

DATUM 13 november 2024

PLAATS Twentehuis, 501-503

TIJDSTIP 09:30-11:30

VOORZITTER C. Bruggink

SECRETARIS S. Dinsbach

PAGINA 1

GENODIGDEN E. van Mierlo (Almelo), M. Geerdink (Borne), R. de Way (Dinkelland), H. Vedder (DB-lid, Enschede), P. van Zwanenburg (Haaksbergen), L. de Waard (Hellendoorn), C. Bruggink (Hengelo), H. Rohaan (Hof van Twente), M. Oosterbroek (Losser), M. Rödel (Oldenzaal), B. Beens (Rijssen-Holten), H. Berning (Tubbergen), M. Paters (DB-lid, Twenterand), H. ter Keurst (Wierden)

Geïnteresseerden van de vergadering kunnen deze bijwonen in het Twentehuis, 501-503

Agenda algemeen bestuur van 13 november 2024 (reg.nr. 2024-000020)

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
1	Opening vergadering	Er is ook besloten deel van de vergadering. Hiervoor staat de agenda in de afgesloten map op extranet.	
2	Vaststellen agenda		
3	Mededelingen	Stand van zaken kerntakendiscussie	
A - Hamerstukken			
A1	Besluitenlijst AB 16 oktober 2024	1. Vast te stellen	
A2	Technische begrotingswijziging najaar 2024	1. De lasten en de baten van de programmabegroting 2024 te verhogen met afgerond € 5,49 miljoen en hiervoor de bijgevoegde technische begrotingswijziging vast te stellen.	
A3	Technische begrotingswijziging 2025	1. De lasten en de baten van de programmabegroting 2025 te verhogen met afgerond € 3,73 miljoen en hiervoor de bijgevoegde technische begrotingswijziging vast te stellen.	
B- Bespreekstukken			
B1	Tweede Bestuursrapportage 2024	1. De tweede Bestuursrapportage 2024 vast te stellen.	

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
C – Stukken ter informatie			
C1	Statusupdate Ontwikkelagenda en implementatie tarief Jeugdbescherming/jeugdreclassering (JBJR)	Kennis te nemen van: 1. De monitoringsafspraken over het landelijk tarief JBJR. 2. De stand van zaken en gewijzigde opdracht van het project Toewijzen. 3. De stand van zaken en gewijzigde opdracht van het project Strategische HR-Agenda.	
C2	Ingekomen brief over tariefsverlaging JeugdGGZ	1. Kennis te nemen van de brief	
C3	Ingekomen brief GS over toezichtsvorm SamenTwente	1. Kennis te nemen van de brief	
D – Rondvraag en sluiting			

DATUM 16 oktober 2024

PLAATS Twentehuis, 501-503

TIJDSTIP 09:30-10:30

VOORZITTER Mark Paters

SECRETARIS S. Dinsbach

PAGINA 1

AANWEZIG E. van Mierlo (Almelo), M. Geerdink (Borne), R. de Way (Dinkelland), H. Vedder (DB-lid, Enschede),
H. Rohaan (Hof van Twente), B. Beens (Rijssen-Holten), H. Berning (Tubbergen), M. Paters (DB-lid,
Twenterand), H. ter Keurst (Wierden)

Geïnteresseerden van de vergadering kunnen deze bijwonen in het Twentehuis, 501-503

Concept besluitenlijst vergadering algemeen bestuur van 16 oktober 2024

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
1	Opening vergadering	Er is ook besloten deel van de vergadering. Hiervoor staat de agenda in de afgesloten map op Extranet.	De voorzitter Claudio Bruggink is afwezig. DB-lid Mark Paters zit deze vergadering voor en heet aanwezigen en het publiek welkom. Er zijn afmeldingen van Haaksbergen (Pieter van Zwanenburg) Hellendoorn (Lia de Waard), Hengelo (Claudio Bruggink), Losser (Marian Oosterbroek) en Oldenzaal (Maaïke Rödel). Zij worden allen niet vervangen.
2	Vaststellen agenda		De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.
3	Mededelingen		<u>Stand van zaken kerntakendiscussie:</u> De voorzitter geeft het woord aan Hilde Berning (voorzitter van de bestuurlijke begeleidingscommissie kerntakendiscussie). Zij vertelt de stand van zaken van de kerntakendiscussie, na de bestuurdersdag van 25 september. Thema Jeugd is de grootste opgave, het kost het meest en heeft hoogste prioriteit. Bestuurlijk is de wens om hier breder naar te kijken dan alleen vanuit SamenTwente. Dat vraagt om een ander proces met een eigen opdracht en andere opdrachtgever dan het Algemeen Bestuur SamenTwente. Niet vermengen met proces kerntakendiscussie. De begeleidingscommissie wil vasthouden aan de oorspronkelijke bedoeling: toewerken naar bestuurlijk voorstel waarin op basis van scenario's besluiten genomen kunnen worden. Bestuurlijke besluitvorming over kerntakendiscussie (pijlers 1, 4 en 5) moet voor 1 april 2025 en besluitvorming over Publieke

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
			gezondheid en leefomgeving (pijler 2) en Veiligheid (pijler 3) voor 1 mei 2025. Waar mogelijk wordt dit tegelijk opgepakt. Het 'samen van SamenTwente' heeft ook bestuurlijk prioriteit. Daarbij is ook wens om breder te kijken dan alleen SamenTwente, refererend aan thema Jeugd. Voor de radenbijeenkomst van 16 oktober 2024 hebben zich nu 25 raadsleden aangemeld. De bijeenkomst wordt gebruikt om raden te informeren over herijkte proces en in gesprek te gaan over thema jeugd. Na de raadsbijeenkomst wordt een raadsbrief verstuurd met procesinformatie e samenvatting van de bijeenkomst. De brief gaat via de colleges uit. Het AB geeft de begeleidingscommissie het mandaat om de raadsbrief voor te bereiden <u>VTT ISO-gecertificeerd:</u> Samantha Dinsbach deelt mee dat VTT de ISO9001-certificatie heeft behaald. Het AB complimenteert en feliciteert de organisatie hiermee.
A - Hamerstukken			
A1	Besluitenlijst AB 10 juli 2024	1. Vast te stellen	Eugène van Mierlo vraagt om bij punt B4 de zinsnede op pagina 5 'De kerntakendiscussie is geen instrument om te bezuinigen' te verwijderen. Dit om misverstanden te voorkomen. De aanleiding van de kerntakendiscussie is wel financieel. Het AB kan zich vinden in het schrappen van de zinsnede, met de bevestiging dat de inhoud leidend is in de kerntakendiscussie. Besluit AB: Vastgesteld met aanpassing van punt B4, pagina 5 van het verslag. De zin 'De kerntakendiscussie is geen instrument om te bezuinigen' wordt geschrapt.
A2	Treasurystatuut 2024 SamenTwente	1. Het Treasurystatuut 2024 SamenTwente vast te stellen.	Besluit AB: Conform voorstel
B- Bespreekstukken			

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
B1	Aanpassing begroting aanbesteding en implementatie Digitaal Dossier JGZ	1. De projectbegroting van de aanbesteding en implementatie Digitaal Dossier JGZ te verhogen met € 310.000. 2. Deze verhoging te financieren vanuit de egalisatiesreserve GGD Twente. 3. De bestemmingsreserve "Aanbesteding nieuw Digitaal Dossier JGZ" op te heffen en het resterende saldo in 2024 toe te voegen aan het egalisatiesreserve GGD Twente. 4. De egalisatiesreserve GGD Twente verder aan te vullen met: a. toevoeging van de vrijval van € 100.000 in 2024 vanuit de afwikkeling van het GGID. b. toevoeging van de vrijval van € 53.000 per jaar over een periode van 2025 t/m 2028 als gevolg van lagere licentiekosten.	Het AB bespreekt het voorstel: - Er moet aandacht blijven voor het weerstandsvermogen. De kwetsbaarheid van de organisatie wordt groter. - Het AB overweegt of dit besluit actief moet worden gecommuniceerd met de raden. Het AB kiest voor een passieve woordvoeringslijn. Gemeenten die dat willen, kunnen de informatie die hier besproken is, gebruiken om vragen vanuit de raad te beantwoorden. Daarnaast wordt in de jaarstukken transparantie gegeven. Het AB verzoekt om daarbij ook inhoudelijke duiding te geven aan dit project. Besluit AB: Conform voorstel
B2	Financiële verordening 2024 SamenTwente	1. De Financiële verordening 2024 SamenTwente vast te stellen.	Ben Beens, voorzitter van de auditcommissie meldt dat de auditcommissie positief adviseert over de vaststelling van de financiële verordening. Er zijn verder geen opmerkingen vanuit de aanwezigen. Besluit AB: conform voorstel
B3	Aanbesteding accountantsfunctie	1. De accountantsfunctie gezamenlijk met andere Twentse overheden Europees aan te besteden voor de jaarrekening van de boekjaren 2026 en verder. 2. De leden van de auditcommissie volmacht te verlenen om namens het algemeen bestuur het programma van eisen inclusief selectiecriteria en wegingsfactoren vast te stellen en de inschrijvingen te beoordelen.	Ben Beens, de voorzitter van de auditcommissie meldt dat de auditcommissie het AB wil ontzorgen in de uitvoering van de aanbesteding. Het uiteindelijke besluit wordt genomen door het AB. Besluit AB: conform voorstel

