

Jaarverslag 2023

Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn



Jaarverslag 2023

Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn



April 2024

Sociale teams 
Borger-Odoorn

Voorwoord

In dit jaarverslag nemen we u mee in de door ons ondernomen activiteiten in het jaar 2023. In het vorige jaarverslag van 2022 hebben we een inkijkje gegeven in de belangrijkste thema's van dat jaar. We vertellen graag over hoe wij in 2023 aan deze thema's hebben gewerkt en wat hiervan de resultaten zijn. Vanuit onze kernwaarden vertrouwend, verbindend, transparant, daadkrachtig en lerend doen wij ons werk en reflecteren we hierop. We doen dit elke dag een beetje beter.

Ontwikkelingen

Afgelopen jaar zijn we geconfronteerd met een hoge inflatie en met hoge en vaak onvoorziene kosten. Voor een aantal inwoners was het een zwaar jaar, waarin problemen voor veel ongerustheid en stress zorgden. Daarnaast zijn er veel maatschappelijke uitdagingen, waardoor veel inwoners, van jong tot oud, zich onzeker voelen over hun toekomst. Binnen de Stichting zien we ook inwoners die te maken hebben met persoonlijke problemen, waardoor zij moeite hebben met het uitvoeren van de dagelijkse activiteiten, waaronder het opvoeden van kinderen. Gelukkig zijn veel vragen en problemen op te lossen. We helpen de inwoners daarbij en doen dit samen. We hebben in 2023 sterk ingezet op het normaliseren van vragen en problemen.

We hebben mooie resultaten bereikt door:

- samen te werken met de huisartsen (wij zetten praktijkondersteuners in voor kinderen en jongeren)

- samen te werken met de scholen (wij zetten kansencoaches in voor de ondersteuning van kinderen, ouders en leerkrachten)
- de kindercoach in te zetten (wij ondersteunen kinderen zonder indicatie)
- preventiewerkers in te zetten
- activiteiten te organiseren.

De kosten die door indicatiestelling binnen de jeugdwet door de Stichting worden gemaakt zijn in het jaar 2023 met 18% gedaald. Dit ondanks de verhoging van de tarieven.

Trots op ons team

Het lukt ons gelukkig nog steeds om goede, enthousiaste collega's te vinden en aan de Stichting te binden. We hebben in 2023 in samenwerking met de Ondernemingsraad een medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Een mooi proces, waar we tevreden op terugblikken. De medewerkers gaven de Stichting als organisatie een 8,2. Daarnaast gaven de medewerkers aanbevelingen mee om de tevredenheid te vergroten. Deze reflectie helpt om de positie van ons als werkgever in een krappe arbeidsmarkt te verbeteren. De aanbevelingen hebben we ter harte genomen en geëvalueerd.

We zetten in op ervaren, leren en verbeteren. Door reflectie en feedback houden we elkaar scherp en blijven we gericht op het halen van onze doelen en resultaten. We doen dit altijd met aandacht en zorg voor elkaar.

Onze wensen voor de toekomst

Er ligt een intensief jaar achter ons. We hebben mooie dingen gedaan en we hebben mooie resultaten bereikt met de wijze waarop we steeds meer vragen normaliseren en oplossingen proberen te vinden in voorliggende voorzieningen. Deze zijn indicatievrij en daardoor vaak minder belastend. We zijn daar tevreden over, maar we willen nog zoveel meer.

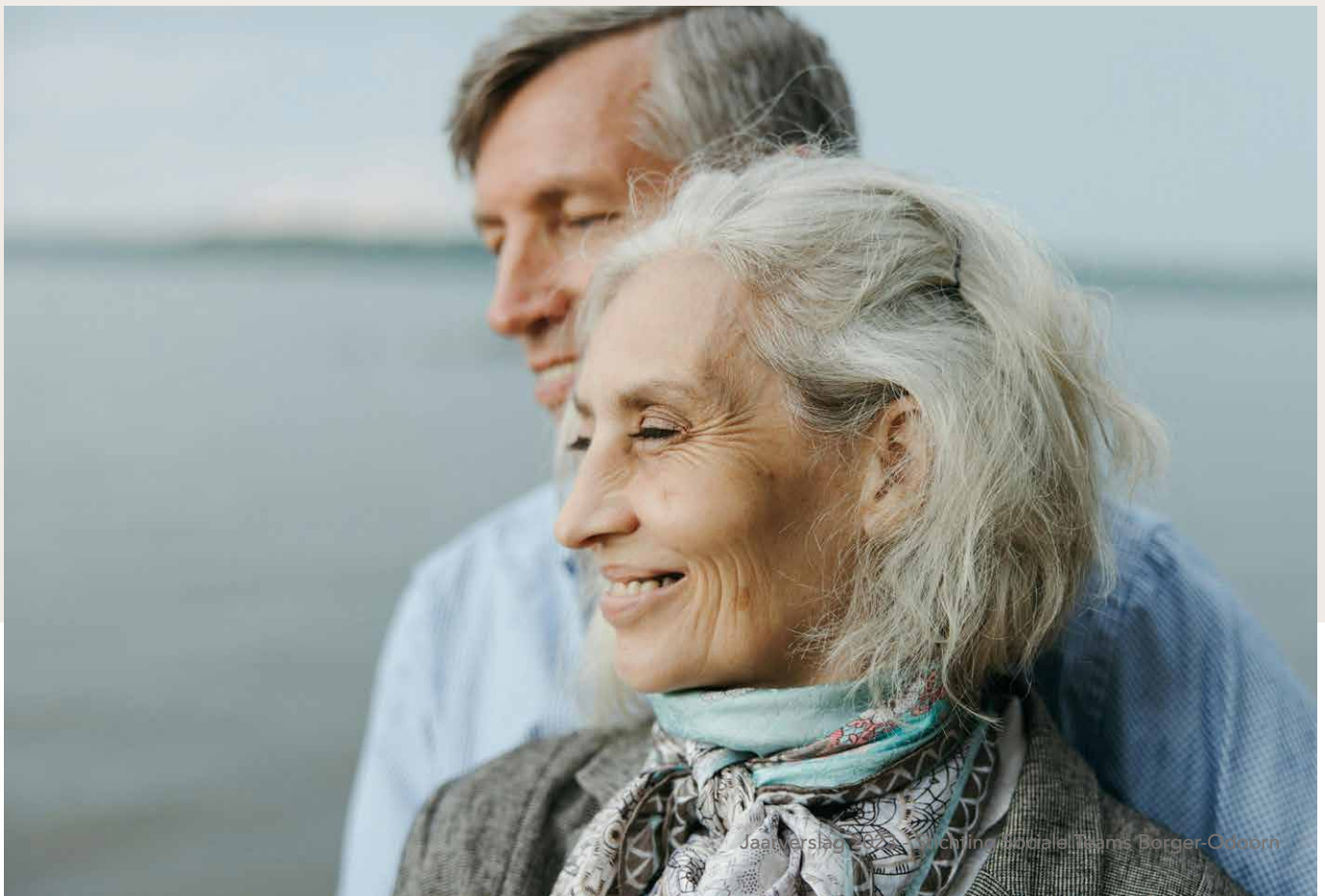
We willen **wachlijsten** zo veel mogelijk **voorkomen** door sterk in te zetten op **preventie**. We gaan de **maatschappelijke begeleiding van statushouders verbeteren**. We gaan **mensen helpen** die **langer thuis blijven wonen**, omdat er geen alternatief beschikbaar is. Samen met woningcorporatie Lefier gaan we een **oplossing** inzetten voor **jongeren** die na begeleid wonen niet kunnen doorstromen naar een reguliere woning.

2024 is ook het jaar waarin we opnieuw onze strategie voor de komende jaren gaan bepalen. We blijven **inzetten op samenwerking met stakeholders** en we zorgen ervoor dat we laagdrempelig bereikbaar blijven en als samenwerkingspartner gewaardeerd worden. Daar waar wij samen werken, stellen wij samen doelen op. Zo vergroten wij het effect van wat wij doen en werken wij efficiënter.

Vol vertrouwen

Het monitoren van alles wat we doen helpt ons daarbij. In dit jaarverslag vind je verschillende cijfers van 2023. Deze cijfers geven vertrouwen en ook in 2024 spelen wij in op de maatschappelijke ontwikkelingen. Het vooruitzicht geeft ons energie en inspireert ons. We doen dat samen en elke dag een beetje beter.

