



Jaarverslag 2022
Stichting Sociale Teams
Borger-Odoorn



Jaarverslag 2022 **Stichting Sociale Teams** **Borger-Odoorn**

April 2023

Sociale teams 
Borger-Odoorn

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn. Wat was het een bijzonder jaar! We pakten na de coronaperiode de draad weer op, nog geen idee hebbend wat ons dit jaar te wachten zou staan. Op veel hadden we geen invloed. Deze ontwikkelingen hadden een enorme impact op de samenleving en dus ook op ons werk.

De uitbraak van de oorlog in Oekraïne heeft de wereld opnieuw uit balans gebracht en was de aanleiding voor veel onbeheersbare gevolgen. Grote aantallen vluchtelingen, enorme prijsstijgingen van onder andere brandstoffen en materialen met een hoge inflatie tot gevolg, de noodzaak versneld stikstof te reduceren, woningnood en krapte op de arbeidsmarkt, waardoor bedrijven soms noodgedwongen moeten sluiten of lange levertijden hebben. Daarnaast een kans voor onze inwoners met een bijstandsuitkering, want wie wil werken en daartoe in staat is, kan aan het werk.

In onze gemeente hebben we Oekraïners gehuisvest en vanuit de Stichting bemiddeld naar werk. Door de inzet van de Hotel Accommodatie Regeling (HAR) waren we daarnaast in staat om meer statushouders tijdelijk te huisvesten in Valthermond, waardoor het mogelijk was om een kleine bijdrage te leveren aan het ontlasten van de vluchtelingenstroom in het AZC in Ter Apel.

Ook het eigen werk ging door

Naast al deze zaken waarin we in goed overleg en

(veelal) in samenwerking met de gemeente optrokken, was “onze winkel” open. De inwoners weten ons goed te vinden en we proberen hen vanuit de Stichting zo goed als mogelijk te ondersteunen met hun vragen. Helaas zien we dat de druk op het aanbod van diverse organisaties zodanig toeneemt, dat er wachtlijsten ontstaan. Dit vraagt van de medewerkers van de Stichting veel flexibiliteit. Ter overbrugging naar passend geïndiceerd aanbod moeten onze medewerkers er vaker en langer voor inwoners zijn.

De inwoners weten ons goed te vinden en we proberen hen vanuit de Stichting zo goed als mogelijk te ondersteunen met hun vragen.

Wij zijn blij dat een aantal mooie stappen is gezet. Zo hebben we geïnvesteerd in:

- De samenwerking met scholen, huisartsen, de welzijnsorganisatie en de woningcorporaties. Hierdoor zijn wij beter in staat om sneller resultaten te behalen.
- De ontwikkeling van het “financieel team”, waardoor we samen met Andes de inwoners met financiële problemen goed kunnen ondersteunen.
- De inzet van kansencoaches op de scholen en de

inzet van een kindercoach, zodat we laagdrempelig en preventief kinderen, ouders en leerkrachten kunnen ondersteunen.

- De monitoring van gegevens, waardoor we beter inzicht hebben in verwijsgedrag, kosten en werkbelasting en cijfermatige gegevens (zie hiervoor ook de bijgevoegde infographic).
- De interne doorontwikkeling van de organisatie, waaronder aandacht voor passende werkprocessen, inwerken van collega's, doorontwikkeling van teams, deskundigheidsbevordering, de invoering van de triage en de aandacht voor bereikbaarheid en zichtbaarheid.

Trots

Ik heb veel waardering voor de inzet van onze medewerkers, die elke dag weer klaarstaan om de inwoners met alle voorkomende vragen te ondersteunen. Met elkaar zorgen ze voor continuïteit van diensten en zijn ze bereid om mee te

denken en zich extra in te zetten op de momenten dat dat nodig is. Zij hebben veel werk verzet en waren daarnaast in staat om prestatieafspraken per team te maken en uit te voeren. De kwaliteit van de dienstverlening en de doorontwikkeling krijgt daardoor voortdurend aandacht.

We vinden het van groot belang dat we onze blik op de toekomst blijven richten en ons blijven ontwikkelen. De vraag van de inwoners blijft daarbij leidend. Ook blijven we reflecteren op de ontwikkelingen en ons aanbod. Met vertrouwen, transparant en in verbinding. We doen wat we afspreken. Samen los je het op!

Rensina van der Velde
Directeur/bestuurder



Inhoudsopgave

04
Voorwoord

08
De toekomst

10
Terugblik

12
Statushouders en vluchtelingen

14
Participatie; een plek om mee te doen

16
Als geld een last wordt; financiële ondersteuning

18
Kwaliteit; elke dag een beetje beter

20
Preventie; voorkomen is beter dan genezen

22
Expeditie De Monden

24
Veilige jeugd

26
Goed voor jezelf zijn

30
De raden kijken mee

39
Financiële verantwoording



De toekomst: belangrijke thema's

1

Intensief samenwerken met Andes en gemeente Borger-Odoorn:

Afgelopen jaar hebben meerdere sessies met elkaar plaatsgevonden om een gezamenlijke visie te formuleren. Daarnaast zijn er afspraken gemaakt over hoe dit zijn vervolg krijgt in 2023. De basis van de afspraken wordt gevormd door het coalitieakkoord waaraan we ons conformeren. We zetten ons hier met elkaar voor in.

2

De hervormingsagenda jeugd:

Ieder kind of jongere heeft er recht op om zo veilig en gezond mogelijk op te groeien in de eigen omgeving. Met de hervormingsagenda jeugd wil de overheid de kwaliteit en toegankelijkheid van de jeugdzorg verbeteren. Zo wordt gekeken naar het versterken van de lokale aanpak en het werken vanuit de behoeften en krachten van kinderen, jongeren en gezinnen.

3

Regisseursrol:

Extra aandacht ten behoeve van het volgen en evalueren van lopende trajecten van inwoners, waarbij ook de samenwerking met stakeholders een belangrijk aandachtspunt is. Daar waar inwoners zelf niet de regie kunnen voeren, zullen wij dat voor hen doen zo lang als dit nodig is.

4

Kwaliteit:

We leren elke dag en willen het op basis van onze ervaringen steeds een beetje beter doen. De input van inwoners, stakeholders en onze Dialoograad zijn daarbij van belang. Wij maken daarvoor een jaarplan en een verbeterregister dat elk kwartaal geactualiseerd wordt.

5

Passende ondersteuning:

We hebben te maken met krapte in het aanbod en we gaan op zoek naar goede alternatieve vormen van ondersteuning. Het voorkomen en uitstellen van professionele ondersteuning blijft hierbij een belangrijk aandachtspunt.



Terugblik op 2022

Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn staat voor Samen los je het op! Dit doen wij met oprechte belangstelling en we streven naar elke dag een beetje beter, waarbij het we belangrijk vinden dat iedereen zijn stem kan laten horen, dus mee kan kijken en doen.

Samenwerken

In 2022 was samenwerken een belangrijk thema. De problematiek van inwoners vraagt om een integrale aanpak, waarbij meerdere organisaties betrokken zijn. De maatschappelijke vraagstukken maken dat we elkaar steeds vaker nodig hebben en duidelijke afspraken moeten maken over de samenwerking. Naar aanleiding van het externe onderzoek dat in 2021 is gedaan naar de netwerkoverleggen sociaal domein, is er ingezet op de doorontwikkeling van deze netwerkoverleggen. Hierin heeft de focus gelegen op het beschrijven van de gezamenlijke werkwijze, gericht op het integraal samenwerken, het formeren van een stuurgroep en het borgen van de afspraken door het maken van een gezamenlijk convenant. Op deze wijze willen we binnen het sociale domein ook zo preventief, goed en veilig mogelijk samen werken. Het convenant hiervoor zal in 2023 getekend worden.