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
B4	I-visie informatiemanagement, informatiebeveiliging en privacy	1. De I-visie 2025-2028 SamenTwente vast te stellen	Het AB complimenteert SamenTwente met het stuk. Hannie Rohaan meldt dat Hof van Twente mist visie op digitale en fysieke toegang tot informatie. De voorzitter stelt voor om, als dit inderdaad mist, dit alsnog toe te voegen en hierover contact op te nemen met Hof van Twente. Besluit AB: Met de voorgestelde toevoeging van Hof van Twente over digitale en fysieke toegang vastgesteld.
B5	Inkoop en overbruggingsovereenkomst medicatiecontrole ziekenhuizen	- OZJT de opdracht te geven het product 'Medicatiecontrole bij medische comorbiditeit' opnieuw in te kopen. - Een overbruggingsovereenkomst voor het huidige product 'Medicatiecontrole bij medische comorbiditeit' aan te gaan met de afzonderlijke, momenteel gecontracteerde ziekenhuizen voor de duur van het inkooptraject.	Besluit AB: conform voorstel
B6	Inrichting en financiering van het coördinatiepunt wonen en verblijf (CPWV)	- Het inrichten van een coördinatiepunt wonen en verblijf waar vanaf 2025 de coördinatie van alle woon- en verblijfsplaatsingen, met uitzondering van pleegzorg, crisis en JeugdzorgPlus, zal plaatsvinden. - Het toewijzen van de middelen duurzame gezinsvormen aan actielijn 1 van de Samenwerkingsagenda om hiermee het coördinatiepunt wonen en verblijf te financieren voor een periode van 3 tot 6 jaar. - OZJT aan te stellen als opdrachtgever voor het coördinatiepunt wonen en verblijf.	Mark Paters licht bij dit voorstel de kanttekening toe dat binnen het budget van duurzame gezinsvormen wordt gebleven door de overhead te dekken binnen de begroting van OZJT. Voor 2025 moet hier echter nog dekking voor worden gezocht, mogelijk via projectfacturatie. Het AB is blij met de voortvarendheid en snelheid waarmee het voorstel voor de inrichting van het coördinatiepunt tot stand is gebracht. Het AB markeert het belang van dit coördinatiepunt voor de transformatieopgave. Hoewel het coördinatiepunt geld kost, verwacht het AB hiermee erger te voorkomen en daarmee ook uiteindelijk te besparen. Hans ter Keurst maakt een voorbehoud over de dekking van de kosten, omdat de middelen voor duurzame gezinsvormen

NR.	ONDERWERP	VOORSTEL/ADVIES	BESLUIT
			niet meer opgenomen waren in de begroting van Wierden. Om vinger aan de pols te houden, heeft het AB gevraagd om de werking van het coördinatiepunt over 2 jaar te evalueren. Met die toevoeging kunnen alle AB-leden instemmen met het voorstel. Besluit AB: Vastgesteld met de toevoeging dat over 2 jaar een evaluatie volgt.
C – Stukken ter informatie			
	geen		
D – Rondvraag en sluiting			
			Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

Adviesnota algemeen bestuur

Voorstel van het dagelijks bestuur

23 oktober 2024

Openbaar	Registratienummer	Datum
Ja	2024-000020	13 november 2024
Agendapunt	Onderdeel SamenTwente	
A2	Bedrijfsvoering	

Onderwerp

Technische wijzigingen programmabegroting 2024

Voorstel

1. De lasten en de baten van de programmabegroting 2024 te verhogen met afgerond € 5,49 miljoen en hiervoor de bijgevoegde technische begrotingswijziging vast te stellen.

Inleiding

Onze organisatie kent twee soorten begrotingswijzigingen: technische wijzigingen, die geen effect hebben op de reguliere gemeentelijke bijdrage, en begrotingswijzigingen die wel de reguliere gemeentelijke bijdrage wijzigen. Voor technische begrotingswijzigingen is geen zienswijze nodig van de raden. Hierbij bieden wij u de technische begrotingswijziging aan voor de programmabegroting 2024, op basis van de meest recente prognoses en ontwikkelingen. In lijn met voorgaande jaren is het gebruikelijk dat de begroting in de vergadering waarin ook de Bestuursrapportage wordt besproken, wordt geactualiseerd met technische wijzigingen.

Beoogd effect

Het actualiseren van de begroting, zodat deze voldoet aan de begrotingsrechtmatigheid en beter als sturingsinstrument kan dienen.

Argumenten

1.1. Nieuwe raming geeft beter inzicht in de budgetten en daardoor komt de organisatie nog beter in control

De begroting van 2024 is vastgesteld in juli 2023. In de tussentijd hebben verschillende (grote) ontwikkelingen zich voorgedaan. Via de technische begrotingswijzigingen worden ramingen geactualiseerd en worden nieuwe ontwikkelingen opgenomen in de begroting. Hierdoor is de basis van de begroting beter op orde en daardoor is deze beter beheersbaar. Dit komt omdat we de begroting in overeenstemming brengen met diverse ontwikkelingen waaronder de najaar campagne in de bestrijding van het coronavirus (€ 2,78 miljoen), Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische Paraatheid (€ 0,7 miljoen), ontvangen UWV gelden (€ 0,6 miljoen) en de afwikkeling GGid en aanbesteding Digitaal Dossier (€ 0,4 miljoen).

1.2 Door de begroting te actualiseren voldoet deze beter aan begrotingsrechtmatigheid

Begrotingsrechtmatigheid vereist dat de lasten en baten zo realistisch mogelijk geraamd zijn, zodat uw bestuur haar kaderstellende en controlerende rol zo goed mogelijk kan invullen.

Kanttkening

Geen.

Kosten, baten, dekking

Begroting 2024 (bedragen in €)	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Begroting 2024 na wijziging (reeds vastgesteld door AB)	66.091.136	26.303.405	39.787.731
Begroting 2024 incl. voorgestelde wijzigingen	71.584.813	31.797.083	39.787.731
Ontwikkeling lasten en baten	5.493.677	5.493.677	0

Communicatie

N.v.t.

Vervolg

De voorliggende technische begrotingswijziging wordt verwerkt in de programmabegroting van 2024.

Bijlagen

1. Technische begrotingswijziging 2024 met toelichting

Besluit algemeen bestuur:

[tekst]

Enschede

13-11-2024

secretaris

drs. S. Dinsbach

voorzitter

drs. C.F.M. Bruggink

Begroting 2024 (bedragen in €)	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Lasten en baten per programma begroting na wijziging (reeds vastgesteld door AB)			
GGD Twente	33.612.920	10.822.373	22.790.547
OZJT	3.710.757	919.590	2.791.167
Veilig Thuis Twente	6.925.093	3.069.454	3.855.639
Bestuur en Ondersteuning	11.821.300	1.470.922	10.350.378
Veranderopdracht	0	0	0
Coalition of the Willing	10.021.066	10.021.066	0
Totaal	66.091.136	26.303.405	39.787.731
Begroting 2024 (bedragen in €)	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Ontwikkeling lasten en baten per programma (voorgestelde begrotingswijziging)			
GGD Twente	4.475.090	4.457.090	18.000
OZJT	-214.112	-214.112	0
Veilig Thuis Twente	0	0	0
Bestuur en Ondersteuning	169.138	187.138	-18.000
Veranderopdracht	77.365	77.365	0
Coalition of the Willing	986.196	986.196	0
Totaal te verklaren ontwikkeling lasten en baten	5.493.677	5.493.677	0

Verklaring	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
GGD Twente			
De begroting is geactualiseerd ten opzichte van de 1e Berap naar aanleiding van diverse toegekende subsidies en andere bijdragen. Dit zijn o.a. bijdragen voor VIP opleiden, VIP pijler 6, PGA, RVP en kleine overige projecten (€ 0,68 mln). Conform het AB besluit van 16 oktober 2024 zijn de reserves voor de afwikkeling GGiD en aanbesteding Digitaal Dossier samengevoegd met het egalisatiereserve van de GGD. Tevens zijn de prognoses voor de afwikkeling GGiD en aanbesteding Digitaal Dossier voor 2024 geactualiseerd (€ 0,39 mln). Er is budget vanuit bedrijfsvoering overgeheveld voor de werving van de vervangend DPG (€ 18.000). De begroting voor Corona is geactualiseerd met de afrekening over de 1e helft van 2024 en de najaarscampagne over de 2e helft van 2024 (€ 2,78 mln). Tot slot is de begroting geactualiseerd met de UWV gelden die de GGD ontvangt inzake zwangerschappen, ziektewet en compensatie transitievergoedingen (€ 0,60 mln).	4.475.090	4.457.090	18.000
OZJT			
De begroting is geactualiseerd voor de kosten voor de projecten die uit de projectenreserve worden gefinancierd en de onttrekking aan de Bestemmingsreserve OZJT Projecten (€ 73.000). Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van het budget van OZJT opdrachten naar Coalitions of the Willing (- € 254.000), zowel baten als lasten. De begroting voor de Coördinatie Spoedhulp en Academische functie zijn geactualiseerd (- € 33.000), zowel baten als lasten.	-214.112	-214.112	0
Bestuur en Ondersteuning			
Er is budget vanuit bedrijfsvoering overgeheveld voor de werving van de vervangend DPG (€ 18.000), waardoor de begrote lasten bij Bestuur en Ondersteuning omlaag zijn gegaan. Daarnaast zijn de lasten in de begroting met € 186.000 omhoog gegaan, omdat het resterende positieve jaarrekeningresultaat van 2023 aan de Twentse gemeenten is uitgekeerd. Na mutaties reserves zijn de begrote baten eveneens met € 186.000 omhoog gegaan.	169.138	187.138	-18.000

Veranderopdracht			
De kosten van Veranderopdracht zijn begroot (€ 77.000), waarvan € 61.000 wordt gedekt vanuit de Bestemmingsreserve frictiekosten veranderopdracht. De overige € 16.000 wordt doorbelast aan derden.	77.365	77.365	0
Coalition of the Willing			
De begroting van Kennispunt en Twentse Koers zijn geactualiseerd conform de laatst vastgestelde begrotingen in het bestuursoverleg Kennispunt en het bestuursoverleg Twentse Koers. (Totaal: € 0,75 mln). De begroting van de coalitions binnen Samen14 zijn geactualiseerd, zowel de baten als de lasten (€ 0,24 mln).	986.196	986.196	0
Totaal verklaring ontwikkeling lasten en baten	5.493.677	5.493.677	0

Begroting 2024	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Lasten en baten per programma begroting na voorgestelde begrotingswijziging			
GGD Twente	38.088.010	15.279.463	22.808.546
OZJT	3.496.645	705.478	2.791.167
Veilig Thuis Twente	6.925.093	3.069.454	3.855.639
Bestuur en Ondersteuning	11.990.438	1.658.060	10.332.378
Veranderopdracht	77.365	77.365	0
Coalition of the Willing	11.007.262	11.007.262	0
Totaal	71.584.813	31.797.083	39.787.731

Adviesnota algemeen bestuur

Voorstel van het dagelijks bestuur

23 oktober 2024

Openbaar	Registratienummer	Datum
Ja	2024-000020	13 november 2024
Agendapunt	Onderdeel SamenTwente	
A3	Bedrijfsvoering	

Onderwerp

Technische wijzigingen programmabegroting 2025

Voorstel

1. De lasten en de baten van de programmabegroting 2025 te verhogen met afgerond € 3,73 miljoen en hiervoor de bijgevoegde technische begrotingswijziging vast te stellen.