Rensina van der Velde
Directeur/bestuurder



Inhoudsopgave

04

Voorwoord

08

Hoofdstuk 1
Samen los je het op

10

Hoofdstuk 2
**Regisseursrol: 1 gezin,
1 plan en 1 regisseur**

12

Hoofdstuk 3
Passende ondersteuning

16

Hoofdstuk 4
Veilig en gezond opgroeien

18

Hoofdstuk 5
Samen aan de slag

20

Hoofdstuk 6
**Kwaliteit, elke dag
een beetje beter**

22

Hoofdstuk 7
Goed voor jezelf zorgen

24

Hoofdstuk 8
De raden kijken mee

31

Hoofdstuk 9
Financiële verantwoording

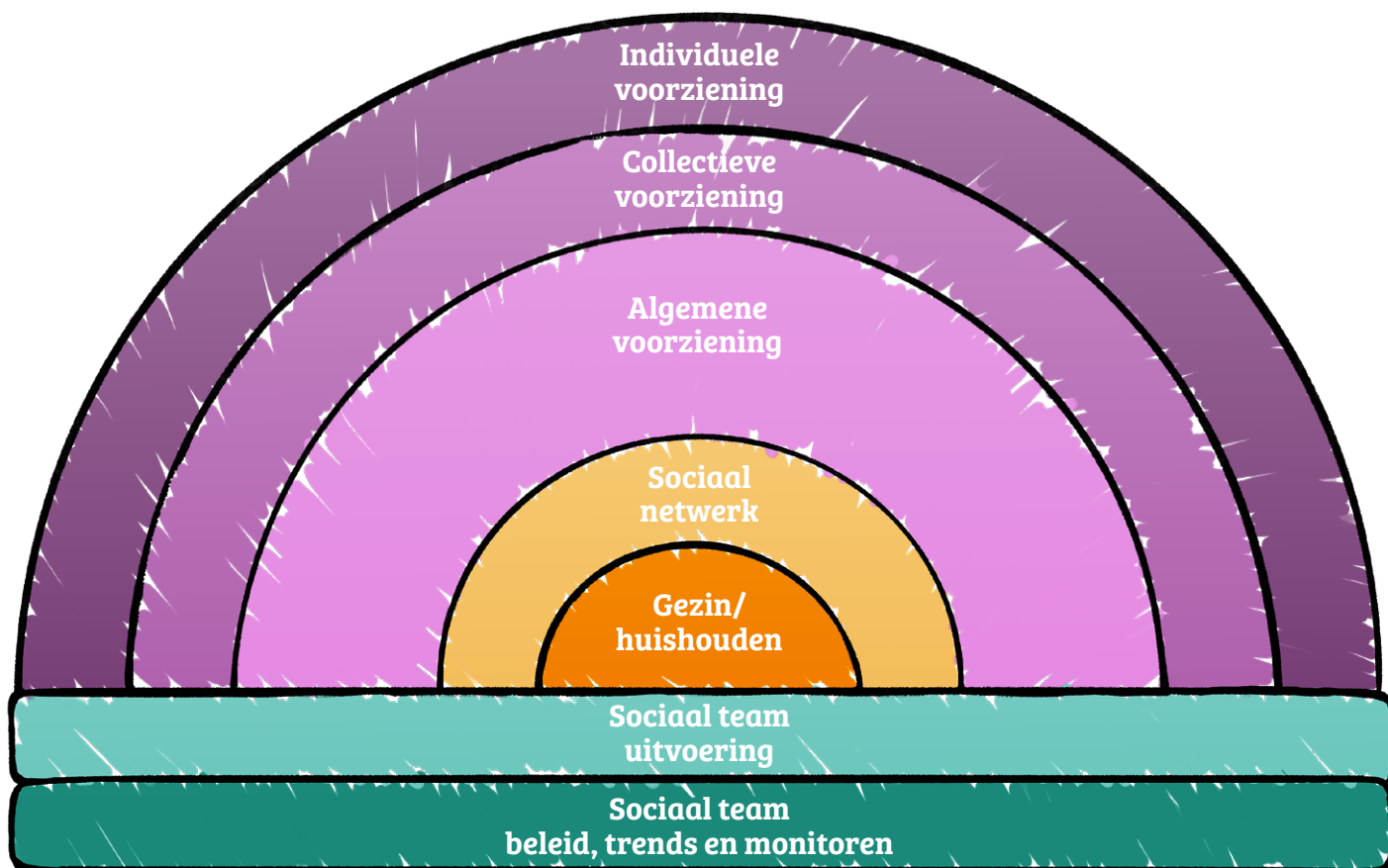


Samen los je het op

We werken integraal en we doen dit van onderaf via netwerken (vanaf de keukentafel) en gemeenschappen (dorpen). We willen hierbij zoveel mogelijk normaliseren en voorliggende voorzieningen initiëren, zodat de zelfredzaamheid van inwoners toeneemt en maatschappelijke kosten afnemen. De drempel om ons te bezoeken moet daarom laag zijn. Inmiddels zijn er buurtkamers ingericht, waarin we samen met onze stakeholders aanwezig zijn. Iedereen is daar welkom.

Het samen optrekken moet leiden tot goede netwerken en faciliteiten voor wonen, zorg, welzijn en ondersteuning, waarbij inwoners zoveel als mogelijk zelf aan zet zijn en meedoen naar vermogen. Met energie en vertrouwen ondersteunen we daarbij en blijven we ons ook in 2024 ontwikkelen, zodat we goed in staat zijn om in te blijven spelen op de maatschappelijke ontwikkelingen en de diensten voor de inwoners van de gemeente Borger-Odoorn.

Samenwerking is een belangrijk thema binnen de Stichting. Het 'Regenboogmodel' is het uitgangspunt. Dit houdt in dat we de vragen van inwoners zoveel mogelijk voorliggend op de -indicatievrije- professionele voorzieningen willen oplossen. Als dat niet toereikend is, wordt het door de gemeente ingekochte geïndiceerde aanbod ingezet. We werken samen met aanbieders. Om elkaar goed te leren kennen organiseren wij een aantal keer per jaar een 'Meet & Greet'. Ook gaan wij bij aanbieders op bezoek.



Verbinden van diverse netwerken aan inwoners Borger-Odoorn

De afgelopen jaren zijn wij actief geweest om verschillende netwerken te verbinden aan onze doelgroepen. Om vragen nog beter en efficiënter samen op te lossen.

1. Platform wonen, welzijn en zorg

Om zo efficiënt mogelijk diensten voor inwoners beschikbaar te stellen, werken we nauw samen met de Welzijnsorganisatie Andes, de woningcorporaties Lefier en Woonservice en de gemeente Borger-Odoorn. We hebben samen het bestuurlijk platform wonen, zorg en welzijn opgericht, waardoor we elkaar structureel ontmoeten om beleidsmatige knelpunten op te lossen en nieuwe initiatieven te bespreken en samen uit te voeren.

2. Netwerk sociaal domein

Daarnaast hebben we samen met GGD Drenthe, GGZ Drenthe, de Politie, de woningcorporaties en de welzijnsorganisatie mooie stappen gezet in het Netwerk sociaal domein, waarin de procesregie ten behoeve van problematische casussen opnieuw de aandacht heeft gekregen en momenteel geborgd wordt. Het convenant stagneerde eerst in 2023, maar is opnieuw opgepakt. Er zijn afspraken gemaakt over de afronding hiervan.

3. Het LEA netwerk

Bij de Lokaal Educatieve Agenda (LEA) zijn alle basisscholen, het voortgezet onderwijs, kinderopvang, voorscholen, bibliotheken, Welzijnsorganisatie Andes, GGD Drenthe, Gemeente Borger-Odoorn en de Stichting betrokken. Wij zijn trekker van een werkgroep waar meerdere projecten onder vallen, zoals kansen voor kinderen (K4K) en WEL in ontwikkeling.

WEL in ontwikkeling streeft naar 0 vrijstellingen in het onderwijs. Ieder kind heeft immers ontwikkelrecht. Samen met een landelijke werkgroep werken wij aan deze gezamenlijke visie en zijn we in gesprek met het onderwijs om kinderen zo veel mogelijk mee te laten doen in het onderwijs. Wij kijken samen naar de mogelijkheden die dit kunnen vergroten. Wij werken hierin samen met leerplicht, GGD Drenthe en de samenwerkingsverbanden, onderwijs en zorg.

Wij zetten op alle scholen een kansencoach in en werken samen aan het normaliseren van vragen. Door het werken aan doelen weten we elkaar steeds beter en sneller te vinden. Dit is goed voor de kinderen van onze gemeente, want door snelle inzet voorkomen wij het oplopen van problemen zoveel als mogelijk.

4. Dementienetwerk

We hebben samen met netwerkpartners aandacht voor dementie en interventies. Het Dementienetwerk draagt eraan bij dat de zorg voor inwoners met dementie zo goed als mogelijk aansluit bij het langer zelfstandig thuis wonen.

5. Het Buurtbedrijf

De samenwerking met het Buurtbedrijf is gestart. Dit schept nieuwe mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een oefen-, leer- of werkplek te bieden. Daarmee is de gemeente zelf een aanbieder voor deze doelgroep geworden, met professionele begeleiders.

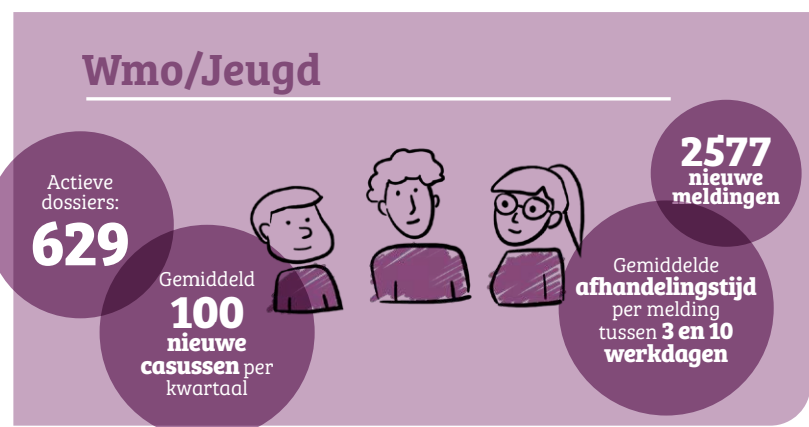
Ontmoeten

Naast alle formele vormen van samenwerking hebben we samen met Andes en de gemeente in 2023 ook tweemaal een informele activiteit georganiseerd voor alle collega's die werkzaam zijn binnen het sociaal maatschappelijk domein.

