspectierapport](#) concludeert IGJ dat het belang van het gezin centraal staat in de uitvoering van het werk. De inspectie constateert betrokken en deskundige professionals die, ondanks hoge werkdruk, adequaat handelen bij acute onveiligheid en directbetrokkenen respectvol en zorgvuldig benaderen. Tegelijkertijd uit IGJ zorgen over wachtlijsten en doorlooptijden. Ook wordt geconstateerd dat keuzes en afwegingen in de uitvoering niet altijd voldoende herleidbaar zijn in de dossiers. Deze aandachtspunten neemt VTOB mee in de verdere harmonisatie van werkprocessen en kwaliteitsverbetering.

5.3 Participatie cliënten & directbetrokkenen

Cliëntervaringsmeting (CEM) Jeugdbescherming Brabant

JBB voert periodiek een cliëntervaringsmeting (CEM) uit onder ouders en jeugdigen vanaf 12 jaar met een lopende maatregel. Met een korte vragenlijst wordt inzicht verkregen in de ervaren samenwerking. De respons ligt gemiddeld rond de 15%. Hoewel dit de representativiteit beperkt, gebruikt JBB de resultaten als startpunt voor reflectie en gesprek binnen teams. In 2026 onderzoekt JBB hoe cliëntervaringen beter en gericht kunnen worden benut in het lerend vermogen van de organisatie.

	Positief jeugdige	Positief ouders
Werkwijze	82%	30%
Afspraken nakomen	77%	34%
Contact houden	74%	39%
Omgang	88%	54%
Manier van werken	74%	27%

Directbetrokkenen ervaringsonderzoek (DBEO) Veilig Thuis Oost-Brabant

VTOB voert maandelijks het directbetrokkenen ervaringsonderzoek (DBEO) uit na afronding van onderzoeken en trajecten Voorwaarden en Vervolg. De vragenlijst (5 puntenschaal) is ontwikkeld in samenwerking met andere Veilig Thuis-organisaties.

In 2025 ontvangen 378 directbetrokkenen de vragenlijst. De respons bedraagt 14,6%. De gemiddelde scores zijn lager dan in 2024 en 2023. Op basis van open antwoorden onderzoekt VTOB waar concrete verbeteracties mogelijk zijn. Begin 2026 vindt een benchmark plaats met andere Veilig Thuis-organisaties.

	2025	2024	2023
Veilig Thuis geeft uitleg over wat zij doen. Hoe duidelijk vond u deze uitleg?	3.26	3.50	3.47
Veilig Thuis vindt het belangrijk dat uw contactpersoon doet wat hij of zij gezegd heeft. Hoe heeft u dit ervaren?	3.13	3.20	3.35
Veilig Thuis wilt u betrekken bij wat zij doen. Hoe heeft u dit ervaren?	2.92	3.05	3.16
Veilig Thuis wil u serieus nemen. Hoe heeft u dit ervaren?	2.81	2.96	3.01
Welk rapportcijfer geeft u onze dienstverlening? (1-10)	4.88	5.43	5.60

5.4 Klachten

Jeugdbescherming Brabant

	2025	2024	2023
Aantal klachten gericht aan klachtencommissie	134	121	121
Percentage hoorzitting	21%	25%	16%
Klachten (deels) gegrond als percentage van totaal afgehandeld	5%	10%	8%

JBB werkt samen met de onafhankelijke Klachtencommissie Jeugd Midden-Nederland (KJMN) voor klachtenafhandeling. Vóór 2025 werd de bemiddeling en klachtenafhandeling door de teamleiders, Zorgbelang en Jeugdstem gedaan. In 2025 werkt er een klachtenfunctionaris bij JBB voor de coördinatie en afhandeling van bemiddelingsgesprekken en klachten.

In 2025 zijn 7 gegronde klachten vastgelegd in de klachtenmonitor en besproken in de teamvergaderingen om van te leren. Het geringe aantal en de diversiteit hiervan beperkt het lerende effect van gegronde klachten organisatie breed. Dit vraagt verbetering door het opzetten van een centrale registratie voor bemiddelingsgesprekken ten behoeve van inzicht in trends en oorzaken.

Veilig Thuis Oost-Brabant

	Aantal in 2025	Uitkomst
Bemiddeling bij uiting van onvrede	45	
Klacht	53	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Waarvan intern afgehandeld</i> 	39	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Waarvan bij OCKJ (onafhankelijke klachtencommissie)</i> 	9	2x Niet ontvankelijk 3x Ongegrond 1x Deels gegrond deels ongegrond 3x Lopend
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Waarvan bij SKJ</i> 	1	Niet ontvankelijk

• <i>Waarvan bij Ombudsman</i>	3	1x Ombudsman verzoekt klacht te laten behandelen door OCKJ 1x Ongegrond 1x Ombudsman onderzoek ontvankelijkheid
• <i>Meervoudig: SKJ, OCKJ. Media en Kamervragen</i>	1	Lopend

VTOB onderscheidt bemiddeling bij onvrede en formele klachten. In veel gevallen worden signalen van onvrede op informele wijze besproken met directbetrokkenen.

Wanneer bemiddeling niet tot tevredenheid leidt, kunnen klachten worden voorgelegd aan de onafhankelijke klachtencommissie of andere instanties. De meeste klachten hebben betrekking op werkwijze, besluitvorming en informatievoorziening. Verbeteracties richten zich met name op duidelijke uitleg, zorgvuldige communicatie en transparante dossiervorming.

5.5 Calamiteiten en incidenten

Jeugdbescherming Brabant

Incidenten	
Aantal incidenten gemeld	182
Aantal meldingen bij IGJ	14

In 2025 neemt het aantal incidenten¹ en calamiteitenmeldingen² bij JBB toe. Het is niet eenduidig vast te stellen of dit het gevolg is van een toename van incidenten of van een grotere meldingsbereidheid. Bij calamiteiten wordt zorgvuldig onderzoek uitgevoerd en worden verbetermaatregelen vastgesteld. De organisatie benut deze onderzoeken als leerinstrument voor verdere kwaliteitsontwikkeling.

Veilig Thuis Oost-Brabant

Incidenten	
Aantal incidenten gemeld	12
<i>Beoordeeld als geen calamiteit</i>	7
<i>Casereview uitgevoerd</i>	2
<i>(Mogelijke) calamiteit gemeld bij IGJ</i>	2
<i>Andere melding gemeld bij IGJ</i>	1

VTOB registreert in 2025 meerdere incidenten, waarvan een deel als calamiteit wordt beoordeeld en gemeld bij IGJ. In deze gevallen wordt een calamiteitenonderzoek uitgevoerd, soms in samenwerking met ketenpartners.

Uit deze onderzoeken volgen verbeteracties, onder meer gericht op samenwerking en wederzijds inzicht in werkwijzen. Deze acties worden opgepakt en gemonitord.

¹ Een niet beoogde of onverwachte gebeurtenis die betrekking heeft op de kwaliteit van de zorg, en heeft geleid, had kunnen leiden of zou kunnen leiden tot schade bij de cliënt of directbetrokkene.

² Een calamiteit kent 4 criteria: 1. Het is een niet beoogde of onverwachte gebeurtenis, 2. Het heeft plaatsgevonden bij verlening van zorg/jeugdhulp/uitvoeren maatregel, 3. Het heeft betrekking op de kwaliteit van de jeugdhulp (of werkzaamheden VT), 4. Het heeft geleid tot een ernstig schadelijk gevolg of de dood van een jeugdige of een ouder

5.6 Agressiemeldingen

Elke vorm van agressie richting medewerkers kan impact hebben op veiligheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid. Zowel JBB als VTOB registreren en beoordelen agressiemeldingen structureel.

	Jeugdbescherming Brabant	Veilig Thuis Oost-Brabant
Aantal agressiemeldingen	62	31

Bij melding van agressie volgen passende maatregelen, zoals het stellen van duidelijke grenzen richting betrokkenen, het aanbieden van gesprekken en het organiseren van nazorg voor medewerkers. Beide organisaties blijven investeren in het herkennen van risico's en het vergroten van sociale en fysieke veiligheid.