Inleiding

Onze organisatie kent twee soorten begrotingswijzigingen: technische wijzigingen, die geen effect hebben op de reguliere gemeentelijke bijdrage, en begrotingswijzigingen die wel de reguliere gemeentelijke bijdrage wijzigen. Voor technische begrotingswijzigingen is geen zienswijze nodig van de raden. Hierbij bieden wij u de technische begrotingswijziging aan voor de programmabegroting 2025, op basis van de meest recente prognoses en ontwikkelingen. In lijn met voorgaande jaren is het gebruikelijk dat de begroting in de vergadering waarin ook de Bestuursrapportage wordt besproken, wordt geactualiseerd met technische wijzigingen.

Beoogd effect

Het actualiseren van de begroting, zodat deze voldoet aan de begrotingsrechtmatigheid en beter als sturingsinstrument kan dienen.

Argumenten

1.1. Nieuwe raming geeft beter inzicht in de budgetten en daardoor komt de organisatie nog beter in control

De begroting van 2025 is vastgesteld in juli 2024. In de tussentijd hebben verschillende (grote) ontwikkelingen zich voorgedaan. Via de technische begrotingswijzigingen worden ramingen geactualiseerd en worden nieuwe ontwikkelingen opgenomen in de begroting. Hierdoor is de basis van de begroting beter op orde en daardoor is deze beter beheersbaar. Dit komt omdat we de begroting in overeenstemming brengen met diverse ontwikkelingen waaronder de raming van diverse GGD projecten en subsidies (€ 1,74 miljoen), Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische Paraatheid (€ 1,22 miljoen) en de verhoging van de projectkosten van de implementatie van het Digitaal Dossier JGZ (€ 0,56 miljoen).

1.2 Door de begroting te actualiseren voldoet deze beter aan begrotingsrechtmatigheid

Begrotingsrechtmatigheid vereist dat de lasten en baten zo realistisch mogelijk geraamd zijn, zodat uw bestuur haar kaderstellende en controlerende rol zo goed mogelijk kan invullen.

Kanttekening

Geen.

Kosten, baten, dekking

Begroting 2025 (bedragen in €)	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Begroting 2025 (reeds vastgesteld door AB)	62.881.131	20.743.990	42.137.141
Begroting 2025 incl. voorgestelde wijzigingen	66.615.824	24.478.683	42.137.141
Ontwikkeling lasten en baten	3.734.693	3.734.693	0

Communicatie

N.v.t.

Vervolg

- De voorliggende technische begrotingswijziging wordt verwerkt in de programmabegroting van 2025.
- In de zomer van 2025 volgt in de vergadering waarin de eerste Bestuursrapportage aan de orde komt, de volgende technische begrotingswijziging.

Bijlagen

1. Technische begrotingswijziging 2025 met toelichting

Besluit algemeen bestuur:

[tekst]

Enschede

13-11-2024

secretaris

drs. S. Dinsbach

voorzitter

drs. C.F.M. Bruggink

Begroting 2025 (bedragen in €)	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Lasten en baten per programma begroting na wijziging (reeds vastgesteld door AB)			
GGD Twente	30.618.498	6.259.181	24.359.317
OZJT	4.430.130	1.479.826	2.950.304
Veilig Thuis Twente	6.789.078	3.277.812	3.511.265
Bestuur en Ondersteuning	12.647.596	1.331.341	11.316.255
Coalition of the Willing	8.395.829	8.395.829	0
Totaal	62.881.131	20.743.990	42.137.141
Begroting 2025 (bedragen in €)	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Ontwikkeling lasten en baten per programma (voorgestelde begrotingswijziging)			
GGD Twente	3.497.664	3.648.551	-150.887
OZJT	-946.067	-944.458	-1.609
Veilig Thuis Twente	-71.991	-67.166	-4.825
Bestuur en Ondersteuning	127.392	-29.930	157.322
Coalition of the Willing	1.127.695	1.127.695	0
Totaal te verklaren ontwikkeling lasten en baten	3.734.693	3.734.693	0

Verklaring	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
GGD Twente			
De begroting van 2025 is geactualiseerd naar aanleiding van diverse toegekende opdrachten en subsidies. Dit zijn onder andere: Maatwerk, Schoolverzuim MBO, Test Koemelkallergie, Oekraïense vluchtelingen, Nu Niet Zwanger, Wijk GGD-ers, ZONMW subsidies, wijkophogingen, GALA, PGA, detacheringen (Totaal: € 1,74 mln). De SPUK VIPP wordt verlengd in 2025 en ook VIPP Pijler 6 loopt in 2025 door (€ 1,22 mln). Daarnaast verwachten we extra inkomsten vanuit diverse inspecties (€ 133.000). De implementatie van het Digitaal Dossier JGZ staat gepland om in 2025 afgerond te worden. Naar aanleiding van het voorstel van 16 oktober 2024, waarin een verhoging van de projectkosten wordt voorgesteld, wordt de begroting van 2025 geactualiseerd (Totaal: € 0,56 mln). Er is budget vanuit de GGD overgeheveld naar bedrijfsvoering voor communicatie, projecten en de strategische HR agenda. (€ 151.000).	3.497.664	3.648.551	-150.887
OZJT			
Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van budget van OZJT opdrachten naar Coalitions of the Willing, zowel baten als lasten (€ - 0,94 mln). Er is budget overgeheveld van OZJT naar Bedrijfsvoering (€ - 1.600).	-946.067	-944.458	-1.609
Veilig Thuis Twente			

De aanvraag van de subsidie is met € 67.000 naar beneden bijgesteld vanwege indexatie (€ 21.000) en te besteden uren aan de chatfunctie (€ 46.000). Verder is budget overgeheveld voor de strategische HR agenda (€ 5.000)	-71.991	-67.166	-4.825
Bestuur en Ondersteuning			
Vanuit de verschillende onderdelen is budget overgeheveld naar bedrijfsvoering voor de strategische HR agenda (€ 25.000). Daarnaast is budget overgeheveld vanuit GGD voor communicatie en projecten (€ 132.000). Tot slot zijn baten bij ICT en Twentehuis begroot op realiteit, waardoor zowel de baten als de lasten afnemen (€ 30.000).	127.392	-29.930	157.322
Coalition of the Willing			
Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van budget van OZJT opdrachten naar Coalitions of the Willing, zowel baten als lasten (€ 0,94 mln). Het budget van Toezicht en Kwaliteit is opgenomen in de begroting 2025, waar deze eerder abusievelijk niet opgenomen was (€ 116.000). Bij Twentse Koers is een kleine verschuiving (€ 67.000) in afwachting van de begroting die dit najaar wordt opgesteld.	1.127.695	1.127.695	0
Totaal verklaring ontwikkeling lasten en baten	3.734.693	3.734.693	0

Begroting 2025	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Lasten en baten per programma begroting na voorgestelde begrotingswijziging			
GGD Twente	34.116.162	9.907.732	24.208.429
OZJT	3.484.063	535.368	2.948.695
Veilig Thuis Twente	6.717.087	3.210.647	3.506.440
Bestuur en Ondersteuning	12.774.987	1.301.411	11.473.577
Coalition of the Willing	9.523.525	9.523.525	0
Totaal	66.615.824	24.478.683	42.137.141

Adviesnota algemeen bestuur

Voorstel van het dagelijks bestuur

23 oktober 2024

Openbaar	Registratienummer	Datum
Ja	2024-000020	13 november 2024
Agendapunt	Onderdeel SamenTwente	
B1	Bedrijfsvoering	

Onderwerp

Tweede Bestuursrapportage 2024

Voorstel

1. De tweede Bestuursrapportage 2024 vast te stellen.

Inleiding

In onze Planning & Control cyclus voor het jaar 2024 volgt, na het vaststellen van de programmabegroting en de eerste Bestuursrapportage, de tweede Bestuursrapportage. Deze laatste tussentijdse rapportage heeft als peildatum 1 september 2024 en geeft een doorkijk naar het einde van het jaar. De Bestuursrapportage bevat zowel beleidsinhoudelijke als financiële afwijkingen ten opzichte van de (gewijzigde) programmabegroting 2024.

Beoogd effect

Door inzicht te verschaffen in de beleidsmatige en financiële afwijkingen inclusief andere belangrijke ontwikkelingen kan het algemeen bestuur beter controleren en sturen.

Argumenten

1.1 Dit is in overeenstemming met de financiële verordening

In onze financiële verordening staat dat wij u informeren door middel van een tussentijdse rapportage over de uitvoering van de begroting en de financiële positie en dat u deze rapportage vaststelt.