Daarnaast zijn ook de woningcorporaties tijdens de nationale sportweek betrokken geweest bij een gemeenschappelijke activiteit.

Deze activiteiten waren gericht op ontmoeten, het delen van interesses en gezelligheid. Dit verbindt ons als partners binnen het sociale domein, waardoor we elkaar goed weten te vinden als de situatie hierom vraagt.

Cijfers



Regisseursrol: 1 gezin, 1 plan en 1 regisseur

Wij werken vanuit het principe één plan per gezin met één regisseur. Door onze integrale werkwijze kunnen we maximaal gebruik maken van de aanwezige deskundigheid van onze collega's. Dit zorgt er onder andere voor dat er overzicht is voor onze inwoners als hun vraag binnen verschillende wetten moet worden opgelost.

Binnen onze organisatie zoeken onze collega's in samenwerking met de inwoners naar de beste oplossingen voor vragen en problemen. Als het nodig is vragen we toestemming aan de inwoner om ook stakeholders en/of aanbieders te betrekken bij zijn of haar vragen. De afstemming in de samenwerking met stakeholders heeft in 2023 veel aandacht gehad. Hiervoor is het nodig dat de sociaal werker/regisseur samen met de inwoner regie voert op de afgesproken acties, waarbij zij in de gaten houden of de gestelde doelen gehaald worden. Als de situatie van inwoners erg complex is, voeren we ook regie op het proces. Om het delen van persoonsgegevens goed te borgen, wordt er voor samenwerkende partijen aan een convenant gewerkt dat naar verwachting in 2024 zal worden vastgesteld.

Meerdere wetten vraagt om eenduidig en methodisch werken

Vaak zijn meerdere wetten van toepassing op de vragen van onze inwoners. Dit maakt het overzicht voor inwoners moeilijk. Wij doen ons best om dit zo overzichtelijk als mogelijk met inwoners te bespreken. Ons principe van 1 regisseur per gezin helpt hierbij.

In 2023 zijn we verder gegaan op de ingeslagen koers om de samenhang en de overlap tussen de verschillende wetten in de teams nog verder te optimaliseren en stevig in te zetten op een eenduidige wijze van rapportage en evaluatie. We hebben hiervoor de werkprocessen opnieuw onder de loep genomen en de wijzigingen geïmplementeerd. We monitoren door middel van werkbegeleidingsgesprekken, waardoor we medewerkers goed kunnen ondersteunen met de uitvoering. In 2024 zetten we de puntjes op de i, zodat we onze kwaliteitsslag kunnen borgen.

We voeren regie op de afspraken met de inwoner als deze daar zelf onvoldoende toe in staat is. Om de regierol goed uit te kunnen voeren is het methodisch werken noodzakelijk. Voor zowel Wmo, jeugd, participatie als inburgering is er gewerkt aan aanpassing van de formats van de plannen die gebruikt worden. Hierdoor worden medewerkers gefaciliteerd in het methodisch werken en voeren van regie. De organisatie ondersteunt de uitvoering hiervan in diverse (multidisciplinaire) overleggen en in het vakgroep overleg. Regelmatige bijscholingsmomenten zijn hierbij nodig. We streven naar het stabiliseren en/of oplossen van problemen en daarbij is het soms nodig om out of the box naar een oplossing te zoeken. De doorbraakmethode werkt daarbij, waarbij maatwerk wordt ingezet om tot de gewenste resultaten te komen. De gemeente denkt mee en heeft hierbij een faciliterende rol.



Passende ondersteuning

Door de wet- en regelgeving, de onrust in de wereld en de wachtlijsten voor zorg en behandeling, moeten we goed nadenken over passende ondersteuning voor alle inwoners die een beroep doen op voorzieningen binnen het sociaal domein.

Toegankelijkheid

Om passende ondersteuning aan alle inwoners te kunnen geven is het belangrijk dat we goed bereikbaar zijn. In 2023 hebben we de bereikbaarheid doorontwikkeld in een passende werkwijze. Onze inwoners kunnen ons dagelijks bereiken via onze website, telefoon, mail, tijdens onze spreekuren en in de buurtkamers. We hebben ons telefoonsysteem aangepast en we maken gebruik van selectievragen, zodat de inwoner direct op de juiste plek geholpen kan worden. Hierdoor lossen wij veel vragen op door middel van informatie en advies. Tijdens het eerste contact vindt de eerste uitvraag rondom de hulpvraag plaats, waardoor het verdere proces voor de inwoner sneller opgepakt kan worden.

Buurtkamer

In de buurtkamers worden eveneens veel vragen opgepakt die gericht zijn op informatie en advies. 2 dagdelen per week zijn wij in de buurtkamer in Nieuw-Buinen. Sinds de zomer vind je ons ook 2 uur per week de buurtkamer in Valthermond. In Nieuw-Buinen lopen

inmiddels dagelijks een aantal mensen binnen. Het verschilt per periode hoeveel dit er zijn. Welzijnsorganisatie Andes houdt dit bij. Vanuit onze telefonie en gesprekken verwijzen wij mensen actief door naar de buurtkamer als daar de vraag opgelost kan worden. Het gaat dan vaak om het meekijken met bepaalde brieven of het invullen van een formulier om bijvoorbeeld aanspraak te kunnen maken op minimavoorzieningen.

Projecten

We doen ons best om in contact met inwoners te zoeken naar een passende oplossing. Dit geldt ook voor de kinderen in onze gemeente. Om dit ook een vervolg te kunnen geven, werken we in diverse projecten en werkgroepen aan nieuwe vormen van dienstverlening en beoordelen we de resultaten samen met de gemeente. Hieronder geven we een inkijk in deze projecten:

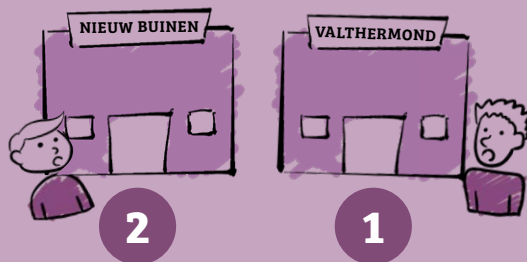
- **Nu niet zwanger:** we hebben aandacht voor kwetsbare inwoners, al dan niet met een kindwens, waarvan we weten dat de draagkracht van een mogelijke zwangerschap momenteel ontbreekt.
- **Geweld hoort nergens thuis:** gericht op een passende werkwijze rond huiselijk geweld en kindermishandeling.
- **Maatwerkoverleg:** naast het bespreken van (veiligheids)casuïstiek binnen de vakgroep overleggen zijn wij in 2023 gestart met het bijzonder

maatwerkoverleg. Hierin worden complexe indicaties multidisciplinair besproken. Het maatwerkoverleg borgt daarnaast reflectie op het voorgenomen aanbod en geeft ruimte voor een advies ten behoeve van het toepassen van de zogenaamde doorbraakmethode.

- **Moreel beraad:** samen met de contractmanager jeugd, de praktijkadviseur jeugd en veiligheid en de directeur/bestuurder wordt complexe langdurige casuïstiek besproken. Het doel is om af te pellen en vast te stellen of we de juiste interventies doen. Vragen als wat kan anders, wat missen we in het aanbod en hoe kunnen we optimaal gebruik maken van het aanbod, passeren het overleg. Hierbij wordt tevens gekeken naar de belasting van gezinnen en hun netwerk. Thema hierbij is het toepassen van de juiste wetgeving (WLZ, Wmo, jeugdwet, onderwijs) en het afschalen van zorg.
- **Dementienetwerk:** we hebben samen met netwerkpartners aandacht voor dementie en interventies, die ertoe bijdragen dat de zorg voor inwoners met dementie zo goed als mogelijk aansluit bij het langer zelfstandig thuis wonen.
- **Praktijkondersteuner huisarts (POH) jeugd:** we ondersteunen de huisartsen in Borger-Odoorn bij het beoordelen van vragen van kinderen en jeugd en helpen deze jonge patiënten in een zo vroeg mogelijk stadium aan ondersteuning.

Buurtkamers

Aantal dagdelen per week



POH Jeugd

Medewerkers

Alle huisartsen in Borger-Odoorn hebben inmiddels een POH Jeugd medewerker vanuit de Sociale Teams. 4 medewerkers vanuit de Sociale Teams worden hiervoor ingezet. We zetten minimaal 30 uur per week in voor 7 huisartsenpraktijken.

7 huisartsenpraktijken

4 medewerkers

30 uur per week

De inzet van deze functie kent een lange weg, maar sinds eind 2023 maken ook de huisartsen in Borger gebruik van een Praktijk Ondersteuner Huisarts jeugd (POH-jeugd). Hierdoor maken begin 2024 alle huisartsen gebruik van deze functie. Het voordeel is dat onze inzet er toe leidt dat veel van deze jongeren niet gebruik hoeven te maken van geïndiceerde hoog gespecialiseerde zorg, omdat de POH-jeugd ook gebruik maakt van lichte vormen van ondersteuning, waaronder voorliggende voorzieningen. Zij bieden zelf maatschappelijk werk aan bij kinderen en indien gewenst ook hun ouders. We verwachten hierdoor een afname van de kosten, die huisartsen maken op het verstrekken van indicaties.