6 HR en personeelsbeleid

6.1 HR in Cijfers

Aantal fte en aantal medewerkers 2023-2025 (peildatum 31 december)

	2025	2024	2023
Samen Veilig Brabant			
Aantal FTE	6,7	-	-
Aantal Medewerkers	7	-	-
Jeugdbescherming Brabant			
Aantal FTE	356,8	376,8	352,5
Aantal Medewerkers	396	422	398
Veilig Thuis Oost-Brabant			
Aantal FTE	182,4	177,5	174,1
Aantal Medewerkers	211	206	202

In- en uitstroom (fte) 2023-2025

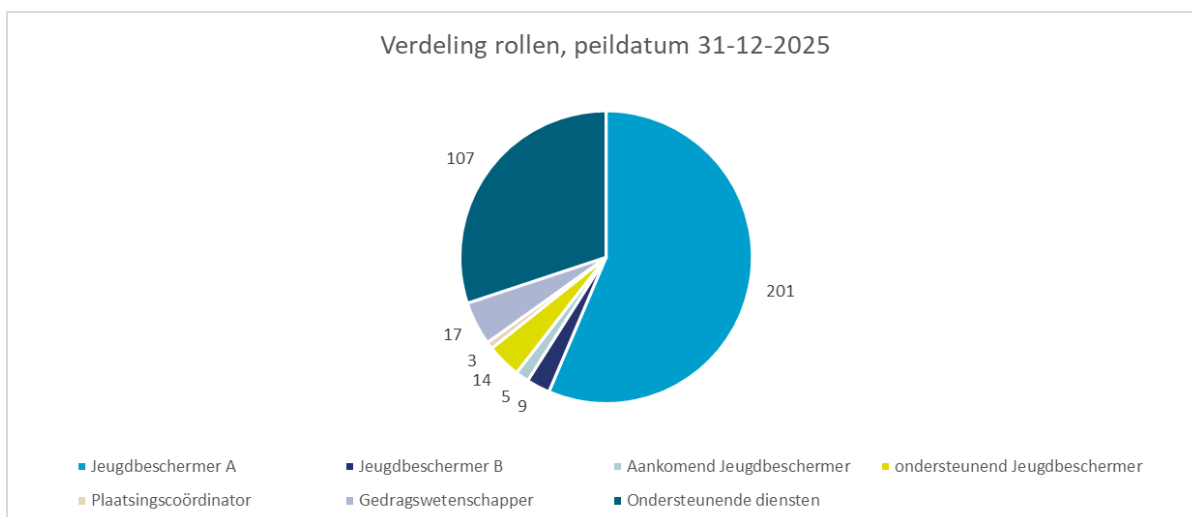
	2025	2024	2023
Samen Veilig Brabant			
Instroom	6,7	-	-
Uitstroom	0,0	-	-
Uitstroompercentage	0,0%	-	-
Jeugdbescherming Brabant			
Instroom	31,8	61,9	82,8
Uitstroom	44,3	36,5	36,9
Uitstroompercentage	12,0%	10,4%	11,8%
Veilig Thuis Oost-Brabant			
Instroom	25,1	27,4	19,3
Uitstroom	16,4	20,6	28,8
Uitstroompercentage	9,0%	11,6%	16,5%

Samenstelling vast/tijdelijk (%) peildatum 31 december 2025

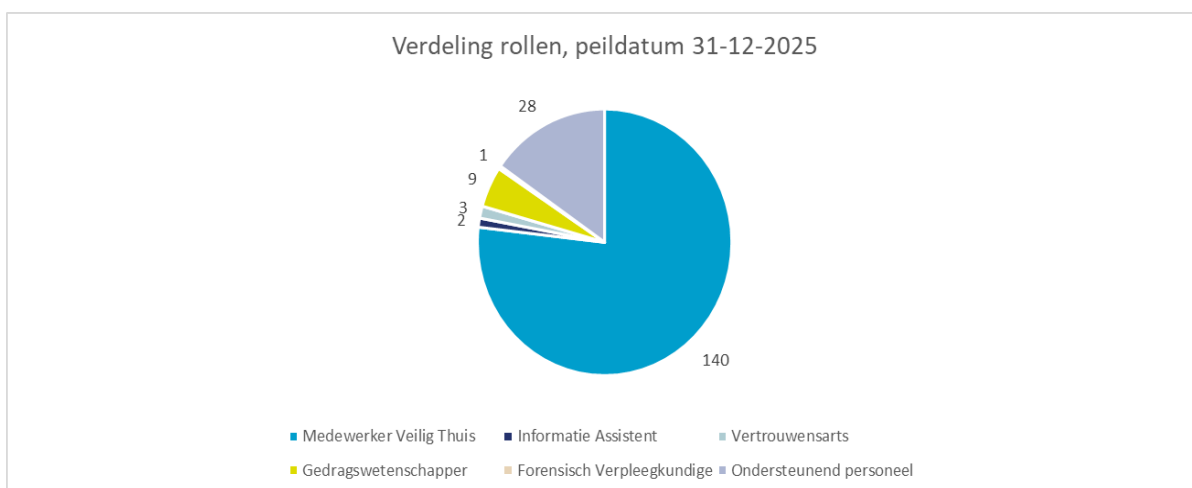
	Samen Veilig Brabant	Jeugdbescherming Brabant	Veilig Thuis Oost-Brabant
Vast	100%	87%	88%
Tijdelijk	0%	13%	12%

Aantal fte per functie. Peildatum 31 december 2025.

Cirkeldiagram Jeugdbescherming Brabant en Veilig Thuis Oost-Brabant naar functiegroep



Een deel van de ondersteunende diensten van JBB voert, via SLA-dienstverlening, ook werkzaamheden uit voor VTOB.



12-maands gemiddelde verzuim in procenten 2023-2025

	2025	2024	2023
Samen Veilig Brabant	3,6%	-	-
Jeugdbescherming Brabant	6,6%	6,0%	6,5%
Veilig Thuis Oost-Brabant	6,8%	7,3%	7,3%

6.2 Toelichting

In 2025 laat de personele ontwikkeling binnen de drie organisatieonderdelen een gedifferentieerd beeld zien.

Bij JBB is sprake van een afname van de formatie (van 376,8 fte in 2024 naar 356,8 fte in 2025) en een daling van het aantal medewerkers. De uitstroom (12%) ligt hoger dan in 2024 en overstijgt de instroom. Dit hangt samen met de opdracht om in het eerste half jaar met natuurlijke uitstroom de overcapaciteit af te bouwen, en met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de mobiliteit binnen de organisatie. Ondanks deze ontwikkeling blijft het aandeel vaste contracten hoog (87%).

VTOB laat juist een gestage groei zien in zowel fte als aantal medewerkers. De instroom overtreft de uitstroom, wat resulteert in een verdere opbouw van de organisatie. Het uitstroompercentage is gedaald naar 9%, wat kan duiden op een grotere mate van behoud van medewerkers. Ook hier is het aandeel vaste contracten hoog (88%).

Bij SaVe Brabant is in 2025 sprake van een opbouwfase: de organisatie is per 1 januari gestart en bestaat uit 6,7 fte en 7 medewerkers met uitsluitend vaste contracten, er is geen sprake van uitstroom.

Het verzuim laat een gemengd beeld zien. Bij JBB is het verzuim licht gestegen naar 6,6%, terwijl VTOB een daling laat zien naar 6,8% (ten opzichte van 7,3% in 2024). SaVe Brabant kent met 3,6% een relatief laag verzuim. In de laatste maanden van 2025 zagen we bij alle drie de stichtingen het verzuim oplopen.

6.3 Relevante ontwikkelingen

Voor HR is 2025 een roerig jaar, met veel interne ontwikkelingen en externe uitdagingen. Ondanks deze dynamiek is er een beweging zichtbaar richting professionalisering, samenwerking en toekomstbestendigheid. De oprichting van SaVe Brabant per 1 januari 2025 en de totstandkoming van de Centrale Ondernemingsraad (COR) vormen belangrijke mijlpalen in deze transitie.

Arbeidsmarkt en personeelsontwikkeling

Met het oplopende tekort aan jeugdzorgprofessionals op de (Brabantse) arbeidsmarkt is het met name voor JBB lastig om (potentiële) collega's aan te trekken en te behouden. Omdat we 2024 eindigden met een financieel tekort mede als gevolg van over-formatie, dalen we begin 2025 met natuurlijke uitstroom weer richting de formatienorm. Dit gaat ongewild sneller dan gedacht, waardoor we halverwege 2025 een formatietekort hebben. Krapte op de arbeidsmarkt maakt het hierna lastig om vertrekkende medewerkers te vervangen. De onderbezetting versterkt de oplopende werkdruk. Deze problemen zijn niet nieuw, maar ze zijn het afgelopen jaar wel flink toegenomen. Het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en ervaren personeel heeft hoge prioriteit.

Bij VTOB is het minder lastig om collega's te vinden. Toch is hier ook sprake van hoge werkdruk. Onze financiën bewegen niet mee met de stijging van de hoeveelheid werk, daardoor kunnen we ook onze formatie hier niet voldoende op afstemmen. Onder andere de maatregelen binnen het project Doorontwikkeling VTOB heeft als doel om dit beter in balans te brengen.

Deze ontwikkelingen leiden in 2025 tot de urgentie om nog gericht te investeren in:

- professionele ontwikkeling
- werkgeluk en duurzame inzetbaarheid
- onze arbeidsmarktpositie

Personeelsbezetting en HR-organisatie

In 2025 zien we met name binnen JBB een ongewoon hoog verloop onder de HR-professionals. Deze ontwikkelingen beïnvloeden de uitvoeringskracht en zorgen ervoor dat diverse voor 2025 geplande ambities in 2026 opnieuw op de agenda staan. Het is positief dat we desondanks in 2025 de basis leggen voor een vernieuwde HR-structuur en betere samenwerking.