1.2 Met de Bestuursrapportage wordt tussentijds verantwoording afgelegd over de verwachte afwijkingen ten aanzien van de uitvoering van de beleidsvoornemens

In de programmabegroting 2024 zijn per programma ambities opgenomen. In deze eerste Bestuursrapportage (*hierna: Berap*) zijn de afwijkende beleidsambities toegelicht (via de stoplichten methode) alsmede ook de volgens ons belangrijkste ontwikkelingen. De afwijkende ambities zijn nader toegelicht. De positieve trend van de 1^e Berap ten opzichte van de jaarstukken van 2023, zet

zich ook in de deze tweede Berap door. We verwachten namelijk meer van onze beleidsambities (volledig) te kunnen realiseren.

1.3 De Berap geeft inzicht in de financiële afwijkingen

Net zoals de eerste Berap van dit jaar en de jaarstukken van vorig jaar, maken wij ook in de voorliggende rapportage de doorwerking van de financiële afwijkingen inzichtelijk. Inzicht in de doorwerking (incidenteel, meerjarig of structureel) van de financiële afwijkingen helpt bij het vooruitkijken en beter duiden van wat er de komende jaren op ons af komt. We zien structurele nadelen van in totaal € 1,5 miljoen, die in deze Berap voornamelijk worden gedekt door afgrond € 1,5 miljoen aan incidentele voordelen. We verwachten een marginaal positief bedrijfsresultaat te kunnen realiseren van € 39.000.

De exploitatie staat structureel nog steeds onder druk. Dit komt omdat de structurele majeure financiële knelpunten zoals bij Veilig Thuis Twente en de Forensische dienstverlening incidenteel zijn opgelost.

Kanttekening

Geen

Kosten, baten, dekking

Programma	Verwacht regulier bedrijfsresultaat	Cao-ontwikkeling	Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling	Rente schatkistbankieren	Verwacht jaarrekening resultaat
GGD Twente	270	-318	-48	0	-48
OZJT	-228	-19	-247	0	-247
Veilig Thuis Twente	80	-89	-9	0	-9
Bestuur & Ondersteuning	-83	-99	-182	807	625
Totaal	39	-525	-486	807	321

Om een goed beeld te krijgen van hoe onze exploitatie er werkelijk voor staat, presenteren we het verwachte resultaat exclusief bijzondere componenten als de cao-ontwikkeling en de rente schatkistbankieren. Hierdoor krijgen we zicht op ons verwachte reguliere bedrijfsresultaat over 2024. We verwachten een positief bedrijfsresultaat van € 39.000. In de Berap is toegelicht hoe dit resultaat per programma is opgebouwd. Inclusief de bijzondere componenten verwachten we bij de jaarrekening 2024 een positief resultaat van € 321.000.

Communicatie

N.v.t.

Vervolg

- De tweede Bestuursrapportage is de voorloper op de jaarstukken van 2024. Deze jaarstukken worden begin april 2025 naar de gemeenten verzonden en in uw vergadering van 9 juli 2025 ter vaststelling aangeboden.

Bijlagen

Tweede Bestuursrapportage 2024

Besluit algemeen bestuur:

[tekst]

Enschede

13-11-2024

secretaris

drs. S. Dinsbach

voorzitter

drs. C.F.M. Bruggink

2e Bestuursrapportage 2024

Periode: januari tot en met augustus, met een
prognose voor de rest van het jaar

Gezond,
veilig
& vitaal

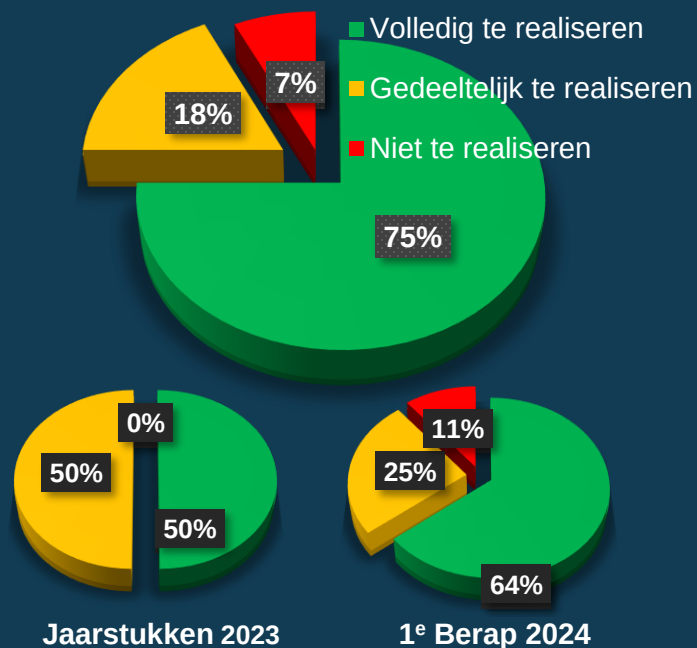
samentwente.nl

 Samen
Twente

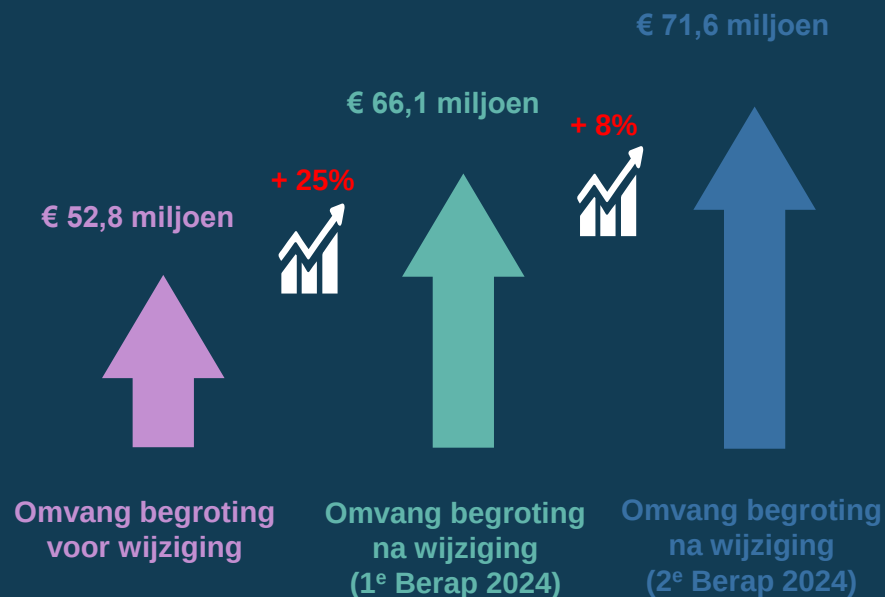


2^e Bestuursrapportage in één oogopslag

Verwachte realisatie beleidsambities 2024



Ontwikkeling financiële begroting 2024



Verwacht financieel bedrijfsresultaat 2024

€ 39.000 (€ -/- 326.000 1^e Berap)

incl. cao-ontwikkeling:
€ -/- 486.000 (€ -/- 851.000 1^e Berap)

incl. rente (verwacht jaarrekeningresultaat):
€ 321.000 (€ -/- 230.000 1^e Berap)

Doorwerking	Voordelig	Nadelig	Totaal
Incidenteel	2.619	-1.108	1.511
Meerjarig	507	-471	36
Structureel	0	-1.508	-1.508
Bedrijfsresultaat	3.126	-3.087	39

Toelichting

- Voor u ligt de tweede Bestuursrapportage (Berap) 2024 van SamenTwente. Deze rapportage gaat over de eerste 8 maanden van 2024. We beschrijven de afwijkingen ten opzichte van de (gewijzigde) begroting 2024, zowel beleidsmatig als financieel. We geven ook een vooruitkijk naar het einde van het jaar. Daarnaast lichten we ook de grootste verschillen toe ten opzichte van de 1^e Berap.
- De verbetering van onze beleidsrealisatie zet zich ook in deze 2^e Berap door. Ten opzichte van de 1^e Berap 2024 verwachten we meer van onze doelen volledig te kunnen realiseren. Deze verbeteringen zijn zichtbaar in de programma's GGD Twente en Veilig Thuis Twente.
- Het verwachte financiële jaarrekeningresultaat is ook verbeterd ten opzichte van de 1^e Berap. Ook in deze Berap wordt het resultaat gepresenteerd exclusief bijzondere componenten zoals de cao-ontwikkeling en de renteopbrengsten. Op deze wijze krijgen we beter zicht op ons bedrijfsresultaat. Dit resultaat is verbeterd omdat we ongeveer € 0,37 miljoen aan hogere incidentele voordelen verwachten ten opzichte van de 1^e Berap.
- Ons bedrijfsresultaat staat structureel nog steeds onder druk. Dit komt voornamelijk doordat de begroting incidenteel verhoogd is ter dekking van structurele knelpunten zoals Veilig Thuis Twente en de Forensische dienstverlening.

Gezond,
veilig
& vitaal

 **Samen
Twente**

Inleiding

Voor u ligt de tweede Berap 2024 van SamenTwente. Via de Berap informeren wij u over de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van onze begroting en andere relevante gebeurtenissen. We geven tevens een vooruitkijk. In deze tweede Berap actualiseren we zowel de beleidsmatige als de financiële afwijkingen. Per programma geven we het verloop van de doelstellingen weer waarbij we via de stoplichtkleuren weergeven of we naar verwachting einde van het jaar onze doelstellingen zullen behalen. Om een goed beeld te krijgen van hoe onze exploitatie einde van het jaar ervoor staat, geven we per programma inzicht in de verwachte positieve en negatieve financiële ontwikkelingen.

