



JAARDOCUMENT 2022

**Stichting Leger des Heils
Jeugbescherming & Reclassering**



Stichting Leger des Heils Jeugbescherming & Reclassering

Postbus 3006

1300 EH Almere

036-5398250

www.legerdesheils.nl

INHOUDSOPGAVE

I. VOORWOORD RAAD VAN BESTUUR	5
II. MAATSCHAPPELIJK VERSLAG	10
De Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering in één oogopslag	10
1. UITGANGSPUNTEN VERSLAGGEVING	11
2. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE	12
2.1 Algemene identificatiegegevens	12
2.2 Structuur van de stichting	12
2.3 Kerngegevens	14
3. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT	18
3.1 Raad van Toezicht	19
3.2 Commissies van de Raad van Toezicht en externe accountant	20
3.3 Jaarverslag 2022	21
3.4 Besluiten	23
3.5 Voornemens 2023	23
3.6 Dankwoord	23
3.7 Nevenfuncties leden Raad van Toezicht per 31 december 2022	24
4. MAATSCHAPPELIJK ONDERNEMEN	25
4.1 Dialoog met stakeholders	25
4.2 Milieu en Duurzaamheid	26
5. BESTUUR EN MEDEZEGGENSCHAP	28
5.1 Raad van Bestuur	28
5.2 Medezeggenschap	28
5.3 Nevenfuncties leden Raad van Bestuur per 31 december 2022	30
6. BELEID, INSPANNINGEN EN PRESTATIES	31
6.1 Omgevingsanalyse	31
6.2 Algemeen beleid verslagjaar	31
6.3 Algemeen kwaliteitsbeleid	33
6.4 Kwaliteitsbeleid ten aanzien van cliënten	33
6.5 Kwaliteit ten aanzien van medewerkers	35
6.6 Financieel beleid	38

III JAARREKENING 2022	46
Balans per 31 december 2022	46
Winst- en verliesrekening over 2022	48
Kasstroomoverzicht over 2022	49
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	50
Toelichting op de balans	58
Toelichting op de winst- en verliesrekening	64
Gebeurtenissen na balansdatum	70
Vaststelling en goedkeuring jaarrekening	70
Resultaatbestemming	70
IV OVERIGE GEGEVENS	72
Ondertekening	72
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	73
V BIJLAGEN	79
Bijlage 1: Exploitatierekening per afdeling	79
Bijlage 2: Overzicht capaciteit en bezetting 2022 - afdeling Jeugdbescherming	81



I. VOORWOORD

RAAD VAN BESTUUR

'Zolang wij strijden'

Het Leger des Heils zet zich, gedreven door God's liefde, in voor mensen zonder helper die in de marge van de samenleving terecht zijn gekomen. Iedere dag opnieuw staan wij kwetsbare mensen bij om hun hoop en perspectief te geven op herstel en een betekenisvol leven. Daarbij zoeken wij proactief de samenwerking met onze financiers, netwerkpartners en met bredere lagen van de samenleving waaronder buurt- en geloofsgemeenschappen, scholen en mensen van goede wil.

'Zolang wij strijden' was het thema van het Leger des Heils jubileumweekend in Amsterdam waar 4.500 mensen, medewerkers, relaties, stakeholders en bedrievennetwerk van het Leger des Heils bijeen kwamen. Omdat de coronamaatregelen ook grote impact hebben gehad op het welzijn van jongeren, waren er ook speciaal voor hen activiteiten. In het seminar 'Een onzeker bestaan' werd het Pamflet Bestaansonzekerheid, overhandigd aan de minister van Armoede, Participatie en Pensioenen. Het jubileumweekend werd afgesloten met een groots Gala, waar cliënten uit het hele land op het grote podium hun talenten in zang, dans, en kunst voor het voetlicht brachten. Bijzonder was ook de opening van het Majoor Bosshardthuis in Amsterdam op 8 juni, de geboortedag van de Majoor, door Hare Majesteit de Koningin. Het Bosshardthuis biedt een 'experience' over het werk van de majoor en het werk van het Leger des Heils anno nu.

Het jaar 2022 markeerde het 135-jarig bestaan van het Leger des Heils in Nederland. In het afgelopen jaar hebben we hulp kunnen bieden aan ruim 9.000 mensen (3.325 pupillen met een jeugdbeschermings- en/of jeugdreclasseringsmaatregel, 5.740 personen

met een reclasseringstoezicht, en 29 cliënten vanuit het project Prisonsgate Office). Veelal hebben we te maken met kwetsbare gezinnen, mannen, vrouwen en kinderen, die strijden om te overleven te midden van een stapeling van problemen, zoals dakloosheid, verslaving, psychi(atri)sche problemen, schulden, eenzaamheid en armoede. Met als doel om hun weer perspectief te geven op een menswaardig bestaan en een duurzame re-integratie in de samenleving.

In het afgelopen jaar hebben we vooral ook vooruitgekeken naar fundamentele veranderingen die zich aftekenen in onze samenleving. Steeds nadrukkelijker komen de grenzen van ons huidige zorgstelsel in zicht en daarmee ook een groeiend besef dat er andere antwoorden gevonden moeten worden om passende zorg, toezicht en ondersteuning aan kwetsbare mensen ook in de toekomst mogelijk te maken. De krapte op de arbeidsmarkt, zichtbaar in steeds moeilijker te vervullen vacatures, is daar een teken van, maar ook de bureaucratie en complexiteit van systemen en regelingen waarop mensen, die het meest afhankelijk zijn van goede zorg, toezicht en ondersteuning, vastlopen. Onze lobby en strijd voor verbetering van de positie van kwetsbare jongeren, en het stelsel van de jeugdbescherming hebben we onvermoeibaar voortgezet.

Om ons goed voor te bereiden op deze fundamentele veranderingen en daarin onze strategische koers te bepalen, hebben we een scenarioplanning uitgevoerd met medewerking van ervaringsdeskundigen en externe stakeholders (waaronder brancheorganisaties en gemeentebestuurders) en ons een beeld gevormd van de 'wijk van de toekomst'. Hieruit zijn zeven belangrijke hoofdthema's naar voren gekomen voor onze strategische koersbepaling 'Op weg naar 2030'.

De transitie die in 2021 is ingezet met betrekking tot het verbeteren van het vakmanschap en de kwaliteit van toezicht in het primaire proces, alsmede de intensievere samenwerking tussen Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering (LJ&R) en de Stichting Leger des Heils Welzijns- & Gezondheidszorg (W&G) heeft in 2022 zijn vervolg gekregen. Aan de hand van

thema's als vakmanschap, leiderschap, positionering en samenwerking is in gezamenlijkheid met alle lagen van de organisatie gewerkt aan een passende herinrichting van zowel de Jeugdbescherming als de Reclassering en de daarbij horende ondersteuning vanuit de verschillende stafdiensten. In de loop van 2022 heeft de Algemeen Directeur aangegeven zijn functie neer te leggen en, in opmaat naar zijn pensioen, een andere functie binnen het Leger des Heils te gaan vervullen. De functie van Algemeen Directeur wordt niet opnieuw ingevuld. Per 1 januari 2023 bestaat daarmee het directieteam van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering uit een collegiaal bestuur van een Directeur Jeugdbescherming, Directeur Reclassering en een Directeur Bedrijfsvoering. De directieleden LJ&R dragen integrale verantwoordelijkheid voor het werk van LJ&R.

RECLASSERING

In opdracht van het Ministerie van Justitie en Veiligheid is een traject gestart door de drie reclasseringsorganisaties in Nederland (3RO) om als 'de Reclassering in Nederland' tot een onderscheidend aanbod te komen. Vanuit haar missie, geografische spreiding, integraal aanbod in zowel vrijwillig als gedwongen kader en haar ervaring met specifieke doelgroepen, heeft het Leger des Heils, als één van de drie Reclasseringsorganisaties, de expertise in huis om aan mensen die kampen met een cumulatie aan problemen en die met justitie in aanraking (dreigen te) komen, perspectief te bieden. Onder de noemer 'Eenheid in Verscheidenheid' wordt er gewerkt aan drie inhoudelijk onderscheiden organisatieprofielen op basis van doelgroepen en problematieken. Naast de standaard kaderactiviteiten zijn er verschillende projecten gestart zoals 'Reclasseren in de PI' en 'Werkstraffen met Zorg' om meer passende dienstverlening rondom het cliëntprofiel te organiseren. Tevens is er in 2022 verder ingezet op een nauwere samenwerking binnen de strafrechtketen en het wegwerken van de voorraad werkstraffen die zich vanwege de coronaperiode gevormd had.

JEUGDBESCHERMING

Het huidige systeem van de Jeugdbescherming in Nederland is onhoudbaar geworden en vraagt om aanpassing op de korte termijn. Hoge caseloads, uit de hand gelopen administratieve taken, persoonlijke aansprakelijkheden en tarieven die onder druk staan zijn enkele items die hier onderdeel van zijn. De voortdurende negatieve beeldvorming van de

Jeugdbescherming in de media draagt eraan bij dat het vak van jeugdbeschermer onaantrekkelijk is geworden en daarmee het werven en behouden van jeugdbeschermers als uitdagend betiteld kan worden.

Om deze vicieuze cirkel te doorbreken is inmiddels een politiek en ambtelijk initiatief gestart om te komen tot een nieuw toekomstscenario voor de Jeugdbescherming. Dit initiatief betreft een langdurig traject waarvan op korte termijn geen verlichtende maatregelen te verwachten zijn. Intern heeft LJ&R daarom twee trajecten gestart met als doel om de 'ervaren' werkdruk voor de uitvoerende jeugdbeschermers te verminderen (Programma JB onder constructie) en, meer op fundamenteel niveau, de interne dialoog te voeren over de condities waarbinnen het Leger des Heils zijn jeugdbeschermingstaken, passend binnen zijn missie en visie, kan uitvoeren. De resultaten en uitkomsten hebben zich in 2022 deels vertaald in een wijziging van de bestaande organisatiestructuur, waarbij er meer tijd en ruimte wordt gecreëerd voor de jeugdbeschermer om zijn pupillen (face-to-face) te zien en leidinggevenden meer tijd en ruimte hebben om de jeugdbeschermer te faciliteren. Deze trajecten worden in 2023 verder voortgezet en uitgebreid.

BEDRIJFSVOERING

De bedrijfsvoering van LJ&R heeft in 2022 goed gefunctioneerd. De belangrijkste prestatie-indicatoren laten een positief beeld zien. Het aantal medewerkers en de personele formatie zijn in 2022 licht gestegen (0,8%) en liggen daarmee in lijn met een toename van activiteiten bij de werksoort Jeugdbescherming. Het arbeidsverzuim is gestegen tot een gemiddeld verzuimpercentage van 5,4% in 2022 ten opzichte van 4,9% in 2021. In het eerste kwartaal van 2022 is een stijging waarneembaar, die zich laat verklaren door de nasleep van Covid-19.

Het personeelsverloop is gedaald van 17% naar 13,8%. Eind 2021 is er het besluit genomen om de verschillende basisteams binnen de Jeugdbescherming in administratieve zin te ontlasten door de extra inzet van teamondersteuners. Dit met het doel om de hoge werkdruk te verlagen en daarmee het personeelsverloop te verminderen. Het algemene gevoel van kostenbewustzijn is de afgelopen jaren versterkt. Mede daardoor is er maar zeer beperkt sprake van overschrijdingen van de verschillende kostencategorieën ten opzichte van de begroting.

De Reclassering van de stichting is HKZ gecertificeerd op basis van het HKZ-Certificatieschema Reclassering. Een hercertificering heeft plaatsgevonden, en het huidige certificaat, dat liep tot 31 januari 2022, is verlengd voor een periode van drie jaar. De Jeugdbescherming van LJ&R is gecertificeerd volgens het Normenkader JB/JR. Jaarlijks vindt er een (controle)audit plaats door het Keurmerkinstituut. In december 2022 vond de hercertificering plaats waarna het auditteam positief heeft geadviseerd over verlenging van het certificaat.

LJ&R heeft, in de gecombineerde werksoorten in 2022 een positief financieel resultaat behaald ad € 1.128.000 (€ 260.000 boven begroting). Door dit positieve resultaat is de financiële situatie van LJ&R verder verbeterd en steeg het eigen vermogen naar € 3.288.000 (positief).

Het investeringsniveau voor het boekjaar 2022 is beperkt (€ 181.000) en stelt geen bijzondere eisen aan de financiële weerbaarheid van de stichting. Er zijn in 2022 geen nieuwe kantoorpanden betrokken waarvoor investeringen benodigd waren.

We zijn dankbaar voor de steun van velen die ons werk mogelijk maken en de samenwerking met onze ketenpartners. Wij weten ons geïnspireerd door ons motto 'Doen wat wij geloven' op basis van de eigentijdse verwoording in de Bijbel: 'Alleen iemand die ook goede dingen doet, laat zien dat hij echt gelooft' (Jacobus 2:18, Bijbel Gewone Taal). Wij danken God voor zijn leiding en liefde voor ieder mens, ongeacht problematiek of positie.

Mede namens het directieteam: Egbert Oostra, Linda Hansum en Hans Dingemanse,

Almere, 26 april 2023

Raad van Bestuur:



kapitein Harm Slomp RA



Voorzitter Raad van Bestuur



Karin Bloemendal MMI



Bestuurder Zorg



Ir. Bert van de Haar



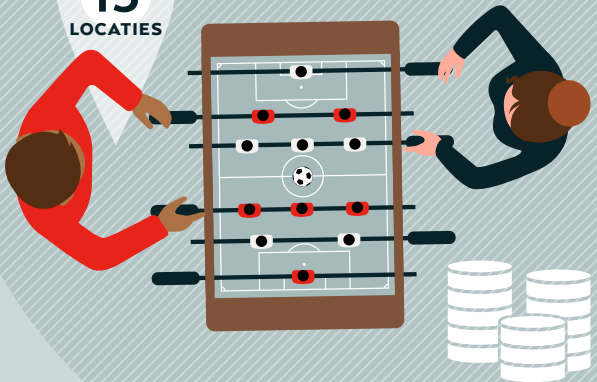
Bestuurder Bedrijfsvoering

ONZE IMPACT IN 2022




5.740
UNIEKE
DEELNEMERS
RECLASSERING

15
LOCATIES



€ 49,9 MILJOEN
KOSTEN VAN ONZE
ACTIVITEITEN

3.325



UNIEKE
PUPILLEN
JEUGDBESCHERMING

599
MEDEWERKERS



RECLASSERINGSPRODUCTEN

- PLAATSING FORENSISCHE ZORG
- TOEZICHT
- WERKSTRAFFEN
- ADVIES
- GEDRAGSINTERVENTIES



II. MAATSCHAPPELIJK VERSLAG

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering in één oogopslag

	2022		2021		2020	
De hulpvragers						
Unieke cliënten	9.094		8.761		9.248	
De hulpverleningscapaciteit (per 31 december)						
Aantal uren ambulante hulpverlening (in fte's van 36 uur/week)	335		337		330	
De organisatie						
Aantal vestigingen	15		15		14	
Aantal medewerkers per 31 december	599		595		599	
Gemiddeld aantal arbeidsplaatsen (in fte's van 36 uur/week)	495		491		482	
Aantal vrijwilligers per 31 december	15		15		15	
Gemiddeld arbeidsverzuim in % (excl. zwangerschapsverlof)	5,4%		4,9%		4,8%	
Gemiddelde loonsom	€ 72.807		€ 72.479		€ 70.483	
Kosten en opbrengsten						
<i>(Bedragen x € 1 miljoen)</i>						
Bedrijfsopbrengsten	Bedrag	%	Bedrag	%	Bedrag	%
• Subsidie op grond van een regeling als bedoeld in artikel 3 van de Kaderwet VWS-subsidies	-	0%	0,1	0%	0,5	1%
• Opbrengsten Jeugdwet	24,7	48%	24,8	51%	23,3	49%
• overige bedrijfsopbrengsten	26,3	52%	24,2	49%	23,6	50%
Totale opbrengsten	51,0	100%	49,1	100%	47,4	100%
Bedrijfslasten						
• personeelskosten	37,8	76%	36,8	77%	38,5	83%
• afschrijvingen op vaste activa	0,4	1%	0,4	1%	0,6	1%
• overige bedrijfskosten	11,5	23%	10,6	22%	7,5	16%
Totale bedrijfslasten	49,7	100%	47,8	100%	46,5	100%
Bedrijfsresultaat	1,3		1,3		0,9	
Financiële baten en lasten	-0,2		-0,1		-0,0	
Financieel resultaat	1,1		1,2		0,9	

1. UITGANGSPUNTEN VERSLAGGEVING

Dit jaardocument heeft betrekking op de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering (LJ&R).

LJ&R heeft te maken met meerdere (overheid)instanties, zoals het Ministerie van Justitie en Veiligheid en vele gemeenten. Deze instanties hebben ieder hun specifieke eisen op het gebied van verantwoording en externe verslaglegging.

In dit jaardocument leggen we verantwoording af over het gevoerde beleid, onze maatschappelijke impact en de besteding van de aan ons toegekende middelen

Dit jaardocument is opgesteld onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur van LJ&R en betreft het kalenderjaar 2022 (tevens boekjaar).

Het jaardocument bestaat uit een maatschappelijk verslag, de jaarrekening, overige gegevens en bijlagen. De in het jaardocument opgenomen jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en daarmee de Richtlijn voor de Jaarverslaggeving RJ 655 Zorginstellingen en de Wet Normering Topinkomens.

2. PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

2.1 Algemene identificatiegegevens

Naam rechtspersoon: Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering
Statutaire vestiging: Amsterdam
Bezoekadres stichtingsbureau: Spoordreef 10
Postadres: Postbus 3006
Postcode: 1300 EH
Plaats: Almere
Telefoonnummer: 036-5398250
E-mailadres: cb.wg@legerdesheils.nl
Internetpagina: www.legerdesheils.nl
Nummer Kamer van Koophandel: 63300664

PROFILERINGSSTATEMENT

LJ&R is een professionele, innovatieve en praktisch ingestelde organisatie, die zonder onderscheid des persoons, materiële en immateriële hulp, toezicht en begeleiding verleent aan medemensen in het kader van jeugdbeschermings- of reclasseringsmaatregelen. Het werk van LJ&R is geïnspireerd door het evangelie van Jezus Christus, waarin waarden als rechtvaardigheid, gerechtigheid en solidariteit centraal staan. Ook appelleert LJ&R aan de samenleving deze waarden te realiseren.

2.2 Structuur van de stichting

LJ&R heeft een Raad van Bestuur (RvB) en een Raad van Toezicht (RvT). De statutaire Raad van Bestuur wordt ondersteund door het Stichtingsbureau in Almere. De ondersteuning

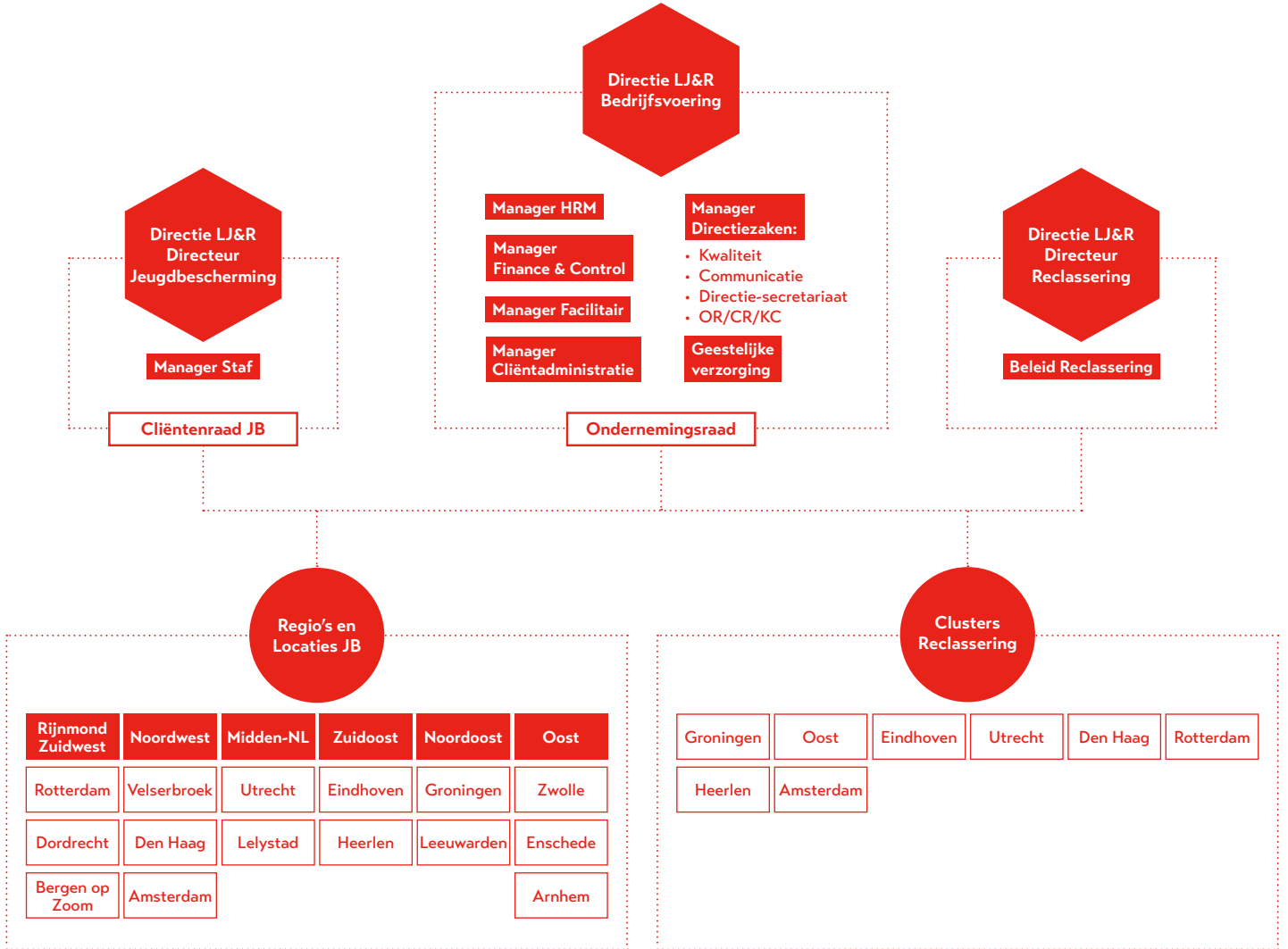
van het Stichtingsbureau richt zich op de voorbereiding van strategie van de stichting en op het ontwikkelen en beheren van voorwaardenscheppend beleid op de gebieden van hulp- en zorgverlening, kwaliteit, identiteit, personeel, organisatie, communicatie, informatiemanagement en financiën. Binnen de functie van hoofd Stafdienst Kwaliteit, Compliance en Audit is de rol van Functionaris gegevensbescherming (FG) belegd. Vanuit zijn functie wordt functioneel toezicht gehouden op de kwaliteit van (interne) audits. Het hoofd Stafdienst Kwaliteit, Compliance en Audit heeft rechtstreeks toegang tot de Raad van Toezicht. LJ&R heeft heel Nederland als werkgebied en wordt geleid door een directieteam. De directie rapporteert aan de Raad van Bestuur. Het directieteam bestaat uit een Directeur Bedrijfsvoering, Directeur Jeugdbescherming en een Directeur Reclassering.

De directie van LJ&R heeft een vertegenwoordiging in de Directieraad van de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg.

In 2022 is er een organisatiestructuurwijziging ingezet die per 1 januari 2023 geformaliseerd is. Hierbij zijn er wijzigingen opgetreden in de directie- en management- en stafstructuur, alsmede de vormgeving van regio's per werksoort. De wijzigingen zijn weergegeven in het organogram op de volgende pagina.