Inmiddels is eveneens het bestuurlijk overleg Wonen, Zorg en Welzijn gevormd. Er is in dit overleg aandacht voor domein overstijgende vragen die vanuit het bestuur gefaciliteerd moeten worden. Zo zetten we mooie stappen

naar het samen oplossen van problemen in onze gemeente. Met elkaar willen we toewerken naar gemeenschappelijke doelen, welke mogelijk op termijn geborgd worden in de prestatieafspraken van alle partijen.

Meedoen

Meedoen staat in de gemeente hoog in het vaandel. Het is belangrijk om als inwoner te ervaren dat je er toe doet en een bijdrage kunt leveren aan de maatschappij. Hoe klein ook, alle bijdragen doen ertoe. Als Stichting richten we ons op mogelijkheden. Dat doen we door met inwoners te verkennen wat zij kunnen en wat zij willen. We brengen inwoners in contact met medewerkers die deskundig zijn op het gewenste terrein. Zij hebben een belangrijke rol in het borgen van het principe 1 gezin, 1 plan en 1 regisseur. Omdat wensen en mogelijkheden vaak diverse wetten raken, stemmen de medewerkers in overleg met inwoners af wie hun eerste aanspreekpunt is. Op deze wijze helpen we inwoners met het overzicht over hun eigen situatie. Zij zijn eigenaar van hun vragen en hebben als dit kan de regie. Daar waar dit niet mogelijk maar wel nodig is, neemt de regisseur dit over.





Statushouders en vluchtelingen

In het jaar 2022 is ons land geconfronteerd met meer vluchtelingen dan we aankunnen. En de vluchtelingenstroom is nog niet gestopt. De oorlog in Oekraïne maakt ook dat de vraag naar woonruimten toeneemt, naast de druk die er al door veel oorzaken op bestaande woningen is. Er is een groot appèl gedaan op de medewerkers die zich bezighouden met de re-integratie en inburgering.

Inburgering 2022

De Nieuwe Wet Inburgering (NWI) is in werking getreden per 1 januari 2022. In navolging op de in 2020 gestarte projectmatige aanpak is afgelopen jaar aandacht besteed aan de uitvoering van de gemeentelijke taken, welke binnen deze wet gelden. De uitvoering van het inburgeringstraject vindt in nauwe samenwerking met belangrijke ketenpartners plaats, zoals Vluchtelingenwerk Noord Nederland, de Schuldhulpverlening (Gemeente Emmen), opleidingsinstituten, de woningcorporaties, Andes en de sociale teams. De maatschappelijke organisaties die ertoe bijdragen dat statushouders kunnen meedoen in de samenleving zijn hierbij van groot belang.

Binnen de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD) wordt er op het gebied van statushouders veel samengewerkt, kennis gedeeld en van elkaar geleerd. Na enig pionieren is er in de Stichting een beter beeld van de rol en taken betreffende de inburgering. Waar 2022 meer in het teken stond van gaandeweg ontwikkelen, zal in 2023 de stap gemaakt worden naar vooruitkijken en verder datgene ontwikkelen dat nog niet naar tevredenheid verloopt. De enorme stroom vluchtelingen en de druk op de capaciteit maken dit tot een grote uitdaging die we graag in 2023 aangaan, maar waarin we ook afhankelijk zijn van onze stakeholders. In 2023 zullen we het proces van inburgeren evalueren met betrokken stakeholders.

50

Statushouders gehuisvest

Op **1 januari 2022** was er een **achterstand van 10** te huisvesten statushouders vanuit eerdere jaren. In de eerste helft van 2022 betrof de reguliere **taakstelling 15**.

We hebben **21 statushouders geplaatst** in het eerste halfjaar van 2022.

Hiermee is de taakstelling voor de eerste helft van 2022 volbracht en was er nog een **achterstand op de taakstelling van 4**.

De reguliere taakstelling voor de **tweede helft van 2022 betrof 20**.

We hebben het tweede halfjaar van 2022 in **totaal 29 statushouders gehuisvest**.



Oekraïne

Afgelopen jaar zijn we geconfronteerd met de oorlog in Oekraïne. Hierdoor zijn veel inwoners van Oekraïne gevlucht naar veilige landen. Ook in onze gemeente zijn een groot aantal vluchtelingen opgevangen. Zowel bij particulieren als binnen gemeentelijke opvanglocaties. Wij hebben vanuit de Stichting deze nieuwe inwoners van de gemeente vooral ondersteuning geboden in het zoeken naar werk en de werkgevers ondersteund bij de communicatie. Dit laatste indien nodig met behulp van een tolk.

73,68%

Heeft werk gevonden

73,68 % van de Oekraïners heeft werk gevonden. Landelijk ligt het percentage op 35 %

80 % van de werkende Oekraïners werkt bij een werkgever in de gemeente Borger-Odoorn.

Er werd **2 keer een Banenmarkt** georganiseerd met goede resultaten.

(Bron: Cijfers CBS 30-11-2022).



Participatie: een plek om mee te doen

Er is momenteel veel werk voor de inwoners die zich melden voor een bijstandsuitkering en de niet uitkeringsgerechtigden (de NUG-gers). Bij de uitvoering van de participatiewet zien we dat met name de groep inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt stabiliseert en moeilijk aan werk kan komen. Hiervan zijn diverse omstandigheden de oorzaak. Deze verandering van de doelgroep vraagt een andere aanpak van onze medewerkers, maar vraagt ook om een ander aanbod.

Er is steeds meer behoefte aan een plek waar mensen kunnen meedoen. De activering draagt bij aan de ontwikkeling van betrokkenen en kan mogelijk een opstapje zijn naar betaald werk. Naast bedrijven als Emco en Wedeka is in 2022 ook onderzocht of de samenwerking met BORG hiertoe kan bijdragen. In 2023 zullen we aan de hand van het door de gemeente geïnitieerde onderzoek de samenwerking met BORG verder uitwerken en vorm geven. Het gaat hierbij om trajecten die inwoners zoveel als mogelijk ondersteunen in het meedoen, werkfit maken en de combinatie van leren en werken te initiëren.

Collectieve bijeenkomsten

Afgelopen jaar zijn wij gestart met het organiseren van collectieve bijeenkomsten om bij inwoners de zelfredzaamheid te bevorderen en inzicht te geven in de bij hen aanwezige talenten en de helpende voorzieningen. Daarnaast zijn de bijeenkomsten voor de Stichting een mooi middel om inzicht te krijgen in de deelnemers, waardoor we deze beter kunnen ondersteunen door middel van intensievere samenwerking met stakeholders. De Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD) bestaat uit de gemeenten Midden-Drenthe, Coevorden, Hoogeveen, Borger-Odoorn, Emmen en De Wolden en UWV. Samen met de Sociale Werkbedrijven en de EMCO-groep leveren zij een bijdrage aan het oplossen van lokale arbeidsmarktproblemen. Zo wordt er binnen het Werkgeversservicepunt gezamenlijk vorm gegeven aan de werkgeversdienstverlening en werken de partijen samen met werknemers- en werkgeversorganisaties aan het realiseren van Baanafspraken banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Er is een gezamenlijke aanpak opgesteld voor het bestrijden van jeugdwerkloosheid.

BORG-REAL (BORG) is namens de gemeente verantwoordelijk voor diverse taken in het fysieke domein en is veelvuldig aanwezig in de dorpen.