Werkdruk en werkomgeving

Zoals eerder genoemd, is kenmerkend voor 2025 de hoge werkdruk onder medewerkers van beide stichtingen. Dit heeft onder andere geleid tot het activeren van de 'rode knoppen', zoals beschreven in

hoofdstuk 13 van de CAO. Tegelijkertijd zetten we in op het bevorderen van een veilige, gezonde en ondersteunende werkcultuur, waarin we medewerkers faciliteren op het gebied van ziekteverzuim en duurzame inzetbaarheid. We starten projecten op het gebied van preventie van verzuim en fysieke en mentale veiligheid, die doorlopen in 2026.

Strategische HR-projecten: fundament in 2025

Meerdere concern-brede projecten starten in 2025, gericht op duurzame inzetbaarheid en kwaliteit. De rode draad hierin is Samen Sterker: de samenwerking tussen VTOB en JBB binnen SaVe Brabant.

De ontwikkeling en voorbereiding van de volgende thema's vinden plaats in 2025 en worden verder opgepakt in 2026:

- Samen Sterker
- Veilig en gezond werken
- Op maat
- Samen DO-OR en Goed voor Elkaar
- Binden en boeien

Deze projecten dragen bij aan een toekomstbestendige organisatie en een sterkere gezamenlijke cultuur.

7 Facilitair & ICT

7.1 Facilitair

In 2025 zetten we belangrijke stappen in het verder professionaliseren van de interne dienstverlening binnen alle locaties. De focus ligt op betrouwbaarheid, toegankelijkheid en ondersteuning van de primaire processen. We lichten een aantal van de belangrijkste resultaten in 2025 toe.

Herinrichting derde verdieping – 's-Hertogenbosch

We passen in 's-Hertogenbosch de derde verdieping volledig aan, om te voldoen aan de huidige en toekomstige behoeften van de teams. Dit gebeurt met aandacht voor functionaliteit, logistiek en een efficiënte indeling van de ruimte.

Veiligheid en inrichting receptie – Helmond

In Helmond realiseren we een nieuwe risicokamer, inclusief de inrichting van een veilige vluchtroute voor de receptiemedewerkers. Ook vindt een aanpassing plaats van de receptiebalie, met als doel een veilige en professionele ontvangst van bezoekers én een veilige werkplek voor medewerkers.

Implementatie en versterking BHV-app

In het kader van veiligheid werken we aan de verdere optimalisering van de applicatie voor Bedrijfs Hulp Verlening (BHV). Deze applicatie moet zorgen voor snellere alarmering, betere coördinatie en meer inzicht tijdens incidenten.

Duurzaamheid & mobiliteit

Ook in 2025 zetten we verdere stappen richting een duurzamere en toekomstbestendige bedrijfsvoering. Op basis van de nulmeting Milieuthermometer Zorg stellen we een routekaart op die we in 2026 verder uitwerken tot een integraal duurzaamheidsplan, bijvoorbeeld op het gebied van duurzame energie. Binnen het mobiliteitsbeleid realiseren we verdere inzet op elektrische auto's, waardoor zowel CO₂-uitstoot als brandstofkosten worden gereduceerd. Daarnaast werken we in 2025 aan de SROI-inspanningen en aan een duurzaam personeelsbeleid, waarbij aandacht is voor inzetbaarheid, gezondheid en sociale verantwoordelijkheid.

Zonnepanelen

In 2025 onderzoeken we op onze locaties de mogelijkheden voor zonnepanelen. In Helmond zijn de panelen inmiddels succesvol geplaatst. We zoeken ook bij de andere locaties naar betaalbare mogelijkheden om zonnepanelen te plaatsen. In Etten-Leur loopt het overleg met de eigenaar om de haalbaarheid verder te verkennen. In 's-Hertogenbosch blijkt de dakconstructie helaas niet geschikt voor zonnepanelen.

7.2 ICT

We boeken mooie resultaten in het versterken van de digitale veiligheid en het vernieuwen van de technische infrastructuur.

- Zo starten we in 2025 met de vervanging van laptops.
- We vervangen onze veilige mail oplossing van Zivver door Bastion 365. Medewerkers waarderen dit, omdat dit veel gebruiksvriendelijker is.
- We moderniseren verouderde systemen in het datacentrum, waarmee we de beschikbaarheid en de betrouwbaarheid van onze ICT verbeteren.

- Daarnaast tillen we de netwerkbeveiliging én de toegangsbeveiliging binnen Microsoft 365 naar een hoger niveau.
- Naar aanleiding van een interne audit voor NEN7510, verhogen we de kwaliteit van onze informatiebeveiliging nog verder.

7.3 Informatieveiligheid en privacy

Binnen de organisatie besteden we blijvend aandacht aan privacy en informatiebeveiliging, in lijn met de verplichtingen uit de AVG. De focus ligt daarbij op het vergroten van de bewustwording onder medewerkers, onder andere door middel van presentaties voor nieuwe medewerkers en periodieke berichten op Connect (intranet).

De Functionaris Gegevensbescherming (FG) en de Privacy Officer (PO) zijn actief betrokken bij het beantwoorden van privacyvraagstukken vanuit de organisatie, het behandelen van incidenten en datalekken, het opstellen en actualiseren van beleid en het uitvoeren van gegevensbeschermings-effectbeoordelingen (DPIA's). Dit alles draagt bij aan het systematisch inzichtelijk maken van privacy risico's en het nemen van passende maatregelen om deze risico's te beheersen.

Hiermee geven we invulling aan de verantwoordingsplicht en het continu verbeteren van de privacy- en informatiebeveiligingspraktijk binnen de organisatie.

Door het uitvoeren van verplichte awareness- en AVG-trainingen is het bewustzijn onder medewerkers vergroot. Dit heeft geleid tot een verbeterde herkenning en melding van phishing mails, wat bijdraagt aan het verminderen van risico's op het gebied van informatieveiligheid.

Daarnaast heeft de implementatie van NEN7510 geleid tot aangescherpte registratie en toezicht. Incidenten worden structureel vastgelegd in een meldsysteem en onderworpen aan aanvullende controles door ICT, inclusief beoordeling door de Chief Information & Security Officer (CISO). Hiermee realiseren we een meer gestructureerde en controleerbare aanpak voor het signaleren, beoordelen en opvolgen van informatiebeveiligingsincidenten.

	Jeugdbescherming Brabant	Veilig Thuis Oost-Brabant
Aantal beveiligingsincidenten	302	111
Aantal datalekken	29	25
Gemeld bij Autoriteit Persoonsgegevens	4	1
Ingetrokken bij AP	1	1

8 Financiën

8.1 Algemeen

2025 is het eerste jaar waarin sprake is van een concernstructuur. Deze nieuwe structuur brengt met zich mee dat we een geconsolideerde weergave van de financiën moeten opstellen. Dit geconsolideerde beeld betreft de optelsom van de drie stichtingen binnen het concern, waarbij onderlinge financiële verhoudingen worden geëlimineerd. Dit betreft bijvoorbeeld onderlinge betalingen voor diensten die de ene stichting aan de andere levert.

Het geconsolideerde resultaat komt in 2025 uit op € 42.000 negatief. Onderliggend is bij SaVe Brabant (de moederstichting) sprake van een positief resultaat van € 188.000, heeft JBB een positief resultaat van € 412.000 en is bij VTOB sprake van een negatief resultaat van € 641.000.

Deze paragraaf gaat op hoofdlijnen in op de financiën van de drie stichtingen. Voor een nadere specificering en toelichting verwijzen we naar de jaarrekeningen van de stichtingen.

8.2 Kerncijfers

In onderstaande tabel zijn de financiële prestaties van de drie stichtingen weergegeven aan de hand van een aantal kerncijfers.

Kerncijfers	Samen Veilig Brabant	Jeugdbescherming Brabant		Veilig Thuis Oost-Brabant	
	2025	2025	2024	2025	2024
Baten (x € 1.000)	€ 1.340	€ 42.054	€ 40.262	€ 20.269	€ 20.253
Resultaat (x € 1.000)	€ 188	€ 412	-€ 1.250	-€ 641	-€ 210
Solvabiliteit (EV/ TV)	44,7%	24,6%	22,4%	32,2%	38,0%
Weerstandvermogen (EV/ omzet ³)	14,0%	7,7%	7,1%	8,2%	11,4%
Liquiditeit (current ratio)	1,8	1,4	1,3	1,6	1,6
Rentabiliteit (resultaat/baten)	14,0%	1,0%	-3,1%	-3,2%	-1,1%

SaVe Brabant (enkelvoudig) behaalt in het eerste jaar van haar bestaan een positief resultaat van € 188.000. Als gevolg hiervan komt de solvabiliteit uit op 44,7%. Het weerstandsvermogen én de rentabiliteit komen in dit eerste jaar uit 14%. Zoals afgesproken compenseert SaVe Brabant bij een weerstandsvermogen boven de 10% het meerdere richting de dochterstichtingen.