**ORGANOGRAM STICHTING LEGER DES HEILS
JEUGDBESCHERMING & RECLASSERING**

In het hierna opgenomen organogram zijn de doorgevoerde wijzigingen in de organisatiestructuur per 1 januari 2023 verwerkt.



LEGER DES HEILS IN NEDERLAND

LJ&R is onderdeel van het Leger des Heils in Nederland.

De verschillende entiteiten van het Leger des Heils in Nederland maken deel uit van de Internationale organisatie 'The Salvation Army', gevestigd in Londen. Het Leger des Heils in Nederland acht zich in beginselen, leer en bestuursvorm gebonden aan de internationale orders en reglementen van The Salvation Army. Deze zijn verankerd in de statuten van de verschillende Leger des Heils rechtspersonen in Nederland.

Het Leger des Heils in Nederland bestaat uit de volgende rechtspersonen:

- Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclustering
- Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg
- Kerkgenootschap Leger des Heils
- Stichting Leger des Heils
- Stichting Leger des Heils Dienstverlening
- Stichting Leger des Heils Fondsenwerving
- Stichting Leger des Heils ReShare
- Stichting Leger des Heils Woonvermogen
- Scouting vereniging Leger des Heils

Over alle activiteiten van het Leger des Heils in Nederland wordt een (publiekelijk) jaarverslag opgesteld dat wordt gepubliceerd op de website www.legerdesheils.nl.

BEKOSTIGING ACTIVITEITEN

LJ&R verricht zijn activiteiten binnen de volgende publieke bekostigingssystemen:

Jeugdwet

LJ&R heeft met gemeenten contracten afgesloten voor het uitvoeren van jeugdbeschermings- en jeugdreclusteringactiviteiten.

Ministerie van Justitie en Veiligheid

LJ&R is één van de drie erkende reclusteringorganisaties die in Nederland reclusteringstaken uitvoeren. Deze taken omvatten het geven van advies, het uitvoeren van toezicht, gedragsinterventies en werkstraffen. Het reclusteringwerk wordt bekostigd door het Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Private middelen

LJ&R hanteert als uitgangspunt dat de activiteiten in beginsel structureel gedekt worden via regelingen

van overheidswege. Dit is echter niet in alle gevallen mogelijk. De exploitatietekorten die hierdoor worden veroorzaakt, worden uit private middelen bekostigd. Daartoe kan LJ&R een beroep doen op een bijdrage van respectievelijk de Stichting Leger des Heils Fondsenwerving en de Stichting Leger des Heils.

2.3 Kerngegevens

2.3.1 Kernactiviteiten

LJ&R verricht in meer dan 300 gemeenten werkzaamheden vanuit 15 vestigingen verspreid over Nederland.

Het onderdeel Jeugdbescherming verleent hulp aan kinderen en hun gezinnen in een problematische opvoedingssituatie. Deze hulpverlening vindt plaats vanuit een civielrechtelijk kader.

De reclusteringactiviteiten worden verricht vanuit een justitieel kader en zijn erop gericht om justitiabelen te helpen bij hun terugkeer in de maatschappij. De cliënten die begeleiding krijgen van het onderdeel Reclustering zijn veelal mensen met een stapeling van complexe problemen. Deze groep kent een hoog recidive ('veelplegers' en 'high impact crimes') en is door het ontbreken van een eigen netwerk langdurig aangewezen op professionele hulp en steun.

In samenwerking met de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg (W&G) en ketenpartners kan aan deze cliënten met een stapeling van complexe problemen passende hulp en zorg worden geboden.

DOELGROEPEN

De mensen die binnen het gedwongen kader hulpverlening krijgen van LJ&R hebben veelal een achtergrond, waarbij sprake is van één of meerdere van onderstaande problematieken:

- kwetsbare huishoudens, dak- en thuislozen, psychiatrische patiënten, degenen die niet meer aan de arbeidsmarkt deelnemen, werkende armen;
- multi-probleemgezinnen, kinderen in crisis (volle) situaties, voortijdige schoolverlaters, zwerfjongeren, tienermoeders;
- jongeren in risico-omstandigheden die met justitie in aanraking (dreigen te) komen;
- licht verstandelijk beperkte (zwerf)jongeren, volwassenen en ouderen met dubbeldiagnose;
- mensen uit gesloten gemeenschappen (bv. de Roma gemeenschappen);

- ex-gedetineerden/veelplegers zonder huisvesting/opvang, (ex)drugs- of alcoholverslaafden, ernstig zieke dak- en thuislozen;
- slachtoffers van mensenhandel, dakloze EU-migranten, afgewezen asielzoekers, ongedocumenteerden zonder enige status en zonder aanspraak op hulp.

2.3.2 Cliënten, capaciteit, opbrengsten, productie en personeel

CLIËNTEN

De Jeugdbescherming van de LJ&R heeft in 2022 totaal 3.325 pupillen begeleid (2021: 3.452).

De Reclassering van de LJ&R heeft in 2022 totaal 5.740 (2021: 5.255) cliënten begeleid. Deze begeleiding bestaat uit de onderdelen Advies, Toezicht, Gedragsinterventies en Werkstraffen. Daarnaast zijn er 29 cliënten (2021: 54) begeleid vanuit het project Prisonsgate Office. Het Prisonsgate Office project spant zich in om mensen zo snel mogelijk nadat ze in detentie geraken perspectief te geven. LJ&R werkt samen met penitentiaire inrichtingen, veiligheidshuizen en gemeenten bij het bieden van re-integratie trajecten. Binnen deze re-integratietrajecten is er aandacht voor wonen, werk (dagbesteding), vrijetijdsbesteding, herstel van relaties en het opbouwen van een positief sociaal netwerk.

TABEL: CAPACITEIT PER 31 DECEMBER

	2022	2021	2020
Jeugdbescherming	166	161	153
Reclassering	170	176	177

Begeleidingscapaciteit (in fulltime arbeidsplaatsen per 31 december)

OPBRENGSTEN

In 2022 zijn de totale bedrijfsopbrengsten ten opzichte van het boekjaar 2021 toegenomen met 3,5% of € 1,7 miljoen tot € 51,0 miljoen.

De opbrengsttoename bij de sector Jeugdbescherming was in 2022 circa 3% (€ 0,7 miljoen). Deze toename bestaat enerzijds uit een toename van circa 6% door een verbeterde gemiddelde tariefstelling en anderzijds een afname van circa 3% als gevolg van een afname van het gemiddelde aantal maatregelen gedurende het jaar. Bij de Reclassering is alleen sprake van een stijging van de opbrengsten als gevolg van de reguliere tariefstijging (3%).

PRODUCTIE

LJ&R heeft de volgende prestaties geleverd:

Jeugdbescherming	2022	2021	2020	2019
Aantal pupillen (gezins)voogdij/jeugdbescherming (o.b.v. 12-maandgemiddelden)	2.673	2.749	2.654	2.702
Reclassering	2022	2021	2020	2019
Aantal volwassenen				
Advies (betreft aantal uitgebrachte rapporten, 2020 lager t.g.v. coronacrisis)	4.572	4.714	3.749	5.240
Plaatsing forensische zorg	1.933	2.413	2.370	2.011
Toezichten (vanaf 2020 op basis van unieke cliënten)	2.744	2.940	2.909	4.144
Gedragsinterventies (uitgedrukt in trainingen)	394	357	329	529
Werkstraffen (2020 lager t.g.v. coronacrisis)	680	622	330	672
Casemanagement	373	433	288	361
Totaal aantal prestaties	10.696	11.479	9.975	12.957

PERSONEEL

Het aantal medewerkers laat een lichte groei (0,8%) zien. Ultimo 2022 is er sprake van 600 medewerkers ten opzichte van 595 medewerkers ultimo 2021.

De contractomvang van deze medewerkers, uitgedrukt in fulltime-equivalent (FTE), steeg met 1,6% van 497 FTE ultimo 2021 naar 505 FTE ultimo 2022. In het aantal medewerkers en FTE is ook 1 gedetacheerde officier (1 FTE) vanuit het Kerkgenootschap meegeteld.

De gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand, inclusief stagiaires, kent een lichte daling en ligt ultimo 2022 op 42,1 jaar (2021: 42,4 jaar). Exclusief stagiaires ligt de gemiddelde leeftijd op 42,5 jaar.

Het gemiddelde aantal dienstjaren per medewerker is licht gedaald naar 9,4 jaar (2020: 9,6 jaar). Inclusief stagiaires is het gemiddelde 9,3 jaar.

Ultimo 2022 is de verhouding vrouwelijke ten opzichte van mannelijke medewerkers binnen de stichting 79% ten opzichte van 21%. In 2021 was deze verhouding 77% t.o.v. 23%; in de afgelopen jaren is dit nauwelijks veranderd. De vrouw/man-verhouding onder leidinggevenden (directie, hoger-, midden- en lager kader) is licht verschoven naar 45% t.o.v. 55% (2021: 44% t.o.v. 56%).

De vrouw/man-verhouding onder directie en hoger kader is daarmee ook licht verschoven 25%-75% (2021: 22%-78%).

Het personeelsverloop binnen LJ&R is ultimo 2022 uitgekomen op 13,8%. Dit is een daling t.o.v. 2021 dat uitgekomen is op 17%. Het verloop is berekend door het aantal uittreeders te delen door het gemiddeld aantal medewerkers (excl. stagiaires).

In 2022 zijn de opbrengsten van de activiteiten van de stichting ten opzichte van 2021 met 3,2% gestegen. De totale personeelskosten zijn ten opzichte van 2021 met 2,9% gestegen.

De stijging in de gemiddelde loonkosten is het gevolg van de cao-stijging aan het begin van het jaar. De gemiddelde loonkosten van medewerkers in loondienst stegen van € 72.479 in 2021 naar € 72.809 in 2022 ofwel met 0,6% (hetgeen lager ligt ten opzichte van de gemiddelde cao-stijging van 3,3%). Dit wordt met name verklaard door lagere werkgeverslasten (sociale lasten).

Hoewel het beleid van LJ&R erop gericht is om zo min mogelijk gebruik te maken van personeel niet in loondienst (PNIL), is de inzet hiervan niet geheel te vermijden. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het met name moeilijk om jeugdbeschermers te rekruteren. Belangrijke redenen voor het inzetten

TABEL: AANTAL MEDEWERKERS EN FTE (INCL. OFFICIEREN EN STAGIAIRES)

Peildatum	Aantal medewerkers	Groei in %	Aantal FTE	Groei in %
Ultimo 2022	600	0,8%	505	1,6%
Ultimo 2021	595	-0,7%	497	1,2%
Ultimo 2020	599	2,6%	491	1,7%

TABEL: LEEFTIJSOPBOUW VAN DE MEDEWERKERS PER EINDE VAN HET JAAR

Leeftijdscategorie	Ultimo 2022	2022 in %	2021 in %	2020 in %
15 – 24 jaar	34	6%	6%	4%
25 – 34 jaar	158	26%	23%	21%
35 – 44 jaar	176	29%	30%	30%
45 – 54 jaar	123	21%	22%	22%
55 jaar en ouder	108	18%	19%	23%
Totaal	599	100%	100%	100%

van personeel niet in loondienst zijn het waarborgen van de continuïteit van de hulp en toezicht, en het inzetten van specialistische kennis/vaardigheden. De inzet van PNIL steeg van 10 FTE in 2021 naar 15 FTE in 2022. De PNIL-inzet zit met name in het primair proces (uitvoering hulp/zorg). De kosten van PNIL zijn gestegen van € 1,2 miljoen naar € 1,6 miljoen.

Het arbeidsverzuimpercentage binnen LJ&R is gestegen met een gemiddeld verzuimpercentage van 5,4% in 2022 ten opzichte van 4,9% in 2021. Het verzuim 2 tot en met 13 weken is aanzienlijk gedaald van 1,8% in 2021 naar 1,3% in 2022, terwijl de overige duurklassen gestegen zijn. In het eerste kwartaal van het jaar is een stijging in het verzuimpercentage waarneembaar, welke zich laat verklaren door de nasleep van corona.

Om het verzuim terug te dringen is er in 2022 gestart met de methodiek Oplossingsgericht Verzuimmanagement. Deze methodiek helpt

leidinggevenden nog meer om op een constructieve manier het gesprek met een medewerker te voeren vanuit de positieve psychologie. Leidinggevenden zijn in 2022 in deze methodiek getraind. Daarnaast zijn we gaan samenwerken met een nieuwe arbodienst, van Campen Consulting. Zij zetten in op psychische testen om te zien waar mogelijke oorzaken van uitval vandaan komen, zodat er adequate ondersteuning ingezet kan worden. Ook richten zij zich nog meer op preventie van verzuim.

VRIJWILLIGERS

De directie van LJ&R heeft in de loop van 2022 besloten om de inzet van vrijwilligers bij de terugkeer van ex-gedetineerden niet verder uit te rollen. Wel wordt op dit punt samengewerkt in het project van de 3 RO's. De vrijwilligers die in Limburg begin 2020 zijn overgekomen van de Stichting Portaal en die ex-gedetineerden begeleiden op hun weg terug in de maatschappij worden warm overgedragen aan een andere organisatie.

TABEL: **DUURKLASSEN ARBEIDSVERZUIM IN 2022 EN 2021**

Verzuimduur	Verzuim 2022	Aandeel in het verzuim	Verzuim 2021	Aandeel in het verzuim
Kort verzuim: tot 2 weken	0,8%	15%	0,6%	11%
Middellang verzuim: 2 - 13 weken	1,3%	24%	1,8%	37%
Lang verzuim: 13 - 52 weken	2,5%	46%	1,9%	39%
Verzuim langer dan 1 jaar	0,8%	15%	0,6%	13%
Totaal	5,4%	100%	4,9%	100%

3. VERSLAG VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht van de Stichting Jeugdbescherming & Reclassering legt in dit jaarverslag verantwoording af over zijn werkwijze en de besluitvorming in het verslagjaar 2022.

De Raad van Toezicht bedankt alle medewerkers en vrijwilligers van de Stichting die zich inzetten voor

mensen zonder helper, mensen met een complexe zorgvraag, kwetsbare kinderen en gezinnen die hulp nodig hebben.

Met elkaar werken we aan dezelfde missie op allerlei plaatsen in de samenleving. Laat je inspireren door het Evangelie van Jezus Christus en word geïnspireerd door goede voorbeelden:



In het jaar 2022 kreeg Nederland, als gevolg van de Russische inval in Oekraïne, te maken met een grote toestroom van vluchtelingen uit Oekraïne. Zowel op gemeentelijk niveau als landelijk is het Leger des Heils te hulp geschoten; locaties werden ingericht voor opvang en samen met het Rode Kruis en Take Care B&B werd een organisatie ingericht voor particuliere opvang in gastgezinnen. De opvang in particuliere gastgezinnen kwam wat langzamer op gang, maar heeft voor veel Oekraïners uiteindelijk veel betekend, met name doordat op deze wijze gezinnen relatief gemakkelijk konden worden toegeleid naar deelname aan het maatschappelijk leven door werk en school.

De Raad van Toezicht is dankbaar dat medewerkers van het Leger des Heils veel hulp hebben kunnen bieden bij noodsituaties en bij schrijnende omstandigheden bij ouderen, kinderen en daklozen.

3.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het houden van toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur van de Stichting en op de algemene gang van zaken in de Stichting. De Raad van Toezicht vervult tevens de rol van klankbord en adviseur voor de Raad van Bestuur.

Het doel van de Raad van Toezicht is erop toezien dat de kwetsbare mens op wie de stichting zich blijkens hun missie richt, zo goed mogelijk wordt bediend. Dit met behulp van goed opgeleide en vanuit de identiteit van het Leger des Heils gemotiveerde medewerkers en overige betrokkenen. En dat in een organisatie die daarvoor goed is geëquipeerd en die rust op een degelijke financiële structuur.

De Raad van Toezicht wil vanuit een open en betrokken houding de Raad van Bestuur uitdagen om het beste uit de organisatie en de medewerkers te halen en haar daarbij ondersteunen. De doelstelling daarbij is dat de deelnemers daadwerkelijk in staat worden gesteld hun leven te leiden op een manier die bij hun mogelijkheden past. Dat doet de Raad van Toezicht door met de Raad van Bestuur het gesprek te voeren, goed te luisteren, haar kritisch te bevragen en van advies te dienen.

Kortom, de Raad van Toezicht ziet toe op:

- het concretiseren en waarmaken van visie en missie van de stichtingen;
- de verantwoorde besturing van de organisatie;

- de algemene gang van zaken;
- goed werkgeverschap.

Statutair is bepaald dat de leden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering een personele unie vormen met de leden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur van de Stichting Leger des Heils Welzijn & Gezondheidszorg. De leden van de Raad van Toezicht ontvangen hiervoor als zodanig geen (extra) vergoeding.

De Raad van Bestuur is belast met het besturen van de Stichting, met inachtneming van het bepaalde in de wet, de Statuten en de Reglementen, zoals deze door de Raad van Toezicht zijn vastgesteld en ter kennis van de Raad van Bestuur zijn gebracht

De Stichting conformeert zich aan de eisen (volgens de WTZi / Wtza) voor de bestuursstructuur, deze zijn:

- Een (intern) orgaan houdt toezicht op het beleid van de dagelijkse of algemene leiding van de instelling en staat deze met raad ter zijde. Een persoon kan niet tegelijk lid zijn van het toezichthoudend orgaan en de dagelijkse of algemene leiding.
- De leden van het toezichthoudend orgaan hebben geen directe belangen bij de instelling, bijvoorbeeld als directeur, werknemer, of als beroepsbeoefenaar die zijn praktijk voert in de instelling.
- De instelling legt schriftelijk en inzichtelijk de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het toezichthoudend orgaan en de dagelijkse of algemene leiding vast. Dat geldt ook voor de wijze waarop interne conflicten tussen beide organen worden geregeld.

De wettelijke transparantie-eisen van de WTZi/Wtza vormen samen met de Governancecode Zorg de eisen voor goed bestuur en toezicht van zorginstellingen. De Stichting houdt zich aan de Governancecode Zorg.

- De Territoriaal Commandant, de Chef-secretaris en de Financieel Secretaris van het Leger des Heils in Nederland zijn in deze hoedanigheid respectievelijk voorzitter, vicevoorzitter en penningmeester van de Raad van Toezicht. De Territoriaal Commandant, de Chef-secretaris en de Financieel Secretaris van het Leger des Heils in Nederland zijn benoemd door de Generaal van The Salvation Army.
- Twee leden van de Raad van Toezicht worden benoemd op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad van de stichting.

TABEL: RAAD VAN TOEZICHT PER 31 DECEMBER 2022

		Rooster van aftreden:	
		1 ^e benoeming:	herbenoemd:
Commissioner H. Tvedt	(voorzitter)	-	-
Kolonel D. Evans	(vicevoorzitter)	-	-
Luitenant-kolonel J.A. den Hollander	(penningmeester)	-	-
De heer mr. drs. J.M. de Vries		april 2018	oktober 2022
Mevrouw prof. dr. W. den Ouden	(secretaris per oktober 2022)	april 2018	oktober 2022
De heer drs. W.J. Adema RA MBA		augustus 2019	-
Mevrouw F.C. Azimullah		juli 2020	-
De heer ir. H. Broeders		juni 2021	-
Mevrouw drs. W.L. Postma		september 2022	-
De heer mr. drs. A.J. Lock	(secretaris tot oktober 2022)	januari 2014	uitgetreden per 14-09-2022

- Een lid wordt benoemd op voordracht van de Landelijke Cliëntenraad van de stichting.
- De overige leden worden op basis van deskundigheid en/of ervaring door de Raad van Toezicht benoemd.
- Met uitzondering van de voorzitter, vicevoorzitter en de penningmeester treden leden van de Raad van Toezicht na een zittingsduur van maximaal vier jaar af volgens een rooster, en zijn daarna éénmaal herbenoembaar voor een zittingsperiode van vier jaren.
- Per 14 september 2022 is de heer mr. drs. A.J. Lock afgetreden in verband met het bereiken van de (verlengde) maximale zittingstermijn. Hij is per 1 september 2022 opgevolgd door mevrouw drs. W.L. Postma, die via een open selectieprocedure en op voordracht van de Centrale Ondernemingsraad is benoemd tot lid van de Raad van Toezicht.
- Mevrouw prof. dr. W. den Ouden heeft de functie van secretaris overgenomen.

3.2 Commissies van de Raad van Toezicht en externe accountant

De Raad van Toezicht heeft drie vaste commissies: de Auditcommissie, de Selectie- en Remuneratiecommissie en de commissie Kwaliteit en Veiligheid. Een commissie, dan wel werkgroep, kan slechts die bevoegdheid uitoefenen die de

Raad van Toezicht aan haar heeft toegekend. Een commissie vergadert zo vaak als nodig is, doch ten minste tweemaal per jaar en rapporteert aan de Raad van Toezicht. Een commissie kan vergaderen in het bijzijn van de Raad van Bestuur, welke zich kan laten vergezellen door één of meer staffunctionarissen.

AUDITCOMMISSIE

Lt.-kolonel J.A. den Hollander, de heer drs. W.J. Adema RA MBA en de heer ir. H. Broeders hebben zitting in de Auditcommissie. Per 1 oktober heeft er een wisseling plaatsgevonden: mevrouw drs. W.L. Postma is toegetreden tot de auditcommissie en de heer ir. Broeders is vanaf 1 oktober geen lid meer van de Auditcommissie.

De auditcommissie heeft in 2022 vijfmaal vergaderd en de Raad van Toezicht geadviseerd t.a.v. de exploitatiebegroting en investeringsbegroting 2023. In de april vergadering is in aanwezigheid van de externe accountant de jaarrekening 2021 besproken, de Auditcommissie gaf een positief advies aan de Raad van Toezicht om de jaarrekening vast te stellen. De Auditcommissie heeft in 2022 ook de ontwikkelingen op het gebied van informatietechnologie besproken, in aanwezigheid van de manager CIV. Cybersecurity was hierbij een apart onderwerp dat werd besproken. Een nieuwe beleidsnotitie inzake financiering, belegging en vermogensbeleid is toegelicht aan de Auditcommissie.

SELECTIE- EN REMUNERATIECOMMISSIE

Commissioner H. Tvedt, mevrouw prof. dr. W. den Ouden en de heer mr. drs. A.J. Lock hebben zitting in de Selectie- en Remuneratiecommissie. Na het uittreden van de heer Lock is de heer ir. H. Broeders lid geworden van de Selectie- en Remuneratiecommissie (S&R).

De Commissie is vijfmaal in vergadering bijeengewees, daarnaast heeft de commissie de werving van een nieuw lid voor de Raad van Toezicht uitgevoerd en zijn er ontwikkel- en evaluatiegesprekken met de leden van de Raad van Bestuur gevoerd. De procedure voor de jaarlijkse gesprekscyclus: evaluatie (of: beoordelings)gesprek en een ontwikkelingsgesprek is opgesteld en uitgevoerd met alle drie de leden van de Raad van Bestuur. De S&R-commissie uitte haar tevredenheid t.a.v. het functioneren van de individuele bestuurders en in de gesprekken is ingezoomd op de afzonderlijke portefeuilles en op de persoonlijke ontwikkeling van de bestuurders.

Een belangrijk onderwerp in de vergaderingen in 2022 was HRM, de nieuwe arbodienstverlener ende hiermee hernieuwde aanpak van het ziekteverzuim. Ook het MD-programma voor directeuren en de opleiding van directietrainees is besproken in de Commissie.

Verder is in de Commissie een aantal zaken voorbereid ten behoeve van de Raad van Toezicht: PE-sessies, de zelfevaluatie en de opstelling van een onboardingsprogramma voor nieuwe leden van de Raad van Toezicht.

De Commissie heeft haar bevindingen teruggekoppeld aan de Raad van Toezicht.

