



# Van krimp naar groei

JAARVERSLAG 2022





## Colofon

## Inhoud

## Inleiding

2

### Jaarverslag 2022

Jaarverslag voor overheden, samenwerkingspartners, relaties en publiek.

Samenstelling, teksten, eindredactie en vormgeving: Terp 10 Communicatie

### 03 Inleiding

---

### 04 Zorg voor onze cliënten

---

### 10 Portret Senna Kamminga - 'Ik bied een veilige basis'

---

### 12 Portret Rochelle Rietdijk - 'Deze jongens hier zijn toppers'

---

### 14 Zorg voor onze medewerkers

---

### 16 Portret Alina Jongsma - 'Problemen kleiner maken'

---

### 18 Portret Jan Vos - 'Investeren in collega's'

---

### 20 Zorg voor onze organisatie

---

### 22 Financieel verslag 2022

---

3

2022 was een roerig jaar. Aan het begin van dit jaar bevonden we ons nog in de laatste fase van corona, maar wat er op het wereldtoneel gebeurde was voor Yadeborg veel ingrijpender.

In de coronaperiode liep de instroom van asielzoekers en de slachtoffers van mensenhandel significant terug. Dit betekende dat de bezetting in onze opvanglocaties veel lager was én dat we daardoor goede collega's moesten laten gaan.

We leven echter in een wispelturige wereld, en met de start van de oorlog in Oekraïne en de laatste stuiptrekkingen van corona veranderde het beeld volledig. In zeer korte tijd steeg de vraag naar opvangplaatsen. Nederland was er niet klaar voor. Zowel Nidos als COA klopten bij ons aan de deur met de vraag wat Yadeborg voor hen kon betekenen.

Voor Yadeborg betekende dit dat er snel omgeschakeld moest worden, van krimp naar groei. We moesten op zoek naar nieuwe locaties en vooral op zoek naar goed opgeleid personeel.

Dat was een behoorlijke opgave, maar we zijn daar heel goed in geslaagd. We zijn er enorm trots op dat we zoveel nieuwe

medewerkers konden verwelkomen en hen in korte tijd goed konden opleiden en inwerken.

Begin september openden we een tweede POA-locatie in Veenhuizen waardoor we hier nu 27 alleenstaande minderjarige vreemdelingen kunnen opvangen en begeleiden.

Het blijft voor Yadeborg een uitdaging om in zo'n veranderlijke wereld een veilige plek te creëren voor jonge ontheemden en slachtoffers van mensenhandel. Toch is dat precies onze missie. Op basis van respect, gelijkwaardigheid en betrouwbaarheid een tijdelijk (t)huis te bieden aan onze bewoners en hen te helpen zich te ontwikkelen tot evenwichtige zelfstandige wereldburgers.

De verwachting is dat de vraag naar opvangplaatsen de komende periode nog wel aanhoudt.

Geert Sibma  
bestuurder Yadeborg



## Zorg voor onze cliënten

### Procesopvanglocatie Alleenstaande Minderjarige Vreemdelingen

In 2021 opende Yadeborg op verzoek van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers een eerste Procesopvanglocatie (POA) in Vries. In september 2022 opende Yadeborg in Veenhuizen een tweede POA. Deze vorm van opvang is bedoeld voor jongeren die tussen 15 en 18 jaar oud zijn en zonder ouders of familie hun geboorteland zijn ontvlucht.

Alleenstaande minderjarige vreemdelingen (amv) tussen 15 en 18 jaar die zich hebben aangemeld bij de Vreemdelingenpolitie (AVIM) in Ter Apel, stromen door naar de POA in Vries of Veenhuizen. Bij Yadeborg krijgt iedere jongere twee persoonlijke mentoren. Op de POA doorlopen zij de algemene asielpcedure. De jongeren krijgen van Stichting Nidos een voogd en staan vanaf dat moment onder zijn gezag. Tijdens de procedure krijgen zij ook begeleiding van hun advocaat en hun Nidos-voogd.

Na de aanmeldfase start de rust- en voorbereidingstijd (RVT). In deze fase krijgen de jongeren een medisch onderzoek om te bepalen of ze geestelijk en lichamelijk in staat zijn om te vertellen wat hun redenen zijn om asiel aan te vragen. In de rust- en voorbereidingstijd krijgen ze van een medewerker van Vluchtelingenwerk (VWN) en medewerker van Yadeborg ook voorlichting over de asielpcedure. Vluchtelingenwerk begeleidt en ondersteunt de jongeren tijdens hun asielpcedure.

Kort voor de start van de asielpcedure maken de jongeren kennis met hun advocaat. Deze helpt hen met de voorbereiding op het 'nader gehoor'. Dit is het gesprek met de IND (Immigratie en naturalisatie dienst) waarin alleenstaande minderjarige vreemdelingen vertellen waarom ze asiel vragen.

Op de POA krijgen de jongeren 24 uur per dag begeleiding van de mentoren van Yadeborg. Ze krijgen ook eet- en leefgeld, scholing en een volledig aanbod van activiteiten. De mentoren en voogd maken samen voor iedere jongere een begeleidingsplan, voeren gesprekken met hem, en werken met hem aan zijn competenties en leerdoelen.

# Opvang en begeleiding voor alleenstaande minderjarige vreemdelingen

Doel is de jongeren zelfstandig en weerbaar te maken, zodat zij uiteindelijk in een - voor hen - vreemd land voor zichzelf kunnen zorgen. De meeste jongeren gaan overdag met plezier naar de Internationale schakelklas (ISK) in Assen.