Bij JBB is na het verlies van 2024, in 2025 sprake van een positief resultaat van € 412.000. De omzet in 2025 stijgt ten opzichte van 2024 met 4,5% bij een nagenoeg gelijkblijvend aantal maatregelen (2.692 in 2025 versus 2.695 in 2024). De lasten stijgen minder hard, wat resulteert in een positief resultaat. Het positieve resultaat is terug te zien in de verbeterde ratio's. Het weerstandsvermogen is met 7,7% aan de magere kant. Voor Gecertificeerde Instellingen wordt een vermogen van 10% als gezond beschouwd.

³ Voor JBB betreft dit het 3-jaarsgemiddelde van de omzet, bij SaVe Brabant en VTOB de omzet van het betreffende jaar.

VTOB leidt in 2025 een verlies van € 641.000. Het negatieve resultaat wordt voornamelijk bepaald door hogere kosten voor ingehuurd personeel dan begroot. Het weerstandsvermogen voldoet met 8,2% ultimo 2025 niet aan de normen van het Waarborgfonds voor de Zorgsector, die hiervoor 10% tot 15% als norm hanteert.

8.3 Resultaat en resultaatbestemming

Samen Veilig Brabant (geconsolideerd)

Resultaat Samen Veilig Brabant geconsolideerd (bedragen x € 1.000)		
	2025	2024
Omzet	€ 60.086	-
-/- Personeelskosten	€ 52.202	-
-/- Afschrijvingskosten	€ 854	-
-/- Cliëntgebonden kosten	€ 1.272	-
-/- Overige bedrijfskosten	€ 5.930	-
Bedrijfsresultaat	-/- € 172	-
+ Financiële baten en lasten	€ 130	-
Resultaat	-/- € 42	-

Het geconsolideerde resultaat van het concern SaVe Brabant komt uit op € 42.000 negatief. Dit betreft de optelsom van het resultaat van de drie stichtingen. In de specificatie van de omzet en de kostencategorieën, elimineren we de onderlinge posten. Dit betreft kosten voor de ene stichting en omzet voor de andere stichting.

Samen Veilig Brabant (enkelvoudig)

Resultaat Samen Veilig Brabant enkelvoudig (bedragen x € 1.000)		
	2025	2024
Omzet	€ 1.340	-
-/- Personeelskosten	-/- € 968	-
-/- Afschrijvingskosten	-	-
-/- Cliëntgebonden kosten	-	-
-/- Overige bedrijfskosten	-/- € 184	-
Bedrijfsresultaat	€ 188	-
+ Financiële baten en lasten	-	-
Resultaat	€ 188	-

De omzet van de moederstichting SaVe Brabant bestaat uit de beheervergoeding die beide dochterstichtingen betalen. Deze beheervergoeding moet in beginsel de kosten van SaVe Brabant compenseren. In 2025 vallen de kosten lager uit door de latere start van de tweede bestuurder. Dit verklaart voor een groot deel het positieve resultaat.

Jeugdbescherming Brabant

Resultaat Jeugdbescherming Brabant (bedragen x € 1.000)		
	2025	2024
Omzet	€ 42.054	€ 40.262
-/- Personeelskosten	€ 33.960	€ 34.435
-/- Afschrijvingskosten	€ 832	€ 837
-/- Cliëntgebonden kosten	€ 1.170	€ 863
-/- Overige bedrijfskosten	€ 5.745	€ 5.492
Bedrijfsresultaat	€ 347	-/- € 1.365
+ Financiële baten en lasten	€ 65	€ 115
Resultaat	€ 412	-/- € 1.250

Het resultaat over 2025 is € 412.000 positief, een verbetering ten opzichte van 2024. De totale omzet stijgt in 2025 met € 1,8 miljoen. Het aantal maatregelen is vrijwel gelijk gebleven, gemiddeld 2.692 t.o.v. 2.695 in 2024. De indexatie van 4,91% van het landelijk tarief heeft het grootste aandeel in de stijging van de omzet. Daarbij zien we in de mix van maatregelen een verschuiving van minder Jeugdbescherming naar meer Jeugdreclassering. Er is nog sprake van € 184.000 extra opbrengsten, door de inzet van JBB-medewerkers voor de crisisdienst bij VTOB in Zuidoost Brabant. Bij de overige opbrengsten is een daling zichtbaar; er zijn minder detacheringsofbrengsten en in 2024 waren enkele incidentele opbrengsten verantwoord die we niet in 2025 terugzien.

De totale lasten stijgen in 2025 met € 80.000. De personeelskosten dalen met € 475.000. De formatie vaste medewerkers is met 9,8 FTE gekrompen. In het eerste half jaar stuurden we bewust op afbouw van de formatie en in het tweede half jaar is sprake van moeilijke vervulbare vacatures, met name voor jeugdbeschermers. Door cao-verhoging en hoger gemiddeld salaris van medewerkers in dienst, stijgen de loonkosten overall met 2,1%. Bij vrijwel alle andere personeelskosten (verlofrechten, dotaties, afvloeiingskosten, studiekosten en overige personeelskosten) is een daling zichtbaar, een uitvloeisel van onder andere de kleinere formatie. De inhuurkosten zijn ook lager, echter met de kanttkening dat we hier een oplopende tendens zien richting het einde van 2025. Om de werkdruk te verlichten en personeelstekorten op te vangen, zetten we dan tijdelijk in op extra inhuur.

De ingezette stijgende tendens bij cliëntgebonden kosten vanaf 2022 zet nog steeds door. Deze kosten nemen toe met € 307.000. De uitnutting bijzondere kosten jeugdigen is 89% t.o.v. 78% in 2024. De overige bedrijfskosten stijgen met € 253.000. Dit betreft o.a. huurkosten en schoonmaak (indexatie en meer uren). De automatiseringskosten dalen; we vervangen dit jaar minder kleine hardware en we ontvangen een credit van Jeugdzorg Nederland m.b.t. WIJZ en projecten. In 2025 zijn er lagere advieskosten (in 2024 met name kosten voor Samen DO-OR en concernvorming). De beheervergoeding van € 670.000 voor de moederstichting is hier opgenomen.

Het positieve resultaat voegen we toe aan de overige reserves. Daarnaast valt een bedrag van €13.000 vrij vanuit de bestemmingsreserve. Deze reserve is in 2024 gevormd vanuit een verkregen erfenis. In 2025 besteden we € 13.000 aan de herinrichting van de kinderkamer in Den Bosch.

Veilig Thuis Oost-Brabant

Resultaat Veilig Thuis Oost-Brabant (bedragen x € 1.000)		
	2025	2024
Omzet	€ 20.269	€ 19.056
-/- Personeelskosten	€ 17.274	€ 16.446
-/- Afschrijvingskosten	€ 22	€ 20
-/- Cliëntgebonden kosten	€ 101	€ 72
-/- Overige bedrijfskosten	€ 3.578	€ 2.836
Bedrijfsresultaat	-€ 706	-€ 318
Financiële baten en lasten	€ 65	€ 107
Resultaat	-€ 641	-€ 211

Het exploitatieresultaat is in 2025 € 430.000 lager dan in 2024. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere salariskosten (€ 749.000) en de hogere overige bedrijfskosten (€ 742.000). De stijging van de salariskosten wordt vooral veroorzaakt door een hogere bezetting in 2025 dan in 2024 (180 fte versus 174 fte). De belangrijkste oorzaak van de stijging van de overige bedrijfskosten heeft te maken met oprichting van SaVe Brabant per 1 januari 2025; de bijdrage aan SaVe Brabant bedraagt in 2025 € 670.000. Tegenover deze bijdrage staan lagere personeelskosten. Bij de overige bedrijfskosten zijn ook de kosten van de overname van werkzaamheden voor de crisisdienst in Zuidoost Brabant door JBB en een derde partij (Lumens) opgenomen (€ 192.000).

Daarnaast is sprake van hogere kosten van ingehuurd personeel. Vanwege hoge werkdruk, niet ingevulde vacatures en vervanging bij ziekte en zwangerschapsverlof, bedragen de kosten van ingehuurd personeel in 2025 € 976.000.

8.4 Toekomstparagraaf

Samen Veilig Brabant

Voor moederstichting SaVe Brabant geldt dat de kosten evenredig worden opgebracht door de beide dochterstichtingen. Hoofdfunctie van de moederstichting is het besturen van JBB en VTOB. Kostenbeheersing speelt hierbij een belangrijke rol. Lagere kosten betekenen een lagere afdracht (beheervergoeding) voor JBB en VTOB. Om onnodig oppotten van middelen te voorkomen, hebben we afgesproken, dat bij een weerstandsvermogen boven de 10% SaVe Brabant het meerdere in mindering brengt op de beheervergoeding van het volgende jaar.