COMMISSIE KWALITEIT EN VEILIGHEID

Kolonel D. Evans, mevrouw F.C. Azimullah en de heer mr. drs. J.M de Vries hebben zitting in de Commissie Kwaliteit en Veiligheid.

De Commissie heeft in 2022 zesmaal vergaderd en daarnaast tweemaal een themabijeenkomst gehouden over "Integrale Veiligheid" en "Impact". Over het project integrale veiligheid is gesproken met de projectleiders en met een regiodirecteur en teamleider die betrokken zijn bij de implementatie. Het doel is om de veiligheid voor zowel deelnemers als medewerkers te verbeteren.

De Commissie wordt elke vergadering door de Raad van Bestuur geïnformeerd over meldingen aan de Inspectie, de bezoeken en rapportages hierover van de Inspectie voor Gezondheid en Jeugd en over de ontwikkelingen in de Jeugdbescherming

en Reclassering. De directeuren van Reclassering en van Jeugdbescherming hebben kennisgemaakt en een toelichting gegeven in de Commissie.

De Commissie is geïnformeerd over de visie op Jeugdbescherming.

De jaarverslagen van de klachtencommissie en van de vertrouwenspersonen zijn besproken in de Commissie Kwaliteit en Veiligheid. De Commissie was betrokken bij de afhandeling van een casus (verpleeghuiszorg) waarover de inspectie niet tevreden was.

EXTERNE ACCOUNTANT

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. fungeert als externe accountant van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. Mevrouw drs. M.J.A. Koedijk RA RE treedt op als tekenend accountant.

De accountant heeft haar bevindingen t.a.v. de jaarcontrole gerapporteerd in de auditcommissie en aan de Raad van Toezicht. De belangrijkste gespreksonderwerpen tijdens deze besprekingen waren: de continuïteitswaarborg, structurele en incidentele verbeteringen en de ontwikkelingen in de sector.

T.a.v. de samenwerking met de externe accountant heeft de Raad van Toezicht geconstateerd dat de opdracht tot controle van de jaarrekening correct is uitgevoerd en dat er geen sprake is van belangenverstremgeling.

3.3 Jaarverslag 2022

In 2021 heeft de Raad van Toezicht het focusplan besproken: een uitwerking van het strategisch beleidsplan voor de periode 2021-2024. Het focusplan is gebaseerd op de Leger des Heils identiteit en cultuur en op de vijf pijlers:

- identiteit en cultuur;
- kwalitatief goede zorg en ondersteuning;
- positionering;
- HR en Organisatie;
- bedrijfsvoering (incl. kwaliteitsmanagement).

De Raad van Toezicht is in 2022 geïnformeerd over de voortgang van de focusthema's. Tevens is de Raad van Toezicht betrokken bij de opzet van de Visie 2030, een inventarisatie van beleidsuitgangspunten ten behoeve van het nieuw meerjarenbeleidsplan. In 2023 zal de Raad van Bestuur deze opzet verder uitwerken en het meerjarenbeleidsplan ter vaststelling aanbieden aan de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht heeft in het jaar 2022 vijfmaal vergaderd, deze vergaderingen zijn deels fysiek en deels digitaal gehouden.

In september heeft de Raad van Toezicht een bezoek gebracht aan enkele locaties in Amsterdam, een informatief en inspirerend bezoek waarin gelegenheid was om te spreken met deelnemers en medewerkers.

De Raad van Toezicht is geïnformeerd over de uitkomsten van de kwaliteits- en IT-audits. De kwaliteitsaudits zijn voorafgaand besproken in de Commissie Kwaliteit en Veiligheid. De jaarlijkse bespreking van het risicoprofiel is in verband met een nieuwe opzet doorgeschoven naar begin 2023. Ook de voortgang op het gebied van IT en cybersecurity is toegelicht aan de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is geïnformeerd over de onderzoeken naar de deelnemerstevredenheid en medewerkerstevredenheid.

De volgende onderwerpen zijn in de vergadering van de Raad van Toezicht besproken en vastgesteld:

- exploitatie en meerjarenbegroting 2023;
- jaarrekening en jaarverslag 2021, inclusief sociaal jaarverslag 2021;
- WNT indeling klasse V.

De Raad van Toezicht heeft, in aanvulling op eerder voorgestelde aanpassing van de statuten van de Stichting in 2021, een wijziging van de statuten goedgekeurd. Het reglement Raad van Toezicht is geactualiseerd en vastgesteld en de regeling honorering toezichthouders is aangepast naar een vergoeding voor vergaderingen en/of bijeenkomsten, geïnitieerd door de voorzitter van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht heeft een nieuw protocol voor beoordeling leden Raad van Bestuur en werkwijze evaluatie- en ontwikkelingsgesprekken vastgesteld.

De Raad van Toezicht heeft een zelfevaluatie gehouden op 22 juni, voorafgaand aan een vergadering, en een PE sessie over identiteit en cultuur. Onder begeleiding van E.J. Ouweneel heeft de Raad van Toezicht een reflectie gehouden op de betekenis van identiteit op persoonlijk vlak. Een mooie bijeenkomst waar open gesprekken plaatsvonden over geloofsbeleving en motivatie om te werken voor of betrokken te zijn bij het Leger des Heils.

De zelfevaluatie van de Raad van Toezicht richtte zich met name op de werkwijze en de

TABEL: OVERZICHT BIJGEWOONDE VERGADERINGEN 2022

RvT-lid / Aantal vergaderingen	Commissies	AO	RvT	K&V	Audit	S&R	Extra	%
		5	5	7	5	5	4	
H. Tvedt	S&R	4	4			4	4	84%
D. Evans	K&V	1	5	6		1		100%
J. den Hollander	Audit		4		5			91%
A. Lock	S&R	4	4			4	2	100%
J. de Vries	K&V		5	7				100%
W. den Ouden	S&R	5	5			5	4	100%
W. Adema	Audit		5		5			100%
F. Azimullah	K&V		5	6				92%
H. Broeders	Audit/S&R	1	5			4	1	100%
W.L. Postma	Audit		2			2		100%

- * AO= agenda overleg
K&V = Kwaliteit & Veiligheid
S&R = Selectie- & Remuneratie

voorbereidingen van de vergaderingen. De zelfevaluatie werd begeleid door de secretaris van de Raad van Toezicht, de heer mr. drs. A.J. Lock. In algemene zin zijn de leden van de Raad van Toezicht tevreden over de informatievoorziening, de vergadersets en de wijze waarop de vergaderingen worden geleid. Enige verbetering kan worden gevonden in het verduidelijken van de opleggers bij de vergaderstukken, deze zullen in het vervolg afgestemd worden met de voorzitters van de betreffende commissies. Over de relatie met de Raad van Bestuur is de Raad van Toezicht tevreden.

BEZOLDIGING EN TEGENGAAN BELANGENVERSTRENGELING

De leden Raad van Toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een bezoldiging, waarvan de maximale hoogte binnen de norm van de WNT blijft. Per lid wordt de bezoldiging gebaseerd op de aanwezigheid bij vergaderingen en de inzet voor commissievergaderingen.

Ten aanzien van mogelijke belangenverstremgeling is een regeling opgenomen in het Reglement van Toezicht. In het verslagjaar hebben zich geen situaties voorgedaan waarbij sprake was van belangenverstremgeling bij leden van de Raad van Toezicht.

3.4 Besluiten

Naast hetgeen bovenstaand is vermeld, heeft de Raad van Toezicht in 2022 het volgende besproken en vastgesteld:

- Jaardocument 2021 inclusief jaarrekening en jaarverslag
- Klasse indeling WNT en bezoldiging Raad van Toezicht
- Benoeming van mevr. drs. W.L. Postma tot RvT-lid per 14 september 2022
- Benoeming van lid Raad van Toezicht mevrouw Den Ouden tot secretaris
- Opdrachtverstrekking aan de externe accountant ten behoeve van de jaarcontrole 2022
- Goedkeuring van de statutenwijziging
- Vaststelling van het reglement Raad van Toezicht
- Vaststelling van het rooster van afreden
- Vaststelling van de procedure beoordeling leden Raad van Bestuur.

Daarnaast heeft de Raad van Toezicht goedkeuring verleend aan:

- Exploitatie- en investeringsbegroting 2022

Op grond van deze besluitvorming kon de Raad van Bestuur verdere uitvoering geven aan bovenstaande onderwerpen.

3.5 Voornemens 2023

De Raad van Toezicht zal in 2023 extra tijd reserveren voor de kennismaking met de nieuwe voorzitter, Commissioner Bente Gundersen. Verder zal in het kader van de One Army gedachte een bijeenkomst worden georganiseerd met alle Raden van Toezicht van het Leger des Heils in Nederland.

3.6 Dankwoord

De Raad van Toezicht heeft, op grond van wat alle informatie die zij heeft ontvangen tijdens de vergaderingen en door de werkbezoeken, veel waardering voor de volle inzet van medewerkers en vrijwilligers voor de mensen zonder helper.

De Raad van Toezicht dankt de Raad van Bestuur en alle medewerkers en vrijwilligers van de stichting voor hun inzet in 2022.

Almere, februari 2023

Commissioner B. Gundersen
(voorzitter)

Luitenant-kolonel J.A. den Hollander
(penningmeester)

3.7 Nevenfuncties leden Raad van Toezicht per 31 december 2022

Commissioner mevrouw H. Tvedt

Geen externe nevenfuncties

Kolonel D. Evans

Geen externe nevenfuncties

Luitenant-Kolonel J.A. den Hollander

- Bestuurslid Missie Nederland
- Lid Financiële Commissie Raad van Kerken Nederland
- Lid van de CIO – Commissie Kerkgebouwen

De heer mr. drs. J.M. de Vries

Burgemeester van de gemeente Sliedrecht

- Voorzitter Stichting ter Bevordering van de Christelijke Pers in Nederland (dagblad Trouw)
- Lid Raad van Toezicht CAOP
- Lid Raad van Toezicht Sardes
- Voorzitter Vereniging Woongroep De Groene Wei
- Directeur Jan de Vries Bestuur & Advies

Mevrouw prof. dr. W. den Ouden

Staatsraadslid bij de Raad van State

- Deeltijdhoogleraar bestuursrecht Universiteit Leiden (1 dag per week)
- Rechter-plaatsvervanger in het College van Beroep voor het bedrijfsleven
- Hoofddocent opleiding bestuursrecht Grotius Academie voor post-academische specialisatie opleidingen
- Lid bestuur Nederlandse Juristenvereniging
- Redactielid Nederlands Tijdschrift voor Bestuursrecht

De heer drs. W.J. Adema RA MBA

Directeur Zorg bij Zorgverzekeraars Nederland

- Voorzitter bestuur Stichting Capaciteitsorgaan (Utrecht) (nevenfunctie van Directeur Zorg ZN)
- Lid bestuur stichting Kwaliteitsgelden Medisch Specialisten (SKMS-Utrecht) (nevenfunctie van Directeur Zorg ZN)
- Lid bestuur stichting Kwaliteitsgelden Patiënten Consumenten (SKP en SKPC-Utrecht) (nevenfunctie van Directeur Zorg ZN)
- Voorzitter RvT Interaktcontour, Nunspeet
- Penningmeester Stichting Vermogensbeheer Hoogeland Zorg, Beekbergen
- Treasurer Artsen Zonder Grenzen / Médecins Sans Frontières

Mevrouw F.C. Azimullah

Directeur-eigenaar Eleftherios BV

- Partner VOOR
- Voorzitter MKB-Haarlem
- Lid Raad van Toezicht Dunamare, Voorzitter CIE Kwaliteit
- Lid Raad van Advies van Inholland
- Lid Raad van Commissarissen bij Altenastaete, Commissie Kwaliteit en Veiligheid

De heer ir. H. Broeders

- Stater N.V. – Voorzitter Raad van Commissarissen, lid van Audit & Risk commissie
- PGGM N.V. – Vice-voorzitter Raad van Commissarissen, lid Audit & Risk commissie
- Alexander Monro borstkanker ziekenhuis – lid Raad van Commissarissen, voorzitter Audit committee
- Stichting Hanarth Fonds – voorzitter stichtingsbestuur, lid investeringscommissie
- Stichting Steun VUmc Alzheimer Centrum – bestuurslid
- iClusion B.V. – bestuursadviseur
- McKinsey & Company – Extern adviseur
- Stichting Steun Zorg na Werk in Corona (ZWiC) – lid Raad van Advies
- Hersenonderzoek.nl – lid Raad van Advies
- Aboard (Alzheimer's Research program) – lid Raad van Advies
- Broeders Board Services – eigenaar

Mevrouw drs. W.L. Postma (lid per 14-09-2022)

Bestuurslid Eduardo Frei Stichting

- Eigenaar Networking, Strategy en Consulting

De heer mr. drs. A.J. Lock (lid tot 14-09-2022)

Bestuurder Productiehuis EO BV

- Voorzitter bestuur Obadja Beraad
- Lid adviesraad Evangelische Hogeschool Amersfoort
- Lid Comité van Aanbeveling Edukans
- Lid Algemene Raad Koninklijke Nederlandse Vereniging 'Onze Luchtmacht'
- Lid Raad van Toezicht Stichting Christelijk Sociaal Congres
- Voorzitter College van Omroepen
- Lid Comité van Aanbeveling Platform voor Etnische Diversiteit van Missie Nederland

4. MAATSCHAPPELIJK ONDERNEMEN

4.1 Dialoog met stakeholders

LJ&R onderkent meerdere (groepen van) belanghebbenden. Het beleid voor de dialoog met hen is als volgt.

INDIVIDUELE CLIËNTEN

De relatie met individuele cliënten wordt gelegd en onderhouden met hiervoor aangewezen medewerkers. De kaders van deze relatie worden bepaald door toepasselijke wet- en regelgeving en zijn grotendeels gebaseerd op gerechtelijke uitspraken. De cliënt wordt betrokken bij het in kaart brengen van zijn of haar mogelijkheden en onmogelijkheden en bij het stellen van de doelen van de begeleiding. Op basis hiervan wordt een individueel plan van aanpak opgesteld. Dit plan vormt de basis voor de uitvoering van het toezicht, de begeleiding en de evaluatie hiervan. Evaluatie en bijstelling van het plan vindt in overleg met de cliënt plaats. Zo nodig geeft de medewerker een toelichting. Ook ontvangt de cliënt uitleg over regelingen en klachtrecht.

MEDEWERKERS

Leidinggevend en bespreken met individuele medewerkers de voortgang van de dagelijkse werkzaamheden en de omstandigheden waaronder dit gebeurt. Tijdens afdelingsoverleggen worden ontwikkelingen binnen de afdeling en/of de stichting besproken. Daarnaast is er een ondernemingsraad ingesteld. De directie voert periodiek overleg met deze raad.

Naar aanleiding van de in 2021 intern gestarte Nut & Noodzaakdiscussie is ervoor gekozen om de betrokkenheid en inbreng van de medewerkers te vergroten. Daarbij wordt geïnvesteerd in het vakmanschap van de medewerker en het verder bekwaam maken van de leidinggevend en in hun rol. In 2022 is hier samen met de medewerkers een vervolg aangegeven en zijn middels verschillende dialoogsessies en projecten de voorgenoemde onderwerpen besproken en uitgewerkt in alle lagen van de organisatie. In het najaar van 2022 is, tevens een aanvang gemaakt met het organisatieonderdeel van de Reclassering.

OVERHEDEN EN FINANCIERS

Voor de Jeugdbescherming heeft de stichting te maken met een groot aantal jeugdzorgregio's en gemeenten die de activiteiten bekostigen. De contacten worden vooral onderhouden door de relatiebeheerders en clustermanagers met assistentie van de regiomanagers.

Voor het Reclasseringsonderdeel van LJ&R is het Ministerie van Justitie en Veiligheid de grootste subsidieverstrekker. Het reclasseringswerk in Nederland wordt uitgevoerd door de drie reclasseringsorganisaties die samenwerken in 3RO verband. Naast LJ&R zijn dit Reclassering Nederland (RN) en Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG). De drie organisaties verschillen van elkaar wat betreft geschiedenis, visie, omvang, structuur en manier van werken. In de praktijk werken ze beleidsmatig nauw met elkaar samen om bij te dragen aan de veiligheid van de samenleving door het voorkomen van criminaliteit en het terugdringen van recidive.

Een cliënt wordt toebedeeld aan de reclasseringsorganisatie die hem of haar de meeste meerwaarde kan bieden. Hierbij staat de hoofdproblematiek van de cliënt centraal. Het Leger des Heils verleent hulp aan dak- en thuislozen en enkele specifieke doelgroepen, zoals Roma. Het aandeel reclassanten van LJ&R binnen 3RO bedraagt ongeveer 10%. Wanneer sprake is van relatie tussen delict en verslaving, zal de cliënt worden toebedeeld aan SVG (30%). Voor de overige cliënten is Reclassering Nederland de aangewezen partij (60%). Met name de directie, aangevuld met leden van het Managementteam en bij gelegenheid de Raad van Bestuur, onderhouden de contacten met de 3RO-partners en het Ministerie van Justitie en Veiligheid.

TOEZICHTHOUDERS

LJ&R heeft te maken met een aantal toezichthoudende instanties. De directie is verantwoordelijk voor het naleven van de desbetreffende wet- en regelgeving. Zo nodig meldt de directie afwijkingen en/of incidenten rechtstreeks aan de betreffende instantie en de Raad van Bestuur.

Als een toezichhoudende instantie zelf afwijkingen constateert (bijvoorbeeld na inspectie/audit) wordt de Raad van Bestuur hiervan op de hoogte gesteld.

LEVERANCIERS

Met een aantal leveranciers zijn, op basis van overeenkomsten, langdurige relaties (anders dan op incidentele basis) aangegaan. Voor zover dit gebeurt evalueert de daartoe aangewezen functionaris met de betreffende leverancier periodiek de prijs/kwaliteitverhouding. Op stichtingsniveau (centrale inkoop) wordt dit vanuit de Raad van Bestuur geïnitieerd.

SAMENWERKINGSRELATIES

LJ&R heeft een samenwerkingsrelatie met: Reclassering Nederland, Stichting Verslavingsreclassering GGZ (SVG), Jeugdzorg Nederland, Gecertificeerde Instellingen voor Jeugdbescherming en Vereniging voor Landelijk Werkende Instellingen. De directie onderhoudt hiermee de relatie.

Verder participeren vertegenwoordigers van LJ&R regionaal en lokaal in diverse wijkteams, ketenoverleggen, veiligheidstafels en zorg- en veiligheidshuizen.

4.2 Duurzaamheid

Wij willen als een goed rentmeester omgaan met wat aan ons is toevertrouwd. Er is een verandering nodig om te komen tot een klimaatneutrale bedrijfsvoering. In 2022 is een duurzaamheidsbeleidsprogramma opgesteld voor de gehele Leger des Heils-organisatie. Daarin zijn hoge ambities opgenomen om uitvoering te geven aan diverse verduurzamingsacties. Begin 2023 heeft de Raad van Toezicht samen met de Raad van Bestuur en materiedeskundige stafmedewerkers gereflecteerd op de verduurzaming van de organisatie en de daarbij gestelde ambities.

MILIEUTHERMOMETER ZORG (MTZ)

Het Leger des Heils implementeert het milieumanagementsysteem MTZ (Milieuthermometer Zorg). In 2022 zijn op diverse locaties pilots gestart en is de eerste locatie, Woonzorgcentrum Merenhoef, gecertificeerd. In alle regionale facilitaire diensten zijn coördinatoren duurzaamheid benoemd, die verantwoordelijk zijn voor de invoering van MTZ op geselecteerde locaties in hun regio. In 2023

zullen elk kwartaal locaties het MTZ-certificaat ontvangen. Het Leger voldoet zo aan wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid.

DUURZAAMHEIDSBELEID

In oktober 2022 is het duurzaamheidsbeleid 2022-2023 opgesteld en officieel vastgesteld. In dat beleid zijn drie ambities geformuleerd; 1) gezamenlijke bewustwording en actie, 2) integratie in de bedrijfsvoering en 3) terugbrengen van de CO₂ footprint. Vastgesteld duurzaamheidsbeleid geeft basis voor en richting aan alle verduurzamingsactiviteiten. Tevens is vastgesteld beleid een voorwaarde voor een MTZ-certificering. Naast het duurzaamheidsbeleid zijn ook de CO₂-routekaarten van het Leger vastgesteld.

COMMUNICATIE EN BEWUSTWORDING

In 2022 is een communicatieplan voor duurzaamheid opgesteld en onderdeel van het beleid geworden. Medewerkers, vrijwilligers, officieren en heilssoldaten, maar ook deelnemers worden periodiek geïnformeerd over het verduurzamen van het Leger. Berichten worden intern via het kanaal Insite geplaatst. Daarnaast is een nieuwe website ontwikkeld waar duurzaamheidsverhalen geplaatst worden: www.legerdesheils.nl/duurzaamheid. Eind 2022 is een campagne gestart met tips over energiebesparing. Medewerkers worden bewust gemaakt van energieverbruik op de locatie waar ze werken.

GREEN DEAL DUURZAME ZORG 3.0

Eind 2022 tekende het Leger de Green Deal Duurzame Zorg 3.0. Deze Green Deal, afgekort als GDDZ en opvolger van de 2.0 versie, is een uitwerking van de ambities uit het Klimaatakkoord en de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties, specifiek voor de zorgsector. De GDDZ 3.0 is ambitieuzer en heeft afspraken die minder vrijblijvend zijn. Met de ondertekening van de GDDZ 3.0 committeert het Leger zich (opnieuw) aan het behalen van klimaatdoelstellingen.

AFVAL SCHEIDEN

De afvalproductie van het Leger des Heils is in 2022 met ruim 10% gestegen. Deze stijging bestaat voor slechts 7% uit restafval. Het merendeel van de stijging betreft de diverse afvalstromen die duurzaam verwerkt worden. Bij afvalscheiding gaat het namelijk om de vermindering van het aantal kilo's restafval, omdat bij de verbranding hiervan veel CO₂ vrijkomt. Andere afvalstromen worden gerecycled of omgezet naar biogas.

PMD en etensresten scheiden uit restafval levert in 2022 een CO₂-besparing op van 129.472 kilo per jaar. Dit staat gelijk aan 6474 bomen die een jaar kunnen groeien of 17.349 tablets een jaar lang opladen.

Op 103 Leger des Heils locaties wordt inmiddels afval gescheiden. Op 33 locaties is dit in uitvoer of moet nog gestart worden. Afval scheiding, maar ook afvalreductie blijft een belangrijk aandachtspunt voor het Leger des Heils omdat het onderdeel is van de Green Deal Duurzame Zorg.

LEDVERLICHTING EN ISOLATIE LEIDINGEN/ APPENDAGES

Enkele wettelijk voorgeschreven energiebesparende maatregelen zijn het vervangen van conventionele verlichting door Ledverlichting en het isoleren van leidingen in onverwarmde ruimtes. Dit wordt in samenwerking tussen Stafdienst VIF en de regionale Facilitaire Diensten uitgevoerd. Eind 2022 is dit voor 38 van de 72 geplande locaties uitgevoerd. Vanwege problemen in de toeleveringsketen vertraagt dit project.

ELEKTRISCH RIJDEN EN LAADINFRA

Het wagenpark van het Leger bestaat uit persoonsgebonden auto's (PA) en locatieauto's (LA). Het wagenpark is in 2022 duurzamer geworden. Van het wagenpark heeft inmiddels 12% een vorm van elektrificatie. Van de auto's die in bestelling zijn rijdt 60% hybride of elektrisch. Het 'elektrisch, tenzij' beleid heeft effect. Een voorwaarde om het wagenpark verder te kunnen verduurzamen

is de aanwezigheid van laadinfra. In 2022 is een nieuw project gestart om laadinfrastructuur voor elektrische auto's te realiseren. Er is een partij geselecteerd die dit uitvoert. Doel: eind 2026 zijn ruim 200 laadpalen geplaatst bij Legerlocaties.