De jongeren die Yadeborg in de POA's van Vries en Veenhuizen opvangt, komen uit landen als Syrië, Afghanistan, Jemen, Eritrea, Gambia en Somalië. In 2022 woonden er in totaal 29 jongeren op de POA in Veenhuizen van Yadeborg. Samen met de jongeren in de POA in Vries vonden in 2022 in totaal 74 jonge vluchtelingen bij Yadeborg een vertrouwde opvang. Om de jongeren te begeleiden maken onze medewerkers gebruik van de AMV-methodiek van het COA.

### Kleine wooneenheden

Alleenstaande minderjarige vluchtelingen die een verblijfsvergunning krijgen, stromen vanuit de POA door naar opvang van Nidos. Yadeborg heeft hiervoor 2 KWE's (kleine wooneenheid) in Assen beschikbaar met in totaal 9 plekken.

Jongeren moeten leren zelfstandig te worden en krijgen hiervoor in deze periode 28 uur begeleiding per week. Als ze 18 jaar worden én zelfstandig genoeg zijn, verlaten de jongeren de KWE en verhuizen zij naar een eigen kamer of woning. Dat kan zijn in de gemeente Assen of een andere gemeente in ons land. In samenwerking met de begeleider van Yadeborg bepaalt Nidos of een jongere zelfstandig genoeg is om op zichzelf te kunnen wonen. Er is voor deze jongeren van 18+ echter niet altijd tijdig woonruimte in een gemeente beschikbaar. In zo'n geval kan het zijn dat de jongere langer in de KWE verblijft.

### Verlengde opvang 18+ vluchtelingen met status

Samen met Nidos biedt Yadeborg jongeren die nog niet zelfstandig genoeg zijn de mogelijkheid voor verlengde opvang. Ze krijgen 4 uur begeleiding per week. Onze medewerkers werken hierbij volgens de Methodiek Woonbegeleiding AMV.

Zodra de jongeren zelfstandig genoeg zijn, helpt de begeleider de jongeren zelfstandige woonruimte te vinden.

### Cliëntvertrouwenspersoon POA

De jongeren die wij als Yadeborg opvangen hebben de heer E. Eefting van Zorgbelang Drenthe als cliëntvertrouwenspersoon. Hij bezocht de locaties twee keer per maand. Hierdoor konden bewoners die daar behoefte aan hebben makkelijk een beroep op hem doen. In 2022 waren er 5 jongeren die vragen of problemen met hem wilden bespreken, bijvoorbeeld over gezinshereniging.

### Cliënttevredenheidsonderzoek POA

Binnen de POA in Vries voerden we in juli 2022 een cliënttevredenheidsonderzoek uit. Op het moment van het onderzoek woonden 28 bewoners in de opvang. 17 van hen werkten mee aan het onderzoek. Vooraf kregen zij voorlichting over het onderzoek, bijvoorbeeld dat zij er anoniem aan konden deelnemen. Het onderzoek wees uit dat bewoners de begeleiding en opvang van zowel de mentoren als Yadeborg als organisatie als prettig ervaren en dat zij zich serieus genomen voelen. Bewoners vinden dat de mentoren voldoende tijd voor hen hebben.



## Opvang en begeleiding voor slachtoffers mensenhandel

Yadeborg vangt volwassen mannen op die slachtoffer zijn van mensensmokkel en mensenhandel. Zij vinden een veilige plek via de Categoriele Opvang Slachtoffers Mensenhandel.

### Mensenhandel

Mensenhandel is moderne slavernij. Daarbij gaat het om onder dwang uitbuiten van mensen. Of je oud of jong bent, vrouw of man, iedereen kan slachtoffer worden van mensenhandel. Ook in Nederland bestaat mensenhandel en mensensmokkel.

Daarbij kan het gaan om met dwang werven, vervoeren, opnemen of huisvesten van mensen, met als doel hen uit te buiten. Het gaat dus om meer dan onvrijwillig werk in de seksindustrie. Bij mensenhandel hebben we het ook over arbeidsuitbuiting, criminele uitbuiting, bedelarij en gedwongen orgaanverwijdering.

Nationaal Rapporteur Mensenhandel Herman Bolhaar stelt: 'Wat mij

erg bezig houdt, is de overlapping tussen verschillende problemen. We zien jonge mensen die op verschillende aspecten kwetsbaar zijn. Niet zelden zien we een overlapping tussen ouderschap en slachtofferschap. De omstandigheden waarin iemand uitgebuit wordt zijn enorm heftig. Voor veel slachtoffers is het moeilijk om zich er aan te onttrekken. Als je er eenmaal in zit, zijn er steeds krachten die je terug trekken. Dat moeten we zien te doorbreken.'

Het Coördinatiecentrum tegen Mensenhandel (CoMensha) registreerde circa 800 nieuwe slachtoffers in 2022. Ten opzichte van 2021 is dat een lichte stijging.

De groepen die het meest kwetsbaar zijn om slachtoffer te worden van mensenhandel en mensensmokkel zijn arbeidsmigranten en mensen die migreren (vluchten).

### Wat is mensensmokkel?

Wanneer geld wordt verdiend door mensen illegaal een grens over te helpen spreekt men van mensensmokkel. Daarbij kan het gaan om hulp en/of transport. Mensensmokkel is verboden. Bij mensensmokkel is er sprake van een 'vrijwillige' overeenkomst tussen degene die illegaal vanuit een land naar een ander land wil reizen en de smokkelaar. De vrijwillige overeenkomst betekent niet dat daarbij een schending van mensenrechten is uitgesloten.