In 2026 bekijken we of we in de toekomst ook andere functies (dan het besturen van de dochters) kunnen onderbrengen binnen SaVe Brabant. Het gaat dan om ondersteunende functies. Dit betekent dan een verschuiving van functies en medewerkers van de dochters naar de moederstichting.

Jeugdbescherming Brabant

In 2024 heeft de introductie van het landelijk tarief veel duidelijkheid en rust gegeven in de bekostiging van JBB. Het landelijk tarief geeft de mogelijkheid om intern te sturen op een juiste balans tussen de hoeveelheid werk (het aantal maatregelen JB en JR) en de daarvoor benodigde capaciteit. We weten immers precies hoeveel vergoeding we krijgen per maatregel en hoeveel capaciteit we daarmee in kunnen zetten. 2024 was daarmee het jaar van implementatie van dit nieuwe sturingsmodel, inclusief een opgave tot uitbreiding van de capaciteit.

In 2025 verfijnen we dit verder. Voor het eerste half jaar impliceert dit een daling van het aantal medewerkers. Door verhoogde uitstroom en moeizaam vervulbare vacatures, ontstaat vanaf mei onderbezetting in het primair proces. Dit resulteert in toename van de werkdruk en van de monitorlijst (jeugdigen zonder vaste jeugdbeschermer). We constateren hierbij dat de capaciteit die we in kunnen zetten op basis van het landelijk tarief, niet voldoende is voor de hoeveelheid werk die gedaan moet worden. De zoektocht naar passende jeugdhulp en de afstemming hierover met gemeenten kost veel meer tijd dan waarmee landelijk is gerekend.

In 2027 gaat een nieuwe contractperiode met de 5 jeugdhulpregio's in. We nemen hierbij de problemen rondom beschikbaarheid van jeugdhulp mee. Insteek voor de nieuwe contractperiode is om te komen tot een beweging van het wettelijk kader (jeugdbeschermings- of jeugdreclasseringsmaatregel via de kinderrechter) naar het vrijwilliger kader (inzet via lokale teams van de gemeenten). Doel is om daarmee te komen tot minder maatregelen voor JBB. Daar staat mogelijk een rol voor JBB in het vrijwillig kader tegenover. Deze onzekerheid brengt risico's ten aanzien van de toekomstige bekostiging met zich mee.

Veilig Thuis Oost-Brabant

In 2025 slaat de exploitatie van VTOB om naar een (fors) verlieslatende situatie. Deels komt dit door incidentele oorzaken, zoals het in onderaannemerschap uitbesteden van de crisisfunctie in Zuidoost Brabant. Het is echter vooral de toegenomen hoeveelheid werk die een zeer grote rol speelt, waarbij we ook een toename in complexiteit van het werk zien. Dit vertaalt zich, bij een gelijkblijvende financiering, tot een oplopende werkdruk en financiële tekorten. Ook is de wachtlijst vanaf de zomer van 2025 sterk opgelopen.

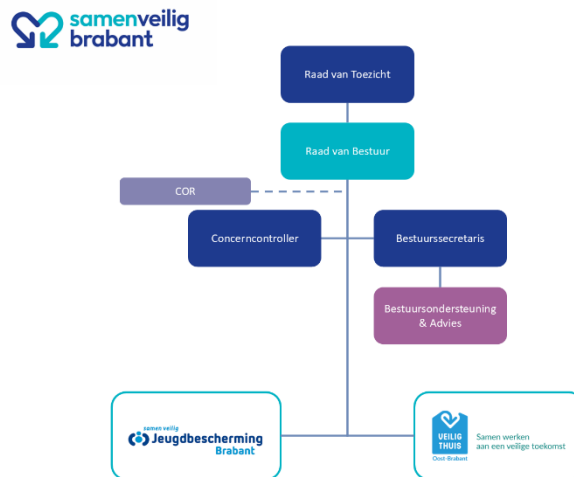
Eind 2026 lopen de contracten met de regio's Noordoost Brabant en Zuidoost Brabant af. We zijn met beide regio's in gesprek over verlenging voor de jaren 2027 en 2028, waarbij een kostendekkende financiering voor ons van groot belang is. Het afgenomen weerstandsvermogen biedt geen ruimte meer om na 2026 aanvullende verliezen op te vangen. Om de toegenomen complexiteit en arbeidsintensiviteit van het werk te onderbouwen, voeren we in het eerste half jaar van 2026 een normeringsonderzoek uit. Hierbij meten we de normtijden per dienst, via een tijdschrijfonderzoek. Ook kijken we kritisch welke taken wel of niet bij VTOB horen.

Algemeen

Hoewel op dit moment binnen het landelijk programma Toekomstscenario alleen nog in termen van 'ontwikkelrichting' wordt gesproken, zal in (Q2) 2026 naar verwachting besluitvorming plaatsvinden over de daadwerkelijke toekomstige invulling. Dit kan impactvol zijn voor middellange en langere termijn. Daar zullen we ons op moeten voorbereiden en toenemend rekening mee moeten houden in onze (financiële), lokale en GI en/of VT specifieke afwegingen. Hoe dat eruitziet zal gaandeweg in 2026 duidelijk worden.

9 Governance

SaVe Brabant is de overkoepelende organisatie van JBB en VTOB. Binnen SaVe Brabant zetten we ons in om kinderen, jongeren en volwassenen een veilig thuis te bieden. Om te zorgen dat wij onze wettelijke taken op de juiste wijze uitvoeren, vindt er toezicht plaats, worden onze prestaties getoetst en leggen wij op verschillende manieren en op actieve wijze verantwoording af. In ons handelen passen we de principes toe van de Governancecode Zorg 2022.



9.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het beleid van de RvB en op de algemene gang van zaken binnen SaVe Brabant, JBB en VTOB. Daarnaast adviseert zij de RvB. Taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en het ledenprofiel zijn vastgelegd in het Reglement RvT. Verder beschikt de RvT over een Informatieprotocol en een Reglement commissies.

Terugblik op 2025

Wat kenmerkte 2025? Wat speelde er bij Samen Veilig Brabant en de twee dochterstichtingen Jeugdbescherming Brabant en Veilig Thuis Oost-Brabant. De leden van de Raad van Toezicht delen hun blik op dit bewogen jaar.

Voorzitter Rodney Weterings: “Het ligt voor de hand om de start van het overkoepelende concern SaVe Brabant en de uitbreiding van de Raad van Bestuur te noemen. Dat is immers iets waar wij als RvT direct bij betrokken waren. Dat staat natuurlijk niet op zichzelf. Dit tweehoofdig bestuur kan de enorme opgave van JBB en VTOB beter het hoofd bieden.” De enorme opgave die Weterings noemt wordt door alle RvT leden gezien. Lisette Tanis-Pinas: “Zowel JBB als VTOB kampen met werkdruk en wachtlijsten. Iedereen erkent dat en ziet het harde werk van de medewerkers bij beide stichtingen. Helaas zien we hiervoor geen structurele oplossing.” Myriam van Rooij vult aan: “Vanuit mijn RvT-rol richt ik mijn blik ook op de keten als geheel; onze doelgroep is immers pas echt geholpen als die keten als geheel goed functioneert. Wat me daarbij opvalt is dat de politiek zo weinig interesse lijkt te hebben in oplossingen voor de jeugdzorg en dat die interesse vooral uitgaat naar structuren.” Dat merkt ook Guy Buck op: “We zien stelselafhankelijkheden van gemeenten en jeugdzorginstellingen, die onder andere leiden tot een moeilijk te beheersen uitstroom. Daarnaast zien we ook een fors toegenomen instroom.” Tanis-Pinas: “Inderdaad. Dat lossen we natuurlijk niet zomaar op, maar passende financiële middelen zouden al veel verschil maken.”

De RvT-leden zien ook dat schrijnende voorvallen in het land impact hebben op het werk van JBB en VTOB. Sherida Tjauw-Foe: “Denk aan kritische inspectierapporten over bijvoorbeeld de casus in Vlaardingen. Dat geeft extra druk op de uitvoering.” Weterings: “Of de gevallen van femicide, die ook in de media volop aandacht kregen. De intens tragische voorvallen in ons land roepen steeds de vraag op ‘Hadden we dit kunnen zien aankomen?’ Wat voor voelsprietten hebben onze medewerkers nodig om dit op pikken en tegen welke muren lopen ze op als ze hulp willen bieden? Dat is intens moeilijk! Medewerkers kunnen in hun rol alleen hun beste zelf zijn, als het in de organisatie duurzaam op orde is. Het voortdurend moeten strijden om rond te komen, werkdruk behapbaar te maken en de sfeer goed te houden... dat leidt af van het enorm ingewikkelde werk dat onze medewerkers te doen hebben. Van die capaciteitsstress moeten we echt af. Daarvoor hebben we onze partners – om te beginnen onze gemeenten – keihard nodig.”