Werkgeversservicepunt (WSP)

De werkgeversadviseur participeert in het werkgeversservicepunt. Het werkgeversservicepunt is een samenwerking vanuit de AMRD. Doel van het werkgeversservicepunt is:

- werving en selectie van nieuwe medewerkers
- scholing van (nieuwe) medewerkers
- informatie over baanafspraken banen en job coaching
- invulling van banen voor mensen met een arbeidsbeperking
- invulling van maatschappelijk verantwoord ondernemen en Social Return on Investment

Het afgelopen jaar is het WSP ingezet op het organiseren van diverse bijeenkomsten, kennisdeling en een werkgeversdag. Er is een nauwe samenwerking met de Gemeente Borger-Odoorn inzake het delen van informatie voor werkgevers. Jaarlijks bezoeken we gezamenlijk een aantal werkgevers en zoeken we naar mogelijkheden om de social return on investment zo goed mogelijk in te zetten. In 2023 wordt er een festival georganiseerd, waar klanten, nuggers en studenten/scholieren kennis kunnen maken met de diverse werkgevers/branches in onze arbeidsmarkt regio



Financiële ondersteuning

Door de financiële crisis -die inmiddels een feit is- komen mensen in financiële problemen. De financiële zorgen zijn vaak de aanleiding voor nog meer problemen. Vanuit de samenwerking tussen Andes en de Stichting is het initiatief ontstaan om te starten met een financieel team. Er heeft binnen het project 'intensieve samenwerking' een verkenning plaatsgevonden in wat bijdraagt om inwoners met financiële problemen sneller te signaleren en hen passend te ondersteunen. Hierbij hebben we rekening gehouden met één duidelijke toegang voor inwoners. In deze verkenning is naar voren gekomen dat inwoners sneller geholpen kunnen worden en sociaal werkers/regisseurs ontlast kunnen worden als er sneller taken overgenomen kunnen worden in de vorm van budget coaching en crisisinterventies bij escalerende financiële problemen.

Met het oog op alle landelijke ontwikkelingen en de crisissen waar we ook het komende jaar mee te maken zullen krijgen, anticiperen we met deze werkwijze op wat ons aan hulpvragen te wachten staat. Het team voorziet verder in de voorzieningenwijzer en acteert op signalen die ons via vroeg signalering bereiken. Het team werkt samen met de bibliotheek, die ondersteunt bij belastingaangiften en het invullen van formulieren. In 2023 zal het financieel team de werkprocessen aanscherpen en het inmiddels gemaakte projectplan uitrollen. Tevens willen we de administratieve processen vereenvoudigen, zodat het voor alle betrokkenen makkelijker wordt om zelfstandig formulieren in te vullen en aanvragen in te dienen.

Kinderopvangtoeslag gedupeerden

Wij ondersteunen gedupeerden van de kinderopvangtoeslag waar mogelijk op het gebied van schulden, gezondheid, wonen, werk/dagbesteding of gezin. Naast de gegevens van mogelijk gedupeerden die vanuit de belastingdienst zijn doorgegeven, heeft de gemeente Borger-Odoorn ook een eigen meldpunt opgericht waar mogelijk gedupeerden zich kunnen melden als zij ondersteuning wensen. In 2022 zijn er geen nieuwe mogelijk gedupeerden gemeld. Wel waren er enkele ondersteuningsvragen van gedupeerden die al bekend waren. Deze vragen zijn vanuit de Stichting opgepakt.

Kinderregelingen

In opdracht van de gemeente zijn we in 2022 gestart met de uitvoering van een aantal kinderregelingen (KOT/VVE/SMI/ Re-integratie). In nauwe samenwerking met de gemeente is het proces ingericht, geëvalueerd en zo nodig aangepast. In 2023 zal hierin nog een verfijning plaatsvinden. Voor inwoners heeft dit als voordeel dat ze niet naar een ander loket hoeven voor een aanvraag van een kinderregeling. De wens is dat de voorziening eenvoudig kan worden ingezet als een voorliggende voorziening op de jeugd-, WMO- en participatie wet. In 2025 zal naar verwachting de financiering van de kinderopvang wijzigen. We willen in de eerste helft van 2023 onderzoeken of en hoe verschillende kinderregelingen eenvoudiger kunnen worden toegekend. Het aanbod is namelijk versnipperd en onoverzichtelijk. Een belangrijk punt hierbij is de capaciteit bij de opvang die steeds meer onder druk staat, waardoor er wachtlijsten zijn ontstaan.





Kwaliteit, elke dag een beetje beter

Bereikbaarheid

Onze bereikbaarheid is voor inwoners van groot belang. In 2021 zijn we begonnen met de nieuwe inrichting rondom telefonie en triage. Dit proces is in 2022 doorontwikkeld en geëvalueerd. Deze ontwikkeling leidt tot een aantal verbeteringen voor zowel de inwoner als ook voor de professional. De wachttijd aan de telefoon is verkort en de doorlooptijd voor een eerste gesprek is versneld. Ook zorgt triage voor een vraag verhelderend gesprek, waarbij een inwoner zijn eerste vragen kan stellen en duidelijke uitleg krijgt over zijn vervolcontact bij de sociale teams. Inwoners worden op weg geholpen

door middel van juiste vragen en zo nodig doorgeleid naar het voorliggend veld. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het aanbod van Andes. Binnen de organisatie bestaat momenteel de behoefte om de triage nog efficiënter in te gaan richten. Hiervoor moet onze telefonie technisch aangepast worden. Op basis van de monitor op binnenkomende telefoongesprekken en de afhandeling, streven we ernaar om hiermee in 2023 te experimenteren om het hele proces van vraag naar ondersteuning te optimaliseren.



Wijkgericht werken

In 2021 zijn we gestart met het wijkgericht werken vanuit de Participatiewet, Wmo en Jeugdwet. Om de specialismes te borgen, is er veel inzet geweest om de werkprocessen aan te passen op de huidige situatie. Een aandachtspunt hierbij was het borgen van 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur door onder andere de overlap van de wetten goed te bestendigen in deze werkprocessen. Er is hiermee in 2022 geëxperimenteerd, er is geëvalueerd en de werkprocessen zijn aangescherpt. In 2023 zullen we verder gaan op de ingeslagen koers en zal de focus op het voeren van regie en het methodisch werken komen te liggen. Zo werken we verder aan het verbeteren van ons werk.

Monitoring gegevens

Na de aanpassing van de werkprocessen is tevens de monitoring van gegevens aangepast. Deze verloopt nu nauwkeuriger en is minder gevoelig voor subjectiviteit, hoewel de aanpassing van onze systemen zal bijdragen tot een nog beter beeld. Dit is echter afhankelijk van de in 2023 door de gemeente te maken keus met betrekking tot de automatisering. Goede monitoring geeft inzicht in welke ondersteuningsvragen inwoners hebben en wat we aanbieden om inwoners meer zelfredzaam te maken.

ID-check

De Stichting moet ID-checks uitvoeren om te voorkomen dat er persoonsfraude plaatsvindt. Naar aanleiding van de accountantscontrole in het voorjaar 2022 is er tussen gemeente en de Stichting afgesproken dat er een herstelactie plaatsvindt ten aanzien van de ID check bij alle inwoners die eerder een lopende voorziening hebben ontvangen. Daarbij is aangegeven dat de herstelactie in 2 tot 3 jaar afgerond dient te zijn. Begin 2022 heeft de Stichting de werkwijze voor ID check opgenomen in het werkproces. In de loop van 2022 is er een 1e herstelactie ingezet bij inwoners die tot en met september 2022 een betaalde voorziening toegekend hebben gekregen. De kwaliteitsadviseur bewaakt het proces en ziet toe op correcte naleving hiervan. Zij ondersteunt als blijkt dat processen stagneren. In het 4e kwartaal (oktober t/m half december) is gebleken dat de ID check in deze periode goed is uitgevoerd.