- **Inzet kindercoach:** de kindercoach is toegevoegd aan het voorliggende aanbod voor kinderen en voor ouders die moeite hebben met opvoeden. De voorziening is indicatievrij en voorziet in hoge mate in een behoefte, waardoor we geïndiceerde zorg uitstellen of voorkomen. Het aanbod is laagdrempelig en er zijn mooie resultaten bereikt. In situaties waarbij de oorzaak van het door het kind getoonde gedrag veroorzaakt wordt door problemen in het gezin, krijgen die problemen vervolgens onze aandacht.
- **Inzet kansencoach:** alle basisscholen en het Esdal College maken gebruik van de inzet van een kansencoach die kinderen, ouders en leerkrachten kan helpen met advies, ondersteuning en doorverwijzing naar passende hulp. Dit kan ook collectief aanbod betreffen, zoals bijvoorbeeld de rots en watertraining voor kinderen.



- **Ambulante begeleiding door een praktijkondersteuner bij de huisarts in Nieuw-Buinen:** deze ondersteunt de huisarts bij patiënten met somatisch onvoldoende verklaarde lichamelijke klachten (SOLK) en verslavingsproblematiek. Ook kunnen patiënten worden gezien die met regelmaat bij de huisarts komen en geen duidelijke medische hulpvraag hebben. Het idee is dat deze patiënten meer tijd nodig hebben dan de 10 minuten die de huisarts voor hen kan inplannen. Veelal gaat het om patiënten die bij de huisarts willen blijven en niet doorverwezen willen worden naar het sociaal team in verband met schaamte en/of wantrouwen. In deze vorm accepteren zij de ondersteuning en het vervolg. Alle patiënten die tot op heden zijn gezien, accepteren na het eerste contact de betrokkenheid van het sociaal team. Rond de zomer van 2024 zullen we de inzet en het resultaat evalueren.

Het financieel team

Samenwerken in een financieel team is van groot belang om inwoners snel te kunnen ondersteunen als zij geen goed overzicht hebben over hun financiën, als zij schulden hebben of niet meer rond kunnen komen van hun inkomen. Om die reden hebben we in 2023 intensief samengewerkt met Andes en dit heeft geleid tot de vorming van een gezamenlijk financieel team, waarin diverse financiële functies zijn geborgd.

Wij richten ons op preventie. Wij doen dit door middel van voorlichting en educatie, vroeg signalering en de inzet van de voorzieningenwijzer. Er worden budgetcoaches ingezet en er vindt crisisinterventie plaats, waarbij er aandacht is voor stabilisatie van uitgaven en doorgeleiding naar de Gemeentelijke Krediet Bank (GKB). Er is op basisscholen aandacht besteed aan de 'Week van het geld' en er wordt voorlichting gegeven.

Daarnaast is er samenwerking met ketenpartners, zoals de bibliotheek met haar educatieve mogelijkheden en het IDO (informatiepunt digitale overheid), de energicoaches en de buurtspportcoaches. Ook is er verbinding met het LEA, de GKB, de voedselbank, de voedselkast en de kerken. Het ondersteunen van inwoners bij financiële problemen gaat verder dan alleen schulden voorkomen en oplossen. Bestaanszekerheid gaat ook over meedoen in de samenleving. Dit vraagt een brede blik en een integrale aanpak, waardoor we echt het verschil kunnen maken en inwoners goed kunnen ondersteunen.

Preventie

Het preventiewerk blijft onderdeel van het aanbod dat de sociaal werkers snel kunnen inzetten. Eenvoudig als het kan. Dit is het geval bij inwoners die kortdurende ondersteuning nodig hebben. Denk hierbij aan interventies die ook door een 'goede' buur gedaan kunnen worden. In 2023 zijn er 3 preventiemedewerkers actief geweest. Studenten van de Hanzehogeschool hebben een ervaringsonderzoek onder inwoners gedaan. Deze uitkomsten zijn ook gebruikt om het preventiewerk te borgen binnen de sociale teams. De functie raakt steeds meer ingebed en geeft een waardevolle aanvulling op de voorliggende -snel toegankelijke- voorzieningen. Als er opgeschaald moet worden naar zwaardere zorg, dan pakt de sociaal werker/regisseur dit op.

Preventiewerk

1 dagdeel per week Nieuw-Buinen

In 2023 zijn er 3 preventiemedewerkers aan de slag geweest, waarvan 1 in augustus begonnen is. Zij hebben in 44 casussen ondersteuning geboden. Daarnaast hebben zij 1 dagdeel per week zitting verzorgd in de buurtkamer Nieuw-Buinen. Is er ondersteuning geboden bij team werk en participatie voor de startbijeenkomsten. Er zijn 2 studenten geweest die onderzoek hebben gedaan naar de effecten van preventiewerk. Er zijn een aantal inwoners ondersteund bij de huishouding omdat zorgaanbieders niet konden leveren. En is er ondersteuning geboden bij de ID-checks in 2023.

3 preventiemedewerkers

44 casussen

2 studenten



Veilig en gezond opgroeien

De wachtlijsten voor de jeugdzorg groeien! Ondanks het feit dat de Nederlandse jeugd zichzelf als één van de gelukkigste van Europa beschouwt, kampen toch veel jongeren met mentale gezondheidsproblemen. Aan het begin van deze eeuw maakte 1 op de 27 jeugdigen onder de 18 jaar gebruik van jeugdzorg. Dat steeg al snel naar 1 op de 10 in 2015 en 1 op de 7,5 op dit moment. Daarnaast zijn de kosten voor jeugdzorg enorm gestegen. Het aantal jongeren met jeugdzorg is met 23% gestegen en daarnaast zitten zij langer in de jeugdzorg.

Er is sprake van een stijging in vraag en aanbod van individuele ambulante jeugdzorg. Iedereen weet dat deze stijging niet lang voort kan duren, omdat hierdoor veel problemen ontstaan met de beschikbaarheid en betaalbaarheid. In het kader van de hervorming van de jeugdagenda zijn daarom een aantal verbeterpunten vastgesteld die als stip op de horizon perspectief bieden. Het betreft de volgende uitgangspunten:

1. Meedoen in een inclusieve samenleving.
2. Versterking van de directe leefomgeving en sociale basis.
3. Passende ondersteuning; laagdrempelig, kwalitatief goed en vanuit een lokaal beschikbaar team.
4. Passende zorg; op de juiste plek, op het juiste moment, door de juiste professional.
5. Aansluiten bij de leefwereld van jeugdigen; met ruimte en aandacht voor informele netwerken.

We hebben in 2023 in samenwerking met de gemeente, Andes en de GGD de aanzet gedaan tot het maken van een regionale startfoto. Daarnaast hebben we in onze gemeente vanuit de werkwijze en werkprocessen al

aandacht voor veel onderdelen van de hervormingsagenda.

Integraal werken

We merken steeds vaker de voordelen van het integraal werken. Ook de samenwerking met stakeholders biedt ons veel mogelijkheden. Het elkaar makkelijk vinden en aanspreken maakt dat we overzichtelijker voor onze inwoners kunnen werken en het bespaart ons daarnaast veel tijd.

Ontwikkeling

Door middel van de inzet van projecten proberen wij de dienstverlening steeds beter aan te laten sluiten bij wat nodig en wenselijk is. Om de hervormingsagenda jeugd goed te kunnen implementeren volgen wij de regionale ontwikkelingen en gaan we proactief inzetten op het versterken van onze deskundigheid en ons aanbod, als blijkt dat dit gewenst en noodzakelijk is.

Het komt met regelmaat voor dat kinderen/jeugdigen worden aangemeld door ouders, terwijl tijdens onderzoek blijkt dat kinderen problemen ervaren door de thuissituatie. De vraag is dan of het daadwerkelijk gaat om jeugdzorg of dat we ouders moeten ondersteunen

vanuit de Wmo. Dit gesprek wordt met ouders gevoerd om daardoor ook ouders de gelegenheid te geven om aandacht te vragen voor hun eigen problemen. In veel gezinnen zien we door diverse oorzaken veel stress en dat heeft vaak zijn weerslag op het gedrag van kinderen. Het aanbieden van jeugdhulp heeft in deze situaties niet het gewenste resultaat als het probleem in de thuissituatie blijft bestaan.

Monitoring Jeugd

De afgelopen twee jaren is ons inzicht in de monitor sterk verbeterd. De gemeente levert ons hiervoor gegevens aan die zijn weergegeven in goed leesbare bestanden. Twee maal per jaar zitten we als Stichting met de betreffende medewerkers van de gemeente aan tafel om deze cijfers te beoordelen. Naar aanleiding van deze monitor worden opvallende en/of gewenste voorzieningen geanalyseerd. In 2023 is er hierbij aandacht geweest voor de plaatsingen in de kinderdagverblijfscentra (KDC's) en de casussen met de langst lopende begeleidingsindicaties. We zien dat bepaalde gezinnen langdurig problemen hebben met het organiseren



van hun leven, het opvoeden van kinderen en dat zij daarnaast in veel gevallen een belast verleden hebben. Bij de langstlopende begeleidingscasussen zien we dat het overgrote deel bestaat uit kinderen/jongeren die nu in de pubertijd of jongvolwassenheid zitten en die vaak al van jongs af aan gebruik hebben gemaakt van de jeugdwet. In een aantal casussen hebben we als Stichting geen regie, omdat deze via de Raad voor de Kinderbescherming een beschermingsmaatregel zijn opgelegd. Tevens zien we dat een indicatie die via de huisartsen wordt afgegeven, ons pas bij een verlenging hiervan bereikt.