Gelukkig gaat er ondanks deze ontwikkelingen ook veel goed. Buck: “JBB wist de KMI-certificering te realiseren en VTOB behaalde dit jaar de ISO 9001:2015 hercertificering. Tijdens werkbezoeken ervaren we als RvT steeds weer de hoge betrokkenheid en deskundigheid van de medewerkers.” Tjauw-Foe: “Dat zie ik inderdaad ook. Vanuit mijn expertise richt ik mij vooral op het bewaken van de rechtsbescherming, de belangen van jeugdigen en directbetrokkenen en de kwaliteit van de dienstverlening. Dat is voor medewerkers steeds weer een balanceer act tussen professionele autonomie en het voldoen aan kaders en protocollen.”

Al met al ziet de RvT dat 2025 een uitdagend jaar was, waarin onze medewerkers, ondanks aanhoudende instroom en werkdruk, gedrevenheid en kwaliteit blijven leveren.

Activiteiten 2025

De RvT en de RvB komen in 2025 zes keer bijeen in een reguliere RvT-vergadering. Hieronder een opsomming van de belangrijkste, veelal jaarlijks terugkerende, onderwerpen van gesprek:

- Reglement RvB SaVe Brabant;
- Treasurystatuut SaVe Brabant;
- Herbenoeming lid RvT;
- Benoemingsprocedure en profiel nieuw lid RvT;
- Benoeming lid RvB;
- Accountantsverslag 2024, Jaarrekening 2024 en Bestuursverslag 2024 van JBB en van VTOB;
- Duurzaamheid;
- Actuele regionale en landelijke ontwikkelingen;
- Managementletter 2025;
- Kwartaalrapportages;
- Begroting 2026 SaVe Brabant;
- Jaarplan en begroting 2026 van JBB en van VTOB;
- WGA-verzekering;
- Vastlegging klasseindeling WNT 2026;
- Urenverantwoording RvB.

Naast agendering van deze jaarlijks terugkerende items starten de RvT vergaderingen sinds september 2025 met één uur durende thematische/strategische overleggen. In deze overleggen focust de RvT graag op inhoudelijke thema's aangaande de taken van jeugdbescherming en -reclassering en veilig thuis. Ook legt de RvT twee keer per jaar een werkbezoek af aan de stichtingen. Tijdens deze werkbezoeken wordt dieper ingegaan op specifiek inhoudelijke thema's. De RvT ziet uit naar deze werkbezoeken: de 'inhoud/ het primaire proces' is tenslotte waar het allemaal om draait.

Jaarlijks ook gaat een afvaardiging van de RvT in gesprek met de medezeggenschapsorganen: de cliëntenraad van JBB, de ondernemingsraden van JBB en VTOB en, met ingang van medio 2025, de centrale ondernemingsraad (COR) met daarin een afvaardiging van de beide lokale ondernemingsraden van JBB en VTOB. Deze gesprekken geven de RvT inzicht in wat er speelt binnen de organisaties en in de interactie tussen de RvB en de medezeggenschapsorganen. Doordat de COR pas eind juni 2025 het constituerend beraad (oprichtingsvergadering) heeft gehad en de tweede helft van het jaar gebruikte om tot ontwikkeling te komen, vindt er in 2025 geen overleg meer plaats met de RvT. Met ingang van 2026 wordt dit opgepakt.

De jaarlijkse Zelfevaluatie RvT, gericht op verdere professionalisering van de wijze waarop de raad zijn taak uitvoert, werd onder externe begeleiding gehouden. Tijdens de bijeenkomst gaat de RvT in op de ontwikkeling naar modern toezichthouden, waarbij vertrouwen, strategische betrokkenheid en maatschappelijke waarde creatie centraal staan. De RvT wil naar een meer toekomstgerichte, strategische dialoog en waardengericht toezicht. Zij stellen vast dat de samenwerking, goede sfeer en werkgeversrol positief zijn.

Het komend jaar zoomen zij in op verdieping, omdenken en proactieve betrokkenheid. De bijeenkomst in het kader van de zelfevaluatie wendde zij ook aan voor een eerste aanzet voor een toezichtvisie en voor inventarisatie van de scholings- en ontwikkelwensen onder de leden. De toezichtvisie stelt de RvT in 2026 op, na het gereedkomen van de Besturingsfilosofie SaVe Brabant.

Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de RvT is statutair vastgelegd. De leden kunnen ten opzichte van elkaar, de RvB en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch opereren. De samenstelling wijzigt per 1 januari 2025 door toetreding van mevrouw L. Tanis-Pinas.

Per 1 april 2026 treedt Mevrouw drs. M.C. Kuijpers MCM statutair af. De RvT dankt haar voor haar inzet in de acht jaren dat zij zitting had in de raad.

Gesprekken om in de opvolging van Mevrouw Kuijpers te voorzien, waarbij ook de medezeggenschap is betrokken, hebben geresulteerd in de benoeming van Mw. M.L.G. van der Kruis MCM per 1 mei 2026. De RvT is blij haar te mogen verwelkomen.

De raad bestaat op 31 december 2025 uit de volgende leden:

- De heer drs. C.B.P. Weterings (voorzitter)
- Mevrouw drs. M.A.F.P. van Rooij MBA
- Mevrouw drs. M.C. Kuijpers MCM
- Mevrouw mr. C.T. Tjauw-Foe
- De heer drs. G.I.W.M. Buck CCMM
- Mevrouw L. D.M. Tanis-Pinas



De RvT met van links naar rechts van boven naar beneden: mevrouw Van Rooij, de heer Buck, mevrouw Tanis-Pinas, de heer Weterings, mevrouw Tjauw-Foe en mevrouw Kuijpers.

De leden van de RvT zijn allen beroepsmatig actief en maatschappelijk geëngageerd, en beschikken gezamenlijk over diverse deskundigheden met financiële, juridische, bedrijfsmatige en zorginhoudelijke achtergronden.

Kerncommissies

De RvT kent een drietal commissies ter voorbereiding van of advisering over de besluitvorming in de RvT: de Kwaliteitscommissie, de Auditcommissie en de Remuneratiecommissie.

Kwaliteitscommissie

De Kwaliteitscommissie bereidt de besluitvorming van de RvT voor daar waar het gaat over het kwaliteitsbeleid en innovatie van het primair proces van JBB en VTOB. Ook wordt binnen de commissie extra aandacht besteed aan personele zaken. De leden zijn:

- Mevrouw drs. M.C. Kuijpers MCM (voorzitter)
- Mevrouw mr. C.T. Tjauw-Foe
- De heer drs. G.I.W.M. Buck CCMM

De Kwaliteitscommissie komt in 2025 vier keer bijeen om van gedachten te wisselen over diverse kwaliteits-, HR- en innovatie-onderwerpen. Zij spreken onder meer over:

- Concept bestuursverslag, onderdeel kwaliteit
- Uitgevoerde interne en externe audits en prospectieve risico-inventarisaties (PRI's)
- Calamiteiten waarvan melding is gedaan bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd
- Verbeteracties naar aanleiding van de algemene bevindingen uit het Rapport casusonderzoek Vlaarding
- Onaangekondigd inspectiebezoek bij VTOB en plan van aanpak naar aanleiding daarvan

Auditcommissie

De Auditcommissie is in het bijzonder belast met het toezicht op de interne beheersing, de financiële verslaggeving en de naleving van de regelgeving. De leden zijn:

- mevrouw drs. M.A.F.P. van Rooij MBA (voorzitter)
- mevrouw L.D.M. Tanis-Pinas

De Auditcommissie komt in 2025 vier keer bij elkaar. Gedurende het jaar bespreken zij onder meer de volgende onderwerpen:

- Evaluatie treasury 2024
- De jaarrekening en jaarverantwoording over 2024
- Managementletter 2025
- Kwartaalrapportages;
- Begroting 2026 SaVe Brabant;
- Jaarplan en begroting 2026 van JBB en van VTOB;
- Klasse-indeling WNT
- Duurzaamheid (thematische bespreking)
- AI (thematische bespreking)

Remuneratiecommissie

Deze commissie is ingesteld voor benoemingen, functioneren en honorering van de RvB en de RvT. De leden zijn:

- mevrouw drs. M.A.F.P. van Rooij MBA (voorzitter)
- de heer drs. C.B.P. Weterings

De commissie voert jaarlijks een functioneringsgesprek met de bestuurders. Zo ook in 2025 met de (op dat moment) nog eenhoofdige RvB. Het verslag van het functioneringsgesprek en de evaluatie van de door de bestuurder opgestelde persoonlijke ontwikkeldoelen, is gedeeld met de Remuneratiecommissie. De inhoud van het gesprek is teruggekoppeld aan de overige leden RvT.