Preventie: voorkomen is beter dan genezen

Binnen de gemeente willen we ons inzetten voor preventie. Voorkomen of uitstellen van voorzieningen is niet alleen maatschappelijk verantwoord, het maakt ook dat inwoners niet (langdurig) een zorg- en/of behandel traject in hoeven te gaan. Onderzoek wees eerder al uit dat wanneer kinderen eenmaal gebruik maken van jeugdzorg, ze er moeilijk weer uitkomen. Daarnaast staat er druk op de voorzieningen. Dit wordt veroorzaakt doordat veel organisaties problemen hebben met de personele bezetting.

Door lange wachttijden voor (specialistische) behandeling en personeelstekorten binnen het sociale domein komt het steeds vaker voor dat wij, ter overbruggingszorg of bij escalatie, ondersteuning moeten bieden of als dat niet beschikbaar is zelfs regie moeten voeren op dossiers waarvoor we formeel niet verantwoordelijk zijn. De tekorten in de zorg en behandeling zijn inmiddels landelijk een groot probleem en ook wij zijn hierin zoekende naar mogelijkheden om te voorkomen dat inwoners moeten wachten op zorg en ondersteuning. Hiervoor wordt de samenwerking met de (lokale) netwerkpartners opgezocht. Ook wordt er creatief gezocht naar andere mogelijkheden en nadrukkelijk op zoek gegaan naar eenvoudige oplossingen die (langdurige) professionele inzet uitstellen en/of voorkomen. We hebben binnen onze gemeente een aantal mooie voorliggende voorzieningen, zoals onder andere Level Up en My Home en voorzieningen van Andes. Ook worden preventiewerkers ingezet. Desondanks blijven er genoeg vragen binnen onze organisatie die om een oplossing vragen. Daarnaast denken we na over alternatieve vormen van ondersteuning die nodig zijn bij de inwoners die eigenlijk nooit helemaal zelfstandig kunnen functioneren. Het zijn de gezinnen waarbij op de schaal van 1-10 een 6 min een prestatie is. Niet altijd is het aanbod passend genoeg. We blijven dan in gesprek met onze collega's over gewenst aanbod, zodat we daarmee goede input kunnen leveren voor de inkoop van voorzieningen door de gemeente.

BIJVOORBEELD:

Een gezin dat langdurig begeleiding krijgt heeft vaak meer behoefte aan ondersteuning bij het opvoeden in de vorm van structuur en overzicht. Een goede communicatieve hulp bij het huishouden zou in veel situaties kunnen volstaan. De Stichting wil in 2023 en 2024 onderzoeken hoe we de gezinnen op een dergelijke wijze kunnen ondersteunen en wat hierbij de rol van de regisseurs kan zijn.

Kindercoach

Om vanuit de Stichting te doen wat nodig is, zetten we in op normaliseren. Doen wat nodig is, binnen een zo eenvoudig als mogelijk kader. Hier hebben we in het afgelopen jaar vorm aan gegeven door te experimenteren met de inzet van een kindercoach. Aan de hand van deze inzet willen we zo goed mogelijk acteren op alle voorkomende vragen die bij zoveel mensen in het leven een rol spelen en die in veel gevallen met aandacht in de vorm van een luisterend oor en het meedenken in oplossingen kunnen verbeteren.

Door inzet van de kindercoach zijn 10 trajecten succesvol afgerond, waarbij verwijzing naar 2e lijnszorg niet nodig was. Ouders en kinderen hebben tips gekregen, waardoor ze verder konden. Lichte interventies van de kindercoach dragen

bij aan eenvoudig doen wat eenvoudig kan. De inzet van de kindercoach werd door ouders als laagdrempelig en praktisch ervaren. Er zijn in het eerste half jaar van haar inzet drie kinderen doorverwezen naar de 2e lijnszorg. Gelet op de druk op de wachtlijsten in de GGZ zullen we in 2023 onderzoeken of er mogelijkheden zijn om de behandeling van lichte psychiatrische problematiek op een eenvoudige alternatieve wijze te organiseren. We gaan met opleidingen in gesprek over een afstudeeropdracht.

Werken en ervaren

Vanuit het preventiewerk hebben wij 4 inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een werkervaringsplek geboden. Eén inwoner heeft inmiddels een dienstverband bij de Stichting. Twee medewerkers zijn tijdelijk in dienst geweest en hebben elders een plek gevonden. Eén inwoner volgt zijn taalstage bij de Stichting en wordt door middel van een werkervaringsplek voorbereid op de arbeidsmarkt. De preventiewerkers hebben ook in 2022 bij veel inwoners huisbezoeken afgelegd. Tijdens deze huisbezoeken zijn inwoners ondersteund bij praktische zaken, zoals het tuinonderhoud, het aanvragen van toeslagen en andere administratieve zaken. Ook de klusjes in en rond het huis, een wandeling met inwoners en de begeleiding naar ondersteunende voorliggende voorzieningen, zoals activiteiten in het dorpshuis behoren tot hun taken.

Onderzoek

In 2022 zijn 2 studenten van de Hanze Hogeschool gestart met onderzoek naar de effecten, de kosten en de baten van preventiewerk. Het onderzoek is inmiddels afgerond. De resultaten van het onderzoek volgen in 2023. Deze resultaten zijn van belang bij het borgen van preventieve activiteiten.

Expeditie de Monden

Binnen Expeditie de Monden is er een aantal projecten gerealiseerd, waarbij de samenwerking tussen Andes, de Gemeente en de Stichting is versterkt. Het project Backpack heeft verder vorm gekregen, waarbij kinderen van het basisonderwijs projecten uitvoeren in de eigen omgeving en zo kennis maken met de lokale bedrijven. In 2023 zal worden bekeken wat nodig is om dit project te kunnen borgen. Het project "Steunouder" is gestart om te bekijken of ouders elkaar op een laagdrempelige wijze kunnen ondersteunen als opvoeden een te zware wissel trekt op het gezin. Daarnaast heeft er in een wijk in het gebied de Monden een ontmoetingsmiddag plaatsgevonden in samenwerking met de woningbouwcorporatie Woonservice. Centraal stond wat de inwoners met elkaar verbindt en wat ze ervaren in de wijk. Daarnaast heeft er naar volle tevredenheid van de inwoners een gezamenlijke opruimactie plaatsgevonden. Dergelijke projecten vragen om een vervolg. Backpack is als uniek project uitgelicht door het regionale kennisnetwerk, waarbij de succesfactoren gepresenteerd zijn in de regio. Wat werkt is de samenwerking met jongeren, kinderen, ouders, onderwijs, bedrijfsleven en professionals. De uitdaging is om deze samenwerking te borgen in een laagdrempelig concept dat door de inwoners zelf in stand gehouden kan worden. Eventueel met enige ondersteuning. Naast de Backpack wordt er gewerkt aan het inzetten van steunouders die kinderen na schooltijd of in de vrije tijd kunnen opvangen om de ouders te ontlasten.





Veilige jeugd

Het aantal vragen van jeugdigen, jongeren en hun ouders is erg divers. Vragen variëren van eenvoudig tot zeer complex. Deze diversiteit vraagt bij een integrale aanpak erg veel van onze medewerkers. Om die reden is er in 2021 een onderscheid gemaakt tussen medewerkers die generalistisch werken in veilige situaties en medewerkers die generalistisch werken in onveilige situaties. In 2022 hebben we veel aandacht besteed aan de uitwerking van deze functiesplitsing van de sociaal werkers/regisseurs 1 en 2. De groep sociaal werkers/regisseurs 2 behandelt vooral vragen waarin de veiligheid een rol speelt. Hierop zijn de overlegvormen en de deskundigheidsbevordering aangepast. Bij het vak overleg "regie op veiligheid" nemen de regisseurs wekelijks deel. Dit overleg heeft in 2022 meer structuur en vorm gekregen.