### Wat is mensenhandel?

De Nationale Rapporteur Mensenhandel (NRM) verstaat onder mensenhandel: het werven, vervoeren, overbrengen, opnemen of huisvesten van een persoon, met gebruik van dwang (in brede zin) en met het doel die persoon uit te buiten.



### Categoriele Opvang Slachtoffers Mensenhandel

Volwassenen uit de Europese Unie en daarbuiten die in Nederland slachtoffer zijn van mensenhandel kunnen beschermde opvang krijgen via Categoriele Opvang voor Slachtoffers van Mensenhandel (COSM).

Medewerkers van de COSM begeleiden slachtoffers mensenhandel op basis van de Krachtwerk Methodiek. Het uitgangspunt van deze methodiek is om mensen in hun kracht te zetten, zodat zij zich herstellen en de draad van hun leven weer oppakken. Yadeborg biedt vanaf het begin van de COSM in 2010 veilige opvang en begeleiding, psychosociale en juridische ondersteuning, én een zinvolle dagbesteding voor mannelijke slachtoffers. Hun uitbuitingssituatie stopt op het moment dat zij uit de 'eigen omgeving' worden gehaald en in de opvang terecht komen.

Om een plaats in de COSM te krijgen moet het slachtoffer in de zogenaamde 'bedenktijd' (B8) zitten. In deze periode, die maximaal drie maanden mag duren, moet het slachtoffer voor zichzelf afwegen of hij aangifte wil doen tegen de dader(s). Om mensenhandel tegen te gaan

is het van belang dat daders worden opgespoord en berecht. Wanneer de drie maanden bedenktijd zijn afgelopen en slachtoffers besluiten aangifte te doen, wordt de begeleiding voortgezet. Daarbij inventariseren de slachtoffers - met hulp van hun begeleiders - welke van hun kwaliteiten, talenten en vaardigheden verdere ontwikkeling verdienen en maken ze samen een actieplan om die doelen te behalen. De begeleiding die Yadeborg geeft en/of regelt betreft hulpverlening tijdens de aangifte en procedure, maar ook de externe behandeling en verwerking van trauma's, en het op orde krijgen van hun financiële situatie.

In 2022 hadden we bewoners in COSM uit Oeganda, Indië, Brazilië, Sierra Leone, Hongarije en Roemenië. 7 bewoners stroomden uit naar de mannenopvang. 5 bewoners kregen sepot van de B8 procedure, vroegen asiel aan en verhuisden naar een AZC-locatie. Dit jaar waren er geen bewoners die naar hun land van herkomst teruggingen. Ook stroomde niemand door naar een eigen woning. Cliënten in de COSM kunnen wanneer zij een klacht willen indienen gebruik maken van het Klantenportaal Zorg.



## Cliënttevredenheidsonderzoek COSM

Ook bij de COSM vond in juli 2022 een cliënttevredenheidsonderzoek plaats. Van de zeven bewoners die er op het moment van het onderzoek woonden, deden er zes mee aan het onderzoek. Bewoners waren tevreden over de sfeer op de locatie en voelen zich veilig. Ook vinden zij de omgang met de mentor prettig en voelen zij zich serieus genomen. Voor die onderdelen waarop Yadeborg in de COSM en de POA minder scoort ontwikkelt de organisatie verbetermaatregelen.

## Eindgesprekken

Naast een instroom van mensen, hebben we ook bewoners die onze opvang verlaten. Met hen houdt Yadeborg eindgesprekken over de opvang en begeleiding door onze organisatie. In 2022 ging dat om 17 bewoners van de POA, 3 bewoners van de KWE en 8 bewoners van de COSM.

Alle bewoners waren tevreden over de opvang en begeleiding, positief over de sfeer, tevreden met het contact met mentor en voogd en voelden zich veilig binnen en buiten de locatie.

Door bewoners van de COSM werd daarbij genoemd dat ze de ondersteuning door begeleiders bij aangifte bij de politie waardeerden,

de rust en structuur in de groep prettig vonden en tevreden waren over de dagbesteding en activiteiten.

Als verbeterpunt werd door jongeren in de POA een enkele keer genoemd dat ze graag nog meer sportactiviteiten hadden gewild. Dit is als verbeterpunt meegenomen en jongeren kregen dan ook meer sportactiviteiten aangeboden. Een voorbeeld daarvan is een bootcamp georganiseerd door externen.

## Samenwerking met de GGD

Met medewerkers van de GGD Drenthe stellen we een jaarwerkplan gezondheidsbevordering op. Daarin is er aandacht voor verschillende thema's zoals gezond eten, infectieziekten, hygiëne en seksualiteit. Daarnaast komt de GGD ook regelmatig op locatie voor een medische check en het vaccinatieprogramma.

De GGD voerde in 2022 een hygiënecontrole uit bij Yadeborg. De algemene indruk die de GGD hier opdeed, was goed. Waar dat nodig was zijn er verbeterpunten opgesteld en zijn die uitgevoerd.

## Klachten en incidenten

Yadeborg investeert veel om de veiligheid te borgen van alle bewoners en medewerkers op de verschillende groepen. Toch komen er incidenten voor.

Incidenten in 2022	POA Vries	POA Veenhuizen	KWE's	Cosm
	24	6	0	2

In 2022 maakten we bij het COA, Nidos en de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugdzorg en de inspectie Justitie en Veiligheid, melding van twee geweldsincidenten. Evaluatie leert dat we deze incidenten in het team met alle betrokken partijen goed hebben opgepakt. Ze zijn besproken in een teamoverleg en geëvalueerd in het overleg van de FOBO-commissie (melding van) fouten, ongevallen en bijna-ongevallen in de medische zorg).