Aan- en aftredeschema en bezoldiging Raad van Toezicht per 31-12-2025

Naam	Functie	Einddatum 1^{ste} termijn	Einddatum 2^{de} termijn	Max. termijn
dhr. drs. C.B.P. Weterings	voorzitter (01-06-2020)		31-5-2028	31-5-2028
mw. drs. M.A.F.P. van Rooij MBA	vicevoorzitter (26-09-2024)		30-04-2029	30-04-2029
mw. dr. M.C. Kuijpers MCM			31-3-2026	31-3-2026
mw. Mr. C.T. Tjauw-Foe		31-3-2028		31-3-2032
dhr. drs. G.I.W.M. Buck CCMM		14-9-2028		14-9-2032
mw. L.D.M. Tanis-Pinas		31-1-2028		31-1-2033

De bezoldiging van de RvT voldoet aan de richtlijnen van de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen (NVTZ) en is niet afhankelijk van de resultaten van de beide dochterstichtingen. Conform de Governancecode Zorg zijn de hoogte en structuur van de bezoldiging van de individuele leden van de RvT opgenomen in de jaarrekening.

Hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Per 31 december 2025 vervullen de leden van de RvT de volgende functies.

De heer drs. C.B.P. Weterings

- Partner en senior-adviseur bij FRAEY Partners in Publieke Waarde (hoofdfunctie)
- Lid bestuur Koningstheateracademie-Producties
- Lid programma-adviescommissie Shift Talks

Mevrouw drs. M.A.F.P. van Rooij MBA

- Lid/plaatsvervangend voorzitter RvT van InteraktContour; lid Auditcommissie en voorzitter Remuneratiecommissie
- Voorzitter van de Raad van Commissarissen van het Groen Ontwikkelfonds Brabant
- Lid RvT Vogelbescherming Nederland; lid Auditcommissie

Mevrouw drs. M.C. Kuijpers MCM

- Adjunct-Directeur Zorg/Plaatsvervangend Commandant van het Centraal Militair Hospitaal (hoofdfunctie)
- Oprichter en algemeen directeur Sociale Onderneming MedGezel
- Procesbegeleider/Tutor Stichting Appraisal & Assessment
- Bestuurslid Vereniging Arts en Leefstijl
- Lid van de RvT van de ZZG Zorggroep

Mevrouw Mr. C.T. Tjauw-Foe

- Raadsheer in opleiding in de strafsector van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden (hoofdfunctie)

De heer drs. G.I.W.M. Buck CCMM

- Voorzitter RvB Aafje (hoofdfunctie)
- Lid Landelijke Governancecommissie/Scheidsgerecht Zorg
- Bestuurslid PGGM & Co, op voordracht van de brancheorganisatie Actiz
- Lid RvT Stichting Koninklijke Auris

Mevrouw L.D.M. Tanis-Pinas

- Algemeen Directeur TeamToekomst (hoofdfunctie)
- Eigenaar DE-R
- Lid RvT Bibliotheek Rotterdam
- Bestuurslid VNO NCW Rotterdam Rijnmond

De leden van de RvT melden het aanvaarden van nevenfuncties aan de overige leden; zij hanteren daarbij de principes van de Governancecode Zorg.

9.2 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur (RvB) is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen van SaVe Brabant en haar dochterorganisaties, de strategie en het beleid én de daaruit voortvloeiende resultaatverplichtingen. Daarnaast is de RvB verantwoordelijk voor:

- de bewaking, beheersing en verbetering van de kwaliteit van de uitvoering van de taken;
- het beheersen van de risico's verbonden aan de activiteiten;
- de financiële exploitatie;
- het verwerven van de financiële middelen.

Per 1 september 2025 is de RvB uitgebreid met een tweede lid en bestaat de RvB uit mevrouw drs. A.C. den Besten (voorzitter) en dhr. drs. J.T.G. de Greef. De taken en verantwoordelijkheden van de RvB zijn vastgelegd in de statuten en reglementen.



De Raad van Bestuur met de heer de Greef en mevrouw den Besten

Bezoldiging

In de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) is de bezoldiging van (onder meer) bestuurders en toezichthouders in de zorg gemaximeerd. Volgens de Governancecode Zorg zijn de hoogte en structuur van de bezoldiging van de bestuurders opgenomen in de jaarrekening.

Nevenfuncties

Mevrouw drs. A.C. den Besten

- Bestuurslid Jeugdzorg Nederland
- Lid Raad van Commissarissen Woonin
- Voorzitter RvT Utrecht Marketing
- Lid RvT Nederlands Jeugdinstituut
- Lid adviesraad Kenniscentrum Inclusieve Samenleving

Dhr. drs. J.T.G. de Greef

- DGA De Greef Groep BV
- DGA De Greef Beheer BV
- Voorzitter Stichting S.O.S.-Huis Tilburg
- Penningmeester Stichting Steun en toeverlaat Het Hoogeland (afgetreden per 1 januari 2026)
- Lid RvT Stichting Farent (afgetreden per 1 januari 2026)

De nevenfuncties hebben de goedkeuring van de RvT.

Raad van Bestuur en Managementteam

De RvB vergadert wekelijks. Ook de bestuurssecretaris, de concerncontroller en de bestuursadviseur wonen dit overleg bij.

Bij JBB bestaat het managementteam uit twee managers Jeugdbescherming, een manager Kwaliteit, Expertise en Innovatie en een manager Servicebureau. Bij VTOB bestaat het managementteam uit de regiomanager Zuidoost en de regiomanager Noordoost. De RvB laat zich adviseren door de afzonderlijke MT's, in het maandelijkse concernoverleg vindt afstemming plaats gezamenlijk met deelnemers van RvB vergadering en managementteams.

9.3 Besturing

Besturingsmodel en -filosofie

Tot september 2025 was de eenhoofdige RvB eindverantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding van JBB en VTOB. Sinds de start van de tweede bestuurder per 1 september 2025, heeft de zittende bestuurder de rol van voorzitter RvB en zijn beide bestuurders gezamenlijk, integraal en collegiaal verantwoordelijk voor JBB en VTOB als geheel. Daarnaast is iedere bestuurder primair aanspreekpunt voor één stichting en hebben de bestuurders de verschillende aandachtsgebieden onderling verdeeld. De voorzitter van de RvB is primair aanspreekpunt voor JBB en heeft o.m. kwaliteit, expertise, innovatie, communicatie en governance concern in haar portefeuille. Het tweede lid van de RvB is primair aanspreekpunt voor VTOB en voor o.m. de aandachtsgebieden Finance & Control, HR, Huisvesting & Facilitair, informatiebeleid en ICT.

JBB en VTOB zijn beide platte organisaties: voor de besluitvorming wordt gewerkt met vier niveaus en bij voorkeur bottom-up: professionals, teamleiders/ -managers, (regio)managers en RvB. Het denken en werken volgens een mensgerichte organisatievisie, gebaseerd op vakmanschap, verbinding en vertrouwen, is onderdeel van de besturingsfilosofie van beide stichtingen. In 2026 wordt de besturingsfilosofie van SaVe Brabant vastgesteld.

Sturing en beheersing

Beide stichtingen hebben de strategische doelen vastgelegd in een meerjarenbeleidsplan. Op grond van de te verwachten landelijke, provinciale en regionale ontwikkelingen, de gemeentelijke beleidskaders jeugdzorg, de planvorming van de branchevereniging en het meerjarenbeleid formuleren de stichtingen jaarlijks doelstellingen, die op concrete wijze vorm krijgen in het Organisatiejaarplan en de begroting. Monitoring van de realisatie van de doelstellingen vindt plaats door middel van maand- en kwartaalrapportages. Managementinformatie ondersteunt de sturing en beheersing. Op deze manier is het management in staat om de realisatie van de strategische doelen en jaardoelen te bewaken. De meerjarenkoers 2026 – 2029 is bij het schrijven van

dit bestuursverslag vrijwel gereed. We vroegen intern betrokkenen en externe stakeholders om input te leveren.

Risicomanagement

Risicomanagement is binnen JBB en VTOB geïntegreerd in het kwaliteitsmanagementsysteem ('directiebeoordeling' resp. systeembeoordeling, kwaliteitsmanagementsysteem, prospectieve risico-inventarisaties en interne audits) en in de planning- en control cyclus (maand- en kwartaalrapportages). Hierbij inventariseren en prioriteren de stichtingen de belangrijkste risico's en worden verbetermaatregelen vastgelegd. De verbetermaatregelen zijn opgenomen in een monitor en komen periodiek aan bod in diverse overleggen. De daadwerkelijke uitvoering van risicomanagement is een lijnverantwoordelijkheid, waarbij de concerncontroller en de beleidsadviseurs faciliteren. De risico-inventarisatie fungeert ook als checklist bij het opstellen van het Organisatiejaarplan en de teamplannen.