ZONNEPANELEN

Sinds 2018 plaatst het Leger zonnepanelen op zijn panden. Ieder jaar neemt het aantal locaties met zonnepanelen toe. Eind 2022 liggen er zo'n 7415 panelen verspreid over 42 locaties. In totaal levert dit ruim 2,12 GWh op. Hiervan kan je per jaar 850 huishoudens met gemiddeld stroomverbruik voorzien van elektriciteit. Zonnepanelen zorgen ervoor dat het Leger circa 15% van het jaarlijkse verbruik zelf duurzaam opwekt.

ENERGIEMANAGEMENT

In 2022 is een start gemaakt met energiemangement. Via een portal hebben alle regio's inzicht in het energieverbruik van hun locaties. Daarmee wordt energiebeheer mogelijk.

DUURZAAM (VER)BOUWEN

Uitgangspunt voor bouwprojecten is dat we voldoen aan het bouwbesluit en daarmee aan wet- en regelgeving. Daarmee zijn landelijke normen en standaarden voor duurzaamheid geborgd. Het Leger kijkt daarnaast naar wat er nog meer mogelijk is qua verduurzaming maar dit blijkt niet altijd haalbaar. In 2022 is verder gebouwd aan de Grote Kreek in Rotterdam. Een nieuwbouwproject met circulaire materialen (houtbouw). Een complex en uitdagend project waar we als Leger veel van leren.

5. BESTUUR EN MEDEZEGGENSCHAP

5.1 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur wordt gevormd door kapitein Harm Slomp RA, bestuursvoorzitter van de Stichting, mevrouw Karin Bloemendal MMI, bestuurder Zorg, en ir. Bert van de Haar, bestuurder Bedrijfsvoering. De driehoofdige Raad van Bestuur draagt integraal bestuurlijke verantwoordelijkheid op basis van collegiaal bestuur.

Tussen de leden van de Raad van Bestuur is een portefeuilleverdeling vastgesteld.

WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT)

Op grond van de WNT worden inkomens en ontslagvergoedingen van topfunctionarissen bij instellingen met een publieke taak, genormeerd en openbaar gemaakt.

De leden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur zijn aan te merken als topfunctionaris. De Raad van Bestuur geeft leiding aan de directie. De directie van LJ&R is niet aan te merken als topfunctionaris als bedoeld in de WNT: zij is niet (gezamenlijk) verantwoordelijk voor de rechtspersoon. Evenmin geeft zij dagelijks leiding aan een instelling als bedoeld in de WNT.

Op 1 januari 2016 is de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen zorg en jeugdhulp in werking getreden. Net als in eerdere jaren kent de regeling een klassenindeling welke is opgenomen in de bijlage van de regeling.

Naast de Regeling bezoldigingsmaxima topfunctionarissen Zorg en Jeugdhulp die van toepassing is op de Jeugdbescherming, geldt volgens bijlage 1, onderdeel Ministerie van Justitie en Veiligheid, nummer 4, behorend bij artikel 1.3, eerste lid, onderdeel d van de WNT het gestelde (algemene) bezoldigingsmaximum van € 216.000 voor:

‘De reclasseringsinstellingen die zijn aangewezen krachtens de in artikel 14d, tweede lid, van het

Wetboek van Strafrecht bedoelde algemene maatregel van bestuur, behoudens de instellingen die tevens zijn toegelaten op grond van artikel 5 van de Wet toelating zorginstellingen’.

In de Raad van Toezicht vergadering van 16 november 2022 is vastgesteld dat LJ&R is ingedeeld in klasse V. Voor de Raad van Bestuur geldt voor 2022 dan een bezoldigingsmaximum van € 216.000. Voor de Voorzitter van de Raad van Toezicht is dit € 32.400 en voor de leden van de Raad van Toezicht is dit € 21.600.

Voor het overzicht van bezoldiging van de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht wordt verwezen naar de jaarrekening 2022. Uit dit overzicht blijkt dat de bezoldiging over 2022 van zowel de Raad van Bestuur als die van de Raad van Toezicht binnen de gestelde normen valt.

5.2 Medezeggenschap

We dragen medezeggenschap in onze organisatie een warm hart toe en onderhouden goede relaties met de diverse medezeggenschapsorganen. Dit versterkt de ontwikkeling en verbetering van ons beleid.

5.2.1 Cliëntenraad

CLIËNTENRAAD JEUGDBESCHERMING

In 2022 heeft de Cliëntenraad door personele omstandigheden niet optimaal kunnen functioneren, onder andere door het vertrek van de externe ambtelijk secretaris en de voorzitter. In samenspraak tussen de cliëntenraad en de bestuurder is in oktober 2022 een nieuwe externe secretaris benaderd en benoemd. Overleggen met de bestuurder hebben incidenteel plaatsgevonden, met name ten aanzien van een adviestraject over een organisatiewijziging van de sector Jeugdbescherming binnen LJ&R. De cliëntenraad heeft hierop positief geadviseerd.

De externe kosten van cliëntencommissie binnen LJ&R bedragen in 2022 in totaal € 41.731 (€ 39.334 voor de klachtencommissie en € 2.397 voor cliëntenraad). Hieruit worden o.a. de ambtelijk secretaris van de Cliëntenraad Jeugdbescherming, de reiskosten van de leden, de interne- en overlegvergaderingen en de trainingen betaald.

CLIËNTVERTROUWENSPERSOON

Binnen de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg is een landelijk cliëntvertrouwenpersoon aangesteld. Cliënten van LJ&R kunnen hiervan ook gebruik maken.

Daarnaast hebben cliënten van de afdeling Jeugdbescherming toegang tot cliëntvertrouwenpersonen van het Advies- en Klachtenbureau Jeugdzorg (AKJ).

5.2.2 Ondernemingsraad

De Ondernemingsraad van LJ&R heeft afgelopen jaar 22 onderlinge vergaderingen gehad en zes keer een formele overlegvergadering met de directie van LJ&R. Daarnaast zijn er nog negen ingelaste bijpraatsessies geweest met de directie in het kader van de adviesaanvraag Organisatiewijziging Jeugdbescherming en één keer een extra overleg over financiën. Ook hebben OR en directie twee keer een artikel 24 Wor-vergadering met elkaar gehouden. De OR heeft in 2022 twee keer een gesprek gehad met de Raad van Bestuur.

De OR heeft daarnaast ook in werkgroepen gewerkt en in die hoedanigheid ook meerdere keren overleg gehad met preventiemedewerker en HR Manager.

Op 31 december 2022 heeft de OR 5 vacatures. In 2022 heeft de OR meerdere adviesaanvragen behandeld voortkomend uit de grote adviesaanvraag, gestart in 2021: Organisatiewijziging Jeugdbescherming.

Daarnaast heeft de OR twee instemmingsaanvragen behandeld

Adviesaanvraag:

- Organisatiewijziging Jeugdbescherming
Deze organisatiewijziging is gestart in 2021 en loopt tot op de dag van vandaag, in de uitvoering, nog door.

Instemmingsaanvraag:

- Arbo Jaarplan
- Instemmingsverzoek RI&E

Er is voor de combinatie van LJ&R en de Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg een Centrale Ondernemingsraad (COR) actief. De COR bestaat uit afgevaardigden van alle (aan regio's verbonden) ondernemingsraden.

In 2022 hebben er zeven overlegvergaderingen met de stichtingsdirectie plaatsgevonden. In twee van deze overlegvergaderingen is een bespreking volgens art. 24 van de Wet op de Ondernemingsraden gehouden met een vertegenwoordiging vanuit de Raad van Toezicht W&G/LJ&R.

In 2022 heeft de COR onderstaande instemmings- en adviesaanvragen behandeld:

Instemmingsaanvragen: Digitalisering personeelsdossiers, Rookbeleid, PI-index, Indexering vergoeding dienstreizen, Herijking Leger des Heils Academie, Notitie wervingsbonus, medewerkers W&G en LJ&R, Tijdelijke verhoging vergoeding dienstreizen.

Adviesaanvragen: Statutenwijziging stichtingen W&G en LJ&R, Nota ervaringsdeskundigheid, Nota corona-aanpak, Gestegen brandstofprijzen en reiskostenvergoeding

Initiatiefvoorstellen: Drie voorstellen voor knelpunten in woon-werkverkeer en dienstreizen
Vooraf toetsingscriteria geformuleerd: Herijking Leger des Heils Academie, Rookbeleid.

Presentaties in COR- en OV-vergaderingen: Resultaten enquête over identiteit en cultuur Leger des Heils, Identiteit en cultuur, Naar een toekomstige Academie (2x), Innovatie in de zorg, Dienstverlening van Van Campen Consultancy.

Op de focusthema's heeft de COR gekozen voor verschillende vormen van betrokkenheid: participatie, meelesen, een presentatie en informatie over de voortgang / resultaten.

5.3 Nevenfuncties leden Raad van Bestuur per 31 december 2022

Kapitein H. Slomp RA, Voorzitter Raad van Bestuur

- Lid FEZ Commissie Bestuur Nederlands Bijbel Genootschap

Mevrouw H.F. Bloemendal MMI, Bestuurder Zorg

- Lid van de Raad van Toezicht Zorggroep Noordwest Veluwe (voorzitter Commissie Kwaliteit en Veiligheid)
- Voorzitter Kerkenraad Gereformeerde Kerk Ermelo

De heer ir. A.G.C. van de Haar, Bestuurder Bedrijfsvoering

- Voorzitter Bestuur GBA Ships e.V., Mosbach Duitsland
- Bestuurslid Operation Mobilisation International, Carlisle, UK
- Director Doulos Ltd., San Gwann, Malta
- Voorzitter Bestuur Stichting 10-site
- Voorzitter Oudstenraad Evangeliegemeente De Regenboog Veenendaal

6. BELEID, INSPANNINGEN EN PRESTATIES

6.1 Omgevingsanalyse

De omstandigheden waarbinnen LJ&R acteert zijn uitdagender geworden en omgeven door onzekerheden. Met het einde van de coronaperiode, waarvan de gevolgen en effecten nog niet volledig te overzien zijn, staan ons reeds nieuwe onzekerheden over de toekomstige situatie te wachten waarin een weg gevonden dient te worden. De arbeidsmarkt is uitermate krap, personeel is niet of moeilijk te vinden en moeilijk vast te houden. Vacatures staan lang open, terwijl het werk wel gewoon uitgevoerd moet worden. Daarnaast heeft de oorlog in Oekraïne en de gevolgen die hieruit voortvloeien grote impact op onze leefomgeving. Oplopende kosten door inflatie, een energiecrisis die een prijsopdrijvend effect heeft op de energierekening. Al deze zaken hebben impact op het functioneren van onze medewerkers in de dagelijkse uitvoer van hun taken en werkzaamheden. Er leeft onzekerheid in de wereld en dat heeft zijn weerslag op iedereen. Het sociaal cultureel planbureau (SCP) concludeert dat inmiddels een miljoen mensen in armoede leven in Nederland. Het inkomen van hun huishouden is ontoereikend voor het minimaal noodzakelijke. Ruim de helft van hen heeft werk en is daarmee een 'werkende arme'. Bij veel mensen, onder wie onze reclassanten, maar zeker ook bij onze eigen medewerkers, spelen vraagstukken en/of zorgen in relatie tot voornoemde thema's.

6.2 Algemeen beleid verslagjaar

ALGEMENE ONTWIKKELINGEN RECLASSERING

Het Leger des Heils heeft met zijn landelijke spreiding, brede integrale aanbod van gedwongen en vrijwillig kader en de ervaring met specifieke doelgroepen, de expertise om de toekomst van de Reclassering in Nederland mede vorm te geven en de reclassering van het Leger des Heils daarbinnen te herpositioneren. Zoals in de visiebrief op reclassering 'Grenzen stellen, kracht benutten' door de toenmalige minister voor Rechtsbescherming is gesteld, blijft het primaire doel van de Reclassering onveranderd: Nederland veiliger maken. In verbinding met de samenleving pakt een krachtige Reclassering

problemen achter strafbaar gedrag aan door gerichte begeleiding en worden kansen benut voor een leven zonder criminaliteit. Zo beschermen we de samenleving, verkleinen we de kans op terugval in strafbaar gedrag en voorkomen we slachtoffers. Een doelstelling die wij onderschrijven.

In 2022 zijn belangrijke stappen gezet in de samenwerking binnen de keten. De afspraken die in 2021 zijn gemaakt met zowel het OM als DJI hebben in 2022 geleid tot een verbeterde samenwerking en onderlinge afstemming. De afspraken met DJI hebben geleid tot een nieuwe werkwijze 'reclassering in de PI' die momenteel (met een doorloop in 2023), wordt geïmplementeerd. Hiermee wordt ook verdere invulling gegeven aan de Wet Straffen en Beschermen, gericht op de start van re-integratie tijdens en direct aansluitend op detentie. Ook is in 2022 hard gewerkt om de achterstanden weg te werken van de werkstraffen, die in de coronaperiode waren ontstaan. LJ&R heeft daarbij een maximale inspanning geleverd om de opgelopen voorraden werkstraffen te reduceren en terug te brengen naar het niveau van 2019.

ALGEMENE ONTWIKKELINGEN JEUGDBESCHERMING

De jeugdbescherming wordt gezien als 'de intensive care' van de jeugdzorg. We hebben te maken met de meest kwetsbare kinderen, waar de nood hoog is. Met name voor de zwaardere, complexe problematiek is niet voldoende passende hulp beschikbaar. Dit geeft een grote druk op de kinderen met problematiek, maar ook op de medewerkers binnen de jeugdbescherming die extra inzet moeten plegen voor het begeleiden van deze jongeren en het zoeken van passende zorg. De werkdruk binnen de Jeugdbescherming is er afgelopen jaar niet beter op geworden. De situatie loopt zo uit de hand dat er op initiatief van de FNV de nodige acties uitgezet zijn om de druk op de politiek te vergroten om zo tot verbeteringen te komen. De uitvoering van een landelijke hervormingsagenda om te komen tot een beter jeugdzorg stelsel, is in gang gezet. Echter, discussies over randvoorwaarden zoals financiën, standaardisering van inkoop en verantwoording, zorginhoudelijke ambities wat

betreft opleiding, scholing en kwaliteit van jeugdhulp, vertragen de voortgang.

De druk op het werkveld nam ook op andere vlakken toe. Meer agressie naar en bedreigingen van medewerkers leidt tot extra emotionele belasting van medewerkers. We hebben daardoor onze veiligheidsmaatregelen voor medewerkers moeten opschalen variërend van inzet van leaseauto's, bijstellen procedures om anonimiteit aangifte te kunnen doen, intensieve trainingen van medewerkers, tot (incidenteel) inzet van persoons- en locatiebeveiliging.

Ook op het gebied van jeugdcriminaliteit gebeurt er veel. Na een jarenlange daling van jeugdcriminaliteit, neemt dit weer toe. Het aantal minderjarigen dat wordt verdacht van ernstige geweldsdelicten zoals zware mishandeling, diefstal met geweld, afpersing of ernstige bedreiging - al dan niet in groepsverband - is in een jaar tijd toegenomen met 17%. In de leeftijdsgroep tot 17 jaar is bovendien een stijging te zien van het aantal steekincidenten. De jeugdreclassering (JR) is dan ook volop in ontwikkeling, onder andere met de realisatie en implementatie van een landelijk uniforme methodiek die beter aansluit bij de huidige trends en ontwikkelingen. Intern ligt de focus onder andere op het centreren van de JR in regio's waardoor het specialisme beter geborgd kan worden en medewerkers goed toegerust zijn. We hebben zowel kennis op het gebied van jeugd- als volwassenreclassering. Intern onderzoeken we hoe we deze kennis en ervaringen kunnen verbinden en we ons kunnen profileren als Adolescenten Strafrecht-specialist binnen de keten.

Toch willen we ook de positieve kanten laten zien. Er komen dankbare reacties van kinderen die beschermd worden tegen mishandeling en verwaarlozing. We zijn dankbaar voor onze medewerkers die gedreven blijven om dit zware werk te doen, om er te zijn voor kinderen die dit nodig hebben.

Het KMI heeft een (her)certificeringsaudit afgenomen. De conclusie is dat LJ&R goede Jeugdbescherming en Jeugdreclassering levert. Daarnaast waren de auditoren enthousiast over het volgende: een betrokken organisatie, risico's worden goed ingeschat. Met betrekking tot methode integer handelen wordt de hele cyclus goed doorlopen en men ziet de investering in cliënt-communicatie. Om de stem van de client meer te horen zijn in verschillende regio's spiegelgesprekken gevoerd en

worden leerbijeenkomsten gehouden na calamiteiten. Daarnaast wordt er ingezet op 'pizzameetings' voor jongeren om hun mening te horen en de kwaliteit van onze dienstverlening te verbeteren.

Intern wordt er hard gewerkt om tot oplossingen te komen, zodat alle kinderen tijdig een vaste jeugdbeschermer kunnen krijgen. Met de werkwijze instroom heeft elk kind bij de start van een maatregel een vaste jeugdbeschermer. Deze instroom jeugdbeschermers kunnen vanuit hun expertise de eerste opvang doen van gezinnen, passende jeugdhulp inzetten en ook werken aan bereidheid tot samenwerking. Helaas heeft ook LJ&R te maken met hoge werkdruk en capaciteitsgebrek, waardoor bij uitval van een jeugdbeschermer er gewerkt moet worden met een 'doorstroomteam'. Zo probeert LJ&R alle cliënten die bij ons onder toezicht staan, en geen vaste jeugdbeschermer toebedeeld kunnen krijgen, de meest noodzakelijke begeleiding te bieden. Daarnaast worden jeugdbeschermers gedeeltelijk ontlast van administratieve zorgen door de inzet van teamondersteuners.

Duidelijk is wel dat er veranderingen gewenst zijn in de sector. Het 'toekomstscenario' dat er ligt geeft wat perspectief op kortere lijnen binnen de jeugdzorgketen. Zorgen rondom tijdige beschikbaarheid van passende zorg bij complexe problematiek blijven vooralsnog bestaan.

ALGEMEEN ONTWIKKELINGEN HR

Cultuur en identiteit

De inzet van onze medewerkers voor mensen in nood, gedreven vanuit hun christelijke levensovertuiging en bewogenheid, passend bij de cultuur en identiteit van het Leger des Heils, is groot. Er is een programma gestart om de cultuur en identiteit van het Leger des Heils in het strategisch beleid voor de komende jaren te verankeren. Daarbij worden medewerkers toegerust in onze waarden gedreven werk, opgebouwd en geïnspireerd vanuit de lange Leger des Heils-traditie, die zich richt op het bieden van hoop en perspectief aan de meest kwetsbare mensen in de samenleving. Door onze specifieke identiteit zijn medewerkers in staat het gesprek met deelnemers over zingeving en herstel van het herstel van het gewone leven, goed te voeren.

HR, leiderschap en toerusting medewerkers

Onze medewerkers hebben vaak te maken met ingewikkelde situaties en complexe omstandigheden.

Hun duurzame inzet vraagt om aandacht, vertrouwen, bemoediging en goede facilitering. Ook naar hen willen we onze christelijke waarden en inclusiviteit laten functioneren, zodat zij plezier hebben in hun werk en zich kunnen ontwikkelen als mens en professional. Leidinggevendens spelen hierin een belangrijke rol.

Een van de pijlers is “de medewerker centraal”. Dit betekent dat LJ&R een goede werkgever wil zijn, die kansen en zingeving biedt aan mensen met passie en talent. Gerichtte aandacht voor onze medewerkers is speerpunt in de opbouw van een gezonde, vitale en toekomstbestendige organisatie waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en ondersteund en geïnspireerd worden in hun inzet voor de missie van het Leger des Heils. De insteek die hiervoor gekozen wordt, is het zo positief mogelijk maken van de reis van de medewerker door de organisatie. Dit begint al voor indiensttreding: bij de werving en selectie, waar de kandidaat-medewerker voor het eerst kennismaakt met LJ&R als werkgever. Het Leger des Heils heeft een mooie geschiedenis en een duidelijke missie en impact, die goed tot uiting kan komen bij het zichzelf presenteren als geschikte werkgever, juist ook op de huidige krappe arbeidsmarkt. In een tijd waar oude structuren wegvallen en mensen op zoek gaan naar zingeving kan het Leger des Heils met als unique selling points “zingeving en impact” een goede rol spelen.

Het accent van het strategisch HR-meerjarenplan van het Leger des Heils ligt op het op orde brengen van de ondersteunende tools voor HR en leidinggevendens, met een doorkijk naar de toekomst, waarin HR als business partner dient van een professionele leidinggevende. In het plan zijn zeven hoofdthema's voor de stichting onderscheiden: retentiebeleid (behoud van medewerkers), organisatie HR, vitaliteits- case & care management, integrale veiligheid, arbeidsmarktcommunicatie en recruitment, onboarding (inwerken van nieuwe medewerkers) en gesprekscyclus.

We willen bereiken dat onze medewerkers met passie en energie hun talenten in kunnen zetten voor onze cliënten/deelnemers. Dat ze zich daarbij gesteund voelen door collega's en leidinggevendens, dat ze gezien en gehoord worden en in hun kracht komen te staan.

6.3 Algemeen kwaliteitsbeleid

LJ&R heeft met verschillende externe kwaliteitseisen te maken.

Voor de uitvoering van jeugdbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering geldt het 'Normenkader JB/JR' (versie 2.0). Voor de reclassering is het HKZ-certificatieschema Reclassering, versie 2015 van toepassing.

LJ&R is gecertificeerd voor de reclasseringsproducten c.q. -activiteiten: toezicht, diagnose & advies, werkstraffen, forensische zorg (indicatie en plaatsing) en justitiële interventies.

Jaarlijks worden- in coördinatie met de twee andere reclasseringsorganisaties (RN en SVG) - bij LJ&R interne audits op het primaire proces van de reclassering uitgevoerd. Planning en uitvoering van deze audits wordt gedaan door het 3RO auditbureau. De interne coördinatie is belegd bij de kwaliteitsmanagers van LJ&R.

6.4 Kwaliteitsbeleid ten aanzien van cliënten

6.4.1 Cliënttevredenheid bij Jeugdbescherming

De cliënttevredenheid wordt gemeten door middel van een exit vragenlijst. Deze vragenlijsten krijgen jongeren vanaf 12 jaar en hun ouders of verzorgers bij afsluiting van de maatregel om hen in de gelegenheid te stellen de ontvangen begeleiding te beoordelen. In de vragenlijsten zijn stellingen en open vragen opgenomen en kan de cliënt een rapportcijfer geven. Doel van de exit-vragenlijst is onder andere het stimuleren van de dialoog tussen cliënt en hulpverlener.

De cliënttevredenheidsmeting (C-toets) wordt elke drie jaar uitgevoerd. De laatste meting was in 2020, een nieuwe meting is voorzien voor de eerste helft van 2023. In 2021 en 2022 is gewerkt aan de uitvoering van het verbeterplan n.a.v. deze C-toets. Dit betrof verbeterlagen op de volgende onderdelen:

- Betere informatievoorziening voor onze cliënten.
- Informatiemap die bij de start van een maatregel uitgereikt en besproken wordt, als 'goede start'.
- Klachtfunctionarissen, zodat klachten de juiste aandacht krijgen.

- Medewerkers extra trainen op het gebied van Rapporteren (scheiden feiten en meningen).
- Inzetten van ervaringsdeskundigheid, zodat ervaringen van cliënten helpen om de begeleiding te verbeteren.

6.4.2 Cliëntraadpleging bij Reclassering

In 2021 heeft het cliëntbelevingsonderzoek bij de reclassering plaatsgevonden in samenwerking met Reclassering Nederland en de SVG.