Naar aanleiding van de monitor zijn er acties uitgezet die het mogelijk moeten maken om de regie door de sociaal werkers/regisseurs goed te faciliteren. Bij al deze interventies is het van groot belang dat inwoners en stakeholders ons goed weten te vinden en geen drempel ervaren.

Afschaaltafels

Een afschaaltafel is een overleg tussen de Stichting, een gecertificeerde instelling en de Raad voor de Kinderbescherming, waarin getoetst wordt of een opgelegde maatregel beëindigd kan worden, waardoor de regie van de casus weer bij de Stichting komt te liggen. Hierdoor zijn de regisseurs in staat om de overeengekomen kaders, het verloop van de integrale hulpverlening binnen het gezin en de voortgang beter te monitoren en zo mogelijk af te schalen naar lichtere vormen van ondersteuning. De betreffende casussen worden gevolgd in een maatwerkoverleg waar de betrokken regisseur bevestigd wordt op zijn of haar afwegingen en vervolg interventies. Vanuit de regisseursrol is het van groot belang dat er in casussen tijdig wordt opgeschaald of wordt afgeschaald naar passende zorg, zodat de inzet van ondersteuning effectief wordt benut.

Als de casus complex is en er sprake is van een onveilige situatie, wordt er procesregie gevoerd. We hebben daarvoor twee procesregisseurs aangesteld, die het overleg organiseren met het netwerk sociaal domein.

Samen aan de slag

Meedoen in Borger-Odoorn

Er is veel werk voor diegenen die kunnen en willen werken. We zien dat het aantal inwoners met een bijstandsuitkering dan ook lager is dan de voorgaande jaren. Tegelijk zien we dat deze inwoners moeilijker te bemiddelen zijn. Onder de huidige caseload bevinden zich relatief veel mensen met een psychische kwetsbaarheid, die re-integratie kan bemoeilijken. We blijven ons binnen de vakgroep participatie ontwikkelen met als doel om inwoners effectief te bemiddelen naar werk of zinnvolle dagbesteding. Meedoen is hierbij van groot belang.

- Het registratiesysteem is verder ingericht op Participatie, waardoor de regisseurs meer handelingen via dit systeem kunnen uitvoeren en hier beter op gemonitord kan worden.
- Er is een startbijeenkomst Participatiewet ontwikkeld. Hierdoor worden inwoners die onder de Participatiewet vallen vroegtijdig geïnformeerd over hun rechten en plichten en weten ze wat ze kunnen verwachten.
- De samenwerking met het Buurtbedrijf is gestart. Dit schept nieuwe mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een oefen-, leer- of werkplek te bieden. Daarmee is de gemeente zelf een aanbieder voor deze doelgroep geworden, met professionele begeleiders.
- Er is gebruik gemaakt van de subsidieregeling IPS-trajecten voor de gemeentelijke doelgroep. Deze heeft tot doel de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid, die onder behandeling zijn, te versterken. Drie inwoners hebben via deze regeling een traject opgestart. De criteria voor de regeling worden versoepeld, waardoor wij verwachten meer inwoners dit aan te kunnen bieden.

Participatie

119
mensen zijn
ingestroomd

ruin
600
unieke klanten

121
mensen zijn
uitgestroomd

504
actieve
dossiers

gemiddeld
31
nieuwe casussen
per kwartaal

De volgende activiteiten hebben in het kader van doorontwikkeling plaatsgevonden:

- Er is een nieuw plan van aanpak ontwikkeld, die met name voor de inwoner begrijpelijker en aantrekkelijker is. Belangrijk doel hierbij is dat de inwoner zich nadrukkelijk betrokken voelt bij de re-integratieplannen die worden gemaakt.
- Er wordt gewerkt aan een meer eenduidige manier van plannen schrijven, zoveel mogelijk in eenvoudige taal.
- Er wordt gewerkt aan het nader motiveren van benodigde stappen en toegekende voorzieningen.
- De gemeente is bezig alle beschikkingen binnen de Participatiewet te updaten en te verbeteren qua tekstgebruik. De Stichting wordt hierbij betrokken.

Statushouders en vluchtelingen

Naast het uitvoeren van de Participatiewet ondersteunen wij ook de Oekraïners bij het vinden van werk.

In het jaar 2023 hebben we 112 Oekraïners ondersteund bij het vinden van werk. Met 85% was dit een succesvol resultaat! Landelijk is dit percentage namelijk 55% (bron CBS).

Daarnaast ondersteunen wij ook de asielzoekers met een burgerservicenummer (BSN) bij het vinden van werk. Dit is een uitdagende taak, omdat veel asielzoekers niet of nauwelijks Engels spreken en deze groep niet langdurig op een locatie verblijft.



Over het algemeen is hun mobiliteit beperkt, omdat zij geen vervoer hebben. Van de 18 asielzoekers hebben we 3 personen duurzaam aan een baan geholpen.

Ontwikkeling inburgering

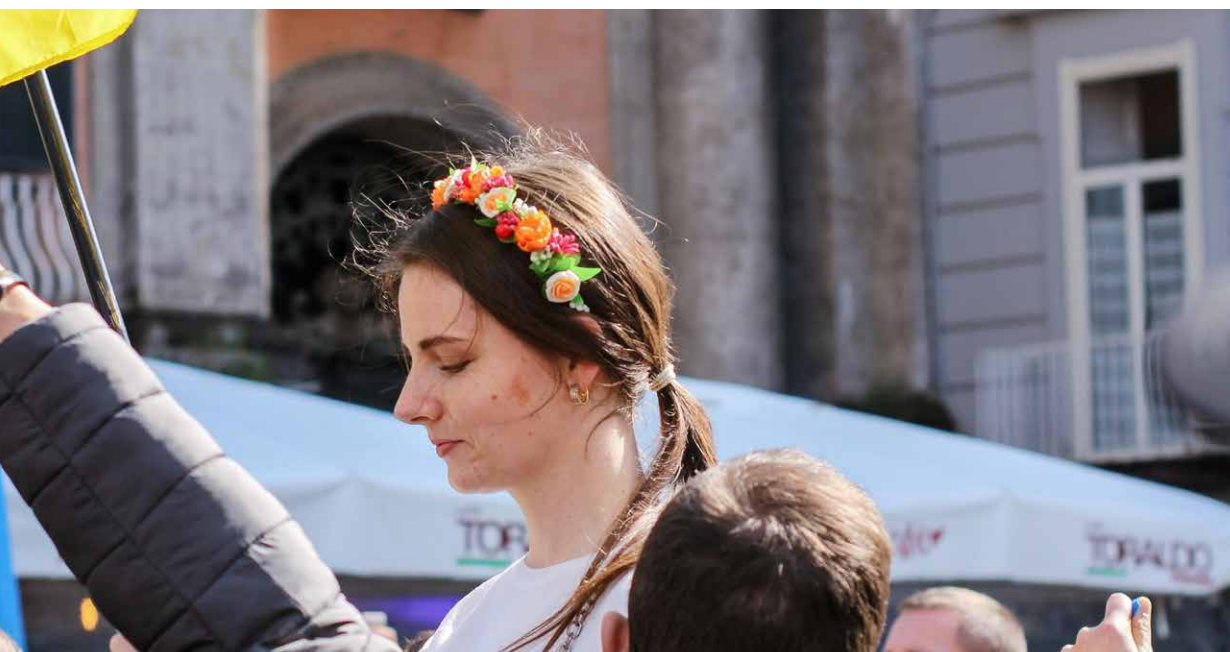
Begin 2023 waren er 28 actieve casussen inburgering nieuwe wet. Eind 2023 waren dat 48. Het aantal inburgeringscasussen neemt toe naarmate de nieuwe Wet Inburgering langer in werking is. Statushouders (en gezinsmigranten) hebben 3 jaar de tijd om in te burgeren. Dit betekent dat tot 2025 eerst meer mensen zullen instromen, waarna de eerste mensen zullen gaan uitstromen.

De volgende ontwikkelingen hebben plaatsgevonden:

- De formats voor het Persoonlijk Inburgeringsplan (PIP) zijn verder doorontwikkeld. Hierbij is met name aandacht voor begrijpelijkheid voor de inburgeraar. In 2024 hebben we aandacht voor de brede intake.
- Het werkproces voor inburgering is nader beschreven.
- Op diverse punten is de uitvoering beter ingericht. Er zijn meer werkplekken, de afstemming in de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD) en met ketenpartners is versterkt en nieuwe hulpmiddelen om inburgeraars te ondersteunen bij hun proces zijn in gebruik genomen.

Maatschappelijke begeleiding

Op het punt van maatschappelijke begeleiding zijn er eind 2023 taken toegewezen aan de Stichting. Vanwege het gebrek aan vrijwilligers als maatschappelijk begeleider was het voor Vluchtelingenwerk Noord Nederland moeizaam om 1,5 jaar lang maatschappelijke begeleiding te bieden. In 2024 zal de Stichting samen met Vluchtelingenwerk zorg dragen voor goede maatschappelijke begeleiding van de statushouders die binnen onze gemeente een woning toegewezen krijgen. In de toekomst zal Vluchtelingenwerk de financiële ontzorging blijven doen en na enkele maanden overdragen aan de Stichting. De Stichting zal zich voornamelijk richten op het vergroten van de zelfredzaamheid van statushouders in de samenleving, wat goed aansluit bij de uitvoering van de Wmo, Jeugdwet en Participatiewet, en de korte lijnen met de gemeente. Voor de financiële zelfredzaamheid is het financieel team geschikt om deze doelgroep zo nodig te ondersteunen.