De stichtingen onderscheiden drie risicogebieden: strategische, operationele en financiële risicogebieden en benaderen deze in samenhang. Het integraal risicomanagement is ingebed in de planning- en control cyclus. Hiermee zorgen de stichtingen dat beide cycli op elkaar zijn afgestemd en structureel onderwerp van gesprek zijn.

In 2025 voert zowel JBB als VTOB een organisatie brede risico-inventarisatie uit. Dit is een inventarisatie gericht op de strategische risico's van de organisatie. De inventarisatie bestaat uit twee onderdelen. Op basis van een standaard-vragenlijst van het INK (Instituut Nederlandse Kwaliteit) vindt een scan plaats van de organisaties. Zo beoordelen we in welke fase van het INK strategisch ontwikkelmodel de organisaties zich bevinden in hun streven naar het ontwikkelen naar een excellente organisatie en op welke aandachtsgebieden zij goed scoren. Dit vullen we aan met interviews met bestuurs-, management- en enkele stafleden, waarbij 3 vragen centraal staan:

- Waar is de organisatie goed in?
- Waar kan de organisatie zich nog in ontwikkelen?
- Waarop is de organisatie kwetsbaar?

Uit de inventarisatie komen aandachtspunten naar voren op het gebied van gezamenlijke verantwoordelijkheid, de onrust die voortkomt uit de hoge werkdruk en hoge wachtlijsten, het ontbreken van voldoende prioritering en het gebrek aan innovatiekracht. De beheersing van deze risico's is belegd binnen de trajecten die al lopen binnen de P&C-cyclus, zoals de directie- en systeembeoordeling, de kaderbrief, de meerjarenkoers en de jaarplannen. Op deze manier voorkomen we dat er extra trajecten opgestart moeten worden en wordt bovendien gezorgd dat er aansluiting plaatsvindt tussen risicomanagement en de P&C-cyclus.

De operationele en financiële risico's krijgen intern een plek in de maandrapportages. Deze worden eerst met het managementteam en vervolgens de RvB besproken. Het managementteam formuleert hierbij een advies of zienswijze dat wordt meegenomen in de RvB-bespreking. Ieder kwartaal landen de belangrijkste risico's in de kwartaalrapportage.

9.4 Ondernemingsraden

Centrale ondernemingsraad

Op 24 juni 2025 werd voor de nieuwe stichting SaVe Brabant een centrale ondernemingsraad – kortweg COR – opgericht. Tijdens dit zogenaamde constituerend beraad, het oprichtingsoverleg,

bespraken de vier leden, van wie twee vanuit de OR JBB en twee vanuit de OR VTOB, met de bestuurder het plan van aanpak voor de COR om in de jaren tot 2029 door te groeien tot een voltallige raad als volwaardige gesprekspartner voor de RvB waar het gaat om het gemeenschappelijke beleid binnen SaVe Brabant.

Eind 2025 bestaat de COR uit 5 leden. Gedurende het eerste halfjaar na oprichting hebben zeven interne overleggen en twee formele overlegvergaderingen plaatsgevonden.

Behandelde advies- en instemmingsverzoeken

In 2025 zijn de volgende adviesverzoeken behandeld:

- Opdracht kwartiermaker HR
- Investeringsbegroting JBB 2026
- Profielschets lid RvT zorginhoudelijk

Daarnaast heeft de COR ongevraagd advies uitgebracht over aanpassing van de geharmoniseerde verlofregeling: versoering van deze regeling om die in overeenstemming te brengen met de cao. De COR heeft met het oog op de krappe arbeidsmarkt en op de verwachte weerstand binnen de beide organisaties in haar advies gepleit voor uitstel en aangedrongen op tijdige en zorgvuldige communicatie over de wijziging. De RvB heeft de beide aanbevelingen van de COR overgenomen.

Training en scholing

In oktober 2025 vond op initiatief van de COR een algemene training plaats voor de beide lokale ondernemingsraden. Deze training werd extern begeleid vanuit SBI Formaat en was gericht op teambuilding en gezamenlijkheid tussen de leden.

In december 2025 vond een, eveneens door de COR georganiseerde, gezamenlijke training Duurzame Inzetbaarheid plaats.

Externe inhuur

De COR heeft zich de eerste maanden laten ondersteunen door een ambtelijk secretaris a.i. Deze heeft de COR begeleid bij het opstellen van een eigen reglement en een samenwerkingsconvenant met de RvB. Sinds medio oktober 2025 wordt de functie van ambtelijk secretaris intern ingevuld.

Ondernemingsraad Jeugdbescherming Brabant

De ondernemingsraad (OR) is ervoor om de belangen van de medewerkers te behartigen en hierbij ook te kijken naar het belang van de organisatie. Als er iets aan de hand is, weten de medewerkers de OR te vinden. Aan het einde van het jaar bestaat de OR uit 10 leden en wordt deze ondersteund door de ambtelijk secretaris.

De OR had in 2025 een WOR-training, een hei-dag voor de nieuwe OR, een dag samen met OR VTOB om elkaar beter te leren kennen en de samenwerking te bevorderen en een workshop Duurzame inzetbaarheid samen met OR VTOB.

De Ondernemingsraad kreeg in 2025 zes instemmingsverzoeken en vier adviesverzoeken voorgelegd. Belangrijkste thema's dit jaar waren de hoge werkdruk en dat medewerkers zich niet altijd gezien en gehoord voelen. Groepen medewerkers sluiten bij de OR aan, de OR hoort de verhalen aan, geeft adviezen en geeft de signalen door. Ook start de OR met provinciale klankbordgroepen en een klankbordgroep voor de ondersteunende diensten en gaat de OR met een aantal medewerkers van KEI in gesprek. De belangrijkste aandachtspunten hieruit geeft de OR terug aan het MT. Daarnaast gaat de OR ook met de MT leden zelf in gesprek over hun plannen, ervaringen en intenties.

Ondernemingsraad Veilig Thuis Oost-Brabant

De ondernemingsraad (OR) is ervoor om de belangen van de medewerkers en de organisatie te behartigen. Collega's brengen regelmatig kwesties bij de OR in. De OR bestaat aan het einde van het jaar uit acht leden en wordt ondersteund door de ambtelijk secretaris.

In 2025 heeft de gehele OR scholing/training gehad op het gebied van teamontwikkeling, duurzame inzetbaar en samenwerking met OR JBB (en de beginnend OR leden hebben een starterstraining gehad).

De OR heeft in 2025 vijf instemmingsverzoeken en drie adviesverzoeken voorgelegd gekregen. De volgende thema's waren regelmatig onderwerp van gesprek tussen bestuurder en de OR: werkdruk en doorontwikkeling VTOB, belonen en waarderen, crisisinterventieteam Helmond (CIT), artikel 13 CAO (ABC-schema).

Een afvaardiging van de OR nam deel aan een aantal projectgroepen en klankbordgroepen waardoor vroegtijdige betrokkenheid en medezeggenschap werd geborgd. Tegen het einde van het jaar heeft de OR een achterbanbijeenkomst op beide locaties gehouden, die goed bezocht werden en waar de OR veel input heeft opgehaald.

9.5 Cliëntenraad Jeugdbescherming Brabant

In haar jaarverslag 2025 blikt de Cliëntenraad Jeugdbescherming Brabant terug op haar werkzaamheden en kijkt zij vooruit naar 2026. Petra Peperkamp stelt zich voor als nieuwe voorzitter (sinds augustus 2025) en benadrukt dat verandering vaak in kleine stappen zit. Omdat de cliëntenraad nog niet op volle sterkte is, is in 2025 gefocust op wat wél kan, waaronder de aanschaf/voorbereiding van een online portaal (TiM) waarmee laagdrempelig contact met cliënten kan worden onderhouden en gestimuleerd. Een mooie ontwikkeling!

De cliëntenraad ziet zichzelf steeds meer als verbinder en brengt de impact van jeugdbescherming op jeugdigen, gezinnen en hun netwerk onder de aandacht. In het kader van de Wmcz 2018 zijn adviezen uitgebracht over onder meer de jaarrekening 2024, de begroting 2026 en de (her)benoeming en profielschets van een lid Raad van Toezicht. Ook is geadviseerd over de aanstelling van een teamleider in Tilburg en de klachtenfunctionaris.

In 2025 vergaderde de cliëntenraad ongeveer zestien keer en sprak zij met bestuur, managers, ondernemingsraad, Raad van Toezicht en medewerkers (jeugdbeschermers en gedragswetenschappers). Contact met de achterban bleef lastig, maar met financiële ondersteuning van het Steunfonds is eind 2025 groen licht gekregen om TiM in 2026 in te richten en de zichtbaarheid naar en interactie met cliënten te vergroten. Voor 2026 ligt de prioriteit bij het versterken van achterbancontact, het werven van nieuwe leden cliëntenraad en het blijven volgen van monitorlijsten en de werving van jeugdbeschermers.