In lang niet alle gevallen is vooraf het veiligheidsaspect bekend. In sommige gevallen brengt een sociaal werker/regisseur 1 een casus in, waarin veiligheid een rol speelt. In deze gevallen wordt opgetrokken met een sociaal werker/regisseur 2, waarbij deze laatste het veiligheidsstuk op zich neemt. We hebben onze overlegvormen zodanig ingericht dat medewerkers weten bij wie ze terecht kunnen voor advies en ondersteuning. Als er zorgen zijn over de groei en veiligheid van kinderen kan er een beschermtafel ingezet worden, waarbij ouders en indien mogelijk de kinderen, de Raad voor de Kinderbescherming en betrokken hulpverleners samen aan tafel zitten om hierover in gesprek te gaan. De beschermtafel kan op 2 manieren worden ingezet:

- verzoek ter bespreking; zijn er nog mogelijkheden in het vrijwillig kader of is er onderzoek van de Raad voor de Kinderbescherming nodig.
- verzoek tot onderzoek; verzoek aan de Raad voor de Kinderbescherming om onderzoek te doen naar een kinderschermingsmaatregel.

Afschaaltafels

In 2023 zullen we starten met zogenaamde afschaaltafels, waarbij zoveel mogelijk wordt gestreefd naar het normaliseren van een situatie. De afschaaltafel is bedoeld als een verlengde van de beschermtafel. Deze wordt ingezet als een verlenging (eerder) geëindigd kan worden. Er worden gezamenlijk afspraken gemaakt over een eventuele overdracht naar het sociaal team. De Raad voor de Kinderbescherming heeft hierin ook weer een toetsende taak. Uitgangspunten hierbij zijn dat jeugdigen en gezinnen in Drenthe sneller en transparanter worden geholpen en dat de gecertificeerde instellingen, de Raad voor de Kinderbescherming en gemeenten efficiënter met elkaar samenwerken bij het afsluiten van maatregelen.

Lokale Educatieve Agenda (LEA)

Vanuit de Lokale Educatieve Agenda (LEA) zijn alle bij het onderwijs betrokken partners actief bij het zorgen voor kinderen en jongeren. Vanuit de verschillende domeinen gezin, educatie, onderwijs, zorg, kinderopvang, sport en cultuur is er aandacht voor kansengelijkheid en risico's op achterstanden. We versterken elkaar door te verbinden. Door samen te werken worden problemen met kinderen en jongeren sneller onderkend en opgepakt. Er zijn al mooie resultaten bereikt door vroegtijdig met elkaar in overleg te gaan en zo bijvoorbeeld het thuiszitten van kinderen te voorkomen.





Welke projecten zijn er nog meer?

De Stichting levert een bijdrage aan diverse projecten die ertoe bijdragen dat problemen in gezinnen zoveel mogelijk beperkt blijven. Het gaat hierbij om:

1 Regie op 3

Om erachter te komen wat ineffectieve patronen zijn die langdurige en gestapelde jeugdhulp in stand houden, hebben we met Drentse aanbieders de aanpak geïnitieerd die we "Regie op 3" noemen. Hierbij worden door procesbegeleiders van divers organisaties analyses gemaakt, waarin ouders en kinderen aan het woord komen die langdurig gebruik maken van intensieve jeugdhulp zonder dat het gewenste resultaat zichtbaar wordt. De opbrengsten vanuit deze aanpak maken het zetten van een logische passende vervolgstap inzichtelijker en efficiënter.

2 Geweld hoort nergens thuis

Het nationale meer-jaren programma "Geweld hoort nergens thuis" heeft de opdracht om huiselijk geweld en kindermishandeling terug te dringen, de schade ervan te beperken en de vicieuze cirkel van geweld te doorbreken. De Stichting heeft aandacht functionarissen die kennis vergaren en verspreiden onder collega's.

3 Nu Niet Zwanger

Een zwangerschap moet voor iedereen een bewuste keuze kunnen zijn. Niet iets wat je overvalt en waar je maar mee moet zien om te gaan. Vooral niet als je toch al in een kwetsbare positie zit. Nu Niet Zwanger (NNZ) biedt hulpverleners concrete middelen om hun cliënten (vrouw én man) in een open en eerlijk gesprek te laten nadenken over hun kinderwens, seksualiteit en anticonceptie. ▶▶

Goed voor jezelf zijn!



Goed voor jezelf zijn!

Om er voor de inwoners van Berger-Odoorn te kunnen zijn en hen te helpen bij hun vragen is het belangrijk om goed voor jezelf en elkaar te zorgen. Daarom hebben wij in 2022 aandacht gegeven aan de volgende thema's:

Goed werkgeverschap

De uitdaging om goede collega's te vinden en te binden is groot. Er is veel vraag en voor het werken binnen de Stichting zoeken wij collega's die passen binnen de dynamiek van ons werk. Het is vaker hollen dan stilstaan en dat vraagt specifieke competenties. Bij voorkeur werven we medewerkers die worden aangedragen door collega's. Tot op heden lukt dat met regelmaat, maar ook wij moeten er voor blijven zorgen een aantrekkelijke werkgever te zijn waar mensen graag werken. Dit doen we door medewerkers volop de gelegenheid te bieden om zich te ontwikkelen en met regelmaat trainingen en scholing aan te bieden. Tevens maken medewerkers volop gebruik van hun loopbaanbudget. In het kader van blijvend leren en ontwikkelen gaan we in 2023 met de medewerkers onderzoeken in hoeverre hun autonomie binnen de teams kan worden uitgebreid. Daarnaast hebben we oog voor persoonlijke omstandigheden en vinden we het van groot belang om naast de inspanning ook af en toe de ontspanning te zoeken tijdens de voor het personeel georganiseerde bijeenkomsten. Dit wordt erg gewaardeerd. In 2023 gaan we in overleg en afstemming met de OR een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitvoeren.

Zelfregie

In het kader van de doorontwikkeling van de sociale teams is gekozen voor het vergroten van de zelfregie van de teams in combinatie met een platte organisatiestructuur. Over de verzelfstandiging van de teams is meerdere keren met elkaar van gedachten gewisseld. Er is besloten om hiermee een start te maken, wetende dat dit een organisch proces is dat zich in overleg met de teams moet uitkristalliseren en uitmodelleren. Het doel is het versterken van de zelfstandigheid en het zelf oplossend vermogen van de teams door het delegeren van een aantal regel- en coördinerende taken aan de teams. Hiermee wordt de autonomie van de teams vergroot. De teamcoördinator en staf zullen hen daarbij ondersteunen.

Alle teams zijn gestart met het maken van (team)prestatieplannen. Teams zijn zelf meer verantwoordelijk geworden voor hun teamontwikkeling en knelpunten in het werk om zo toe te werken naar teams waarin de zelfregie en ontwikkeling zo veel als mogelijk in de teams ligt. De plannen en de voortgang worden elk kwartaal aan elkaar gepresenteerd door middel van de "zeepkist bijeenkomsten". 2022 was het eerste jaar om met de plannen te experimenteren. In 2023 krijgt dit een vervolg. In de prestatieplannen 2023 van de teams zal het hoe, naast de verdeling van rollen, aandachtsvelden en (neven) taken verder worden uitgewerkt. Driemaandelijks wordt het model op uitvoeringsniveau binnen het team geëvalueerd en op grond van het voortschrijdend inzicht in overleg met de teamcoördinator bijgesteld. Op tactisch niveau vindt er elk half jaar een evaluatie plaats binnen het O&O overleg, waarin staf en lijn zijn vertegenwoordigd.