Kwaliteit, elke dag een beetje beter

We willen het elke dag een beetje beter doen. Dit vind je terug in de vragen die we oplossen samen met inwoners en de projecten die we samen oppakken. Daarnaast hebben we in 2023 ook nog andere verbeterlagen gemaakt. Deze vind je hieronder:

Jaarplan

Ons jaarplan is afgeleid van het strategisch plan 2023-2024 en wordt elk kwartaal gemonitord. Daarnaast maakt elk team een prestatieplan. Deze plannen kunnen tijdens de zogenaamde zeepkistbijeenkomsten met collega's van andere teams worden besproken of gepresenteerd. Tijdens de jaarafsluiting in december kijken we terug naar het afgelopen jaar en maken we stichtingbreed weer nieuwe plannen.

Verbeteragenda

We werken met een verbeteragenda waarop alle verbeterpunten worden genoteerd. Tijdens reguliere overleggen worden deze punten ingebracht en geprioriteerd. Ze worden indien nodig opgenomen in onze jaarplannen en worden met regelmaat getoetst op de status van afhandeling. Zo werken we voortdurend aan verbeteringen.

Verbeteren communicatie

We hebben in 2023 veel aandacht besteed aan onze zichtbaarheid. We willen laten zien wie we zijn en wat we doen. Aan de hand van een contentkalender zorgen we voor de juiste informatie op sociale media. Daarnaast zijn medewerkers geïnterviewd over hun werkzaamheden. Deze interviews zijn verspreid via onze website en maandelijks in de 'Week in-Week uit'. Daarnaast zijn medewerkers aanwezig bij diverse (bewoners)bijeenkomsten, waar wij vertellen over onze werkzaamheden en/of om een aanspreekpunt te zijn voor vragen op het gebied van wonen, zorg en welzijn.

Overlegvormen

Elk team heeft naast een teamoverleg ook een vakgroep overleg waarin casuïstiek wordt besproken. Daarnaast zijn er onderlinge duobesprekingen. De opzet en inhoud hebben we herzien. We leren van elkaar en door kennis te nemen van elkaars werk kunnen we makkelijk een collega ondersteunen als dit nodig is.

Scholing

We werken aan de hand van een scholingsplan, waarin de scholing per jaar wordt vastgesteld. We proberen waar mogelijk om samen met Attenta (Aa en Hunze) en de Toegang (Emmen) samen scholing in te kopen en aan te bieden aan de drie organisaties.

Monitoring gegevens

De kwaliteitsadviseur monitort de werkprocessen en afgesproken wijzigingen in de werkwijzen in een controlecyclus. Zij ziet toe op de toepassing en daarmee op de kwaliteit van de doorlopen processen en de gemaakte rapportages. Ook de teamleiders hebben daarin een rol, die onderling goed wordt afgestemd met de kwaliteitsadviseur. We hebben begin 2023 een nieuwe casusindeling ingevoerd die beter aansluit bij onze werkprocessen. Hierdoor hebben we zuiverder beeld van de hoeveelheid werk en de werkdruk. We monitoren dit op organisatieniveau, teamniveau en individueel niveau.

Goed voor jezelf zorgen

Om er voor de inwoners van Borger-Odoorn te kunnen zijn en hen te kunnen helpen met hun vragen is het belangrijk goed voor jezelf en elkaar te zorgen. Ook hebben we in 2023 een medewerkers-tevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

Uitkomsten medewerkers-tevredenheidsonderzoek

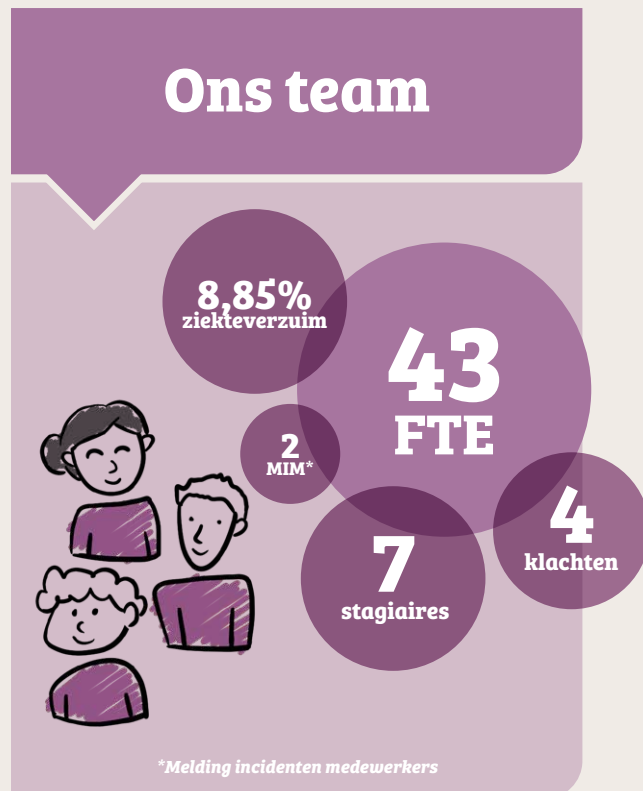
In 2023 hebben we samen met de Ondernemingsraad een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Van onze medewerkers heeft 82% geparticipeerd in het onderzoek. Dit zijn onze geformuleerde verbeterpunten:

- 1. Collega's gaven aan dat er behoefte is aan meer persoonlijke aandacht.** Bij het vertrek van de teamcoördinator is daarom besloten om per team een teamleider aan te stellen, waardoor de span of control kleiner is en er meer ruimte is voor persoonlijke aandacht.
- 2. Er was behoefte aan flexibel thuiswerkbeleid, waarbij medewerkers zelf kunnen aangeven of en wanneer ze thuis willen werken.** Dit is inmiddels naar tevredenheid gerealiseerd.
- 3. Collega's wilden graag meer inzicht in de taken en verantwoordelijkheden van alle functionarissen en een heldere terugkoppeling van de voortgang van verbeteringen. De communicatie was hierbij een belangrijk punt.** Inmiddels besteden we met elkaar meer aandacht aan het delen van informatie. De maandelijkse nieuwsbrief en belangrijke onderwerpen worden structureel besproken in de teamoverleggen, waardoor de interne communicatie meer aandacht krijgt. Daarnaast besteden we tijd aan de website en berichten in de 'Week in-Week uit'. Dit werkt prettig en faciliteert de teams in het opnemen van belangrijke informatie.

4. De werkdruk werd door een aantal collega's genoemd. In 2023 heeft de Stichting erg te kampen gehad met een hoog ziekteverzuim door oorzaken welke niet werk gerelateerd waren en waar we vanuit de Stichting geen invloed op hadden. We hebben de formatie op geleide van het onderzoek gedurende de zomer uitgebreid met een goed resultaat.

Stagiaires

We onderhouden goede contacten met de hogescholen voor het opleiden van trainees, stagiaires en deskundigheidsbevordering. De stagiaires krijgen bij goed functioneren kansen om door te groeien naar een hbo-professional waarna zij een dienstverband in één van onze teams kunnen krijgen. We zijn blij met hun aanwezigheid en de onderzoeken die ze binnen onze stichting uitvoeren.





De Raden kijken mee

We worden als Stichting ondersteund door een drietal raden:

- 1. Raad van Toezicht**
- 2. Dialoograad**
- 3. Ondernemingsraad**

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft als taak toezicht te houden op het bestuur, de besturing en de de gang van zaken in de Stichting. Het beleid moet in ieder geval in overeenstemming zijn met wettelijke, statutaire en andere voorschriften. Ook de continuïteit van de Stichting moet gewaarborgd zijn. De RvT richt zich bij de vervulling van zijn taak naar het belang van de Stichting en haar maatschappelijke doelstelling en verantwoordelijkheid.

De RvT bestaat uit drie leden. De leden van de RvT worden benoemd voor een periode van 4 jaar. De leden kunnen na afloop van hun zittingsperiode 1 keer herbenoemd worden. Bij herbenoeming wordt het desbetreffende lid beoordeeld op basis van zijn competenties in relatie tot de (herijkte) profielschets. Met instemming van het College van B&W Borger-Odoorn kan de eerste periode verlengd worden met 4 jaren. De RvT heeft een rooster van aftreden vastgesteld, dat enerzijds ruimte biedt voor vernieuwing en anderzijds een zekere continuïteit waarborgt.

Mevrouw Drewes is per september 2023 aangesteld als lid van de RvT en vult hiermee de vrijgekomen positie van mevrouw De Jong in. In november 2023 is besloten om de zittingstermijn van de heer Officier te verlengen tot en met februari 2028.

Lid	Beroep/nevenfuncties	Portefeuille RvT	(Her)benoemd per	Herbenoembaar
Leo Wanders <i>voorzitter</i>	Lid Raad van Bestuur Lentis/Dignis Lid Raad van Toezicht Stichting Caleidoscoop <i>(tot 1-4-2023)</i>	Financiën en Bedrijfsvoering	01-01-2022	Nee
Ronald Officier <i>lid</i>	Directeur Huisartsenspoedposten Dokter Drenthe	HRM en Zorg	15-02-2024	Nee
Nienke Drewes <i>lid</i>	Manager Klant en Maatschappij Christelijke Woningstichting Patrimonium	Kwaliteit en Veiligheid	06-09-2023	Ja

De RvT heeft de volgende 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 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 en de jaarplanning, 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.