Het cliëntbelevingsonderzoek heeft plaatsgevonden in een periode waarin veel reclassanten, als gevolg van de coronabeperkingen, niet op de reclasseringslocatie zijn gesproken. Bij het cliëntbelevingsonderzoek 2021 is gebruik gemaakt van een digitale vragenlijst die cliënten met hun eigen smartphone, tablet of computer konden openen. Juist door het gebruik van een digitale vragenlijst is het cliëntbelevingsonderzoek toch uitvoerbaar gebleken.

In het onderzoek werd inzicht verkregen in hoe reclassanten de kwaliteit van de dienstverlening van LJ&R waarden.

Wat betreft de huidige resultaten is de vraag hoe deze geïnterpreteerd moeten worden. De geringe respons en de gewaarborgde anonimiteit van reclassanten maken dat er geen of weinig conclusies kunnen worden getrokken die op de volledige onderzoekspopulatie betrokken kunnen worden.

De bevindingen wijzen op een grote algemene tevredenheid onder cliënten. Respondenten zijn het meest positief over de (werk)relatie en het persoonlijk contact met de reclasseringswerker. Reclassanten waarden LJ&R met een rapportcijfer 8.

6.4.3 Klachten

LJ&R werkt met twee onafhankelijke klachtencommissies. Eén voor de afdeling Jeugdbescherming en één voor de Reclassering. Deze laatste is een commissie ten behoeve van de drie reclasseringsorganisaties gezamenlijk.

RECLASSERING

In 2022 zijn bij de 3RO Klachtencommissie Reclassering vier klachten ingediend door cliënten van de reclassering van LJ&R.

De aard van de klachten betreft merendeels verschil van opvatting en verwachting over uitgebrachte reclasseringsadviezen en hoe de bejegening door de klagers wordt ervaren. Dit vraagt om aandacht binnen

de organisatie en wordt, wanneer de klacht daartoe aanleiding geeft, geagendeerd in het Landelijk Management Overleg Reclassering (LMR).

JEUGDBESCHERMING

In 2022 zijn veertig klachtbrieven binnengekomen, (gelijk aan 2021) en werden er eenenveertig klachtzaken door de klachtencommissie afgerond (eveneens gelijk aan 2021).

Op 31 december 2022 waren nog acht klachten niet afgehandeld, waarvan er twee "on hold" stonden.

INCIDENTENCOMMISSIE

LJ&R heeft een Incidentencommissie. Deze heeft in 2022 uitsluitend online vergaderd met een frequentie van 1 x 6 weken.

De rol van de incidentencommissie is:

- Het achteraf toetsen/beoordelen of een incident correct - dat wil zeggen conform het Protocol Veilig Werken en overige van belang zijnde procedures - is afgehandeld;
- het analyseren van de incidenten op aard, ernst, wijze van voorbereiding, effecten voor cliënt of medewerker en genomen maatregelen;
- het doen van een schriftelijke mededeling van de toetsing en eventueel van aanbevelingen aan de betrokken manager ter voorkoming van herhaling van het incident;
- het analyseren van trends en daarop aanbevelingen doen aan directie en management om herhaling te voorkomen maar ook om zo nodig het leereffect voor de organisatie te vergroten.

In 2022 zijn in totaal 100 incidenten gemeld. Er is sprake van een daling ten opzichte van 2021 (toen er 140 incidenten zijn gemeld). Van de 100 incidenten waren er 67 MICC-meldingen en in 33 gevallen betrof het een MIM-melding. Er zijn 0 MOB-meldingen (melding ongevallen of beroepsziekten) gerapporteerd.

De commissie heeft zich in 2022 gefocust op de verdere uitrol van het traject Integrale Veiligheid. Dit traject maakt het voor medewerkers mogelijk digitaal incidenten te melden. De implementatie is gepland in het 2^e kwartaal 2023.

TUCHTRECHT

In 2022 zijn 16 tuchtklachten ingediend, waarbij moet worden opgemerkt dat in vijf gevallen tegen de bij de zaak betrokken jeugdbeschermers een tuchtklacht werd ingediend. Feitelijk kan dit ook als 21 klachten

geteld worden. Het merendeel van de klachten (13) zijn door slechts drie klagers ingediend. Zo zijn er 7 klachten door dezelfde klager ingediend, en in twee andere regio's 3 klachten door één klager. Van de 15 tuchtklachten zijn 5 klachten niet-ontvankelijk verklaard. De overige 11 klachten zijn nog in behandeling.

In 2022 waren 5 tuchtzaken nog in behandeling uit het voorgaande jaar. De uitkomsten hiervan zijn divers: één klacht is niet-ontvankelijk verklaard, één klacht is na het indienen van verweer alsnog ingetrokken, twee klachten zijn gedeeltelijk gegrond verklaard waarbij een waarschuwing is opgelegd en één klacht is ongegrond verklaard.

6.5 Kwaliteit ten aanzien van medewerkers

6.5.1 Personeelsbeleid

CHRISTELIJKE IDENTITEIT

In het 'er zijn' voor kwetsbare mensen speelt de christelijke identiteit van de organisatie, het persoonlijk geloof van de medewerkers en de specifieke Leger des Heils-cultuur een belangrijke rol. Van alle medewerkers van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering wordt dan ook verwacht dat zij een christelijke levensovertuiging hebben. Bij alle verschillen is de kern van dit geloof, dat God van mensen houdt. Dit is zichtbaar geworden in het leven van Jezus Christus. Dat aanbod van Gods liefde willen we in daden en woorden delen met andere mensen die daar oor voor hebben. Het nodigt ons uit om God lief te hebben met hart en ziel, en de ander als onszelf. De Bijbel en de Leger des Heils-traditie zijn bronnen van verhalen die ons in de soms weerbarstige werkelijkheid inspireren.

GEDRAGSCODES EN PASPOORT

Alle medewerkers krijgen bij indiensttreding het 'Paspoort'. Het Paspoort geeft een beschrijving van de missie, de historie, de identiteit en uitgangspunten van de organisatie, de gedragscode en aanwijzingen voor veilig werken.

De gedragscode betreft onder andere gedragsregels over de beroepshouding, gebruik van internet en e-mail, omgaan met persoonsgegevens en omgangsvormen. In de afgelopen jaren is met instemming van de ondernemingsraden een nieuwe gedragscode voor heel het Leger des Heils ontwikkeld, welke in een nieuw paspoort in 2022 verschijnt en nu

al beschikbaar is via de startpagina van Insite. Een vergelijkbaar document is voor vrijwilligersontwikkeld onder de titel 'Kompas'.

KLOKKENLUIDERSREGELING

LJ&R beschikt over een klokkenluidersregeling. De klokkenluidersregeling is gebaseerd op de voorbeeldprocedure die is uitgebracht door de Stichting van de Arbeid. Het hoofd van de afdeling Kwaliteit, Compliance & Internal Audit van het Stichtingsbureau is uit hoofde van zijn functie de persoon bij wie meldingen kunnen worden gedaan.

IN ALLE ZORGVULDIGHEID

In de notitie "In alle zorgvuldigheid" is uitgewerkt dat we binnen de organisatie zorgvuldig om willen gaan met klachten van betaalde medewerkers en vrijwilligers inzake ongewenste omgangsvormen. Tegelijk vormt het een verwijzing dat we als medewerkers en vrijwilligers zorgvuldig met elkaar moeten omgaan.

Binnen LJ&R zijn landelijke en regio-vertrouwenspersonen aangesteld, met een heldere taakomschrijving, met betrekking tot opvang van slachtoffers en taken op het gebied van voorlichting, preventie en informatieverstrekking.

In 2022 is gewerkt aan het verder professionele toerusting van de vertrouwenspersonen en de inbedding van vertrouwenspersonen in de organisatie. Het is belangrijk om steeds weer aandacht te geven aan het beleid, zodat leidinggevenden en medewerkers zich bewust blijven van de mogelijkheid van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie. Aanvullend op de centrale activiteiten rondom aandacht voor dit beleid, brengen de regiovertrouwenspersonen binnen de regio's het beleid onder de aandacht. In het bespreekbaar maken van knelpunten ten aanzien van ongewenste omgangsvormen zijn de regionale vertrouwenspersonen belangrijke schakels.

Afgelopen jaar zijn er twee vakgroep-overleggen/trainingsdagen gehouden voor de (regionale) vertrouwenspersonen. Eén van de dagen was een nascholing op het gebied van integriteit. Voorts hebben alle regiovertrouwenspersonen die nog niet gecertificeerd waren een verplichte vierdaagse opleiding gevolgd die leidt tot een officiële certificering door de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen (LVV).

In 2022 is de landelijke vertrouwenspersoon 6 keer benaderd door medewerkers.

MOBILITEIT

Hybride werken is een manier van werken waarbij – als de aard van het werk dat mogelijk maakt – medewerkers de ruimte hebben om bewuste keuzes te maken over hoe, wanneer en waar ze (samen)werken; thuis of op werklocatie. Dit betreft de arbeidsvoorwaarden inzake thuiswerken en mobiliteit.

Thuiswerken kost geld. Om de kosten van o.a. gas en elektra te compenseren is er vanaf april 2021 de thuiswerkvergoeding. De thuiswerkvergoeding is in 2022 verhoogd conform de geldende NIBUD-norm verhoogd.

Voor de dagen dat naar het werk wordt gereisd is de vernieuwde mobiliteitsregeling van kracht. Deze regeling heeft als doel om duurzame en veilige alternatieven voor het vervoer per auto te faciliteren en (extra) te vergoeden. In de mobiliteitsregeling wordt de werknemer meer mogelijkheden geboden in de keuze van vervoersmiddelen, waarbij optimaal gebruik gemaakt kan gaan worden van de fiscale regelingen. Belangrijke ontwikkelingen in 2022 waren:

- Per 1 januari 2022 vond een indexatie plaats van 1,6% van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer met eigen vervoermiddel plaats. Voor de onder de cao Reclassering ressorterende werknemer geldt de betreffende cao-regeling tegemoetkoming woon-werkverkeer.
- Voor alle werknemers (excl. cao Jeugdzorg) was er een tijdelijke extra reiskostenvergoeding voor dienstreizen over de periode van 1 juli t/m 31 december 2022. Met deze tijdelijke regeling kwam het Leger des Heils medewerkers tegemoet in de kosten voor gestegen brandstofprijzen en reiskosten.

ONTWIKKELING EN ONTPLOOIING VAN MEDEWERKERS

De organisatie biedt via de Leger des Heils Academie een passend aanbod van trainingen, e-learning en reflectiemogelijkheden aan die aansluiten bij de behoefte van de diverse medewerkers van de organisatie, vanuit wettelijke kaders en/of de eigen professionele ontwikkeling, zoals Veilig Werken en trainingen voor jeugdzorgwerkers.

De trainingen worden gegeven door eigen medewerkers die, na een interne trainersopleiding, in staat zijn kwalitatief goede trainingen te bieden. Dit betekent dat interne deskundigheid wordt benut en aansluiting bij de praktijk gewaarborgd is. In 2022 zijn zeven trainers opgeleid tot

hersteltrainers zodat we goed in staat zijn om de inzet van deze methodiek door medewerkers via trainingen te borgen. Tevens zijn de in 2021 geworven nieuwe trainers ingetraind voor een selectie van het aanbod.

In het afgelopen jaar heeft een herijking van de Academie plaatsgevonden om beter in te kunnen spelen op de actuele opleidingsbehoeften van de organisatie, waarbij de Academie als strategische partner een bijdrage levert aan de realisatie van organisatiedoelen. Het doel is om een kwalitatief goed, eigentijds en behoefte gericht aanbod te bieden dat medewerkers

- enthousiasmeert en stimuleert om te leren en te ontwikkelen - binnen de LdH cultuur en breder - en hen optimaal toerust om kwalitatief goed toezicht en ondersteuning te kunnen verlenen aan onze deelnemers;
 - de vitaliteit van onze medewerkers en de betrokkenheid bij de organisatie vergroot.
- De implementatie van deze herijking zal in 2023 zijn beslag krijgen.

In 2022 is o.a. onderstaand trainingsaanbod beschikbaar gekomen:

- De training Kort en Krachtig. Deze unieke training wil een bijdrage leveren aan het zicht krijgen op de veiligheid in het gezin, zodat helder wordt welke hulp passend is om de ontwikkelingsbedreigingen op te heffen. Daarnaast wordt bij acute onveiligheid direct begonnen met het herstellen van veiligheid en werken aan ontwikkelingsbedreigingen. Het is een programma van drie maanden dat ingezet wordt vanuit de ambulante afdelingen van het Leger des Heils. Er wordt intensief samengewerkt met LJ&R. Na deze drie maanden gaat de jeugdbeschermer verder met het advies dat door de inzet van Kort en Krachtig tot stand kwam.
- LJ&R had de behoefte om naast het aanbod '10 voor toekomst' ook een programma te kunnen bieden dat de veiligheid in een gezin in kaart brengt. Ambulante Spoed Hulp werd extern aangeboden, dit past echter niet volledig bij de LdH-aanpak en visie. Daarom is besloten zelf een methodiekbeschrijving te ontwikkelen die als basis/onderlegger voor het leertraject fungeert. Dit aanbod is tot stand gekomen door samenwerking tussen W&G, LJ&R en het Specialisatie Netwerk Jeugd. De methodiek is toegespitst op de Leger des Heils-doelgroep en -professionals.

- Het nieuwe aanbod van Werken met Spirit is een activiteit op het gebied van identiteit en cultuur voor teams waarbij teamleden door middel van een koerskaart verkennen wat hen motiveert en inspireert. Om met elkaar te delen wat hun geloof met hun werk te maken heeft. De koerskaart Werken met Spirit kan aangevraagd worden door alle teams van zowel de uitvoerende zorg als ook van de ondersteunende diensten.
- Vanuit een wisseling van Arbodienst zijn in 2022 trainingen Verzuim voor leidinggevenden aangeboden door de nieuwe arbodienst Van Campen Consulting en via de Academie beschikbaar gesteld voor de planning, inschrijvingen en registratie.
- Na de pilotfase in 2021/2022 is de teamtraining Fysieke Weerbaarheid af te nemen. Deze is voor afdelingen die met regelmaat te maken hebben met agressie en geweld. De training is een vervolg op de training Ik en de Ander of De-escalatie.
- Een verdiepende training is Mensenhandel: Voodoo. In de begeleiding van slachtoffers van mensenhandel komen medewerkers mensen tegen uit verschillende culturen en met verschillende religieuze achtergronden. In deze verdiepingstraining doen zij kennis op en krijgen zij concrete handvatten hoe zij slachtoffers kunnen begeleiden die te maken hebben (gehad) met Voodoo en aanverwante rituelen.

Een aantal andere trainingen vanuit het bestaand aanbod wordt vaak door LJ&R afgenomen.

Dit betreft o.a. de training Beroepscode, Tuchtrect/Juridisch Kader en Moreel Beraad bestaande uit 3 dagdelen. De training Seks hoort erbij en – Buiten de lijnen (LVG doelgroep)
Daarnaast ook de training Beschermjassen, Non-violent resistance, Herkennen en bestrijden van mensenhandel. Ten slotte de training Roma waarin medewerkers leren over de krachtenvelden die een rol spelen in de leefwereld van Roma en ook relevante kaders en wetgeving worden behandeld.

Kwaliteit trainingen

Alle trainingen van de Academie worden, voor zover mogelijk, geaccrediteerd door de SKJ, waardoor medewerkers PE-punten (registratiepunten) krijgen na afronding van een training. Medewerkers ontvangen na het volgen van een training een certificaat.

De Academie is tot april 2024 CEDEO erkend als bedrijfsopleider.

Reflectie en teamcoaching

Naast het geven van trainingen en leertrajecten faciliteert de Academie in coaching en supervisie. Met een pool van zeventien coaches en/of supervisors uit de diverse regio's en het stichtingsbureau wordt voorzien in begeleidingstrajecten, zoals ontwikkelingsgericht coachen, loopbaancoaching, coachen bij stress en burn-out klachten, coachen als nazorg na incidenten.

Door middel van intervisie wordt de reflectiepraktijk verder geborgd binnen de lokale afdelingen. Medewerkers kunnen in een driedaagse training worden getraind om intervisie te kunnen begeleiden in de eigen regio.

Op 2 december 2022 is voor een tweede keer een Intervisoren Symposium georganiseerd voor medewerkers binnen W&G en LJ&R met als thema 'De juiste vraag'. Hierbij waren tachtig deelnemers aanwezig.

In 2022 is gestart met coaching van de teams om inzicht te krijgen in de samenwerking en verbetering van onderlinge relaties en resultaten, met als gevolg duurzaam werkplezier. Deze teamcoaching wordt ingezet met gebruik van de DISC methode (gedrags- en communicatiestijlen). Dit wordt in 2023 voortgezet.

Management Development

In samenwerking met Christelijk Hogeschool Ede wordt een post-HBO managementopleiding aangeboden - afgestemd op het werk van W&G/LJ&R - voor medewerkers die de ambitie hebben om op korte termijn door te stromen naar een strategische functie. Het betreft scholing op gebied van strategische managementkennis en -vaardigheden en leidt op tot een door de CHE uitgegeven NVAO-erkend College diploma.

In oktober 2022 is de achtste lichting van het College gestart. Het curriculum is geüpdatet en aangepast naar meer eigentijdse werkvormen en, op inhoud, naar de huidige interne en externe eisen m.b.t. strategisch management. De opleiding omvat de volgende modules.

1. Leiderschap in een missie context
2. Leiderschap in een strategische context
3. HRM en organisatieontwikkeling
4. Marketing en positionering
5. Financiën, verantwoording en procesmanagement.
6. Veranderen en implementeren (incl. onderzoeksfase)

Er zijn vijftien studenten gestart aan deze tweejarige opleiding, van wie één student uit LJ&R.

6.5.2 Beloningsbeleid

Binnen LJ&R worden drie cao's toegepast: Sociaal Werk, Jeugdzorg en Reclassering. Afhankelijk van het werkveld waar de medewerker werkzaam is, valt de deze onder de werkingsfeer van een bepaalde cao.

Directiefunctionarissen, managementteamleden en medewerkers van ondersteunende diensten vallen in beginsel onder de CAO Sociaal Werk. Geen van de medewerkers (inclusief de leden van de Raad van Bestuur) verdient een salaris dat hoger ligt dan de maximale schaal van de betreffende cao.

In de toelichting bij de jaarrekening van LJ&R is de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht over 2022 gespecificeerd weergegeven.

Gekoppeld aan de CAO nemen werknemers deel aan pensioenregelingen van respectievelijk Pensioenfonds Zorg & Welzijn en ABP Pensioenfonds.

Vrijwilligers ontvangen een onkostenvergoeding en vrijwilligersvergoeding volgens de algemene regeling vrijwilligers vergoeding van het Leger des Heils (ingevoerd in 2020) binnen de kaders van de fiscale mogelijkheden.

6.5.3 Kwaliteit van het werk – Medewerkerstevredenheid

In maart 2022 is in samenwerking met Motivaction een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder alle medewerkers. De resultaten hiervan zijn gedeeld en besproken met alle teams en op basis hier van zijn verbeterplannen gemaakt voor de organisatie. De responserate over alle stichtingen was 47%. Thema's die positief opvielen waren de waardering van de werkinhoud en de teamleiders. Zaken die aandacht vragen zijn de werkdruk, interne communicatie en de bekendheid met meldingsprocessen en vertrouwenspersonen. Hierop is actie ondernomen. In 2023 wordt een aantal pulsmetingen gedaan over specifieke thema's.

6.6 Financieel beleid

6.6.1 Hoofdlijnen financieel beleid

De hoofdlijnen van het financiële beleid zijn als volgt:

- De exploitatiekosten van (nieuw te starten) activiteiten van de stichting dienen in

beginsel structureel gedekt te worden uit overheidsmiddelen, via regelingen van overheidswege, of uit bijdragen van de hulpvrager(s);

- Indien in (een afdeling van) een regio een niet begroot exploitatietekort optreedt wordt de overschrijding, indien mogelijk, onttrokken aan het collectief gefinancierde vermogen (deze reserves zijn gevormd uit overheidsmiddelen of vanwege overheidsregelingen en de inzet ervan is gebonden aan overheidsregelgeving). Als dit niet mogelijk is, dient deze overschrijding in beginsel in volgende jaren te worden ingelopen.
- LJ&R kan besluiten een bijdrage in de exploitatiekosten van een activiteit te verstrekken. Dit vanuit de jaarlijkse bijdrage van de Stichting Leger des Heils Fondsenwerving respectievelijk de Stichting Leger des Heils en met een maximum van het exploitatietekort van de betreffende activiteit. Alvorens deze bijdrage wordt verstrekt, wordt beoordeeld of er een kans bestaat dat de desbetreffende activiteit op korte termijn (tenminste gedeeltelijk) aan het eerste criterium kan gaan voldoen. Uitgangspunt bij de verstrekking van bijdragen vanuit de Stichting Leger des Heils Fondsenwerving respectievelijk de Stichting Leger des Heils in exploitatiekosten van projecten van LJ&R is dan ook dat deze bijdragen een niet-structureel karakter hebben, dan wel kenmerkend zijn voor niet-gesubsidieerde activiteiten welke de aanpak van het Leger des Heils met zich meebrengt.

6.6.2 Sturing en beheersing

LJ&R is een selectief gedecentraliseerde organisatie. Dit houdt in dat binnen landelijke kaders LJ&R met een grote mate van bestuurlijk mandaat, op regionaal/lokaal niveau samenwerking met gemeenten en keten- en samenwerkingspartners ('eigenaarschap binnen kaders') vormgeeft.

LJ&R kent een cyclus van ontmoeting- en overlegmomenten tussen de Raad van Bestuur (ondersteund door het stichtingsbureau) en de directies/managementteams van LJ&R (ondersteund door staffunctionarissen).

Jaarlijks, in het voor- en najaar, bespreekt de Raad van Bestuur met de directie LJ&R de (inhoudelijke en financiële) resultaten van de beleidsuitvoering in het afgelopen jaar respectievelijk de beleidsvoornemens en begroting voor het komende jaar. Indien bepaalde stuurvariabelen buiten gewenste bandbreedtes komen, treedt er een versterkte dijkbewaking in.

Dit houdt in dat de directie LJ&R (buiten de voornoemde besprekingen) frequenter intensief contact heeft met leden van de Raad van Bestuur teneinde verbetermaatregelen te bespreken en de voortgang daarvan te volgen.

6.6.3 Interne beheersing

De grenzen van het 'eigenaarschap binnen kaders' van LJ&R worden bepaald door de statuten van de stichting en de directiereglementen op zowel centraal als regionaal niveau. Voorts zijn op vele organisatie-aspecten richtlijnen, protocollen, procesbeschrijvingen, en procedures van toepassing. Belangrijke uitgangspunten zijn:

- Het kunnen dragen van de bestuurlijke verantwoording.
- Een gedegen Planning & Control cyclus.
- Toetsing van de kwaliteit van het management vanuit Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht.

Het interne beheersingsmodel van LJ&R is opgebouwd uit centrale en decentrale maatregelen van interne controle, waarvan de werking wordt getoetst door interne en externe auditors. Dit interne beheersingsmodel functioneert als "4 lines of defence", waarbij beheersingsmaatregelen bestaan op verschillende niveaus:

1. Primaire processen en systemen (decentraal en centraal).
2. Staffuncties (decentraal en centraal).
3. Interne auditfunctie (decentraal en centraal).
4. Externe auditors en andere externe toezichthoudende organen.

Maatregelen van interne beheersing zijn geborgd in de administratieve organisatie zoals beschreven in het Kwaliteitshandboek van LJ&R.