1. Basistaken SamenTwente:

- GGD Twente
- Organisatie voor de Zorg en de Jeugdhulp in Twente (OZJT)
- Veilig Thuis Twente
- Bestuur & Ondersteuning
- Financiële samenvatting incl. verschillen analyse 1^e Berap en analyse meerjarige ontwikkeling

2. Overige onderwerpen in de Berap:

- Kerntakendiscussie
- Cao-ontwikkeling
- Rente schatkistbankieren
- Veranderopdracht Regio Twente
- Actualisatie van investeringen
- Informatiebeveiliging, privacy en versterking digitale weerbaarheid
- Ziekteverzuim
- Ontwikkeling financiële begroting 2024
- Nog in te vullen taakstellingen
- Verwachte resultaatbestemming 2024 en update weerstandsvermogen



Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Legenda

Beleidsinhoudelijk

Zoals u van ons gewend bent van de jaarstukken, geven we ook in onze tussentijdse rapportages de voortgang van de beleidsrealisatie weer via de stopplichtensystematiek. Hieronder is uiteengezet welke definities wij hanteren:

Legenda Status	Toelichting stoplichtensystematiek
	We verwachten de ambitie (dit jaar) volledig te realiseren.
	We verwachten de ambitie (dit jaar) niet geheel te realiseren.
	We verwachten de ambitie (dit jaar) onvoldoende te realiseren.

Financieel

Ook in deze 2^e Berap worden de financiële afwijkingen ten opzichte van de (actuele) begroting toegelicht. Dit doen we door zowel de positieve als de negatieve ontwikkelingen toe te lichten die de afwijkingen veroorzaken. We geven ook inzicht in het karakter van deze ontwikkelingen. Zien we deze ontwikkelingen bijvoorbeeld alleen dit jaar terug in het resultaat of ook de komende jaren? Deze rubricering helpt bij het vooruitkijken en beter duiden van wat er de komende jaren op ons af komt. Daarnaast is het goed om te weten dat alle bedragen in de tabellen en grafieken weergegeven zijn in duizenden (€).

Legenda Status	Toelichting financiële duiding
Incidenteel = I	Ontwikkeling wordt in beginsel alleen dit jaar verwacht
Meerjarig = M	Ontwikkeling komt de komende jaren tot uitdrukking maar vervalt op termijn
Structureel = S	Ontwikkeling wordt voor onbepaalde tijd verwacht

1.

Basistaken SamenTwente

Gezond,
veilig
& vitaal

&
Samen
Twente

GGD Twente



Verwachte realisatie beleidsambities GGD Twente 1/5

Beleidsambities GGD Twente	Ambitie 2024/2025	Status Berap 1	Status Berap 2
1. We bereiken alle 0-4 jarigen	94%	●	●
2. We bereiken alle 4-18 jarigen	83%	●	●
3. Zo hoog mogelijke vaccinatiegraad voor DKTP-Hib-HepB/Pneu/MenACWY 2 jarigen en in ieder geval hoger dan het landelijk gemiddelde	> landelijk gemiddelde	●	●
4. Zo hoog mogelijke vaccinatiegraad voor BMR 2 jarigen en in ieder geval hoger dan het landelijk gemiddelde	> landelijk gemiddelde	●	●
5. Zo hoog mogelijke vaccinatiegraad voor BMR volledig 10 jarigen en in ieder geval hoger dan het landelijk gemiddelde	> landelijk gemiddelde	●	●
6. Zo passend en effectief mogelijk uitvoeren van schoolziekteverzuimbegeleiding	1.755	●	●
7. Zoveel mogelijk scholen nemen deel aan het Gezonde School Programma	200	●	●
8. Het gezondheidsbeeld is actueel	10	●	●
9. Uitstekend voorbereid op crises	90%	●	●
10. Reduceren kosten personeelsbestand forensisch artsen en forensische dienst en vergroten van de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid.	50%	●	●
11. De effectiviteit van de adviesverlening op gezondheid vergroten en de expertise van het team te benutten.	90%	●	●
12. De infrastructuur, professionele kennis en vaardigheden benutten en stabiliteit waarborgen door het aantal verwerkte politiemeldingen per maand regelmatig (lees: stabiel) te houden.	25 - 35	●	●
13. Het aantal personen op de wachtlijst na een melding over woningvervuiling verminderen om hiermee verergering van problematiek te voorkomen.	2 – 4 weken	●	●

Verwachte realisatie beleidsambities GGD Twente 2/5

In deze tussentijdse verantwoording beperken we ons tot het aandeel van GGD Twente met betrekking tot de in begroting genoemde beleidsdoelstellingen. Naast het werk dat verricht wordt in het kader van deze ambities, voeren alle teams binnen de GGD ook hun reguliere taken uit. Deze taken betreffen bijvoorbeeld het voorkomen van infectieziekten, opsporen van infectieziekten en voorkomen van verdere verspreiding hiervan. Maar ook bijvoorbeeld de groei en ontwikkeling van kinderen monitoren, bevorderen en beschermen. Dit is het werk dat de teams iedere dag verzetten ten behoeve van de publieke gezondheid.

De begroting 2024 is begin 2023 opgesteld. In deze begroting is toegelicht dat in verband met het eindigen van de Bestuursagenda Publieke Gezondheid 2020-2023, er nog geen indicatoren zijn opgesteld voor het jaar 2024. Deze indicatoren zijn eind 2023 opgesteld, afgestemd met het ambtelijk overleg Publieke Gezondheid en opgenomen in de begroting 2025. Deze indicatoren worden ook gebruikt voor het jaar 2024. Voor de streefwaarde van een aantal indicatoren betekent dit dat we deze niet geheel zullen realiseren in 2024 maar naar verwachting wel in 2025.

1. We bereiken alle 0-4 jarigen

Het is onze ambitie om alle kinderen te bereiken, dat is echter niet volledig haalbaar. Op basis van onze historie vinden we een bereik tussen de 94% acceptabel. In de eerste 8 maanden van 2024 komen we uit op een bereik van 94,7%. Er is sprake van een constante lijn vanaf 2022. We kunnen ervan uitgaan dat, in lijn met de vaccinatiegraden, wij met deze opkomst boven het landelijk gemiddelde zitten. Over de opkomst zijn geen landelijke cijfers bekend. In de leeftijdsfase 0 – 4 jaar vinden veel vaccinaties plaats. Voor de bescherming van de kinderen zelf en voor het collectief is een hoge opkomst erg belangrijk.

2. We bereiken alle 4-18 jarigen

Ook hier is het onze ambitie om alle kinderen te bereiken, dat is echter ook niet volledig haalbaar. Op basis van onze historie vinden we een bereik tussen de 80% en 85% acceptabel. In de eerste 8 maanden van dit jaar zitten we daar boven. Conform het Landelijk Professioneel Kader dienen er in deze ontwikkelingsfase 4 contactmomenten worden aangeboden. De JGZ ziet de kinderen in deze doelgroep tijdens het contactmoment 5 jarigen, groep 7 in het primair onderwijs en klas 2 in het voortgezet onderwijs. De jongeren in klas 4 ontvangen een vragenlijst (Check het even). Op basis van signalen of de antwoorden op de vragenlijsten worden ouders/jongeren gericht uitgenodigd (maatwerk).

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Verwachte realisatie beleidsambities GGD Twente 3/5

Bij de hieronder genoemde vaccinaties gaat het om vaccinaties zonder leeftijdsgrens: dat wil zeggen dat ook kinderen die iets later worden ingeënt, bv. na een herhaaloproep, worden meegeteld (Bron: Vaccinatiegraad Rijksvaccinatieprogramma Nederland verslagjaar 2024, RIVM). Deze cijfers ontvangen we één keer per jaar van het RIVM in juni over het jaar daarvóór. Deze cijfers kunnen we dus alleen jaarlijks actualiseren.

In de begroting 2025 (waarop ook de ambities voor 2024 zijn gebaseerd) hebben we de huidige vaccinatiepercentages opgenomen als minimaal vast te houden ambitie. Op de landelijke tendens van een daling van de vaccinatiegraad hebben wij echter geringe invloed. Daarom hebben we deze ambitie anders geformuleerd: we streven naar een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad en in ieder geval hoger dan het landelijk gemiddelde.

We herkennen in Twente de ontwikkelingen die het RIVM landelijk signaleert:

- De dalende tendens in vaccinatiegraad van verschillende vaccinaties, o.a. door twijfels van ouders over het belang van vaccineren en desinformatie op social media;
- Een niet volledig beeld van de vaccinatiegraad door de invoering van “informed consent” vanaf 1 januari 2022, waarbij ouders toestemming moeten geven om de vaccinatiegegevens van hun kind door te geven aan het RIVM. Indien ouders deze toestemming niet geven worden deze vaccinaties door het RIVM niet in de berekeningen meegenomen. Hiermee ligt het bij het RIVM bekende cijfer voor de vaccinatiegraad per definitie iets lager dan hij werkelijk is.

De JGZ doet er alles aan om de opkomst zo hoog mogelijk te krijgen, door herhaald oproepen, duidelijke uitleg aan ouders, informatie op relevante digitale kanalen en het aanbieden van inhaalmomenten voor vaccinaties.

De hieronder, per vaccinatie, genoemde percentages betreffen Twentse en landelijke gemiddelden. Voor alle vaccinaties zit Twente ruim boven het landelijk gemiddelde. Er zijn lokaal verschillen.

3. Een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad voor DKTP-Hib-HepB/Pneu/MenACWY en in ieder geval hoger dan het landelijk gemiddelde

Dit is de volledige vaccinatiegraad: dat willen zeggen alle RVP-vaccinaties volgens schema ontvangen op tweejarige leeftijd. In Twente ligt deze vaccinatiegraad op 88,4% tegen 83,7% gemiddeld landelijk. Voor Kinkhoest vindt de WHO een vaccinatiegraad van boven de 90% gewenst, dat percentage halen we in Twente dus net niet. Het RIVM volgt ook deze internationale doelstelling van het WHO van minimaal 90% voor de individuele vaccinaties, en geeft aan dat landelijk de vaccinatiegraad van “op de persoon geregistreerde” vaccinaties” net onder de grens van 90% ligt. Maar vanwege o.a. het effect van “informed consent” is de vaccinatiegraad een onderrapportage.