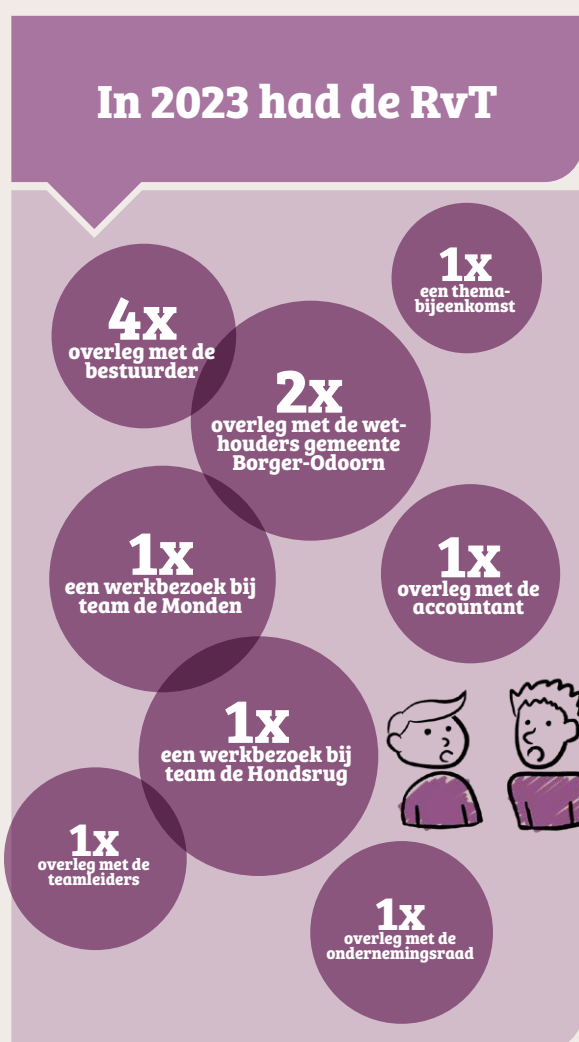
Overlegstructuur

De RvT vergadert minimaal 4 keer per jaar intern met de bestuurder van de Stichting en 2 keer per jaar met de wethouders die Wmo, jeugd en participatie in hun portefeuille hebben. Daarnaast gaat de RvT één keer per jaar in gesprek met zowel de Ondernemingsraad als met het Management Team. Vanaf 2024 zal de RvT ook jaarlijks in gesprek gaan met de Dialoograad. Verder bezoekt de RvT jaarlijks minimaal één van de drie sociale teams. Op deze manier blijft de RvT op de hoogte van wat er speelt binnen de Stichting. De voorzitter van de RvT heeft 1 keer per 3 weken overleg met de directeur/bestuurder van de Stichting.

Governancecode

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. Meer informatie staat op de website van de Stichting.

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.



Dialograad

De Dialograad stelt zich ten doel om vanuit het cliëntenperspectief een bijdrage te leveren aan een goede dienstverlening en het behartigen van de gemeenschappelijke belangen van de cliënten. In dat verband fungeert de Dialograad als verbindende schakel tussen de Stichting en de cliënten in de dorpen van de gemeente Borger-Odoorn.

Onze taken:

- Het inventariseren van de behoefte aan hulpverlening.
- Het adviseren over de toegankelijkheid van deze hulpverlening.
- Het beleidsmatig vertegenwoordigen van de inwoners van gemeente Borger-Odoorn namens de Stichting in lijn met de statuten van de Stichting.

Onze leden:

- Alie Tiemes (heeft een functie in de gezondheidszorg);
- Maria Hoving (heeft een functie in het onderwijs);
- Evelien Oosting (heeft een functie in het maatschappelijk domein);
- Bas Scholte-Aalbes (heeft een functie in de ouderenzorg);
- Tineke van Dijk (is sociaal maatschappelijk actief in diverse functies).

Wij willen een zo breed mogelijke diversiteit aan deskundigheid binnen de Dialograad.

Ogen en oren van de dorpen

De Dialograad geeft uitvoering aan haar doelen door als ogen en oren van de dorpen informatie op te halen en te delen met de Stichting, als een verbindende schakel tussen vraag en aanbod. De leden van de Dialograad laten zich met regelmaat bijpraten door de directeur/bestuurder van de Stichting en geven feedback op alle voorgenomen plannen en strategie van de Stichting. Daarnaast laten zij zich informeren door inwoners van de gemeente en organisaties. Zo heeft de voorzitter van dorpsbelangen Buinerveen hen geïnformeerd over de optrommel-actie.

Ook zijn zij geïnformeerd door twee ouderenwerkers van Welzijnsorganisatie Andes. Deze ouderenwerkers leggen zich met name toe op het preventief voorkomen van eenzaamheid bij ouderen.

Het principe van uitgaan van mogelijkheden in plaats van beperkingen lijkt de Dialograad een mooi format om binnen de adviesraden van Andes, de Stichting Sociale Teams Borger-Odoorn en de adviesraad sociaal domein van de gemeente Borger-Odoorn te bespreken.

Behandelde onderwerpen:

- Er is advies gegeven over het strategisch plan. Er zijn speerpunten om in te zetten op gezonde leefstijl, verbinding en samenwerken tussen wijkzorg en sociaal team.
- De Dialograad is betrokken bij de opmaak van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.
- De Dialograad heeft meegedacht in de organisatie-wijziging, waarbij er is gekozen om in plaats van de aanstelling van één teamcoördinator, teamleiders per team aan te stellen om daarmee tegemoet te komen aan de wens van de medewerkers.
- In het kader van herkenbaarheid en zichtbaarheid heeft de Dialograad meegedacht in het proces rondom de telefonische bereikbaarheid van de organisatie.
- In het kader van herkenbaarheid en zichtbaarheid heeft de Dialograad op de website van de Stichting een eigen tegel waarop zij zichzelf kan presenteren en informatie kan geven.

De volgende onderwerpen hebben veel aandacht gehad in overleggen met de directeur/bestuurder:

- Huisvesting van statushouders, het tekort aan woningen en de spanningen op de woningmarkt. Hierbij vraagt de Dialograad aandacht voor goede begeleiding van statushouders als de druk in bepaalde dorpen als te groot wordt ervaren.
- Overlast van het AZC in het Mondengebied.

Speerpunten 2024

- Aandacht voor een gezonde leefstijl.
- Aandacht voor sociale media.
- Aandacht voor vernielingen in de gemeente.
- Het verstrekken van hulpmiddelen.

Daarnaast wil de Dialograad deelnemen aan de seniorenmarkt om zo te signaleren wat er in de gemeenschap leeft en om aan de naamsbekendheid van de Dialograad te werken.



Ondernemingsraad (OR)

Elk jaar maakt de Ondernemingsraad (OR) een jaarverslag, waarin verantwoording wordt afgelegd over alle belangrijke zaken die het afgelopen jaar zijn gepasseerd. De OR is in 2021 opgericht. Tot deze tijd vond de medezeggenschap plaats via personeelsbijeenkomsten. De wens is om drie gekozen leden in de OR aan te stellen. Echter, in maart 2023 heeft er een lid ontslag genomen en onze secretaris heeft in november jl. besloten zich terug te trekken als OR lid, omdat haar nieuwe functie van teamleider niet verenigbaar is met het OR-lidmaatschap. Daarnaast heeft de voorzitter per 1 maart 2024 een functie elders aanvaard. De OR heeft proactief naar oplossingen gezocht.

Het is belangrijk dat er een OR is als een orgaan om namens de medewerkers te communiceren over de gang van zaken en invloed uit te oefenen op het beleid van de organisatie. In het bijzonder met betrekking tot het personeels- en het Arbeidsbeleid en de opvolging van het medewerkers-tevredenheidsonderzoek, dat samen met de directeur/bestuurder in gang is gezet. Daarnaast geeft de OR advies over belangrijke organisatiewijzigingen.

De OR was door mutaties van medewerkers genoodzaakt om ter overbrugging naar de verkiezingen voor een tijdelijke oplossing te kiezen met nieuwe aspirant leden. Hierbij werd gestreefd naar een afvaardiging per team. Met 3 nieuwe leden en een lid vanuit het ondersteuningsteam in het verschieft, is de medezeggenschap van de OR voor het jaar 2024 geborgd. We zijn blij met deze tussentijdse oplossing. In 2025 zullen er verkiezingen plaatsvinden en hopen we weer tot een stabiele en duurzame OR te komen.

In 2023 vertegenwoordigden de volgende medewerkers de OR:

Voorzitter: Walter Zohlandt

Secretaris: Esther Vasse (tot 1 november 2023)

Lid: Lisanne Koerts-Lamein (tot 1 maart 2023)

Vanaf november 2023 bestaat de OR uit de volgende leden:

Voorzitter: Walter Zohlandt (team het Veenland en beschikbaar tot 1 maart 2024)

Lid 1: Marloes Oostenrijk-Wierenga (team de Hondsrug)

Lid 2: William Drenthen (team de Monden)

Lid 3: Petra Boven (team het Veenland vanaf 1 maart 2024)

Het betreft een voorlopige Ondernemingsraad. De voorlopige OR heeft William Drenthen als voorzitter gekozen en Marloes Oostenrijk als secretaris. Hoewel er sprake is van een voorlopige OR zal deze als een gekozen OR functioneren. Dat wil zeggen in overeenstemming met de rechten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de WOR (Wet op de Ondernemingsraad). Begin 2025 worden nieuwe verkiezingen gehouden, waarbij elk team een afgevaardigde kiest. Het OR reglement zal daarop worden aangepast.