Yadeborg kreeg een positieve terugkoppeling van de inspecties naar aanleiding van geweldincidenten op de POA Vries. Toch namen we ook verbetermaatregelen. Zo heeft Yadeborg naar aanleiding van de geweldsincidenten een sanctiebeleid opgesteld. Ook investeerden we er in om de verbinding tussen jongeren uit verschillende culturen te verbeteren. Hiervoor zetten we een cultureel mediator van Nidos in. Deze werkt zowel groepsgewijs als individueel.

## Zorg in cijfers

Aantal bewoners/cliënten door Yadeborg opgevangen of begeleid in 2022.

Cliënten in 2022	01-01-2022	instroom	uitstroom	31-12-2022
COSM	3	13	12	4
POA Vries	19	26	17	28
POA Veenhuizen	0	29	2	27
KWE	3	8	2	9
Totaal	25	76	33	67

Aantal pupillen	2022	2021
COSM	16	14
POA Vries	45	17
POA Veenhuizen	29	0
KWE	11	3
Doorstroomhuizen	1	9
	102	43



## Senna Kamminga: 'Collega's gaven me het voorbeeld en leerden me om op de jongens af te stappen.'

In het kleine kantoor van Yadeborg in Veenhuizen vindt de overdracht plaats. De ochtendploeg heeft een klein lijstje met aandachtspunten voor het team dat om twee uur de verantwoordelijkheid overneemt. Senna Kamminga (23) is een van hen. Aandachtig en ontspannen luistert ze naar wat verteld wordt.

In november, nog maar een half jaar geleden, stapte ze voor haar tweedejaars stage voor het eerst over de drempel van het kantoor. 'Ik vond het spannend. Ik wilde graag stage lopen met jongvolwassenen, want dat vind ik een leuke doelgroep. Voor hen liggen nog de opties nog volop open. Ze zijn nog vormbaar.'

Bij Yadeborg kreeg ik de kans om met jongeren te werken die naar ons land gevlucht zijn. Zelf had ik nog nooit contact gehad of gewerkt met vluchtelingen.

En al heb ik vriendinnen van wie de ouders naar ons land zijn gevlucht, we spraken nooit over hoe het is om te vluchten. Zelf had ik geen mening over vluchtelingen, maar er zijn volop mensen die wel een mening hebben en die er ook iets over willen zeggen. En ook nu vragen mensen me nog wel of mijn werk gevaarlijk is. Nou, totaal niet.'

Buiten in de tuin aan een picknicktafel en in de schaduw van een grote boom vertelt ze over de ervaringen die ze heeft opgedaan. Haar stage heeft ze kortgeleden afgerond. 'De stage ging prima. Ik kreeg daarna zelfs een baan aangeboden en ben nu bij Yadeborg Pedagogisch medewerker in opleiding.'

De stage viel Senna niet altijd makkelijk. Want wat was haar rol als stagiaire? Hoe verover je een plekje in het team? Hoe bouw je aan een band met de jongeren? Wat heb je aan de gesprekstechnieken die je tijdens de opleiding leert wanneer je werkt met jongeren die geen of

slecht Nederlands spreken?

'Toen ik hier kwam lieten ze me heel vrij en zeiden: kijk maar wat je doet. Dat is een teken van vertrouwen in mij, tegelijkertijd vond ik die vrijheid ook moeilijk. Dan helpt het als je wat mondiger bent. Ik vroeg collega's of ik met ze mee kon lopen, maar vaak ook nodigden ze me uit om mee te gaan.'

Ik moest heel erg wennen en vroeg me af of ik wel genoeg inzet toonde en of mijn collega's me wel geschikt vonden. Toch ging ik vanaf de eerste dag steeds met een tevreden gevoel naar huis.'

Voor Senna viel er veel te leren. Want hoewel ze er juist naar uitkeek om jongvolwassenen te begeleiden vroeg ze zichzelf wel af hoe je dat bij deze jongeren aanpakt. 'Wanneer iemand somber is en niet meer uit zijn bed komt is het eerst niet gemakkelijk om hem in beweging te krijgen. Collega's gaven me het voorbeeld en leerden me om op de jongens af te stappen. Om te checken hoe het met hen gaat. Vroegtijdig te kijken hoe ze in hun vel zitten. Als stagiaire merkte ik dat iedereen me hierbij wel wilde helpen.'

Dus nu heb ik geleerd dat ik aanklop en hun kamer in ga. Ik doe de gordijnen open, vraag, praat. Ik stimuleer hen uit bed te komen, te gaan sporten, te eten.

Veel jongens missen hun ouders, de aandacht van volwassenen. Door veel met ze te praten en door te vragen kun je ze aandacht geven, uitleg geven, trots op ze zijn bij goede cijfers. Met de persoonlijke aandacht die ik de jongeren kan geven help ik hen verder.

Ik ga op een positieve manier met hen om, ben rustig en vorm voor hen daarmee een veilige stabiele basis. Zoals ik zelf ook een veilige plek vind bij mijn collega's om de vragen te bespreken waar ik mee zit.'



'Doordat ik positief en rustig  
ben bied ik een veilige basis'





**'Deze jongens hier zijn toppers'**

## Rochelle Rietdijk:

**'Ik ben er van overtuigd dat de positiviteit die ik uitstraal ook overgaat op jongeren.'**

Heel lang dacht Rochelle zelf dat ze in de wieg was gelegd om juf te worden. Het liep anders. Nadat ze haar opleiding tot onderwijsassistent had afgerond lukte het niet om aangenomen te worden op de opleiding tot leraar basisonderwijs. Als 'tussenjaar' koos ze voor werk bij de kinderopvang en volgde ze met succes een opleiding tot pedagogisch coach. In het bezit van dat papiertje openden zich de deuren voor een verkorte Hbo-opleiding. Maar welke? Tot ze de vacature voor Pedagogisch medewerker bij Yadeborg onder ogen kreeg. Ze solliciteerde, en met de spanning in haar lijf mocht ze op gesprek komen.