4. Een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad voor BMR 2 jarigen en in ieder geval hoger dan het landelijk gemiddelde

Deze vaccinatiegraad is in Twente 93,3 % tegen 88,8% landelijk gemiddeld. De WHO hanteert voor de vaccinatiegraad voor met name mazelen een grens van > 95%. Daar zitten we in Twente dus iets onder. Het RIVM geeft hierbij aan dat in Nederland de WHO norm van 95%, nodig voor de eliminatie van mazelen, zeker niet wordt gehaald.

5. Een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad voor BMR 10 jarigen en in ieder geval hoger dan de landelijke vaccinatiegraad

De BMR-vaccinatiegraad (schoolkinderen) op 10 jarige leeftijd ligt in Twente op 86,7% tegen 81,2% landelijk gemiddeld.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Verwachte realisatie beleidsambities GGD Twente 4/5

6. Zo passend en effectief mogelijk uitvoeren van schoolziekteverzuimbegeleiding

De verantwoordelijkheid om in te zetten op een zo hoog mogelijke schoolaanwezigheid ligt bij de scholen. Zij zien de kinderen en jongeren dagelijks. Dit sluit aan bij de gemaakte afspraken om in Twente de focus meer en meer op preventie van schoolverzuim te richten. Dit gebeurt op basis van de regionale visie schoolaanwezigheid (onderdeel van regionale Samenwerkingsagenda Jeugdhulp), die is opgesteld én omarmd door het primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO), middelbaar beroepsonderwijs (MBO), JGZ en de Twentse gemeenten. De JGZ draagt op diverse manieren bij aan het bevorderen van de schoolaanwezigheid. JGZ stimuleert en ondersteunt scholen om het thema schoolaanwezigheid actief op te pakken. Daarnaast voert de JGZ ziekteverzuimbegeleiding uit van leerlingen die langdurig of veelvuldig ziek zijn. De vraag naar zowel het ondersteunen van scholen bij de aanpak schoolaanwezigheid als naar schoolziekteverzuimbegeleiding neemt toe. Hiervoor zijn echter geen extra middelen beschikbaar voor de JGZ.

We monitoren de ontwikkeling van het aantal ziekteverzuim-casussen. Zo kunnen we goed inspelen op wat er van de JGZ verwacht wordt in de ondersteuning van jongeren bij diverse ontwikkelvraagstukken. Op basis van deze individuele vraagstukken kunnen we signaleren waar in het kader van collectieve preventie de accenten gelegd moeten worden. De norm is gebaseerd op het begrote aantal schoolverzuimcasussen voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs, speciaal onderwijs (1500) en MBO (255): samen 1.755/jaar. In 2023 kwamen wij uit op bijna 1.900 casussen, dus 8% meer dan begroot. Op basis van cijfers van t/m augustus 2024 lijken we vergelijkbaar uit te komen als 2023 en dus weliswaar hoger dan de begrote 1.755 ziekteverzuimcasussen, maar nog binnen de norm van 10% afwijking.

7. Zoveel mogelijk scholen nemen deel aan het Gezonde School Programma

Het is de ambitie dat zoveel mogelijk scholen in Twente een gezonde school worden. Het is aan scholen zelf om daarvoor te kiezen, de Gezonde School Adviseurs adviseren en ondersteunen scholen daarbij. Het aantal scholen dat gebruik maakt van het ondersteuningsaanbod door de Gezonde School Adviseurs willen we stapsgewijs verhogen. Scholen kunnen op diverse manieren gebruik maken van het ondersteuningsaanbod. Gezien de omvang van het huidige team is de maximaal haalbare ambitie voor 2024/2025 dat 200 scholen op één of meerdere manieren meedoen als Gezonde School. We zitten op schema om dit aantal te halen. In Twente zijn er 400 schoollocaties..

8. Het gezondheidsbeeld is actueel

Er is een volledige vernieuwing van de database van de TGV (Twentse Gezondheidsverkenning) gerealiseerd. Er is opgeschoond en nieuwe landingspagina's zijn gemaakt. Er is aangesloten op het vernieuwde huisstijl van GGD Twente en de digitale toegankelijkheid is verbeterd. De Gezondheidsmonitor Volwassenen en Ouderen worden in oktober verstuurd. Met deze Kpi bedoelen we dat minimaal 10 keer per jaar de cijfers van deze monitoren worden geactualiseerd.

9. Uitstekend voorbereid op crises

De GGD is goed voorbereid op crises, we hebben plannen klaarliggen om op te schalen zoals het integraal crisisplan GGD en het GROEP. De piketfuncties zijn ingevuld en de GGD is daarmee 24/7 bereikbaar wanneer zij nodig is voor een crisis in het kader van de 4 wettelijke processen. Veel collega's zijn getraind en er staan trainingen en oefeningen gepland voor dit jaar. Deze Kpi meet het percentage aanmeldingen/deelname aan deze trainingen. De ambitie is dat minimaal 90% van de aangemelde medewerkers deze trainingen bijwonen. De komende maanden zullen de visies op crises en PSH opnieuw besproken en geactualiseerd worden.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Verwachte realisatie beleidsambities GGD Twente 5/5

10. Reduceren kosten personeelsbestand forensisch artsen en forensische dienst en vergroten van de duurzame inzetbaarheid en betrokkenheid.

De ambitie is om eind 2025 50% van de artsenformatie in eigen dienst te hebben. Deze ambitie wordt op dit moment (oktober 2024) nog niet gehaald. De arbeidsmarkt voor deze functie is complex, waardoor de kans bestaat dat deze ambitie eind 2025 ook nog niet wordt gehaald. In het eerste kwartaal 2024 zijn de eerste stappen gezet om de ambitie te realiseren door een forensisch arts in dienst te nemen. Binnen Kring Oost Nederland trekkende vijf GGD'en gezamenlijk op in het optimaliseren van werkzaamheden, behouden en aantrekken van personeel.

11. De effectiviteit van de adviesverlening op milieu en gezondheid vergroten en de expertise van het team te benutten.

Het team Milieu en gezondheid is ondanks haar kwetsbaarheden (langdurige ziekteverzuim) op volle sterkte. Hier is afgelopen tijd extra aandacht aan besteed. In verband met de begrotingsuitbreiding 2024 is per halverwege dit jaar extra personeel geworven waardoor het team nu op volle sterkte is.

12. De infrastructuur, professionele kennis en vaardigheden benutten en stabiliteit waarborgen door het aantal verwerkte politiemeldingen per maand regelmatig (lees: stabiel) te houden.

Van mei tot en met augustus is het aantal politiemeldingen heel hoog geweest. Per maand zijn er gemiddeld 79 meldingen binnen gekomen. Dit is hoger dan de ambitie om het aantal meldingen te stabiliseren tot 25-35 meldingen per maand. Ter vergelijking, in 2023 kwamen er in dezelfde periode gemiddeld 24 meldingen per maand binnen. In 2024 is het aantal meldingen dus met 225% gestegen ten opzichte van 2023. De verwachting is dat er sprake is van meer structurele stijging omdat de politie ons steeds beter weet te vinden. Op dit moment is er ondanks de grote stijging in meldingen en het niet halen van de ambitie geen wachtlijst. We blijven wel het aantal politiemeldingen goed monitoren en hebben regelmatig overleg met de politie hierover.

13. Het aantal personen op de wachtlijst na een melding over woningvervuiling verminderen om hiermee verergering van problematiek te voorkomen.

De wachtlijst is de afgelopen periode gedaald van een lengte van 10-14 weken naar een lengte van 1-2 weken. Deze grote daling komt doordat er 1 juni jongstleden een nieuwe verpleegkundige is aangesteld voor 0,89 fte tot en met eind 2025. Doel van deze extra inzet was het verminderen van de wachtlijst en dat is gelukt. We blijven de wachtlijst de rest van het jaar monitoren.

Overige relevante bestuurlijke ontwikkelingen 1/3

Corona

Vanaf januari 2024 is de basisstructuur voor corona vaccinatie ingericht. Het aantal vaccinaties is laag: 1 tot 15 prikken per week. De minister van VWS heeft besloten dat er in 2024 weer een najaarscampagne komt. Deze is inmiddels zijn gestart. De doelgroep is vergelijkbaar aan 2023, m.u.v. zwangeren. Betreft voor regio Twente ruim 102.000 prikken voor 60+ en risicogroepen.

Meldpunt zorgwekkend gedrag

Ook de reguliere meldingen bij het meldpunt zorgwekkend gedrag zijn erg aan het stijgen. Buiten de politiemeldingen om zijn er in de maanden januari tot en met augustus 2024 37% meer meldingen gedaan ten opzichte van deze maanden in 2023. In 2023 betrof het 376 meldingen en in 2024 betrof het 516 meldingen. Desondanks is er geen sprake van een wachtlijst bij het meldpunt. De formatie is op dit moment (weer) op orde. We blijven de wachtlijst monitoren omdat deze er aan het begin van dit jaar wel is geweest. Er is geen duidelijke verklaring te geven voor deze stijging. Behalve dat er in algemene zin sprake is van een grote druk op de zorg: wachtlijsten in de ggz, huisartsen tekort, wachtlijsten voor beschermd wonen etc. Dit zijn factoren die er voor zorgen dat situaties complex zijn en sneller escaleren en mensen meer verward gedrag laten zien. Daarnaast zal ook een rol spelen dat de bekendheid van het meldpunt is toegenomen. Inwoners en professionals weten dat er een plek is waar meldingen gedaan kunnen worden.

Forensische dienst

Sinds jaar en dag voert GGD Twente de Medische Arrestantenzorg uit in opdracht van de politie. De politie heeft hiervoor een nieuwe aanbesteding uitgezet. De politieregio Oost is een van de kavels waarop ingeschreven kan worden. De GGD 'en in de provincies Gelderland en Overijssel hebben gezamenlijk het aanbestedingsproces doorlopen onder leiding van GGD Twente, dit proces heeft geleid tot een positief advies richting de DPG'en. Waarop zij het advies hebben overgenomen en er is ingeschreven. In verband met uitstel bij de politie is er nog geen resultaat bekend. Op dit moment is de verwachting dat begin december de resultaten wel bekend zullen zijn. In afstemming met de politie hebben wij de garantie dat de pilot verpleegkundigen op de MAZ tot 1 augustus 2025 gegarandeerd is.