Vanuit de OR en de organisatie is er in 2023 een medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO) gehouden. Hiervan heeft de OR een terugkoppeling gekregen met een aantal verbeterpunten, samengevat in "de basis is goed, het werk is mooi en samen kan het beter". Uit het MTO is er bovendien naar voren gekomen dat er behoefte was aan een teamleider die direct bij een team is aangesteld. Dit om de communicatie en de korte lijnenwens naar de teams te verbeteren.

Ontwikkeling sociale teams met betrekking tot vergroten van zelfregie in combinatie met een platte organisatiestructuur

De Stichting is gericht op leren en door ontwikkelen. In dat kader is er gekeken naar de mate waarin teams zo veel als mogelijk zelf organiserend kunnen werken. Het gaat om een eenduidige attitude die zowel in de interne organisatie als ook daarbuiten wordt nagestreefd. "Doe wat je zegt en zeg wat je doet". Met het MTO in het achterhoofd was de OR het eens met deze visie en heeft zij positief advies gegeven om het vergroten van de zelfregie verder te ontwikkelen. Het MTO gaf een mooi beeld over de tevredenheid van medewerkers en de ontwikkel/leerpunten. De wens om teamleiders per team aan te stellen is gerealiseerd.

Er is gekeken naar rollen/taken in de teams, waarbij teamleden op basis van competenties en interesse kunnen aangeven welke taken zij naast hun functietaken willen uitvoeren. Op deze wijze hebben diverse medewerkers in de teams extra aandacht voor teamportefeuilles, zoals bijvoorbeeld leerlingen/stagiaires begeleiden, ARBO beleid, personeels-aangelegenheden, ICT et cetera.

Risico- inventarisatie en evaluatie (RI&E) en Arbojaarplan

Eind 2022 is de RI&E naar de OR gestuurd voor inzage. Verder is er in 2023 in het kader van de RI&E een ontruimingsoefening gedaan en geëvalueerd. Dit is met de OR besproken. De RI&E heeft een geldigheidsduur van 1 jaar en zal op de agenda van 2024 weer opgenomen worden, net als het Arbojaarplan.

Overleg met verantwoordelijken voor Financiën en HRM

De OR heeft inzage in de financiële zaken die de organisatie betreffen. In 2023 zijn de begroting en de kaderbrief ten behoeve van het jaar 2023 besproken. Het scholingsbeleid en HRM aangelegenheden worden met regelmaat besproken binnen de OR.

Vernieuwde overlegmomenten en vastleggen evaluatie

In het jaar 2023 zijn er verschillende overlegmomenten geëvalueerd en beoordeeld. Dit om het overlegmoment nog efficiënter te maken en de overleg belasting te beperken. Vanuit het MTO is eveneens aandacht besteed aan de communicatie. Dit punt is inmiddels opgepakt in de teamoverleggen, de maandelijkse nieuwsbrieven, Facebook, Instagram en in de 'Week in-Week uit'.

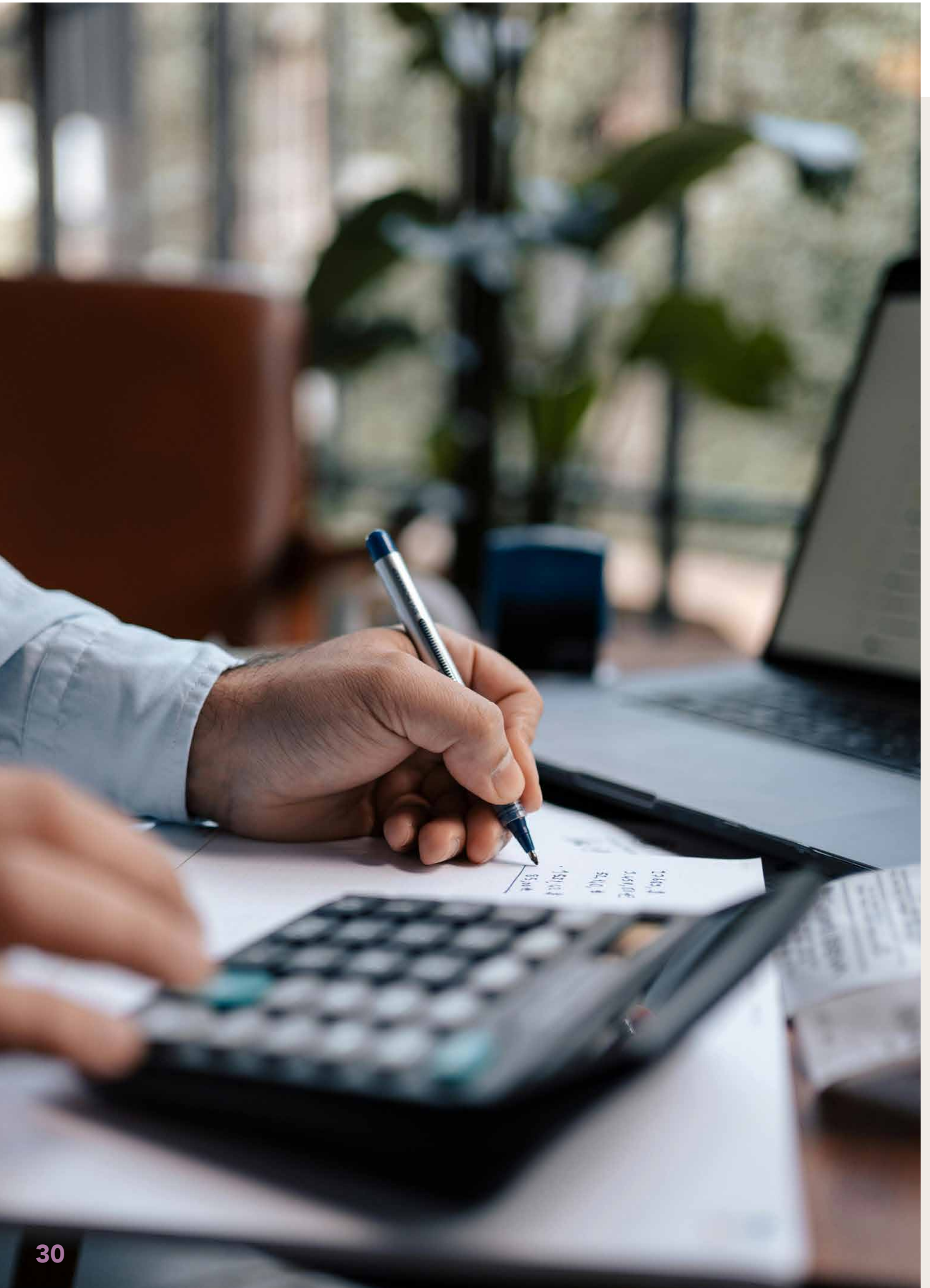
Communicatie met de achterban

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.
- Goed bereikbare notulen.
- Raadpleging van collega's. Informeel in de wandelgangen, maar ook als vast agendapunt tijdens de formele teamoverleggen.

Voor het komende jaar zal de OR zich inspannen om de medezeggenschap van medewerkers duurzaam te organiseren. Daarnaast zal er aandacht zijn voor de deskundigheid van nieuwe leden die wellicht training behoeven. Het maatschappelijk veld is erg in beweging en ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld de hervorming van de jeugdagenda, zullen ongetwijfeld gevolgen hebben voor de organisatie. Wij zullen de ontwikkelingen met interesse volgen en proactief verkennen op welke wijze we als medewerkers van de Stichting ons werk goed kunnen blijven inzetten, waarbij we aandacht houden voor goede werkverhoudingen en tevreden medewerkers.





Financiële verantwoording

Omschrijving	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022	Begroting 2022
BATEN				
Subsidiebatens	3.715.937	3.674.313	3.262.153	2.980.570
LASTEN				
Kosten uitbesteed werk	43.098	5.000	32.597	5.000
Personeelskosten	3.231.385	3.214.545	2.807.579	2.635.461
Afschrijvingen materiele vaste activa	8.022	9.460	7.296	5.600
Huisvestingskosten	215.495	219.911	232.858	130.002
Exploitatiekosten	1.189	600	483	1.000
Kantoorkosten	140.585	142.640	139.634	141.350
Verkoopkosten	16.550	16.550	20.510	13.550
Algemene kosten	53.838	50.925	49.852	46.900
Totaal	3.710.162	3.659.631	3.290.809	2.978.863
Resultaat	5.775	14.682	-28.656	1.707
Financiële baten en lasten				
Rentebaten/lasten en bankkosten	-701	-4.800	-2.467	-1.707
Resultaat	5.074	9.882	-31.123	-
Resultaat toegevoegd /ten lasten van				
Algemene reserve	5.074		3.796	
Bestemmingsreserve	-		-34.919	
	5.074		-31.123	

Sociale teams
Borger-Odoorn