Talenten Motivatie Analyse (TMA)

In de doorontwikkeling 2021 van onze Stichting was er veel aandacht voor de samenstelling van de teams en voor de ontwikkelmogelijkheden. Om goed inzicht te krijgen in de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers en teams, werken wij met de TMA methode. Het betreft individuele- en team assessments die inzicht geven in aanwezige competenties en drijfveren. Inmiddels zijn een aantal medewerkers geaccrediteerd voor het afnemen van de assessments. Medewerkers zijn erg tevreden over de methode en de inzichten die dit geeft. Het helpt ons bij de teamsamenstelling en het bepalen van de ontwikkeling. In 2023 gaan we de methode nog meer toespitsen op autonoom gebruik van medewerkers, zodat zij via hun eigen portal hun eigen ontwikkeling kunnen volgen en hier de regie voor kunnen nemen.

Werving en selectie

De wereld om ons heen verandert en dat vraagt aanpassing van ons beleid, hetgeen we anderhalf jaar geleden nog hebben geherformuleerd in de regeling werving en selectie. Momenteel worden we geconfronteerd met een historische krapte op de arbeidsmarkt, zodanig dat de instroom van nieuwe medewerkers in gevaar komt. Om hier vroegtijdig op in te spelen treffen we een aantal maatregelen. Zo stimuleren we collega's om als ambassadeur op te treden naar collega's in het veld. Jaarlijks melden zich op geleide hiervan een aantal nieuwe collega's aan. Bij elke positieve match ontvangt de ambassadeur bloemen. We voelen ons zo gezamenlijk verantwoordelijk voor het werven van nieuwe collega's.



Leren en ontwikkelen

Bij een traineetraject kan het initiatief uitgaan van zowel de medewerker als de organisatie. Op grond van functioneren en getoonde interesse en een mogelijke vacature kan de organisatie de medewerker een aanbod doen tot het volgen van een traineetraject. Dat is een individueel scholings- en begeleidingstraject om de medewerker in staat te stellen door te groeien naar een andere functie.

Een traineetraject kan ook onderdeel zijn van de aanstelling van een medewerker in een situatie dat de medewerker formeel nog niet voldoet aan de functie-eisen. Bijvoorbeeld een HBO-geschoolde medewerker (een verpleegkundige) die niet beschikt over een relevante vakopleiding c.q. passende ervaring om de functie van sociaal werker/regisseur direct volledig en goed te kunnen uitoefenen. Deze functionaris wordt dan in de regel aangesteld in een lagere functieschaal en kan doorgroeien naar een volwaardige functie. Maar ook de medewerker kan in een TMA-gesprek, jaargesprek of een gesprek met de teamcoördinator/bestuurder kenbaar maken door te willen groeien naar een andere functie binnen de organisatie.

We gaan met de buurgemeenten Aa en Hunze en Emmen vanuit de toegangen/ sociale teams aan de slag met de uitwisseling van trainees. Ook bekijken we hoe we elkaar kunnen ondersteunen als er acuut een personeelsprobleem is

in de vorm van een nog op te richten personeelspool. We zijn daarnaast in gesprek over mogelijke samenwerkingstrajecten, waarbij het doel is om kwetsbaarheden in de formatie te ondervangen en leren over en weer te stimuleren.

Naast de intensievere samenwerking met de buurgemeenten, hebben we het contact met de scholen geïntensiveerd. Met verschillende opleidingen hebben we nu contact. Met de Hanzehogeschool Groningen hebben we een stagerelatie. Tevens heeft één van de docenten in het kader van de accreditatie stage gelopen bij de Stichting. Meer stagiaires biedt meer ruimte voor het aanleggen van een kweekvijver. Met de eerste stagiaire hebben we in 2023 vanaf de zomer een contract afgesloten.

Ook in 2023 blijven we investeren in het aantrekkelijk blijven als werkgever. Op het gebied van sociaal werk staan wij te boek als een innoverende organisatie. Dat is ook interessant voor scholen/ opleidingsinstituten met betrekking tot het ontwikkelen van lesstof en competenties. Door ons meer te profileren als kenniscentrum zijn wij interessant voor gastcolleges en seminars. Dat kan leiden tot meer wederkerigheid: zij krijgen input vanuit het werkveld voor de opleiding, wij kunnen ons profileren als een lerende en innoverende organisatie dat leidt tot meer exposure van stagiaires en potentiële kandidaten.



De Raden kijken mee

Raad van Toezicht

De Stichting heeft vanaf de oprichting een Raad van Toezicht (RvT). Deze bestaat uit voorzitter, de heer Wanders, en twee leden, mevrouw De Jong en de heer Officier. De leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en deze termijn kan eenmalig verlengd worden met 4 jaar. De RvT heeft een rooster van aftreden vastgesteld, dat enerzijds ruimte biedt voor vernieuwing en anderzijds een zekere continuïteit waarborgt. Voor mevrouw De Jong verliep de tweede termijn per 10 december 2022. In augustus 2022 is gestart met de werving van een nieuw lid van de RvT. Dit heeft niet geleid tot het aanstellen van een nieuw lid. De leden van de Raad van Toezicht hebben in december 2022 besloten dat mevrouw De Jong gedurende de periode van januari tot en met juni 2023 aan de RvT verbonden blijft in de rol van adviserend lid. In maart 2023 is de wervingsprocedure opnieuw opgestart.

Overleg

De RvT vergadert elk kwartaal met de bestuurder van de Stichting en twee keer per jaar met de wethouders die Wmo, Jeugdwet en Participatiewet in hun portefeuille hebben. In 2022 heeft de RvT drie keer een regulier overleg gevoerd en één keer een overleg waarin brainstormen centraal stond. De voorzitter van de RvT heeft 1 keer per drie weken overleg met de directeur/bestuurder van de Stichting.

Taken

De RvT houdt toezicht op de uitvoering van het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de Stichting. Behalve toezicht houden staat de RvT de directeur/bestuurder met raad ter zijde en zorgt zij voor een adequate invulling van de functie van de directeur/bestuurder. Zij is de werkgever van de directeur/bestuurder en zij evalueert diens functioneren jaarlijks.

De RvT is ook belast met toezicht op de financiën en kwaliteit van de door de Stichting uit te voeren taken naar aanleiding van de drie decentralisaties in het sociaal domein; Wmo, Jeugd en Participatie. Zij voert haar taken onafhankelijk uit en richt zich op het belang van de Stichting en haar maatschappelijke doelstelling. Hierbij weegt zij de behoeften en wensen van belanghebbenden en anderen die bij de organisatie betrokken zijn.

De RvT keurt het meerjarenplan goed, evenals de begroting. Zij wordt geïnformeerd over de voortgang door middel van de management kwartaalrapportages, balansgegevens en de winst- en verliesrekening, welke na verloop van ieder kwartaal verstrekt worden. De RvT toetst voortdurend of de Stichting in lijn loopt met het beleid volgens het meerjarenplan en de begroting.

De RvT handelt op basis van de bevoegdheden die in de statuten en in het reglement Raad van Toezicht Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn staan.

Voor meer informatie, zie socialeteamsborgerodoorn.nl/over-ons/raad-van-bestuur-en-raad-van-toezicht

De RvT is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het eigen functioneren. Om dit te monitoren, vindt jaarlijks een zelfevaluatie plaats. Hierbij wordt de Governancecode in acht genomen (zie www.governancecodezorg.nl).

Daarnaast kan de RvT indien gewenst passende scholing volgen.