'Ik wilde de baan zo graag. De vragen tijdens het gesprek vond ik heel pittig. Ik dacht dan ook dat ik nooit zou worden aangenomen, maar na een meeloopdag werd ik gebeld. Ik was aangenomen.'

'Ik vind het werk zo leuk! Ik dacht altijd dat die kleintjes mijn roeping waren, maar tijdens de eerste werkweek ontdekte ik dat ik zelf behoefte had aan een goed gesprek. Met de jongeren van 14 tot 18 jaar met wie ik nu werk, kun je dat voeren. De zorg voor hen is van een heel ander niveau. Ik leer ze zelfstandig worden, integreren, participeren. Ik help ze te bouwen aan hun toekomst.'

Ook bij haar collega's voelt Rochelle zich thuis en welkom. 'Ik heb fijne collega's. Ik kan met al mijn vragen naar ze toe. Niets is raar. Niets is fout. Ondertussen volg ik naast mijn werk ook de Hbo-opleiding Social Work. Dat wat ik daar leer kan ik hier direct toepassen. Of het nu gaat

over motiverende gespreksvoering of over zingevingsgesprekken.'

Rochelle staat positief in het leven. 'Ik ben er van overtuigd dat de positiviteit die ik uitstraal ook overgaat op de jongeren die ik begeleid. Dat doen we als team ook. Los daarvan blijven we ook realistisch. We kunnen de onzekerheid over de toekomst van onze jongeren niet bagatelliseren. Ze verkeren in onzekerheid of ze hier mogen blijven of niet.'

'Wij als begeleiders zijn het enige wat ze hier hebben. Wat ze van ons meekrijgen, daar moeten ze het mee doen. Ze leren hier dat dingen soms anders gaan dan wat ze van thuis mee hebben gekregen. In de maanden dat ze hier zijn, zie je een enorme ontwikkeling in hun gedrag. In hun taal, maar ook hoe ze meebewegen in de Nederlandse cultuur.'

Het zit Rochelle dwars hoe veel Nederlanders aankijken tegen de jongens die ze begeleidt. 'Ik heb het gevoel dat ik me moet verantwoorden voor het werk dat ik doe. Dat vind ik moeilijk. Mensen zouden moeten weten wat een potentie hier zit. Zelf had ik nooit een uitgesproken mening over vluchtelingen, maar toen ik hier aan werk ging was het ook voor mij een eyeopener. Laatst hadden we hier een Burgerschapdag met Nederlandse leerlingen die met onze jongens samen aan het werk gingen. Toen zagen ook de begeleidende docenten dat ze hun beeld moesten bijstellen. Dat de werkelijkheid is dat we hier toppers hebben.'



## Voortdurend investeren in onze mensen

14

**Na enkele jaren waarin ten gevolge van een geringere instroom het aantal medewerkers noodgedwongen terug liep, kon Yadeborg in 2022 een fors aantal nieuwe medewerkers werven en in dienst nemen.**

**Yadeborg verwelkomt deze nieuwe vrouwen en mannen in haar organisatie en zet zich er voor in dat zij met de 'oude' medewerkers een hecht team vormen dat geborgenheid en bescherming biedt aan al de mensen die op onze zorg en begeleiding zijn aangewezen.**

### Medewerkers van Yadeborg

Na een intensieve periode van werving en selectie mochten we maar liefst 33 nieuwe collega's verwelkomen. Daarmee wierp de flinke inspanning gelukkig zijn vruchten af. In 2022 verlieten 13 mensen de organisatie.

### Stagebegeleiding en mogelijkheden

Bij Yadeborg bieden we graag plek aan stagiairs. In 2022 hadden we 2 stagiaires: 1 in de POA in Vries en 1 in de KWE in Assen. 1 stagiaire is na de stage aangenomen en kwam bij Yadeborg in dienst.

Enkele medewerkers van de Koninklijke Marechaussee liepen een

korte stage bij COSM om zo een beeld te krijgen van slachtoffers van mensenhandel. Dit was in de periode van september tot en met december 2022.

### Veilige werkomgeving

In 2022 lieten we de jaarlijkse Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitvoeren om onze medewerkers een veilige werkomgeving te bieden. Op basis van die RI&E 2022 stelde Yadeborg een plan van aanpak op. De maatregelen naar aanleiding van de RI&E 2021 zijn in 2022 uitgevoerd. Zo bezocht de preventiemedewerker alle locaties van Yadeborg.

### Arbeidsongevallen 2022

Net als vorig jaar hadden we niets te melden bij de Arbeidsinspectie. Opnieuw konden we een jaar afsluiten zonder arbeidsongeval.

### Ziekteverzuim

Yadeborg maakt er werk van om ziekteverzuim onder medewerkers zoveel mogelijk tegen te gaan. Daarin slaagden we met name in de tweede helft van 2022 goed. Ook over het hele jaar bezien, was het verzuim aanzienlijk lager dan in 2021. Was het verzuimpercentage in 2021 nog 16,85%, dit verslagjaar



daalde het naar 11,80%. Toch zijn we nog niet tevreden. We werken er aan het verzuimpercentage in 2023 nog verder terug te dringen.