De **stafdienst Kwaliteit, Compliance & Internal Audit (KCA)** is verantwoordelijk voor de organisatie en uitvoering van het interne toezicht op risicobeheersing en op naleving van interne en externe kwaliteitskaders (auditfunctie). Door middel van een jaarlijkse systeembeoordeling wordt getoetst in hoeverre het kwaliteitsmanagementsysteem effectief bijdraagt aan het realiseren van de doelstellingen van de organisatie en of noodzakelijke verbeteringen plaatsvinden. Binnen de functie van hoofd stafdienst KCA is ook de rol van Functionaris gegevensbescherming (FG) belegd. Het hoofd stafdienst KCA heeft vanuit zijn functie rechtstreeks

toegang tot de Raad van Toezicht. Onder zijn verantwoordelijkheid worden periodieke audits bij de regio's uitgevoerd en naleving en implementatie van beleidskaders getoetst.

De stafafdeling Onderzoek & Ontwikkeling (O&O)

is, in samenspel met de regio's, verantwoordelijk voor inhoudelijke verbeteringen en ontwikkelingen van beleid en kwaliteit van zorg. Daarbij zijn er specialisatienetwerken actief met expertise vanuit de regio die zich richten op kwaliteitsborging, ontwikkeling en innovatie binnen specifieke sectoren zoals verzorging- en verpleging, geestelijke gezondheidszorg, gehandicaptenzorg en forensische zorg.

De **stafafdeling Concern Controlling** (business- en productie control) richt zich op het ontwikkelen en beheren van voorwaardenscheppend beleid op financieel economisch gebied. De afdeling productiecontrol beheert o.a. de productieafspraken van zorgkantoren, -verzekeraars, justitie en voert hiertoe administratieve taken en interne controles uit. Concern/business controlling coördineert het begrotingsproces, genereert periodieke managementinformatie (performance measurement) op stichtingsniveau ten behoeve van de Raad van Bestuur en voert de controllingtaken uit van het stichtingsbureau.

Met de Stichting Leger des Heils Dienstverlening is er een samenwerkingsovereenkomst inzake de levering van een aantal diensten die in een Service Level Agreement (SLA) zijn vastgelegd. Dit betreft diensten van de volgende stafafdelingen:

De **stafdienst Financial Services** van Stichting Leger des Heils Dienstverlening richt zich op het ontwikkelen en beheren van voorwaardenscheppend beleid op administratieve gebied, consolideert, stelt de jaarrekening op en voert o.a. controles uit op administratief en fiscaal gebied.

De **stafdienst Vastgoed, Inkoop & Facilitymanagement (VIF)** richt zich op het ontwikkelen en beheren van voorwaardenscheppend beleid op huisvestingsgebied en ondersteunt de regio's op het gebied van vastgoedstrategie, projectmanagement, inkoop en onderhoud van gebouwen. Tevens presenteert VIF periodiek de bouwveiligheidsrapportage.

Het **Centrum voor Informatievoorziening (CIV)** omvat de volgende taakgebieden: procesarchitectuur, technisch- en functioneel beheer van netwerk en applicaties, 'Business Intelligence en configuration management'. Vanuit het taakgebied verzorgt CIV een platform en structuur waarbinnen bestuurlijke informatiebehoefte, bedrijfsprocessen, informatievoorziening, organisatiestructuur en -cultuur met elkaar in balans worden gebracht. CIV is op haar beleidsgebied verantwoordelijk voor de inrichting van compliance met wet- en regelgeving (in brede zin) en het integreren in de processen van eisen vanuit veiligheid, privacy en informatiebeveiliging.

De **stafdienst Corporate Communicatie (CC)** richt zich onder meer op externe communicatie positionering, branding, marketing en woordvoering. In 2022 is gestart met een kwartiermaker om de interne communicatieprocessen beter te stroomlijnen, met als doel om medewerkers en deelnemers goed mee te nemen in de vele ontwikkelingen en goede verbinding te leggen tussen de regio's en het Stichtingsbureau.

De **externe accountant** controleert de jaarrekening en geeft verklaringen af bij de jaarrekening en productieverantwoordingen. Jaarlijks vindt er een sessie plaats waarin samen met de externe accountant en interne stakeholders het controleproces wordt doorgenomen. Tijdens deze sessie wordt gekeken naar optimalisatie van het controleproces. In het najaar van 2022 is de reguliere interim controle uit hoofde van de jaarrekeningcontrole uitgevoerd, uitmondend in een rapportage interim bevindingen die is besproken met de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht met een samenvattend oordeel over de interne beheersing.

6.6.4 Risico's en onzekerheden

LJ&R past integraal risicomanagement toe. Op gestructureerde wijze worden risico's in kaart gebracht en periodiek geëvalueerd. Risicomanagement wordt binnen het Leger des Heils toegepast op drie niveaus: strategisch-tactisch niveau, procesniveau en individueel casusniveau. In het kader van dit jaarverslag wordt hoofdzakelijk ingegaan op de belangrijkste risico's op strategisch-tactische niveau.

Jaarlijks wordt het strategisch risicoprofiel geëvalueerd en bijgesteld.

JEUGDBESCHERMING

De drie belangrijkste risico's binnen de jeugdbescherming betreffen:

1. Compliance

Wettelijke scheiding in de uitvoering van het gedwongen kader Jeugdbescherming en het vrijwillige kader van de Jeugdzorg is door de huidige governance structuur formeel en juridisch goed geregeld (met akkoord ministerie). Ter voorbereiding op de intensivering van de samenwerking tussen LJ&R en W&G heeft voor wat betreft de Jeugdbescherming een nadere juridische verkenning plaatsgevonden. Hieruit blijkt dat de huidige structuur gehandhaafd kan blijven.

Punt van zorg is en blijft de realisatie van de key performance indicator uit het normenkader Jeugdbescherming. Ondanks alle inspanningen lukt het nauwelijks om deze op een, voor het Keurmerkinstituut Jeugdzorg, aanvaardbaar peil te krijgen. Formeel wordt niet voldaan aan de wettelijke eisen die aan LJ&R gesteld worden. Zie maatregelen bij Kwaliteit.

2. HRM

De krapte op de arbeidsmarkt binnen de Jeugdzorg blijft onverminderd hoog en is daardoor een groot punt van zorg. Ook de gevolgen daarvan: het tijdig kunnen werven van voldoende en gekwalificeerd personeel; hoge kosten voor W&S plus inwerken; hoge werkdruk omdat nieuwe medewerkers niet direct een volle caseload kunnen draaien en hoog verloop.

Hierdoor staat ook de kwaliteit van het werk voortdurend onder druk. Zowel wat betreft de realisatie van de KMI-normen als wat betreft de inhoudelijke kwaliteit (niet kunnen doen wat we vanuit onze missie willen doen).

Het ziekteverzuim is vanaf maart significant gedaald, waarschijnlijk mede ten gevolge van de coronamaatregelen, waardoor medewerkers veel thuiswerken, veel cliëntcontacten digitaal plaatsvinden en daardoor ook het aantal reisbewegingen (zowel woon/werk als dienstreizen) drastisch is verlaagd.

Uit de Nut & Noodzaakdiscussie is naar voren gekomen dat aandacht voor vakmanschap en deskundigheidsbevordering gemist wordt door de uitvoering.

De nieuw aangestelde directeur Jeugdbescherming krijgt de opdracht om hieraan samen met management en medewerkers inhoud te geven.

3. Kwaliteit zorg

Uit diverse bronnen blijkt dat de kwaliteit van zorg onder druk staat. Allereerst de audit van begin 2021 van het KMI die wederom een kritische bevinding constateerde op het gebied sturing en beheersing van de processen. Specifiek gaat het hier ook om de negen kwaliteitseisen uit het Normenkader (gericht op deadlines voor het realiseren van stappen binnen het primaire proces). Het halen van deze normen blijft een structureel aandachtspunt.

Verder het Rapport “Kwetsbare kinderen onvoldoende onbeschermd” waaruit bleek dat het hele systeem van de jeugdzorg – en dus ook de Jeugdbescherming van het LdH - onder grote en hoge druk staat.

In de loop van 2020 is binnen LJ&R met een nieuwe werkwijze (dashboard) gestart voor de sturing, controle en beheersing op de voor de Jeugdbescherming cruciale prestatie indicatoren. Daarnaast zet LJ&R extra in op administratieve ondersteuning van Jeugdbeschermers, zodat zij zich meer op kerntaken kunnen richten. Ook is de interne dialoog gestart in hoeverre, hulp aan kwetsbare gezinnen te realiseren is binnen het huidige jeugdbeschermingsstelsel.

RECLASSERING

ICT

Belangrijkste risicogebied bij de Reclassering betreft de gebruikersorganisatie binnen LJ&R van IRIS (het cliëntvolgsysteem van de reclassering in Nederland). Dit is een verouderd systeem dat risico met zich meebrengt ten aanzien van beveiliging (denk aan cyberaanvallen op Ministerie van Justitie en Veiligheid waar IRIS aan verbonden is); onderhoud (nauwelijks nog knowhow voorhanden bij uitval) en betrouwbaarheid van informatie, die niet altijd optimaal is.

De totale ICT kosten van LJ&R zijn hoger in vergelijking met de andere regio's. Dit heeft te maken met het feit dat binnen LJ&R met twee cliëntvolgsystemen gewerkt wordt (WIJZ voor de Jeugdbescherming en dus IRIS voor de Reclassering).

- Er is een traject in gang gezet (3RO breed en in overleg met het Ministerie van Justitie en Veiligheid) voor vervanging van IRIS.
- In 2021 is een start gemaakt met de ontvlechting van de kantoorautomatisering van de RN en deze onder te brengen bij Stichting Leger des Heils Dienstverlening/CIV om de kosten, afhankelijkheid en risico's verder terug te dringen.

6.6.5 Financiering

Een belangrijke voorwaarde om investeringen te plegen is dat, naast een dekkende exploitatie, ook de financiering op lange termijn is gewaarborgd. In beginsel is LJ&R zelf financierend door de combinatie van voorfinanciering voor het reclasseringswerk en debiteurenfinanciering voor het deel Jeugdbescherming/Jeugdreclassering.

De mogelijke aanvullende financieringsbehoefte van LJ&R wordt daarbij in samenhang gezien tegen de achtergrond van het Leger des Heils in Nederland als geheel.

6.6.6 Gang van zaken tijdens boekjaar

Het boekjaar 2022 is met een positief resultaat afgesloten. Voor de jeugdbescherming was het resultaat beperkt in verband met toenemende krapte op de arbeidsmarkt en slechts een beperkte verbetering van de tariefstelling. Mede door de extra verkregen financiële middelen van het ministerie inzake de werkdrukverlaging bij gecertificeerde instellingen is het boekjaar 2022 afgesloten met een beperkt positief resultaat. Bij de reclassering was de impact van de corona-maatregelen nog merkbaar in de instroom van nieuwe producten. De financiële impact hiervan is nog beperkt in 2022. Ook heeft de afrekening van de gedragsinterventies over 2021 een positieve impact op het resultaat over 2022 gehad (€ 0,2 miljoen).

Als gevolg van bovengenoemde ontwikkelingen kwam het jaarresultaat op een niveau van positief € 1,1 miljoen. Een dergelijk resultaat van 2,2% van de exploitatie is uitzonderlijk en zal naar verwachting de komende jaren door toenemende krapte op de arbeidsmarkt afnemen tot minder dan 1%.

OMVANG WEERSTANDSVERMOGEN

Vanwege de risico's verbonden aan het uitvoeren van activiteiten van LJ&R wordt weerstandsvermogen aangehouden. Anderzijds is er, gegeven de doelstelling van de stichting, de noodzaak om

maximaal middelen in te zetten om tegemoet te komen aan de (nieuwe) hulpvragen. Hierin wordt een optimaal evenwicht gezocht.

De gewenste omvang van het weerstandsvermogen is gedifferentieerd vastgesteld (voor Jeugdbescherming en Reclassering) en is berekend op ca. € 5,1 miljoen. Het aansprakelijk vermogen van LJ&R bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsfondsen. Dit weerstandsvermogen bedraagt per 31 december 2022 € 3,3 miljoen (2021: € 2,2 miljoen) en is daarmee verbeterd ten opzichte van het voorgaand jaar, maar heeft nog niet de gewenste omvang.

Uitsplitsing van het weerstandsvermogen over beide werksoorten Reclassering en Jeugdbescherming laat verder zien dat Reclassering ultimo 2022 een positief vermogen heeft van € 4,8 miljoen en Jeugdbescherming een negatief vermogen (zijnde bestemmingsfonds Jeugdwet en de algemene reserve) van € 1,6 miljoen. Het dekkingstekort met betrekking tot Jeugdbescherming is in 2022 heel beperkt afgenomen. Door de ontwikkeling dat eind 2022 extra financiële middelen vanuit het Ministerie van Justitie en Veiligheid beschikbaar zijn gekomen voor de verlaging van de werkdruk bij gecertificeerde instellingen, is het de verwachting dat het negatieve vermogen van de Jeugdbescherming de komende jaren niet verder zal toenemen.

In 2022 heeft een onafhankelijk extern onderzoek plaatsgevonden naar de maximale hoogte van de Risicoreserve Rijkssubsidies bij de drie reclasseringsorganisaties (3RO). Naar aanleiding van dit onderzoek hebben de onderzoekers door middel van een adviesrapport een advies gegeven over een nieuw te hanteren norm voor het vermogen van de individuele reclasseringsorganisaties. Op basis van dit adviesrapport zullen in 2023 nadere afspraken worden gemaakt tussen het Ministerie van Justitie en Veiligheid en de reclasseringsorganisaties. De hoogte van de risicoreserve Rijkssubsidies ultimo 2022 blijft binnen de specifiek voor LJ&R geadviseerde norm.

6.6.7 Toekomstverwachting

JEUGDBESCHERMING

De Jeugdbeschermingsactiviteiten worden uitgevoerd op basis van gerechtelijke uitspraken. Hierdoor is de productieopbrengst afhankelijk van het aantal uitgesproken en aan LJ&R toegekende maatregelen, en in mindere mate van productievolumes die zijn gecontracteerd bij

gemeenten. Maatregelen hebben doorgaans een looptijd van meerdere jaren. Gezien de druk op de gehele jeugdzorgketen, is het niet te verwachten dat het aanbod van maatregelen en de werkdruk zullen dalen.

Voor wat betreft de Jeugdbescherming staat de organisatie in 2023 opnieuw voor de uitdaging om de Jeugdbeschermers te behouden dan wel nieuwe aan te trekken. De krappe arbeidsmarkt in relatie tot het sterk gekaderde en geprotocolleerde werkveld met een doelgroep die in zwaarte alleen maar toeneemt, maakt het behouden en vinden van geschikt personeel dat het vak van jeugdbeschermer wil uitvoeren moeilijk. De kwaliteit van de dienstverlening staat onder druk en de in 2022 gestarte inzet van extra ondersteunende functies zal in 2023 worden voortgezet om een deel van de druk bij de jeugdbeschermers weg te nemen.

RECLASSERING

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid stelt als opdrachtgever voor de reclasseringsactiviteiten jaarlijks een productiekader op, dat vervat is in een zogenoemde Kaderbrief. De definitieve subsidiekaderbrief met betrekking tot 2023 is eind 2022 ontvangen en het hierin opgenomen productiekader inclusief financiering vormt de basis voor 2023. De tarieven 2023 zijn voor het eerst gebaseerd op het recent afgeronde (externe) kostprijsonderzoek. De omvang van het kader 2023 in totaliteit ligt in lijn met de omvang van het gerealiseerde subsidiekader over 2022. Indien nodig zal in 2023 ook de interne bedrijfsvoering worden aangepast naar aanleiding van de uitkomsten van het kostprijsonderzoek.

De voor 2023 begrote exploitatie-omvang bedraagt € 52,5 miljoen en is daarmee 5,6% hoger dan het begrote niveau voor 2022, maar ligt in lijn met de daadwerkelijke exploitatie-omvang in 2022 (rekening houdend met indexatie). Het jaarresultaat op stichtingsniveau is begroot op € 75.000 positief (0,1% van de opbrengsten). Dit marginale begrote resultaat is ingegeven door onzekerheid over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de inflatie en de ontwikkelingen in de Justitiële keten.

De verwachting is dat de opbrengstenverdeling voor de werksoorten Reclassering en Jeugdbescherming in 2023 min of meer gelijk zal blijven. De personele formatie van LJ&R zal in lijn met de opbrengsten iets toenemen tot 514 fte.

De uitgangspunten van de begroting 2023 liggen in het verlengde waar de LJ&R-organisatie in de voorgaande jaren op heeft gestuurd. De focus vanuit bedrijfsvoering ligt op het bestendigen van de interne processen rondom huisvesting, finance & control en automatisering. Deze interne focus gaat gecombineerd met het nauwgezet volgen van de LJ&R productiebijdrage binnen de 3RO.

6.6.8 Coronavirus (Covid-19), inflatie en oorlog in Oekraïne

CORONAVIRUS (COVID-19)

In het eerste kwartaal van 2022 heeft een herstel van de maatschappij naar 'normaal' plaatsgevonden, mede dankzij het nationale vaccinatieprogramma, en zijn de toen geldende coronamaatregelen door de overheid afgebouwd. Hierdoor konden de organisatieactiviteiten langzaam maar zeker weer genormaliseerd worden.

Het bezoeken van cliënten op locatie kon weer onder normale omstandigheden plaats vinden, alsmede het werken op de kantoorlocaties. De veiligheidsmaatregelen werden afgebouwd, maar nog wel stand-by gehouden. Met de afbouw van de coronamaatregelen werd ook een begin gemaakt met het wegwerken van opgelopen corona-achterstanden in het werk. Onder meer de voorraad taakstraffen was flink opgelopen vanwege de achterliggende lockdown periodes waarin mensen, vanwege overheidsmaatregelen, verplicht thuis moesten blijven. Eind 2022 waren de opgelopen achterstanden

in het werk nagenoeg weggewerkt. Gedurende het jaar 2022 nam het aantal reisbewegingen weer toe en zochten meer medewerkers de weg weer naar kantoor onder meer vanwege de behoefte aan echte contacten met collega's in plaats van via een beeldscherm. Het niveau van voor de coronaperiode wordt echter niet gehaald.

INFLATIE EN OORLOG IN OEKRAÏNE

Als gevolg van verschillende maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de Oorlog in Oekraïne, de Energiecrisis en de na-ijleffecten van de coronaperiode is in 2022 de inflatie in Nederland fors toegenomen. Prijzen voor goederen, middelen en diensten zijn dermate gestegen dat veel huishoudens (en ook medewerkers) hierdoor financiële problemen ondervinden. Naast zijn maatschappelijke rol rondom dit thema heeft het Leger des Heils vanuit zijn werkgeversrol een extra signalerende functie.

De oorlog van Oekraïne heeft geen impact gehad op de uitvoering van het inhoudelijke werk.

TOEKOMST

Thuiswerken is een blijvend fenomeen geworden en wordt ook na de coronaperiode blijvend gefaciliteerd door de werkgever aan de hand van de thuiswerkregeling.

De Raad van Bestuur heeft er vertrouwen in dat de huidige financiële positie een solide basis vormt om de activiteiten te kunnen voortzetten.

6.6.9 Begroting 2023

De exploitatiebegroting voor 2023 is als volgt:

Voor 2023 verwachten we 0,2% positief saldo te realiseren voor de combinatie van de beide werksoorten Reclassering en Jeugdbescherming. In de begroting 2023 is uitgegaan van een lagere doelstelling vanwege een aantal onzekerheden aan zowel de inkomsten- als uitgavenzijde.

TABEL: **EXPLOITATIEBEGROTING VOOR 2023**

Winst- en verliesrekening (verkort)	Begroting 2023	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Bedrijfsopbrengsten			
• Subsidie op grond van een regeling als bedoeld in artikel 3 van de Kaderwet VWS-subsidies	0,4	0	0,1
• Jeugdwet	26,8	24,7	24,8
• Overige bedrijfsopbrengsten	25,3	26,3	24,2
Totaal	52,5	51,0	49,1
Bedrijfslasten			
• Personeelskosten	42,8	37,8	36,8
• Afschrijving op vaste activa	0,3	0,4	0,4
• Overige bedrijfskosten	9,3	11,5	10,6
Totaal	52,4	49,7	47,8
Bedrijfsresultaat	0,1	1,3	1,3
Financiële lasten	-	-0,2	-0,1
Resultaat	0,1	1,1	1,2

Bedragen x € 1 miljoen



III. JAARREKENING 2022

TABEL: **BALANS PER 31 DECEMBER 2022**

(na resultaatbestemming)	31 december 2022	31 december 2021
<i>bedragen in €</i>		
ACTIEF		
VASTE ACTIVA		
Materiële vaste activa 1.		
• bedrijfsgebouwen en terreinen	72.154	564.520
• machines en installaties	44.871	15.835
• andere vaste bedrijfsmiddelen	666.782	866.114
Totaal materiële vaste activa	783.807	1.446.469
VLOTTENDE ACTIVA		
Vorderingen 2.		
• op handelsdebiteuren	2.804.121	3.685.473
• op groepsmaatschappijen	8.729.425	3.372.952
• op participanten en op maatschappijen waarin wordt deelgenomen	7.181	11.217
• overige vorderingen	373.053	349.695
Totaal vorderingen	11.913.780	7.419.337
Liquide middelen 3.	902.285	619.242
Totaal	13.599.872	9.485.048

TABEL: BALANS PER 31 DECEMBER 2022

PASSIEF

Eigen vermogen	4.		
• bestemmingsfondsen		1.538.383	410.480
• overige reserve		1.750.000	1.750.000
Totaal eigen vermogen		3.288.383	2.160.480
Voorzieningen	5.		
• overige voorzieningen		915.607	716.356
Totaal voorzieningen		915.607	716.356
Langlopende schulden	6.		
• schulden aan groepsmaatschappijen		-	764.000
		-	764.000
Kortlopende schulden	7.		
• schulden aan banken		-	24.000
• schulden aan leveranciers en handelskredieten		906.561	864.638
• belastingen en premies sociale verzekeringen		2.144.656	185.048
• schulden ter zake pensioenen		248.609	9.977
• overige schulden		5.129.879	3.738.847
• overige passiva		966.176	1.021.700
Totaal kortlopende schulden		9.395.882	5.844.211
Totaal		13.599.872	9.485.048

TABEL: WINST- EN VERLIESREKENING 2022

		Realisatie 2022	Realisatie 2021
<i>bedragen in €</i>			
Bedrijfsopbrengsten			
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening			
• subsidie op grond van een regeling als bedoeld in artikel 3 van de Kaderwet VWS-subsidies	10.	13.145	123.033
		13.145	123.033
Opbrengsten Jeugdwet	11.	24.707.928	24.800.621
Netto omzet		24.721.073	24.923.654
Overige bedrijfsopbrengsten	12.	26.264.200	24.228.521
Som der bedrijfsopbrengsten		50.985.273	49.152.175
Bedrijfslasten			
• kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	13.	1.686.833	1.246.197
• lonen en salarissen	14.	27.860.261	27.503.431
• sociale lasten	14.	4.526.794	4.556.196
• pensioenlasten	14.	3.652.324	3.539.926
• afschrijvingen op vaste activa	15.	387.831	460.933
• overige bedrijfskosten	16.	11.599.579	10.551.913
Som der bedrijfslasten		49.713.622	47.858.596
Rentelasten en soortgelijke kosten	17.	(143.748)	(85.122)
		(143.748)	(85.122)
Resultaat		1.127.903	1.208.457
Resultaatbestemming			
Toevoeging/onttrekking aan bestemmingsfondsen			
• risicoreserve Rijks-subsidies		1.119.596	530.959
• bestemmingsfonds Jeugdwet		8.307	677.498
		1.127.903	1.208.457
Toevoeging/onttrekking aan de overige reserve		-	-
		1.127.903	1.208.457

TABEL: KASSTROOMOVERZICHT OVER 2022

	2022	2021
<i>bedragen in €</i>		
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Som der bedrijfsopbrengsten	50.985.273	49.152.175
Som der bedrijfslasten	49.713.622	47.858.596
Bedrijfsresultaat	1.271.651	1.293.579
Aanpassingen voor:		
• afschrijvingen 13.	387.831	460.932
• mutaties voorzieningen 5.	199.251	(43.901)
	587.081	417.031
Veranderingen in vlottende middelen:		
• vorderingen 2.	862.029	1.044.486
• rekening-courant Stichting Leger des Heils 2.	(5.356.472)	(811.057)
• kortlopende schulden 7.	3.575.671	(2.026.524)
	(918.772)	(1.793.094)
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	939.960	(82.483)
Betaalde interest 17.	(143.748)	(85.122)
	(143.748)	(85.122)
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	796.212	(167.605)
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen materiële vaste activa 1.	(181.138)	(438.022)
Desinvesteringen materiële vaste activa 1.	455.969	126.624
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	274.831	(311.398)
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden 6.	(788.000)	(24.000)
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	(788.000)	(24.000)
Mutatie geldmiddelen	283.043	(503.003)
Stand geldmiddelen per 1 januari	619.242	1.122.245
Stand geldmiddelen per 31 december	902.285	619.242
Mutatie geldmiddelen	283.043	(503.003)

Toelichting:

De stand geldmiddelen wordt gepresenteerd exclusief de direct opeisbare gelden in rekening-courant bij de interne bankier Stichting Leger des Heils ad € 8,7 miljoen (ultimo 2021: € 3,4 miljoen). Daarmee bedraagt het totaal beschikbare geldmiddelen € 9,6 miljoen (ultimo 2021: € 4,0 miljoen).