Afwikkeling GGiD

Op 2 november 2022 besloten de 3 GGD-en van Hollands-Noorden, regio Utrecht en Twente te stoppen met de verdere ontwikkeling van het GGiD. Dit besluit heeft geleid tot drie separate vervolgtrajecten. De financiële afwikkeling heeft in Twente in december 2022 plaatsgevonden. Er is toen eveneens een reserve ingesteld om de kosten die voortvloeien uit de afwikkeling van het GGiD te dekken. In deze reserve is een bedrag van € 150.000 toegevoegd. Per begin 2024 resteert hiervan nog een bedrag van afgerond € 45.000. In het loop van 2024 is een oplossing bereikt met de leverancier over het juridische geschil. Het algemeen bestuur en de gemeenteraden zijn hierover in juni 2024 geïnformeerd. Dit betekent dat we de afwikkeling van het GGiD financieel kunnen afsluiten. We verwachten dit jaar nog ongeveer € 23.000 aan kosten. Dit zijn voornamelijk juridische kosten (advocaten + gerechtshof). Als we de kosten aftrekken van het resterende budget uit de reserve, verwachten we een positief vrijvallend saldo van € 22.000. Het algemeen bestuur heeft op 16 oktober 2024 besloten om dit bedrag te gebruiken voor de implementatiekosten van het nieuwe digitaal dossier. Als gevolg van het besluit om te stoppen met het GGiD wordt tot slot ook nog de coöperatie GGiD opgeheven. Dit is een juridisch-technische handeling, waar geen extra middelen voor ingezet hoeven te worden.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Overige relevante bestuurlijke ontwikkelingen 2/3

Voortgang implementatie nieuw digitaal dossier JGZ

In juni 2024 is de opdracht gegund aan Topicus: de JGZ gaat werken met het systeem KD+ dat door meerdere GGD-en al succesvol wordt gebruikt. Na de gunning zijn diverse werkgroepen ingericht die voortvarend aan de slag zijn gegaan om, in nauwe samenwerking met de leverancier, het nieuwe systeem te implementeren. Het eerste go-no-go moment, overeenstemming over de Service Level Agreement, is behaald. Dit is de overeenkomst waarin afspraken tussen aanbieder en afnemer zijn vastgelegd. Het volgende go-no-go moment is de functionele test als gevolg van de technische inrichting van koppelingen en de uitvoer van de conversie. We liggen op schema om medio volgend jaar het nieuw systeem te implementeren. Via onze planning & control cyclus houden we u periodiek op de hoogte van de voortgang van dit project. Het volgende reguliere moment zijn de jaarstukken 2024.

Toenemend beroep op de JGZ

Er is sprake van een toenemend beroep op de JGZ door:

- Toename van het aantal gevallen schoolziekteverzuim: een verdubbeling in 2024 t.o.v. 2018. Om de trend in beeld te brengen is gekozen voor 2018, omdat de coronajaren niet representatief zijn. In het eerste half jaar van 2024 waren er wel minder verzuimcasussen (-15%) dan in het eerste half jaar van 2023.
- Toename nieuwkomers: hieronder verstaan we de instroom van “kinderen niet geboren in Nederland” exclusief kinderen van asielzoekers en Oekraïners. De instroom van deze groep nieuwkomers is verdubbeld tussen 2018 en 2024 en komt dit jaar uit op ruim 1.400 instromers (ter duiding; het aantal nieuwgeborenen in Twente was in de eerste helft van dit jaar 2.819). De nieuwe instromers hebben vaak niet alle JGZ zorg nodig, omdat ze al ouder zijn, maar vergen vaak wel extra aandacht.
- Het aantal kinderen van vluchtelingen in JGZ zorg (hier gaat het om asielzoekers uit diverse landen en daarnaast vluchtelingen uit Oekraïne) is in de eerste helft van 2024 gestegen naar 1.695 tegen 1.329 eind 2023. Ter duiding: eind juni waren er in totaal ruim 119.000 jongeren in JGZ zorg. Vooral de intake van de asielzoekers en vluchtelingen uit Oekraïne kost relatief veel aandacht.

Samenwerking Suïcide preventie

Door wijziging van de Wet Publieke Gezondheid wordt suïcidepreventie een wettelijke overheidstaak. In de wet wordt de plicht opgenomen om, in aansluiting op het landelijke beleid, gemeentelijk beleid te voeren voor suïcidepreventie. Gemeenten zijn vrij in de wijze waarop zij deze plicht vervullen. Ambtelijk is het verzoek gedaan om te verkennen wat de mogelijkheden zijn om samen te werken, met ondersteuning van de GGD. Dit biedt de kans om effectief suïcidepreventiebeleid op te zetten in gemeente/regio Twente.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Overige relevante bestuurlijke ontwikkelingen 3/3

Financiering politiemeldingen

De huidige financiering voor de tijdelijke extra formatie bij het meldpunt zorgwekkend gedrag voor het oppakken van politiemeldingen loopt tot en met juni 2025. Dit is financiering die vanuit de consortiumovereenkomst ZonMw Domein overstijgend samenwerken onbegrepen gedrag Twente is geregeld. Na juni 2025 is er nog geen financiering beschikbaar om deze tijdelijke extra formatie te continueren. Ambtelijk is door de gemeenten gevraagd wat de verwachte kosten zijn vanaf juni 2025 tot en met december 2025 en het jaar 2026. Er wordt rekening gehouden met een stijging in het aantal politiemeldingen dat afgelopen jaar heeft plaatsgevonden.

Collectieve Verlenging programma Nu Niet Zwanger

In april 2021 is de uitrol van het programma Nu Niet Zwanger gestart in Twente. De gemeenten zijn op verschillende momenten aangehaakt. Dat maakt dat het programma in een deel van de gemeenten goed staat, maar ook dat het programma bij een aantal gemeenten nog in de opstartfase zit of nog moet gaan starten. Vanaf 1 oktober 2024 zullen alle 14 gemeenten gestart zijn met de uitrol. De samenwerkingsovereenkomsten Nu Niet Zwanger tussen de GGD en de reeds deelnemende gemeenten eindigen per 1 mei 2025. Het programma Nu Niet Zwanger is succesvol en laat positieve uitkomsten zien. Het is dan ook wenselijk om de financiering voor Nu Niet Zwanger structureel te borgen, zodat professionals gebruik kunnen blijven maken van deskundigheidsbevordering en mogelijkheid tot advisering en opschaling. Gezien de huidige kerntakendiscussie is het nu niet aannemelijk dat er voor 1 mei 2025 structurele financiering wordt gerealiseerd. Daarom is in het Ambtelijk Overleg Publieke Gezondheid (AO PG) van 3 september jl. het voorstel gedaan om alle reeds overeengekomen overeenkomsten te verlengen tot 1 januari 2026. Het AO PG informeert de GGD op 15 oktober of zij dit voorstel ondersteunt.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update GGD Twente 1/5

Positieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€
I	Incidentele ophoging gemeentelijke bijdrage Forensische Geneeskunde Lijkschouw	450
I	Rijksvaccinatieprogramma (RVP)	100
M	Projecten GGD	72
I	IZA bijdrage	130
M	Seksuele Gezondheid	147
M	Rijksbijdrage Publieke Gezondheid Asielzoekers (PGA)	127
I	Later of goedkopere invulling van formatie	119
I	Lagere kosten huidig Digitaal Dossier JGZ	168
I	Onttrekking reserve aanbesteding nieuwe Digitaal Dossier	145
Totaal		1.458

Negatieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€
S	Forensische Geneeskunde Lijkschouw	-400
S	Huisvestingskosten	-88
I	Kosten voormalig personeel	-38
M	Toename maatschappelijke vraagstukken en anticiperen op arbeidsmarkt ontwikkelingen	-471
I	Aanbesteding nieuwe Digitaal Dossier JGZ	-145
Totaal		-1.188

Verwacht bedrijfsresultaat	270
Tekort cao ontwikkeling	-318
Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling	-48

Soort	Doorwerking positieve en negatieve ontwikkelingen	Voordelig	Nadelig	Totaal
I	Incidenteel	1.112	-229	883
M	Meerjarig	346	-471	-125
S	Structureel	0	-488	-488
Totaal	Verwacht bedrijfsresultaat	1.328	-1.058	270

In bovenstaande tabel is weergegeven of de financiële ontwikkelingen structureel, incidenteel of meerjarig van aard zijn. Structureel verwachten we een tekort omdat de ontwikkelingen van de Forensische dienstverlening nog niet structureel hebben geleid tot verhoging van de gemeentelijke bijdrage. De gemeentelijke bijdrage is hiervoor incidenteel opgehoogd. De incidentele voordelen worden verwacht op de door het Rijk gefinancierde taken zoals het Rijksvaccinatieprogramma, PGA en Seksuele Gezondheid. Op de volgende pagina's worden alle bovenstaande ontwikkelingen nader toegelicht.

Gezond,
veilig
& vitaal

 **Samen
Twente**

Financiële update GGD Twente 2/5

Toelichting op positieve financiële ontwikkelingen

Incidentele ophoging gemeentelijke bijdrage Forensische geneeskunde (Incidenteel)

Het algemeen bestuur heeft besloten om de begroting van Forensische geneeskunde voor 3 jaar (2024-2026) te verhogen met € 450.000. In het voorstel werd uitgegaan van een bandbreedte van € 450.000 tot € 650.000 als gevolg van diverse onzekere factoren. Er is gekozen voor de onderzijde van de bandbreedte om de begroting uit te breiden. Op dit moment onderzoeken we verschillende korte en lange termijn oplossingen om het tekort zo klein mogelijk te houden. Oplossingen zoals schaalvergroting, samenwerking met andere GGD-en en meer forensische artsen in eigen dienst.