### Tevredenheidsonderzoek medewerkers

In 2022 vond er geen medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats, dit staat gepland voor 2023.

### Medewerkersvertrouwenspersoon

Onze medewerkers deden ook in 2022 geen beroep op onze vertrouwenspersoon. Om kennis te maken met de vele nieuwe medewerkers van onze organisatie, zal de vertrouwenspersoon in 2023 alle locaties bezoeken.

### Training

Yadeborg wil dat haar medewerkers zich kunnen ontwikkelen. Daarvoor biedt de organisatie gedurende het jaar voortdurend bij- en nascholingen aan. In 2022 ging het om de volgende trainingen:

- AMV methodiektraining (3 groepen, 3 dagen)
- Medicatietraining
- BHV – basis- en herhalingstraining
- SKJ scholingstraject
- scholing van de preventiemedewerker
- training cultuursensitief werken
- e-learning gericht op de werkinhoud
- enkele BBL-trajecten
- enkele medewerkers volgden een HBO-opleiding voor hun werk als pedagogisch begeleider intervisie

Sinds 2022 werkt er bij Yadeborg een GGZ-verpleegkundige die jongeren helpt bij problemen die psychosociaal gerelateerd zijn.





## '1 op 1 begeleiding past beter bij mij'

### Alina Jongsma: 'Problemen die ze ondervinden probeer ik klein te maken'

In een woonwijk in Assen staat een rijtjeshuis waar 5 jongens bij elkaar wonen. Ze zijn allemaal nog maar net 18 jaar. De vijf zijn zonder ouders naar Nederland gevlucht. Nu ze als vluchteling erkend zijn moeten ze leren ook in Nederland op eigen benen te staan. Dat doen ze vanuit hun nieuwe thuis, de Kleinschalige Wooneenheid (KWE) van Yadeborg. Alina Jongsma (52) is pedagogisch medewerker van de KWE. Ze begeleidt de vijf jongeren en doet dat duidelijk zichtbaar met plezier.

Alina is moeder van 4 kinderen en oma van 7 kleinkinderen. Ze heeft dus volop ervaring om met deze jongens om te gaan. 'Ik vind het fijn om mensen te helpen en aan te sluiten bij wat een ander nodig heeft. Voor iedereen is dat iets anders.' Terwijl ze vertelt maakt Hashim voor het eerst een stokbroodje klaar. Iets makkelijkjs voordat hij – net klaar met school – naar zijn werk bij een supermarkt gaat.

'Nadat onze jongste 15 jaar werd ben ik aan het werk gegaan. Eerst als vrijwilliger bij het Leger des Heils in de zorg voor dak- en thuislozen. Daar raadden ze me aan opnieuw te gaan studeren en dat heb ik gedaan. Ik zocht uit wat voor opleiding ik moest volgen om jongeren te coachen. Na een opleiding contextueel gedachtegoed volgde ik de Mbo-opleiding specifieke doelgroepen en nu ben ik ook aan een coach-opleiding begonnen.'

Uit de keuken ontsnapt rook uit het deurtje van de oven. Wanneer Hashim de oven opent blijkt het brood al te zwart en hard om nog te eten. Alina staat al naast hem. Ze maakt er geen drukte om. Of het misschien een idee is volgende keer een wekker te zetten om op tijd te zijn?

Binnen Yadeborg is deze KWE de tweede locatie waar ze aan het werk

is. 'Ik begon in de POA (Proces Opvang Locatie voor AMV) in Vries met een groep van 28 jongeren van gemiddeld 15, 16 jaar. Ik liep er tegenaan dat ik ze allemaal maar een beetje aandacht kon geven. Hier begeleid ik veel meer 1 op 1 en dat past beter bij mij. In gesprek met hen stellen ze zich doelen. Problemen die ze ondervinden probeer ik klein te maken. Ze in kleine overzichtelijke taken terug te brengen, zodat ze ze stap voor stap kunnen afwerken op weg naar hun doel.'

Wanneer Anas uit school begroet hij Alina vriendelijk om even daarna met een brief van de gemeente bij haar te komen. Wat wil de gemeente van hem? Als Alina checkt wat Anas van de inhoud begrepen heeft, blijkt dat al heel wat. Sinds kort heeft ook Anas een baantje en heeft hij gevraagd zijn uitkering te stoppen. 'De gemeente wil een gesprek met jou. Wil je alleen gaan of heb je graag dat ik als jouw mentor met jou mee ga?' 'Samen', zegt Anas luid.

'Anas zat in een negatieve spiraal. Wanneer hij sollicitatiebrieven stuurde werd daar nooit op gereageerd. Hij werd minder blij, zag het niet meer zitten en bleef veel op bed liggen. Samen met hem heb ik een cv gemaakt. Daaruit kregen we mooie gesprekken. Waar ben je goed in? Wat zou jouw vader over jou zeggen? Wat zou jouw moeder over jou zeggen? Wat hebben ze je meegegeven? Hierdoor verbind ik hem met zijn familie en laat ik hem in zijn kracht komen. Op een dag zijn we samen Assen ingelopen om bij elk restaurant binnen te stappen op zoek naar een baantje. Alleen durfde hij niet. Thuis hadden we de gesprekken al geoefend en het werkte. Anas vond zijn baantje.

Je ziet het verschil met toen. Zijn ogen stralen weer. Hij lacht, is vrolijk en trots.'



## Jan Vos: 'Dat ik als teamleider collega's mag faciliteren is prachtig'

Teamleider Jan Vos van Yadeborg heeft sinds één jaar zijn bescheiden kantoor in Vries. Van hieruit stuurt hij de verschillende teams op de verschillende locaties aan. Een kantoorbaantje is het werk van Vos geenszins, vaak stapt hij in de auto om even zijn mensen op de andere locaties te bezoeken.