GRONDSLAGEN VAN WAARDERINGEN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Algemene gegevens

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is statutair gevestigd te Amsterdam, feitelijk gevestigd te Zeehaenkade 30, Utrecht en staat ingeschreven bij de KvK onder nummer 63300664. Conform het gestelde in de statuten van de stichting wordt een jaarrekening van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering opgesteld. De cijfers uit de jaarrekening van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering worden tevens opgenomen in de jaarrekening van het Leger des Heils in Nederland. Binnen het Leger des Heils in Nederland is geen sprake van een groepshoofd volgens de definitie van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving. De Leger des Heils entiteiten zijn nevensgeschikt, waardoor geen sprake is van consolidatie.

De Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is een professionele, innovatieve en praktisch ingestelde organisatie, die zonder onderscheid des persoons, materiële en immateriële hulp, toezicht en begeleiding verleent aan medemens in het kader van jeugdbeschermings- of reclasseringsmaatregelen. Het werk van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is geïnspireerd door het evangelie van Jezus Christus, waarin waarden als rechtvaardigheid, gerechtigheid en solidariteit centraal staan. Ook appelleert de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering aan de samenleving deze waarden te realiseren. De organisatie ontleent haar kracht zowel aan de medewerkers die zich gedreven, energiek en vasthoudend inzetten voor hun medemens alsmede aan facilitaire middelen en samenwerkingsverbanden waarin zij participeert. De stichting houdt zich op georganiseerde basis bezig met jeugdzorg en reclassering.

Stelselwijziging

Leger des Heils Jeugdbescherming heeft met ingang

van 1 januari 2022 een stelselwijziging doorgevoerd in de grondslag op basis waarvan de jaarrekening wordt opgesteld. Met ingang van 1 januari 2022 wordt de jaarrekening opgesteld in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG. Tot en met 2021 werd de jaarrekening opgesteld volgens de Regeling Jeugdwet. De reden voor het doorvoeren van deze stelselwijziging betreft een wettelijke verplichting. Bij het opstellen van de balans, winst- en verliesrekening en de toelichting zijn model C en D van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG als basis gehanteerd. Dit leidt onder meer tot een nadere detaillering van posten op het niveau van de balans en tot een andere rubricering en benaming van posten in de winst- en verliesrekening. De rubricering en presentatie van de vergelijkende cijfers is hierop aangepast. Als gevolg van de stelselwijziging wijzigen eigen vermogen en resultaat niet.

De belangrijkste presentatiewijzigingen als gevolg van de stelselwijziging zijn hierna genoemd.

In de winst en verliesrekening komen de opbrengstcategorie 'Zorgprestaties en maatschappelijke ondersteuning' en 'subsidies (exclusief Wmo en Jeugdzorg)' niet meer als zodanig voor. De 'subsidies (exclusief Wmo en Jeugdzorg)' opbrengsten Jeugdwet (2021: € 24,0 miljoen) en (2021: €23,4 miljoen) zijn gepresenteerd onder de Opbrengsten Jeugdwet, respectievelijk de Andere beroeps- of bedrijfsmatige activiteiten.

De post personeelskosten (2021: €35,5 miljoen) is vanaf 2022 vervangen door afzonderlijke posten in de winst- en verliesrekening voor Lonen en salarissen, Sociale lasten en Pensioenlasten; deze werden voorheen in de toelichting opgenomen. Personeel niet in loondienst (2021: € 1,2 miljoen) en overige personeelskosten (2021: €2,9 miljoen) zijn met de invoering van de RojW gepresenteerd onder Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten respectievelijk de Overige bedrijfskosten (beiden

waren voorheen ook onderdeel van de overige personeelskosten).

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG (RojW), de relevante uitspraken van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (onder andere RJ 655) uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving en bepalingen bij en krachtens de Wet Normering Topinkomens (WNT).

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, lopend van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Vergelijkende cijfers

De vergelijkende cijfers zijn, waar nodig, geherrubiceerd om vergelijkbaarheid met 2022 mogelijk te maken.

Continuïteitsveronderstelling

De jaarrekening opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling. Uit onze jaarrekening 2022, begroting 2023 en onze meerjarenbegroting (inclusief liquiditeitsprognose) blijkt dat de stichting voldoende solvabel en liquide is en blijft.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. De volgende waarderingsgrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie, en vereisen een aantal schattingen en veronderstellingen: Materiële vaste activa, voorzieningen en omzetbepaling.

Verbonden rechtspersonen

Er zijn geen transacties met verbonden partijen aangegaan die niet onder normale

marktvoorwaarden hebben plaatsgevonden. De volgende juridische entiteiten van het Leger des Heils in Nederland worden als met de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering verbonden partijen aangemerkt:

- Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg
- Stichting Leger des Heils
- Stichting Leger des Heils Fondsenwerving
- Stichting Leger des Heils Dienstverlening
- Stichting Leger des Heils ReShare
- Stichting Leger des Heils Woonvermogen
- Kerkgenootschap Leger des Heils
- Scouting Vereniging Leger des Heils

Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg

Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg is verantwoordelijk voor de professionele gezondheidszorg en het welzijnswerk van het Leger des Heils in Nederland. Hierbij gaat het om maatschappelijke opvang, ouderen- en gezondheidszorg, geestelijke gezondheidszorg, jeugdzorg, verslavingszorg, preventie en maatschappelijk herstel.

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is organisatorisch verbonden met Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. Uit dien hoofde vind er een doorbelasting plaats van overheadkosten zoals de bezoldiging van bestuurders en toezichthouders.

Stichting Leger des Heils

De Stichting Leger des Heils houdt (gevoed door inkomsten vanuit legaten, giften en rente) algemene en specifieke reservefondsen aan voor de financiering van activiteiten van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. Een bijdrage van Stichting Leger des Heils wordt verwerkt als opbrengst in de winst- en verliesrekening.

- In 2021 en 2022 is door de Stichting Leger des Heils geen bijdrage verstrekt aan de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering.
- Voorts is de Stichting Leger des Heils verantwoordelijk voor het beheer van de financiën en de verdeling van de centrale inkomsten over de andere stichtingen en het kerkgenootschap. De financiële transacties verlopen via de rekening-courant met de stichting. De rente over het saldo van deze rekening-courant wordt verantwoord onder de financiële baten en lasten.

Stichting Leger des Heils Fondsenwerving

De Stichting Leger des Heils Fondsenwerving werft fondsen voor (o.a) de activiteiten van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. Een bijdrage van Stichting Leger des Heils Fondsenwerving wordt verwerkt als opbrengst in de winst- en verliesrekening. In 2021 en 2022 is door de Stichting Leger des Heils Fondsenwerving geen bijdrage aan de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering verstrekt.

Stichting Leger des Heils Dienstverlening

De Stichting Leger des Heils Dienstverlening verleent tegen kostprijs ondersteunende diensten aan de stichtingen en het kerkgenootschap.

Stichting Leger des Heils ReShare

Stichting Leger des Heils ReShare zamelt kleding in welke deels wordt gedistribueerd en gesorteerd door cliënten van onder andere Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering.

Stichting Leger des Heils Woonvermogen

Stichting Leger des Heils Woonvermogen heeft tot doel het in- en uitlenen van gelden, het ontvangen en doen van betalingen van hoofdsom, rente, e.d. waardoor de juridische entiteiten van het Leger des Heils in Nederland onroerende zaken of andere activa kunnen financieren.

Kerkgenootschap Leger des Heils

Het Kerkgenootschap Leger des Heils is een protestants-christelijke geloofsgemeenschap.

Scouting Vereniging Leger des Heils

Het doel van de vereniging is bijdragen in de ontwikkeling van jonge mensen gebaseerd op de bijbel en 'de wet en belofte' naar de ideeën van Lord Baden Powell.

Grondslagen van waardering van activa en passiva**Activa en passiva**

Activa en passiva worden tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Toelichting op posten in de balans, winst- en verliesrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd. De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat ook de functionele valuta is van de Stichting.

Een actief wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de onderneming zullen toevloeden en het actief een kostprijs of een waarde heeft waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa.

Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans opgenomen als een transactie niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich waarschijnlijk in de praktijk zullen voordoen en niet op voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de winst- en verliesrekening opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de weergave van de economische realiteit ertoe leidt dat het opnemen van activa waarvan de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, wordt dit feit vermeld.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten vorderingen, liquide middelen, leningen, handelsschulden en

overige te betalen posten. Financiële instrumenten worden op de hierna beschreven manier gewaardeerd. De stichting maakt geen gebruik van afgeleide instrumenten (derivaten) en houdt geen handelsportefeuille aan.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen.

De kostprijs van een materieel vast actief die bij eerste verwerking is bepaald, wordt toegerekend aan de afzonderlijke bestanddelen die van elkaar verschillen qua gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon. Vervolgens wordt afzonderlijk afgeschreven over het deel van de kostprijs dat is toegerekend aan de bestanddelen, op basis van de daarvoor bepaalde gebruiksduur.

Kosten voor groot onderhoud worden in de boekwaarde van het actief verwerkt onder toepassing van de componentenbenadering.

Investeringsubsidies worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de materiële vaste activa. Uit de balanspost investeringsubsidies valt jaarlijks een gedeelte ten gunste van het bedrijfsresultaat vrij, in lijn met de afschrijvingstermijn van het gesubsidieerde actief. De vrijval wordt in de winst- en verliesrekening gepresenteerd als een vermindering van de afschrijvingen.

De afschrijvingstermijnen van de materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vaste actief.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur per component. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in uitvoering wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Bedrijfsgebouwen en terreinen: 0-10%
- Machines en installaties: 5-10%
- Andere vaste bedrijfsmiddelen: 10-33,33%

Bij de waardering van de (materiële) vaste activa is rekening gehouden met vastgoedrisico's. Jaarlijks

wordt in opdracht van de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering door een externe vastgoedadviseur de onderhandse vrije verkoopwaarde van alle eigendomspanden van de stichting bepaald. Deze vrije verkoopwaarde wordt als directe opbrengstwaarde afgezet tegen de boekwaarde per pand. Wanneer de directe opbrengstwaarde lager is dan de boekwaarde en er verder aanwijzingen zijn dat de afschrijvingen mogelijk niet gerealiseerd kunnen worden uit de exploitatie, vindt een bedrijfswaardeberekening plaats op basis van de begroting 2023 en de verwachte toekomstige bezetting van de locatie.

Bij de bedrijfswaardeberekening worden de toekomstige kasstromen contant gemaakt tegen een disconteringsvoet, rekening houdend met de verwachte (resterende) economische levensduur, het bezettingspercentage en de restwaarde. Wanneer de berekende bedrijfswaarde lager is dan de boekwaarde en deze waardevermindering materieel en naar verwachting duurzaam is, vindt een bijzondere waardevermindering plaats tot de bedrijfswaarde. Bijzondere waardeverminderingen worden in de afschrijvingen ten laste van de exploitatie gebracht.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Groot onderhoud:

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd als zij de gebruiksduur van het object verlengen en/of leiden tot toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot het object. Periodiek groot onderhoud wordt volgens de componentenbenadering geactiveerd. Hierbij worden de totale uitgaven toegewezen aan de samenstellende delen.

Vorderingen

De eerste waardering van vorderingen is tegen reële waarde, inclusief transactiekosten (door toepassing van de effectieve rentemethode worden transactiekosten als onderdeel van de amortisatie in de winst- en verliesrekening verwerkt). De vervolgwaaardering van vorderingen is tegen geamortiseerde kostprijs (indien geen sprake

van agio/disagio of transactiekosten dan geamortiseerde kostprijs gelijk aan nominale waarde). Een voorziening wordt getroffen op de vorderingen op grond van verwachte oninbaarheid.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Binnen het eigen vermogen wordt onderscheid gemaakt tussen bestemmingsfondsen en de overige reserve.

Bestemmingsfondsen

Bestemmingsfondsen zijn reserves waaraan door bevoegde derden een beperkte bestedingsmogelijkheid is aangebracht dan op grond van de statuten zou bestaan.

Aanwending van bestemmingsreserves en -fondsen

Uitgaven die worden gedekt uit bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen worden in de winst- en verliesrekening verantwoord en via de resultatenbestemming ten laste van de betreffende reserve gebracht.

Wijzigingen in de beperking van de bestemming van reserves welke door de daartoe bevoegde organen of instanties worden aangebracht, worden als overige mutatie binnen het eigen vermogen verwerkt.

Overige reserve

Onder de overige reserve is opgenomen dat deel van het eigen vermogen, waarover de bevoegde organen binnen de statutaire doelstellingen van de instelling vrij kunnen beschikken.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan en die het gevolg zijn van een gebeurtenis uit het verleden, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting en verliezen af te wikkelen, tenzij

het effect van de tijds waarde van geld niet materieel is, of de voorziening binnen een jaar afloopt: dan wordt de voorziening gewaardeerd tegen nominale waarde. Wanneer verplichtingen naar verwachting door een derde zullen worden vergoed, wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen indien het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting.

De grondslagen voor waardering per individuele voorziening zijn opgenomen in de toelichting op de balans.

Voorziening jubileumuitkeringen:

Deze voorziening heeft betrekking op jubileumgratificaties die plaatsvinden onder voortzetting van het dienstverband, rekening houdend met blijfkans, het uitkeringspercentage van het salaris, verwachte salarisverhogingen en een disconteringsvoet van 0,6%.

Voorziening langdurig zieken:

In de situatie van langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt voor de op de balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden een voorziening getroffen, rekening houdend met het uitkeringspercentage en de verzekerde risico's van arbeidsongeschiktheid.

Operational leasing

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering heeft leasecontracten waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de winst- en verliesrekening over de looptijd van het contract.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Grondslagen van resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald door het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten worden in de winst- en verliesrekening opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verlichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend. In het geval van een geconstateerde fout in voorgaande boekjaren wordt fouterstel toegepast.

Algemeen: opbrengsten zorgprestaties

De baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening en baten uit Jeugdwet worden verantwoord naar rato van de verrichte prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum en in verhouding tot in totaal te verrichten diensten. Bij de berekening van het wettelijk budget voor aanvaardbare kosten is geen rekening gehouden met de na-indexering. De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Subsidies

Subsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruit ontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat de stichting zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de winst- en verliesrekening opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies

ter compensatie van de kosten van een actief worden systematisch in de winst- en verliesrekening opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief.

Overige bedrijfsopbrengsten

Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de winst- en verliesrekening verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

Personele kosten

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst- en verliesrekening voorzover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

De beloningen van het personeel worden als last in de winst- en verliesrekening verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande

verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (CAO en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht.

Voor de beloningen met opbouw van rechten (sabbatical leave, gratificaties e.d.) worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van gratificaties worden verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht.

Pensioenen

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) en Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het

vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Voor pensioenfonds geldt regelgeving met betrekking tot de vereiste dekkingsgraad. De beleidsdekkingsgraad is het gemiddelde van de laatste twaalf dekkingsgraden. Per december 2022 bedroeg de dekkingsgraad bij PFZW 111,6% en bij ABP 111,1%.

Volgens de wettelijke eisen kan verhogen pas vanaf dekkingsgraad van 110%, en dan alleen geleidelijk. Bij een dekkingsgraad van ongeveer 125% kan PFZW volledig indexeren. Het indexeren van de pensioenen heeft echter wel tot gevolg dat het herstel langzamer gaat. De overheid heeft aangekondigd dat komend jaar de eisen om (gedeeltelijk) te indexeren soepeler worden.

Pensioenfonds mogen de pensioenen door deze versoepeling indexeren bij een beleidsdekkingsgraad van 105% of hoger. Het bestuur van PFZW heeft besloten per 1 oktober 2022 de pensioenen van alle deelnemers met 2,7% te verhogen. Hierdoor daalt de actuele dekkingsgraad met 3,0 procentpunt tot 109,2% ultimo 2022. Daarnaast worden de pensioenen van alle deelnemers per 1 januari 2023 nogmaals verhoogd met 6,0%. Hierdoor daalt de actuele dekkingsgraad verder met 6,4%. Het ABP verhoogt de pensioen per 1 januari 2023 met 11,96%.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

De afschrijvingstermijnen van de materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vaste actief.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur per component. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van in gebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in uitvoering wordt niet afgeschreven.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden en verbonden partijen ontvangen (te ontvangen) en aan derden en verbonden partijen betaalde (te betalen) interest. Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en beleggingen die zonder beperkingen en zonder materieel risico van waardeverminderingen als gevolg van de transactie kunnen worden omgezet in geldmiddelen.

Transacties waarbij geen ruil van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Grondslagen voor gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening.

Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

Waarderingsgrondslagen WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) heeft de instelling zich gehouden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT, waaronder de instellingsspecifieke (sectorale) regels.

TABEL: TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA**1. Materiële vaste activa**

<i>Het verloop van de materiële activa in het verslagjaar is als volgt weer te geven:</i>	2022	2021
Boekwaarde per 1 januari	1.446.470	1.596.005
Bij: investeringen	181.138	438.022
Af: afschrijvingen	387.831	460.933
Af: desinvesteringen	455.969	126.624
Boekwaarde per 31 december	783.808	1.446.470

Toelichting:

Voor een nadere specificatie van het verloop van de materiële vaste activa per activagroep wordt verwezen naar het mutatieoverzicht materiële vaste activa welke is opgenomen na de toelichting op de balans.

De onderhandse verkoopwaarde (reële waarde) van de gebouwen en terreinen is per 31 december 2022 getaxeerd op € 5,9 miljoen (per 31 december 2021: € 6,2 miljoen). De boekwaarde van de gebouwen in eigendom inclusief de ontvangen investeringssubsidie bedraagt € -/- 0,2 mln. Het verschil tussen de reële waarde en de boekwaarde van de gebouwen en terreinen inclusief installaties (rekeninghoudend met bouwsubsidies) bedraagt € 6,1 miljoen (per 31 december 2021: € 5,6 miljoen).

2. Vorderingen

<i>De specificatie is als volgt:</i>	31-dec-22	31-dec-21
Handelsdebiteuren	2.804.121	3.685.473
Groepsmaatschappijen		
• Rekening-courant Stichting Leger des Heils	8.729.425	3.372.952
Participanten en op maatschappijen waarin wordt deelgenomen		
• Leger des Heils entiteiten	7.181	11.217
Overige vorderingen		
• Personeel	8.406	42.710
• Overige	364.647	306.985
Totaal vorderingen	11.913.779	7.419.337

Toelichting:

De rekening-courant vordering op Stichting Leger des Heils is ultimo 2022 hoger geworden. Dit komt doordat een deel van de liquide middelen is overgeheveld naar Stichting Leger des Heils om deze in deposito's onder te brengen. Op de vorderingen uit hoofde van zorgbekostiging is per 31 december 2022 ten bedrage van € 1,0 miljoen (2021: € 1,0 miljoen) een voorziening opgenomen voor oninbaarheid. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

3. Liquide middelen

<i>De specificatie is als volgt:</i>	31-dec-22	31-dec-21
Bankrekeningen	912.725	542.017
Kassen	5.629	5.108
Kwaliteitsbankrekening cliënten	-	73.352
Betalingen onderweg en kruisposten	(16.069)	(1.235)
Totaal liquide middelen	902.285	619.242

Toelichting:

De liquide middelen staan ultimo boekjaar ter vrije beschikking van de rechtspersoon.

PASSIVA**4. Eigen vermogen**

<i>Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:</i>	31-dec-22	31-dec-21
Bestemmingsfondsen	1.538.383	410.480
Overige reserve	1.750.000	1.750.000
Totaal eigen vermogen	3.288.383	2.160.480

Bestemmingsfondsen

<i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-22	Resultaat-bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-22
Bestemmingsfonds Jeugdwet	(3.260.957)	8.307	-	(3.252.650)
Risicoreserve Rijkssubsidies	3.671.437	1.119.596	-	4.791.033
Totaal bestemmingsfondsen	410.480	1.127.903	-	1.538.383

Toelichting:

Over de maximale hoogte van de Risicoreserve Rijkssubsidies zijn in het verleden afspraken gemaakt die golden tot en met 31 december 2021. Deze vermogensgrens werd eind 2020, eind 2021 en eind 2022 overschreden en LJ&R is in gesprek hierover met het Ministerie van Veiligheid en Justitie.

In 2022 heeft een onafhankelijk extern onderzoek plaatsgevonden naar de maximale hoogte van de Risicoreserve Rijkssubsidies bij de drie reclasseringsorganisaties (3RO). Naar aanleiding van dit onderzoek hebben de onderzoekers door middel van een adviesrapport een advies gegeven over een nieuw te hanteren norm voor de individuele reclasseringsorganisaties. Op basis van dit adviesrapport zullen in 2023 nadere afspraken worden gemaakt tussen het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de reclasseringsorganisaties. De hoogte van de risicoreserve Rijkssubsidies ultimo 2022 blijft binnen de specifiek voor LJ&R geadviseerde norm.

Overige reserve

<i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-jan-22	Resultaat-bestemming	Overige mutaties	Saldo per 31-dec-22
Overige reserve	1.750.000	-	-	1.750.000
Totaal overige reserve	1.750.000	-	-	1.750.000

5. Voorzieningen

	Saldo per 31-dec-21	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo per 31-dec-22
Overige voorzieningen					
• Voorziening jubileumuitkeringen	361.350	26.505	43.739	-	344.116
• Voorziening langdurig zieken	355.006	82.212	-	-	437.218
• Voorziening activiteiten	-	134.273	-	-	134.273
Totaal voorzieningen	716.356	242.990	43.739	-	915.607

Toelichting in welke mate (het totaal van) de voorzieningen als langlopend moeten worden beschouwd:

	31-dec-22
Kortlopend deel van de voorzieningen (< 1 jr.)	308.288
Langlopend deel van de voorzieningen (> 1 jr. < 5 jr.)	483.203
Langlopend deel van de voorzieningen (> 5 jr.)	124.116

Toelichting:

Voorziening jubileumuitkeringen:

Deze voorziening heeft betrekking op jubileumgratificaties die plaatsvinden onder voortzetting van het dienstverband. De dotatie in het boekjaar is inclusief de rentekosten. De netto disconteringsvoet is 0,6% (2021: 0,6%) .