Volgens afspraak vastgelegd in de statuten heeft de RvT in 2022:

- Kennis genomen van alle aangeboden rapportages en overleg documenten.
- Met elkaar vergaderd over de verschillende thema's.
- Overleg gehad met wethouders van gemeente Borger-Odoorn.
- Overleg gehad met de accountant
- Werkbezoeken gedaan overleg gehad met de Ondernemingsraad

Thema's 2022

- Inkoop en mandatering
- Prestatieafspraken/contractering gemeente en Stichting
- Begroting en koersbrief
- Kwartaalcijfers
- Jaargesprek bestuurder
- Strategisch plan en infographic
- Jaarverslag 2021
- Jaarrekening
- Accountantsverslag
- Controleverklaring accountant
- Zelfevaluatie RvT / governancecode
- ICT en telefonie Stichting
- Monitoring werkzaamheden Stichting
- Voortgang ontwikkelingen sociaal domein
- Samenwerking stakeholders
- Rooster van aftreden
- Werving en selectie nieuw lid RvT

Besluiten:

- Het jaarverslag 2021 werd goedgekeurd door de RvT.
- De RvT keurde de jaarrekening 2021 goed en verleende decharge aan de directeur/bestuurder van de Stichting.
- De Raad keurde het jaarplan van de stichting goed.
- De RvT keurde de begroting 2023 goed.
- De leden van de RvT hebben besloten dat mevrouw W. de Jong gedurende de periode van januari tot en met juni 2023 aan de Raad van Toezicht verbonden blijft in de rol van adviserend lid.

De Raden kijken mee

De Dialoograad

De Dialoograad heeft zich in 2022 ten doel gesteld vanuit het inwonersperspectief een bijdrage te leveren aan een goede dienstverlening en het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van de inwoners in de gemeente Borger-Odoorn. Daarnaast om zicht te krijgen welke projecten en signalen er spelen. In dat verband fungeert de Dialoograad als verbindende schakel tussen de Stichting en de inwoners in de dorpen van het verzorgingsgebied gemeente Borger-Odoorn.

De Dialoograad bestaat uit 5 personen. Gestreefd wordt naar een zo breed mogelijke diversiteit aan deskundigheid binnen de Dialoograad. De Dialoograad heeft een structurele jaarplanning gemaakt met verschillende onderwerpen. Op deze manier blijft de Dialoograad op de hoogte wat er speelt binnen de Stichting.

Activiteiten:

De Dialoograad heeft inzicht gekregen in het LEA project. Een regisseur van de Stichting heeft hierover een presentatie gegeven. LEA is in het leven geroepen om onderwijs en zorg dicht bij elkaar te brengen, waarbij ieder kind gelijke kansen verdient. Binnen LEA zijn er diverse thema's, waarbij voor elk thema een kartrekker is.

De Dialoograad heeft in samenwerking met de communicatieadviseur een

folder ontworpen om de Dialoograad zichtbaar te maken bij de inwoners. Deze folders zijn verspreid bij de huisartsen, dorpshuizen en kerken.

Twee jongerenwerkers hebben een presentatie gegeven over hun werkzaamheden. De Dialoograad heeft duidelijkheid gekregen hoe de jongerenwerkers binnen de gemeente werken en welke problematieken er op dit moment spelen. De Dialoograad is van mening dat het aantal uren die beschikbaar zijn om preventief in alle dorpen iets te kunnen betekenen te weinig zijn voor het aantal FTE wat nu wordt ingezet. De Dialoograad heeft een punt van aandacht naar de directeur/bestuurder van de Stichting gestuurd.

De Dialoograad heeft kennis gemaakt met de adviesraad van de gemeente Borger-Odoorn en de cliëntenraad van Andes. Hierbij is met elkaar opgehaald wat ieders rol is. Van elkaar te leren en informatie uitwisselen met elkaar was één van de belangrijkste items.

De Dialoograad heeft, conform het rooster van aftreden, na 4 jaar afscheid genomen van Lammie Polling. Het voorzitterschap van Lammie Polling is overgenomen door Alie Tiemes en Maria Hoving.

De oplopende kosten voor jeugdzorg vraagt om een andere aanpak. De

ontwikkeling van de kansencoach en de POH jeugd juicht de Dialoograad toe en ze zijn tevreden over hoe de samenwerking met de huisartsen en scholen binnen de gemeente is opgestart.

De Dialoograad heeft aangegeven verbinding te zoeken met verschillende stakeholders om te komen tot samenwerking. Het opstarten van buurtkamers is een sterk speerpunt om in te investeren binnen het beleid van de gemeente. Ook de samenwerking over het onderwerp schulden problematiek met Andes geeft versterking voor de inwoners.

Inzet van vrijwilligers vraagt om aandacht binnen de gemeente, waaronder bijvoorbeeld de vrijwilligers van My Home. De Dialoograad geeft aan dat de juiste training en begeleiding essentieel is voor goed vrijwilligerswerk.

De Dialoograad vindt het wenselijk dat de sociale kaart actueel aandacht krijgt in de gemeente. Voor de regisseurs die advies en voorlichting geven of inzetten op preventie bij de laagcomplexe zorgvraag, zou de sociale kaart van de gemeente een belangrijk document kunnen worden om in te zetten bij de inwoners van Borger-Odoorn. Samen met de bestuurder zou de Dialoograad graag zien dat het borgen en continueren van de sociale kaart vorm krijgt vanuit de gemeente.

De komst en plaatsing van vluchtelingen en statushouders in onze gemeente vraagt om goede afstemming met de verschillende organisaties en bewoners in de gemeente.

De Dialoograad heeft meegedacht aan het nieuwe strategisch beleidsplan. De volgende onderwerpen heeft de Dialoograad aangedragen; zichtbaarheid en communicatie Stichting versterken, ouderen en technologie, samenwerken met verschillende partners, wonen/ woonvisie, jonge mensen en depressie, preventie jongerenproblematiek, gehandicapten betrekken bij de samenleving, methodisch werken en zorgen voor opvolging, zorgkaart.

Voor 2023 wil de Dialoograad extra aandacht schenken aan de bereikbaarheid en zichtbaarheid van de Stichting. Ook PR en communicatie vanuit de Stichting zijn wat de Dialoograad betreft belangrijke speerpunten in de dynamische wereld van het sociale domein en deze vragen ook de komende periode aandacht.

Tot slot

De uitdagingen binnen het sociale domein zijn enorm. Er komt veel op ons af en de krapte van het aanbod dwingt ons om steeds op zoek te gaan naar passende oplossingen. Dit doen we samen met onze opdrachtgever de gemeente en onze belangrijke samenwerkingspartners. Preventie is daarbij van groot belang. Dit vraagt van alle betrokken partijen dat we ons integraal inzetten en ons verbinden op gemeenschappelijke doelen. De wijze waarop we daar op dit moment mee bezig zijn stemt hoopvol naar de toekomst. Voor onze inwoners zullen we de drempel voor ondersteuning zo laag mogelijk houden, zodat dit het stellen van een vraag makkelijk maakt en er vertrouwen is in de voortgang.

OR jaarverslag 2022

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van de Ondernemingsraad (verder te noemen OR) van de Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn. Elk jaar maakt de OR een jaarverslag, waarin verantwoording wordt afgelegd over alle belangrijke zaken die het afgelopen jaar zijn gebeurd.