'Vooral op onze procesopvanglocatie in Veenhuizen kom ik bijna dagelijks. Ik wil weten hoe het met de 27 jongeren die we hier opvangen en mijn collega's gaat.

Deze locatie uit de grond stampen was een van mijn eerste wapenfeiten binnen Yadeborg. Binnen heel korte tijd hebben we de nieuwe collega's voor het team gezocht en gevonden. En in enkele weken moesten we zorgen dat ook de inrichting compleet was. Van wasmachines en drogers tot internetaansluitingen en brandalarminstallaties. Dat was heel intensief, maar erg bevredigend wanneer het allemaal voor elkaar komt.'

Op dit moment is Vos bezig om een nieuwe kleine wooneenheid voor te bereiden. 'Het is belangrijk dat jongeren die in Veenhuizen of Vries in een POA verblijven en een status krijgen, snel door kunnen stromen naar een KWE. Daar krijgen ze de kans om zich onder begeleiding van een van mijn collega's voor te bereiden op een zelfstandig bestaan.' Wie deze taak op zich gaat nemen is nu nog niet duidelijk. Daarvoor zijn de plannen nog te vers. Duidelijk is wel dat bij Yadeborg de groei in het aantal KWE's nog niet voorbij is.

Yadeborg koestert de ruim 40 medewerkers die het in dienst heeft. Vos: 'We willen een goede werkgever zijn. Allereerst hebben we een goede cao. Maar het gaat om meer. Het betekent bijvoorbeeld ook dat we onze collega's helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling en niet enkel verplichte cursussen aanbieden. Zo faciliteren we onze mensen bijvoorbeeld wanneer ze zich naast hun werk breder willen

ontwikkelen. Slaapdienstmedewerkers kunnen bijvoorbeeld een opleiding in pedagogisch werk volgen en doorgroeien naar de functie pedagogisch medewerker.'

Yadeborg zoekt vooral mensen die eerder met mensen gewerkt hebben. 'Het is niet per se noodzakelijk dat nieuwe collega's al eerder met jeugd werkten. Vrouwen en mannen die het werk in de zorg fysiek te zwaar vinden, kunnen voor ons goede krachten in de jeugdzorg worden', zegt Vos. 'Wij investeren graag in hen.'

Yadeborg houdt van medewerkers die zelf initiatief nemen. 'Wanneer het binnen de kaders past is er veel mogelijk', zegt Jan Vos. 'Ik stimuleer mensen die met plannen komen. Zo kwam een van onze medewerkers met het idee om met al onze jongeren naar Walibi te gaan. Het behoort niet direct tot onze opdracht, maar we willen dat jongeren hier ook een leuke tijd hebben. Daar past zo'n plan van deze collega bij.'

Voor Jan Vos zelf bij Yadeborg neerstreek werkte hij bij tal van andere werkgevers - van het gevangeniswezen tot vluchtelingenopvang in Duitsland. 'Zo druk als hier had ik het nog nooit. Ik vind het mooi dat ik met zoveel verschillende mensen te maken heb. Er is zoveel afwisseling in mijn werk. Met het Centraal Orgaan opvang asielzoekers overleggen we over de jongeren in onze Procesopvanglocatie, met Nidos over onze jongeren in de kleine wooneenheden en met het Ministerie van Justitie en Veiligheid over de slachtoffers mensenhandel. Elke organisatie heeft zijn eigen regels en overleggen. Het is allemaal net wat anders.

Maar het mooiste is toch het contact met al mijn collega's. We hebben zo'n divers team. Zowel in leeftijd, sekse als ook pedagogische achtergrond. Dat ik als teamleider hen mag faciliteren is prachtig.'



## 'Onze bewoners moeten zich veilig, beschermd en geborgen voelen'



**2022 is het vierde jaar in het bestaan van Yadeborg. Als opvolger van Jade Zorggroep houdt de organisatie zich nog altijd bezig met opvang en ondersteuning van mensen in kwetsbare posities: slachtoffers van mensenhandel én jonge alleenstaande vreemdelingen.**

**Een organisatie als Yadeborg die zich concentreert op deze belangrijke vorm van zorg, is kwetsbaar. Het is namelijk een hele kunst steeds mee te bewegen met de af- en toenemende vraag naar opvangplekken.**

**Dit jaar nam die vraag naar opvangplaatsen voor alleenstaande minderjarige vluchtelingen weer sterk toe. Yadeborg speelde daar op in door de capaciteit te verdubbelen.**

**In onze organisatie - klein of groter - ligt onze focus altijd op een goede dienstverlening aan de bewoners. Zij moeten zich veilig, beschermd en geborgen weten.**

### Raad van Toezicht

De raad bestaat uit:

- de heer T. Rozenveld (voorzitter),
- mevrouw M. Dieleman en
- mevrouw P. Ekster.

Dit jaar kwam de Raad van Toezicht vijf keer bij elkaar voor een reguliere vergadering.

De Raad van Toezicht heeft aan het toezichtkader thema's gekoppeld

waaraan expliciet aandacht wordt besteed. Deze thema's en de voortgang daarvan zijn onderwerp van gesprek tussen de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur:

1. De organisatie biedt kwalitatief goede en veilige zorg;
2. De organisatie is financieel op orde;
3. De cliënttevredenheid is hoog;
4. De medewerkerstevredenheid is hoog;
5. De Raad van Toezicht richt zich ook op de samenwerking met externe belanghebbenden;
6. De Raad van Toezicht besteedt aandacht aan het op peil houden van zijn deskundigheid.
7. De Raad van Toezicht volgt de organisatieontwikkeling actief en is onderdeel van dit proces.