Voorziening langdurig zieken:

De voorziening voor langdurig zieken is voor het totale personeelsbestand van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassing ingeschat op basis van de beloningen van het personeelsbestand dat langer dan vier maanden ziek of arbeidsongeschikt is, rekening houdend met het uitkeringspercentage en de verzekerde risico's van arbeidsongeschiktheid. Kosten van ziekte van medewerkers korter dan vier maanden worden tot de periodekosten gerekend. De tijdwaarde van geld is niet materieel.

Voorziening activiteiten:

Deze voorziening heeft betrekking op verwachte toekomstige uitgaven in verband met het zgn. WGA hiaat. Het bedrag betreft de geschatte inkooppremie van een verzekering voor het WGA hiaat voor alle medewerkers die vallen onder de CAO Jeugdzorg of CAO Sociaal Werk (31 december 2021: € nihil).

6. Langlopende schulden

Het verloop is als volgt weer te geven:	2022	2021
Stand per 1 januari	788.000	812.000
Bij: nieuwe leningen	-	-
Af: aflossingen	788.000	24.000
Stand per 31 december	-	788.000
Af: aflossingsverplichting komend boekjaar	-	24.000
Stand langlopende schulden per 31 december	-	764.000

Toelichting:

Langlopende schulden betreffen twee leningen verstrekt door Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. De leningen zijn in 2022 volledig afgelost.

7. Kortlopende schulden

<i>De specificatie is als volgt:</i>	31-dec-22	31-dec-21
Schulden aan banken (aflossingsverplichting)	-	24.000
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	906.561	864.638
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.144.656	185.048
Schulden terzake pensioenen	248.609	9.977
Overige schulden		
• schulden uit hoofde van zorgbekostiging	1.775.964	167.999
• vakantiegeld	1.110.083	1.096.899
• vakantiedagen	1.868.257	1.760.078
• nog te betalen salarissen	375.576	640.445
• gelden cliënten	-	73.426
Overige passiva		
• overlopende passiva	866.571	937.301
• loopbaanbudget	99.605	84.400
Totaal kortlopende schulden	9.395.882	5.844.211

Toelichting:

De belastingschulden en de schulden terzake pensioenen zijn in 2021 bijna volledig in het boekjaar zelf afgedragen. In 2022 is de gebruikelijke betalingstermijn voor deze schulden gevolgd. De kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan een jaar.

8. Financiële instrumenten

Algemeen

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze financiële instrumenten zijn in de balans opgenomen.

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Kredietrisico

Betreffende de kredietrisico's kan worden opgemerkt, dat sprake is van spreiding van het kredietrisico, omdat een groot deel van alle zorg-gerelateerde baten worden gerealiseerd bij gecontracteerde zorgkantoren en gemeentes. De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal een A-rating hebben.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd (met inachtneming van contractuele vastgelegde renteherzieningsdata). De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd. Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering heeft derhalve als beleid om geen afgeleide financiële instrumenten te gebruiken om (tussentijdse) rentefluctuaties te beheersen. Voor de vastrentende leningen liggen de afgesloten rentes boven de marktrente per balansdatum, waardoor de reële waarde van deze schulden hoger is.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

9. Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

<i>De specificatie is als volgt:</i>	kortlopend deel (< 1 jaar)	langlopend deel (> 1 jaar < 5jaar)	langlopend deel (> 5 jaar)
Soort verplichting:			
Huurverplichtingen	341.313	54.504	-
Leaseverplichting	54.161	132.036	-
Totaal	395.474	186.540	-

Toelichting:

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is onderdeel van de fiscale eenheid voor omzetbelasting van het Leger des Heils in Nederland. Daarnaast behoren de volgende Leger des Heils entiteiten ook tot de fiscale eenheid: Kerkgenootschap Leger des Heils; Stichting Leger des Heils; Stichting Leger des Heils Fondsenwerving; Stichting Leger des Heils Dienstverlening; Stichting Leger des Heils ReShare en Stichting Leger des Heils Welzijn- en Gezondheidszorg. Dit houdt in dat iedere entiteit hoofdelijk aansprakelijk is voor de belastingschulden van de fiscale eenheid.

TABEL: MUTATIEOVERZICHT MATERIËLE VASTE ACTIVA

	Gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Andere vaste bedrijfs- middelen	Totaal Materiële vaste activa
Stand per 1 januari 2022				
• aanschafwaarde	5.419.865	186.054	4.742.336	10.348.255
• cumulatieve afschrijvingen	3.450.687	170.219	3.876.222	7.497.128
Boekwaarde per 1 januari 2022	1.969.178	15.835	866.114	2.851.127
Mutaties in het boekjaar				
• investeringen	66.246	29.225	85.667	181.138
• afschrijvingen	102.644	189	284.998	387.831
• desinvesteringen				
aanschafwaarde	455.969	-	-	455.969
cumulatieve afschrijvingen	-	-	-	-
per saldo	455.969	-	-	455.969
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	(492.367)	29.036	(199.331)	(662.662)
Stand per 31 december 2022				
• aanschafwaarde	5.030.143	215.279	4.828.002	10.073.424
• cumulatieve afschrijvingen	3.553.331	170.408	4.161.220	7.884.959
Boekwaarde per 31 december 2022	1.476.812	44.871	666.782	2.188.465
• investeringssubsidies per 1 januari 2022	(1.404.658)	-	-	(1.404.658)
ontvangen subsidies	-	-	-	-
amortisatie subsidies	-	-	-	-
• investeringssubsidies per 31 december 2022	(1.404.658)	-	-	(1.404.658)
Boekwaarde na aftrek van investeringssubsidies	72.154	44.871	666.782	783.807
Afschrijvingspercentage	0-10%	5-10%	10-33,3%	

TABEL: TOELICHTING OP DE WINST- EN VERLIESREKENING

BATEN**10. Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening**

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Subsidie op grond van een regeling als bedoeld in artikel 3 van de Kaderwet VWS-subsidies	13.145	123.033
Boekwaarde per 31 december	13.145	123.033

Toelichting:

Subsidie op grond van een regeling als bedoeld in artikel 3 van de Kaderwet VWS-subsidies betrof in 2021 met name ontvangen middelen met betrekking tot de zorgbonus die in verband met COVID-19 door het rijk beschikbaar is gesteld voor medewerkers in de zorg. De kosten zijn in 2021 voor een gelijk bedrag verantwoord onder de personeelskosten.

11. Opbrengsten Jeugdwet

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Opbrengsten Jeugdbescherming	24.707.928	23.953.748
Opbrengsten uit onderaanneming	-	846.873
Totaal	24.707.928	24.800.621

Toelichting:

De opbrengsten uit onderaanneming betreffen in 2021 de inkomsten met betrekking tot gedragsinterventies voor reclassanten. De financiering van dit product is met ingang van 2022 overgenomen door het ministerie van Veiligheid en Justitie. De inkomsten voor gedragsinterventies zijn daarom met ingang van 2022 gepresenteerd onder de opbrengsten Rijkssubsidies (als onderdeel van 12. Overige bedrijfsopbrengsten).

12. Overige bedrijfsopbrengsten

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Rijkssubsidies vanwege het Ministerie van Justitie en Veiligheid	24.995.668	23.420.407
Diensten	791.848	607.712
Subsidies vanwege provincies en gemeenten	532.577	327.025
Boekresultaat verkoop materiële vaste activa	(55.893)	(126.624)
Totaal	26.264.200	24.228.521

Toelichting:

De rijkssubsidie van het Ministerie van Veiligheid en Justitie is toegenomen als gevolg van de uitbreiding van het subsidiekader met het product gedragsinterventies (zie ook toelichting bij 11. Opbrengsten Jeugdwet).

LASTEN**13. Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten**

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Personeel niet in loondienst	1.686.833	1.246.197
Totaal	1.686.833	1.246.197

14. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Lonen en salarissen	27.860.261	27.503.431
Sociale lasten	4.526.794	4.556.196
Pensioenlasten	3.652.324	3.539.926
Totaal	36.039.379	35.599.553
Gemiddelde aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden:	495	491
Gemiddelde loonkosten:	72.807	72.479

Toelichting:

Er zijn geen personeelsleden werkzaam in het buitenland.

15. Afschrijvingen op vaste activa

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Afschrijvingen: - materiële vaste activa	387.831	460.933
Totaal	387.831	460.933

16. Overige bedrijfskosten

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	1.256.691	1.057.452
Algemene kosten	8.643.311	8.206.424
Onderhoud en energiekosten	163.587	257.195
Huur en leasing	1.293.000	1.074.743
Dotatie/vrijval voorzieningen	242.990	(43.901)
Totaal	11.599.579	10.551.913

17. Financiële baten en lasten

<i>De specificatie is als volgt:</i>	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Rentelasten en soortgelijke kosten	(143.748)	(85.122)
Totaal	(143.748)	(85.122)

18. Wet normering Topinkomens (WNT)

De WNT is van toepassing op Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering en Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. Het voor Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering en Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor zorg en jeugdhulp, klasse V, totaalscore 12 punten.

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is organisatorisch verbonden met Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. Voor de toepassing van de klassenindeling zijn de criteria gehanteerd als ware het één rechtspersoon. Statutair is bepaald dat zowel de Raad van Bestuur als de Raad van Toezicht van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering bestaat uit de leden van de Raad van Bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht van Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg. Zowel de leden van de Raad van Bestuur als van de Raad van Toezicht van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering ontvangen hiervoor als zodanig geen (extra) vergoeding.

De kosten van de Raad van Bestuur en Raad van Toezicht van Stichting Leger des Heils Welzijns- en Gezondheidszorg en Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering zijn verdeeld over beide entiteiten. De verhouding is 1:8 voor Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidingsgevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2022 bedragen x € 1	Kapitein H. Slomp RA	Ir. A.G.C. van de Haar	Mevrouw H.F. Bloemdal MMI	De heer H.M. Don
Funcatiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Algemeen directeur LJ&R
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	37.819	135.462	135.661	91.551
Beloningen betaalbaar op termijn	10.862	13.622	13.622	12.028
Subtotaal	48.681	149.084	149.283	103.579
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	216.000	216.000	216.000	216.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	48.681	149.084	149.283	103.579
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021 <i>bedragen x € 1</i>	Kapitein H. Slomp RA	Ir. A.G.C. van de Haar	Mevrouw H.F. Bloemdal MMI	De heer H.M. Don
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Algemeen directeur LJ&R
Aanvang en einde functie­vervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijd­factor in fte)	1	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkosten­vergoedingen	38.169	126.254	126.453	101.635
Beloningen betaalbaar op termijn	10.862	12.866	12.866	10.975
Subtotaal	49.031	139.120	139.319	112.610
Individueel toepasselijke bezoldigings­maximum	209.000	209.000	209.000	209.000
Bezoldiging	49.031	139.120	139.319	112.610

1b. Toezichthoudende topfunctionarissen

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering is een onderdeel van het Leger des Heils in Nederland. Het Leger des Heils in Nederland maakt deel uit van de internationale organisatie The Salvation Army. De commandant, de chef-secretaris en de financieel-secretaris van het Leger des Heils in Nederland zijn benoemd door de Generaal van The Salvation Army. Zij vervullen naast hun dagelijkse activiteiten in meerdere juridische entiteiten van het Leger des Heils in Nederland, waaronder in Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering, een onbezoldigde bestuursfunctie. De bezoldiging voor hun dagelijkse werkzaamheden is opgenomen in de verslaggeving van Stichting Leger des Heils.

Gegevens 2022 <i>bedragen x € 1</i>	Commissioner H. Tvedt	Kolonel D. Evans	Lt.-kolonel J.A. den Hollander	De heer mr. drs. A.J. Lock	Mevrouw prof. dr. W. den Ouden
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht (Vice-voorzitter)	Lid Raad van Toezicht (Penningmeester)	Lid Raad van Toezicht (Secretaris)	Lid Raad van Toezicht (Secretaris)
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 30/09	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	0	0	0	8.050	9.600
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	16.156	21.600
-/- Onverschuldigd betaald en nog nietterugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	0	0	0	8.050	9.600
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021 <i>bedragen x € 1</i>	Commissioner H. Tvedt	Kolonel D. Evans	Lt.-kolonel J.A. den Hollander	De heer mr. drs. A.J. Lock	Mevrouw prof. dr. W. den Ouden
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht (Vice-voorzitter)	Lid Raad van Toezicht (Penningmeester)	Lid Raad van Toezicht (Secretaris)	Lid Raad van Toezicht (Secretaris)
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	0	0	0	8.000	6.800
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900

Gegevens 2022 <i>bedragen x € 1</i>	De heer mr. drs. J.M. de Vries	De heer drs. W.J. Adema RA MBA	Mevrouw F.C. Azimullah	De heer ir. H. Broeders	Mevrouw drs. W.L. Postma
Functiegegevens	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	30/09 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	7.200	4.824	6.153	5.600	1.600
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.600	21.600	21.600	21.600	5.504
-/- Onverschuldigd betaald en nog nietterugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	7.200	4.824	6.153	5.600	1.600
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021 <i>bedragen x € 1</i>	De heer mr. drs. J.M. de Vries	De heer drs. W.J. Adema RA MBA	Mevrouw F.C. Azimullah	De heer ir. H. Broeders	Mevrouw drs. W.L. Postma
Functiegegevens	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	Lid Raad van Toezicht	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/6 - 31/12	N.v.t.
Bezoldiging					
Bezoldiging	6.800	5.600	6.400	2.000	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.900	20.900	20.900	12.254	N.v.t.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

In 2022 hebben geen uitkeringen plaatsgevonden aan uit dienst getreden topfunctionarissen

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben

19. Honoraria accountant

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
<i>De honoraria van de accountant over 2022 zijn als volgt:</i>		
1 Controle van de jaarrekening	45.000	42.600
2 Overige controlewerkzaamheden (w.o. productieverantwoordingen)	30.000	28.400
3 Fiscale advisering	-	-
4 Niet-controlediensten	-	-
Totaal honoraria accountant	75.000	71.000

Toelichting:

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. fungeert als externe accountant van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2022, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

20. Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn geweest op de jaarrekening 2022.

21. Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

De Raad van Bestuur van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering heeft de jaarrekening 2022 opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van 26 april 2023.

De Raad van Toezicht van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering heeft de jaarrekening 2022 goedgekeurd in de vergadering van 26 april 2023.

22. Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling zoals opgenomen in de winst- en verliesrekening.

23. Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Een exemplaar van deze jaarrekening voorzien van de originele handtekeningen en van de origineel getekende controleverklaring bevindt zich ten kantore van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering.

Raad van Bestuur:

Datum: 26 april 2023

Kapitein H. Slomp RA
Voorzitter Raad van Bestuur

H.F. Bloemendal
Bestuurder Zorg

Ir. A.G.C. van de Haar
Bestuurder Bedrijfsvoering

Raad van Toezicht:

Datum: 26 april 2023

Commissioner B.S. Gundersen
Voorzitter Raad van Toezicht

Lt.-kolonel J.A. den Hollander
Penningmeester Raad van Toezicht

De heer mr. drs. J.M. de Vries
Lid Raad van Toezicht

Mevrouw F.C. Azimullah
Lid Raad van Toezicht

Mevrouw drs. W.L. Postma
Lid Raad van Toezicht

Kolonel D. Evans
Vice-voorzitter Raad van Toezicht

Mevrouw prof. dr. W. den Ouden
Secretaris Raad van Toezicht

De heer drs. W.J. Adema RA MBA
Lid Raad van Toezicht

De heer ir. H. Broeders
Lid Raad van Toezicht

IV. OVERIGE GEGEVENS

Statutaire regeling resultaatbestemming

Conform artikel 25 van de statuten zoals vastgesteld d.d. 11 mei 2015 zorgt de Stichtingsdirectie jaarlijks voor het opmaken van de jaarrekening over het afgelopen boekjaar van de Stichting, bestaande uit de balans (inclusief resultaatbestemming), de winst- en verliesrekening, een toelichting op deze stukken en een jaarverslag conform de van tijd tot tijd geldende wet- en regelgeving.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina's.



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

Verklaring over de jaarrekening 2022

Ons oordeel

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering ('de stichting') een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG.

Wat we hebben gecontroleerd

Wij hebben de in dit jaardocument 2022 opgenomen jaarrekening 2022 van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering te Almere (statutair gevestigd in Amsterdam) gecontroleerd.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2022;
- de winst-en-verliesrekening over 2022; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en overige toelichtingen.

Het stelsel voor financiële verslaggeving dat is gebruikt voor het opmaken van de jaarrekening is de Regeling openbare jaarverantwoording WMG.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de paragraaf 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Onafhankelijkheid

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assuranceopdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

EPVYTYWQRPNU-1159222006-471

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Thomas R. Malthusstraat 5, 1066 JR Amsterdam, Postbus 90357, 1006 BJ Amsterdam

T: 088 792 00 20, F: 088 792 96 40, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.



Controleprotocol WNT 2022 niet van toepassing

Voor de WNT-verantwoording zoals opgenomen in de jaarrekening heeft Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering gebruik gemaakt van de WNT-groepsverantwoording als bedoeld in artikel 5c lid 3 van de Uitvoeringsregeling WNT 2022. Op grond van de brief van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants d.d. 14 februari 2023 met kenmerk 2023-0000083914, hebben wij de werkzaamheden op grond van het Controleprotocol WNT 2022 niet uitgevoerd. Wij geven dan ook geen oordeel in hoeverre de WNT-toelichtingen in de jaarrekening 2022 voldoen aan de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT). Ons oordeel over de jaarrekening is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Verklaring over de in het jaardocument 2022 opgenomen andere informatie

Het jaardocument 2022 omvat ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het jaardocument 2022 anders dan de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en RJ 400 is vereist voor het bestuursverslag (bestaande uit het voorwoord raad van bestuur (hoofdstuk I.) en het maatschappelijk verslag (hoofdstuk II met uitzondering van paragraaf II.3.));
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG is vereist voor het verslag van de raad van toezicht (paragraaf II.3.);
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling openbare jaarverantwoording WMG is vereist voor de overige gegevens (hoofdstuk IV.).

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG en RJ 400 en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG, alsmede voor het toevoegen van het verslag van de raad van toezicht en de bijlagen (hoofdstuk V.).



Verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening en de accountantscontrole

Verantwoordelijkheden van de raad van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor:

- het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling openbare jaarverantwoording WMG; en voor
- een zodanige interne beheersing die de raad van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet de raad van bestuur afwegen of de stichting in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van het genoemde verslaggevingsstelsel moet de raad van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij de raad van bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. De raad van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar bedrijfsactiviteiten kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de stichting.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze doelstellingen zijn een redelijke mate van zekerheid te verkrijgen over de vraag of de jaarrekening als geheel geen afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of van fouten en een controleverklaring uit te brengen waarin ons oordeel is opgenomen. Een redelijke mate van zekerheid is een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.



Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Amsterdam, 26 mei 2023
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. M.J.A. Koedijk RA RE



Bijlage bij onze controleverklaring over de jaarrekening 2022 van Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

In aanvulling op wat is vermeld in onze controleverklaring hebben wij in deze bijlage onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening nader uiteengezet en toegelicht wat een controle inhoudt.

De verantwoordelijkheden van de accountant voor de controle van de jaarrekening

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de stichting.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door de raad van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door de raad van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Ook op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen en het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.



V. BIJLAGEN

Bijlage 1: Exploitatierkening per afdeling

Afdelingen:	Bedrijfs- bureau	Jeugd- bescherming	Reclassering	Totaal
Bedrijfsopbrengsten:				
Baten uit beroeps- of bedrijfsmatige zorgverlening				
Overige subsidies	-	9.100	4.045	13.145
Baten uit Jeugdwet				
Opbrengsten Jeugdwet	-	24.707.928	-	24.707.928
Netto omzet	-	24.717.028	4.045	24.721.073
Overige bedrijfsopbrengsten:				
Opbrengsten Justitie	64.244	160.000	24.771.424	24.995.668
Diensten	121.536	-	670.312	791.848
Subsidies vanwege provincies en gemeenten	-	370.390	162.187	532.577
Boekwinst verkoop materiele vaste activa	-	-	(55.893)	(55.893)
	185.780	530.390	25.548.030	26.264.200
SOM DER BEDRIJFSOPBRENGSTEN	185.780	25.247.418	25.552.075	50.985.273

Bedrijfslasten:				
Kosten uitbesteed werk en andere externe kosten	310.427	807.448	568.958	1.686.833
Lonen en salarissen	2.990.323	12.911.212	11.958.726	27.860.261
Sociale lasten	220.438	2.315.810	1.990.546	4.526.794
Pensioenpremies	337.953	1.297.393	2.016.978	3.652.324
Totaal personeelskosten	3.548.713	16.524.415	15.966.250	36.039.378
Afschrijvingen op vaste activa	41.311	179.613	166.906	387.831

Afdelingen:	Bedrijfs- bureau	Jeugd- bescherming	Reclassering	Totaal
Voeding	102	5.668	9.414	15.184
Activiteitskosten	-	2.463	159.512	161.975
Verzorgingskosten	172	569.692	9.332	579.196
Belastingen en heffingen	-	5.571	24.734	30.305
Verzekeringen	105.590	15.624	2.496	123.710
Schoonmaakkosten	44.668	35.866	77.824	158.358
Beveiliging	168.867	7.922	11.174	187.963
Overige huisvestingskosten	(320.704)	51.600	269.104	-
Totaal voedingsmiddelen en hotelmatige kosten	(1.305)	694.406	563.590	1.256.692
Deskundigheidsbevordering	123.484	298.074	394.834	816.392
Andere personeelskosten	639.722	(24.175)	867.196	1.482.743
Dienstreizen	89.360	788.707	516.127	1.394.194
Kosten ondernemingsraad	21.177	6.666	6.521	34.364
Kosten cliëntenraden	42.330	2.667	2.608	47.605
Bijdrage koepelorganisaties	9.775	34.447	68.100	112.322
Accountantskosten	93.187	-	-	93.187
Advieskosten	83.215	39.789	23.609	146.613
Kosten hard- en software	312.532	1.525.324	1.420.099	3.257.955
Telefoon en datalijnen	37.296	119.072	210.898	367.266
Overige organisatiekosten	(5.598.848)	3.515.605	2.973.913	890.670
Totaal algemene kosten	(4.146.771)	6.306.176	6.483.906	8.643.311
Energie en water	413	(331)	24.570	24.653
Onderhoud	32.336	22.783	83.815	138.934
Totaal onderhoud en energiekosten	32.749	22.453	108.386	163.587
Huur en erfpacht	306.762	547.787	438.451	1.293.000
Dotatie vrijval personele voorzieningen	-	134.273	108.717	242.990
Totaal overige bedrijfskosten	(3.808.564)	7.705.094	7.703.049	11.599.581
SOM DER BEDRIJFSLASTEN	91.887	25.216.570	24.405.164	49.713.623
Financiële baten en lasten	(93.893)	(22.540)	(27.315)	(143.748)
RESULTAAT	-	8.307	1.119.596	1.127.903

Bijlage 2: Overzicht capaciteit en bezetting 2022 - afdeling Jeugdbescherming**Justitiële jeugdbescherming (gemeente subsidie)**

Capaciteit per 31 december:	31-12-2022	31-12-2021
(Voorlopige) Voogdij	782	813
(Voorlopige) Onder Toezicht Stelling korter dan 1 jaar	579	732
Onder Toezicht Stelling langer dan 1 jaar	1.074	1.012
Jeugdreclassering regulier en samenloop	205	162
Intensieve Traject Begeleiding harde kern	-	1
Intensieve Traject Begeleiding criem	-	-
Drang	27	52
	2.667	2.772

12-maands-gemiddelden:

	2022	2021
(Voorlopige) Voogdij	790	808
(Voorlopige) Onder Toezicht Stelling korter dan 1 jaar	585	688
Onder Toezicht Stelling langer dan 1 jaar	1.069	1.008
Jeugdreclassering regulier en samenloop	191	170
Intensieve Traject Begeleiding harde kern	1	-
Intensieve Traject Begeleiding criem	1	-
Drang	37	75
	2.673	2.749