2022 was een jaar zonder beperkingen ten gevolge van de coronapandemie, maar wel met de nodige nieuwe uitdagingen op de werkvloer en dus ook voor de OR. De volgende zaken zijn de revue gepasseerd:

- Vervolg nieuw functiehuis, doorontwikkeling
- Jaarrekening
- Arbo jaarplan; RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie), thuis en/of hybride werken, MTO (Medewerkers Tevredenheid Onderzoek)
- (Vakantie) uren registratie
- Open overleg met de directie; op basis van vertrouwen, nieuwsgierig maar ook zoekend naar de nodige kritische noten en verdere uitleg van agendapunten.
- Bereikbaarheid achterban; de achterban meenemen in belangrijke nieuwe ontwikkelingen, OR-brievenbus, enquête vanuit de OR, komende activiteiten en plannen van de OR
- De OR heeft speerpunten opgesteld

De hierboven genoemde zaken komen aan bod in dit jaarverslag. Als er vragen of suggesties zijn over één van de onderwerpen in het jaarverslag of het OR-werk, dan kan er natuurlijk altijd contact opgenomen worden met een van de leden van de OR.

Walter Zohlandt,
Voorzitter OR

Samenstelling OR

De OR wordt gevormd door de volgende personen:

Voorzitter: Walter Zohlandt

(06-25 77 65 81, w.zohlandt@socialeteamsborgerodoorn.nl)

Secretaris: Esther Vasse

(06-25 77 65 71, e.vasse@socialeteamsborgerodoorn.nl)

Lid: Lisanne Koerts-Lamein

(06-21 18 45 49, l.lamein@socialeteamsborgerodoorn.nl)

Overzicht onderwerpen 2022

- Doorontwikkeling sociale teams m.b.t vergroten van zelfregie in combinatie met een platte organisatiestructuur
- Het MTO (Medewerkers Tevredenheid Onderzoek)
- Adviesaanvraag ARBO jaarplan
- (Vakantie) uren registratie
- OR enquête, regeling flexibel werken
- Overleg met stafleden aangaande financiën en HRM
- Vernieuwde overlegmomenten en vastleggen evaluatie

Doorontwikkeling sociale teams

Vanuit het besluit om het vernieuwde functiehuis in te zetten en te gaan werken met een platte organisatie, is er veel veranderd in de organisatie. De Stichting is intern verder aan het ontwikkelen naar een platte organisatie, waarin de teams meer zelforganisatie en zeggenschap hebben, net zoals de Stichting daar ook bij inwoners aan werkt. De OR kijkt en denkt mee over gevolgen, het proces en de medezeggenschap.

Team werk en participatie is in 2021 geïntegreerd binnen de 3 sociale teams en er wordt zo veel als mogelijk gewerkt vanuit het principe 1 gezin, 1 plan 1 regisseur. Op de zeepkistbijeenkoms in 2022 is benoemd dit in ontwikkeling is en dat er nog een weg te gaan is.

Opdracht MTO

De OR is inhoudelijk betrokken bij het opstellen van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Het onderzoek zal in 2023 uitgevoerd worden door een externe onderzoeker. De OR heeft met name gelet op de vraagstelling, de thema's en de wijze waarop het onderzoek wordt uitgevoerd. Dit in goed overleg met de bestuurder.

Adviesaanvraag ARBO jaarplan

Er is door de bestuurder een adviesaanvraag gedaan omtrent het ARBO jaarplan 2022 en samen met de OR is naar dit plan gekeken. Waar nodig zijn er aanpassingen gedaan op de werkvloer, zoals ergonomische werkplekken, klimaat en calamiteiten onderzoek inclusief een oefening voor het brandalarm.

(Vakantie)urenregistratie

Vanuit de bestuurder kwam de wens om de (vakantie) urenregistratie te verbeteren. Dit om de werkdruk beter inzichtelijk te maken, evenals de diverse uren die gemaakt worden met betrekking tot opleiding, projecten, subsidietrajecten en verlof uren. Dit is door de bestuurder in de teams uitgelegd en daarna ingezet. In het OR overleg is diverse keren gevraagd naar de ervaringen met de nieuwe werkwijze.

OR enquête, regeling flexibel werken

Is er na de corona periode blijvend behoefte ontstaan om thuis te werken of juist niet? Of misschien wel een combinatie van beiden?

In 2021 gold vanuit de overheid het advies om thuis te werken. Alle afspraken werden digitaal gedaan en soms op veilige afstand op kantoor. Overleg met collega's heeft ook op een andere manier plaats gevonden. Sommige collega's hebben dit als positief ervaren en anderen als een extra belasting, omdat kinderen ook thuis waren en de aandacht veelal verdeeld moest worden.



OR jaarverslag 2022

In het eindbod van de vernieuwde CAO Sociaal Werk zijn een aantal punten opgenomen die niet zijn vastgelegd in de CAO, maar die evenwel een actieve rol van de OR vragen in relatie tot de achterban. Het bestuur heeft in 2022 een raamwerk en regeling flexibel werken ter advies bij de OR gelegd en een evaluatie moment afgesproken. De OR heeft naar aanleiding van dit raamwerk een enquête gehouden onder de achterban. De respons was hoog en uitkomst hieruit wordt in 2023 met de bestuurder verder besproken om helderheid te krijgen in de wens van de achterban.

Communicatie met de achterban

Een goed contact met de achterban is voor de OR uiteraard heel belangrijk. Ook in het afgelopen jaar heeft de OR daarom geprobeerd de achterban zo veel mogelijk te betrekken bij alles dat speelde rond medezeggenschap. Zo is via de volgende middelen met de achterban gecommuniceerd:

- De nieuwsbrieven via de e-mail
- Een eigen OR e-mailadres voor alle vragen van medewerkers (OR@socialeteamsborgerodoorn.nl) en een eigen OR brievenbus
- De notulen van het overleg tussen OR en bestuurder zijn toegankelijk voor medewerkers.
- Raadpleging van collega's in de wandelgangen, maar ook tijdens teamoverleg
- Enquête op papier, overhandigd aan alle collega's

Communicatie met de achterban blijft voor de OR een speerpunt.

Overlegmomenten ORI

Intern OR overleg/vergaderdata (zonder bestuurder)

- De OR heeft in 2022 vierwekelijks overleg gevoerd
- De OR heeft elke zes weken overleg met de bestuurder.

Vooruitblik

Voor 2023 verwacht de OR weer goed een bijdrage te kunnen leveren. De OR vergadert met regelmaat. Daarbij reserveren we vanaf 2023 het eerste kwartier als inloopmoment voor de achterban. Ook wil de OR de eigen agenda en bespreekpunten voor deze vergadering delen met de achterban. Waar de OR direct mee begonnen is (zoals vermeld bij "communicatie met de achterban"), is het proactief bezoeken van de achterban om te horen hoe zij denken over de nu openstaande thema's. Verschillende onderwerpen staan op de rol voor komend zittingsjaar.





Financiële verantwoording

Baten en Lasten

Bedragen in €

Omschrijving	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021	Begroting 2021
BATEN:				
Subsidiebaten	3.262.153	2.980.570	2.892.116	2.826.225
LASTEN:				
Kosten uitbesteed werk	32.597	5.000	24.947	5.000
Personeelskosten	2.807.579	2.635.461	2.512.545	2.507.170
Afschrijvingen materiële vaste activa	7.296	5.600	5.633	5.200
Huisvestingskosten	232.858	130.002	135.466	114.581
Exploitatiekosten	483	1.000	45	1.000
Kantoorkosten	139.634	141.350	144.569	135.425
Verkoopkosten	20.510	13.550	19.329	11.550
Algemene kosten	49.852	46.900	45.315	45.850
Totaal	3.290.809	2.978.863	2.887.849	2.825.776
Resultaat	-28.656	1.707	4.267	449
Financiële baten en lasten:				
Rentebaten / lasten en bankkosten	-2.467	-1.707	-2.994	-449
Resultaat	-31.123	0	1.273	0
Resultaat toegevoegd / ten laste van:				
Algemene Reserve	3.796		8.382	
Bestemmingsreserve	-34.919		-7.109	
	-31.123		1.273	

Sociale teams
Borger-Odoorn