De focus lag daarbij concreet op de financiële resultaten en begroting, het strategisch personeelsbeleid, registratie van incidenten, aanbestedingen van COA, Nidos en COSM, het SKJ scholingstraject van medewerkers én de ISO 9001 kwaliteitscertificering.

De bezoldiging van Raad van Toezicht is gebaseerd op Klasse 1 van de Wet Normering Topinkomens. De Raad kiest ervoor om niet het maximaal toegestane bedrag te ontvangen.

De Raad van Toezicht concludeert dat het Bestuur en de medewerkers van Yadeborg in 2022 nieuwe ontwikkelingen voortvarend hebben opgepakt. De beschikbare middelen zijn verantwoord ingezet.

De Raad van Toezicht waardeert de wijze waarop bestuur en medewerkers, onder onzekere omstandigheden, nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen oppakken en uitvoeren.

### Bestuur

De dagelijkse leiding van Yadeborg ligt bij de bestuurder (Raad van Bestuur), de heer G. Sibma.

### Personeelsvertegenwoordiging

Bestond de personeelsvertegenwoordiging in 2021 uit de heer G. Aikema (voorzitter), de heer R. Nieuwdorp en mevrouw L. Nahumury, in 2022 traden ook mevrouw E. Kloosterman en mevrouw R. van Veenhuizen tot het vertegenwoordigende orgaan toe.

De Personeelsvertegenwoordiging kwam gemiddeld iedere 6 tot 8 weken met de bestuurder voor overleg bij elkaar.

Enmaal dit jaar sprak een afvaardiging van de personeelsvertegenwoordiging met de Raad van Toezicht. Daarop agendeerde de delegatie de volgende onderwerpen: een gedragswetenschapper voor de locaties, scholing, bijscholing, trainingen en cursussen.

Veel is dit jaar gesproken over de financiën, de uitbreiding van Yadeborg met bijvoorbeeld de nieuwe POA Veenhuizen en twee nieuwe KWE's en de uitbreiding van de formatie.

De organisatie is gezond gegroeid. Financieel gaat het goed. Binnen alle afdelingen blijven er verbeterpunten en doelstellingen.

De personeelsvertegenwoordiging ziet zich als medezeggenschapsorgaan als de stem voor het personeel én de organisatie. Wij hopen dat Yadeborg dichtbij zijn waarden en visie blijft, dan voorzien wij nog een mooie groei. Alleen kun je veel, samen meer!

### Samenwerken met ...

Om onze cliënten goede zorg en dienstverlening te bieden werken we intensief samen met andere organisaties. Deze partners zijn: CoMensha - Coördinatiecentrum tegen Mensenhandel, Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA), Nidos – jeugdbescherming voor vluchtelingen, Politie, gemeente Tynaarlo, gemeente Assen, gemeente Noordenveld, GGD, GGZ, Ministerie Justitie & Veiligheid, Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), Dienst Terugkeer en Vertrek (DT&V), Advocatuur, Internationale Organisatie voor Migratie (IOM), en andere betrokkenen.

### Kwaliteitsaudits

Dit jaar zijn er zowel interne (Bureau Lagro) als ook externe audits (Walvis ConsultingGroup) uitgevoerd.

Voor de interne audit lagen de accenten op het primair proces en cliëntdossiers. Als aandachtspunt kwam er voor COSM uit dat we als organisatie beter moeten rapporteren op de doelen van de methodiek in de COSM.

Bij de externe audit werd gekeken naar ontwikkelingen, risico's en kansen, directie-beoordeling, bescherming persoonsgegevens, interne monitoring dossiervoering, incidentenproces en veiligheid KWE-

## Financieel verslag 2022

Balans 31-12-2022

Activa		Passiva	
Immateriële vaste activa	€ -	Risicoreserve	€ 304.985
Materiële vaste activa	€ 13.453	Bestemmingsresrve	€ 200.027
Vorderingen	€ 73.157	Eigen vermogen	€ 505.012
Liquide middelen	€ 787.023	Voorzieningen	€ 59.705
		Kortlopende schulden	€ 308.916
<b>Totaal</b>	<b>€ 873.633</b>		<b>€ 873.633</b>

22

### Exploitatieoverzicht 2022

Baten		Lasten	
dienstverlening COA	€ 1.883.436	Personeelskosten	€ 1.844.589
Ministerie van Justitie COSM	€ 270.511	Huisvestingskosten	€ 258.782
dienstverlening Nidos	€ 300.780	Directe kosten verzorging	€ 120.826
Opbrengst WMO/Jeugdzorg	€ 6.697		
Overige opbrengsten	€ 8.416		
<b>Totaal beschikbaar voor doelstellingen</b>	<b>€ 2.469.840</b>	<b>Totaal besteed aan doelstellingen</b>	<b>€ 2.224.197</b>
		Saldo t.b.v. beheer en organisatie	€ 245.643
		Afschrijving materiële vaste activa	€ - 15.221
		Overige bedrijfskosten	€ - 133.028
		Financiële baten en lasten	€ - 4.544
		<b>Resultaat boekjaar</b>	<b>€ 92.850</b>

23







Yadeborg, geborgenheid en bescherming voor bewoners.

**YADEBORG**  
opvang | ondersteuning

[info@yadeborg.nl](mailto:info@yadeborg.nl)  
[www.yadeborg.nl](http://www.yadeborg.nl)