Rijksvaccinatieprogramma (Incidenteel)

Op het rijksvaccinatieprogramma wordt een positief resultaat verwacht van € 100.000. Vanaf 2022 heeft de GGD de opdracht gekregen van het Rijk om 11 jarige jongens op te roepen voor de HPV vaccinatie. Daarbij is vanaf 2022 incidenteel de opdracht gekomen om 12 tot 18 jarigen op te roepen om alsnog de HPV vaccinatie te halen (inhaal campagne). Een deel van de werkzaamheden wordt uitgevoerd door uitzendkrachten en een deel wordt uitgevoerd door onze eigen personeel (bestaande formatie), op dezelfde wijze als onze reguliere groepsvaccinatiesessies. Door een efficiënte organisatie van de groepsvaccinatiesessies wordt een positief resultaat verwacht. De financiering verloopt via het RIVM en wordt afgerekend op basis van werkelijk uitgevoerde vaccinaties. Dit maakt het financieel voorspellen van de RIVM-opbrengst lastig.

Projectopbrengsten (Meerjarig)

In de begroting van de projecten van de GGD zit een risico opslag verwerkt. Dit wordt gebruikt om de huidige en toekomstige risico's op het gebied van projecten af te dekken. Indien de risico's niet optreden wordt een positief resultaat verwacht bij de jaarrekening.

IZA Bijdrage (Incidenteel)

Voor de projecten van de Twentse Koers zoals Kansrijke Start, Mentaal welbevinden, Kind naar Gezond Gewicht en Gezonde schooladviseur, worden GGD professionals ingezet. Deze bijdrage zorgt voor een incidenteel positief resultaat.

Seksuele Gezondheid (Meerjarig)

Bij deze dienstverlening is sprake van plafondfinanciering door het Rijk, maar door onderschrijding op de laboratoriumkosten als gevolg van aanbesteding en een efficiënte uitvoering zal dit in 2024 leiden tot een positief resultaat. Daarnaast is er in 2024 nog een afzonderlijke PrEP regeling, deze zal vanaf 2025 geïntegreerd worden in de SPUK ASG-regeling waardoor de bijdrage van het VWS per saldo zal afnemen. Ook zijn er extra gerealiseerde inkomsten op preventieactiviteiten, zoals de Gezonde School. In totaal wordt op dit taakveld een positief resultaat van € 147.000 verwacht.

Onttrekking reserve aanbesteding Digitaal Dossier (Incidenteel)

Eind 2022 heeft het AB het besluit genomen om te stoppen met het GGID en geld te reserveren voor een nieuw digitaal dossier. Hiervoor is € 500.000 beschikbaar gesteld. In 2024 wordt € 145.000 aan kosten verwacht. De kosten van de aanbesteding en implementatie van het nieuwe digitaal dossier vallen hoger uit dan eerder begroot. In de AB vergadering van 16 oktober 2024 is toegelicht dat de kosten incidenteel hoger uitvallen voornamelijk vanwege de implementatiekosten. Structureel vallen de kosten lager uit vanwege de lagere verwachte licentiekosten. Het AB heeft op 16 oktober de begroting van dit project verhoogd met € 310.000 en ter dekking van dit bedrag zijn de vrijvallende middelen uit de afwikkeling van het GGID (€ 100.000) en de structurele vrijval van de licentiekosten over de jaren 2025-2028 van € 53.000 per jaar (€ 210.000 totaal) gebruikt.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update GGD Twente 3/5

(Vervolg toelichting op positieve financiële ontwikkelingen):

Rijksbijdrage PGA (Meerjarig)

Vanuit het Rijk heeft GGD Twente de opdracht om de wet Publieke Gezondheid uit te voeren voor asielzoekers (PGA). Dit betreft het JGZ takenpakket en voorlichtingen. Als gevolg van het efficiënt geven van voorlichtingen wordt een positief resultaat verwacht op de rijksbijdrage voor asielzoekers.

Lagere kosten huidige Digitaal Dossier JGZ (Incidenteel)

Als gevolg van het niet meer doorontwikkelen van het huidige digitale dossier wordt een positief resultaat verwacht op dit onderdeel. Dit budget wordt de komende jaren ingezet ter dekking van de implementatie kosten van het nieuwe digitaal dossier.

Later of goedkopere invulling van formatie (incidenteel)

Als gevolg van personeelsverloop en het later invullen van vacatures ontstaat er bij verschillende afdelingen een incidenteel voordeel. Zo is voor team Milieu & Gezondheid en OGGZ in 2024 naar aanleiding van besluitvorming in het algemeen bestuur, de begroting incidenteel uitgebreid. Het budget voor nieuw beleid is bedoeld voor heel 2024 maar omdat vacatures later zijn ingevuld dan verwacht, verwachten we incidenteel financieel voordeel.

Toelichting op negatieve financiële ontwikkelingen:

Forensische geneeskunde Lijkschouw (Structureel)

Per 2024 is de begroting van Forensische geneeskunde incidenteel uitgebreid met € 450.000 voor de jaren 2024-2026. In de 1^e Berap werd aanvullend op dit bedrag een tekort verwacht van € 25.000. Inzicht in onder andere de planning, financiën en de onderlinge verrekeningen met de 4 andere GGD'en in Oost-Nederland, zorgt er op dit moment voor dat we per saldo een voordeel verwachten van € 50.000. De 5 GGD'en (incl. GGD Twente), in Oost-Nederland (KON), trekken gezamenlijk op in het optimaliseren van de werkzaamheden, het behouden en aantrekken van (voldoende) personeel en de financiën.

Huisvestingskosten (Structureel)

In 2024 wordt een tekort verwacht op JGZ huisvesting van € 88.000. Dit komt voornamelijk doordat de aanbesteding van schoonmaak hoger is uitgevallen dan de kosten voorheen waren. Voorheen maakte de JGZ gebruik van lokale schoonmaakbedrijven of het schoonmaakbedrijf van de verhuurder. We onderzoeken hoe we dit tekort kunnen oplossen.

Kosten voormalig personeel (Incidenteel)

De kosten voor WW en WIA verplichtingen zijn naar verwachting € 38.000. SamenTwente is eigenrisicodragers voor deze kosten. Een paar geleden is opnieuw beoordeeld dat het voordeliger is om hier geen verzekering voor af te sluiten. Het gevolg is dan dat de eventuele kosten ten laste van het resultaat vallen. Ter dekking van deze kosten wordt weerstandscapaciteit aangehouden.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update GGD Twente 4/5

(vervolg Toelichting op negatieve financiële ontwikkelingen)

Aanbesteding Digitaal Dossier (Incidenteel)

Eind 2022 heeft het algemeen bestuur het besluit genomen om te stoppen met het GGiD. De kosten voor de aanbesteding van het nieuwe digitaal dossier hebben betrekking op de projectleiding en de implementatie.

Minder inkomsten inspecties hygiëne en kinderopvang (Incidenteel)

De wettelijk verplichte inspecties worden wel gerealiseerd, maar de inkomsten uit het herstelaanbod en incidenteel en nader onderzoek blijven achter, hierdoor zien wij een negatief resultaat.

Toename maatschappelijke vraagstukken en anticiperen op arbeidsmarktontwikkelingen (Meerjarig)

Er wordt een negatief resultaat verwacht van € 471.000 als gevolg van (autonome) maatschappelijke ontwikkelingen en de (te verwachten) tekorten op de arbeidsmarkt. De GGD ziet een toename van maatschappelijke vraagstukken, waaronder een toename van psychosociale problematiek bij jongeren. Dit heeft onder andere ook een effect op het aantal schoolverzuimers. Het schoolverzuim is in de afgelopen jaren gestegen met ca. 75%. Tevens wordt de problematiek complexer bij de jongeren die meer verzuimen, waardoor gesprekken langer duren en er meer actie ondernomen moet worden. Ook het toenemende aantal nieuwkomers (waaronder Oekraïense vluchtelingen) zorgt voor meer druk op de organisatie. Voor de instroom van kinderen vanuit het buitenland, die geen vluchteling zijn, ontvangt de JGZ geen extra middelen, terwijl er wel extra werk gedaan moet worden. De instroom van nieuwkomers is de afgelopen jaren toegenomen met 60%. Er wordt zorgvuldig gekeken om de dienstverlening tijdig aan te kunnen bieden en in de toekomst te garanderen (volgens afgesproken standaarden). Zo is geanticipeerd op het te verwachten artsentekort en zijn extra verpleegkundigen geworven en taken tussen disciplines verschoven. Dit heeft een tijdelijke verruiming van de bezetting als effect. Een verruiming van de bezetting heeft ook een relatie met (langdurig) verzuim. Hier constateren we dat het verzuim nog steeds hoger is dan begroot, maar begint af te nemen. Een flexibele schil blijft nodig om werkzaamheden uit te kunnen voeren en op actuele/onvoorziene situaties in te kunnen spelen. Eventuele overbezetting verwachten we vanaf 2026 op te lossen met natuurlijk verloop (pensionering medewerkers). Tot slot wordt steeds vaker een beroep gedaan op de professionals van de GGD om, binnen het Sociaal Domein, mee te denken over ontwikkelingen en Intensiever samen te werken met gemeenten en overige partners.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update Coronabestrijding 5/5

SPUK-regeling (januari t/m juni)

De opdracht de eerste helft van 2024 was om een team beschikbaar te hebben dat onder andere wekelijks 38 prikken kan zetten, de voorbereidingen verzorgde voor de najaarsronde en bedrijfsvoering op orde hield. De begroting hiervoor was € 913.000 en wordt gefinancierd door een SPUK. De daadwerkelijke realisatie over de eerste helft van dit jaar is circa € 760.000. Daarmee is de prognose dat de GGD Twente € 153.000 aan VWS in het najaar van 2025 terug zal betalen.

SPUK-regeling (juli t/m december)

Over een structurele financieringswijze, waarover al in de tweede Berap vorig jaar en ook de eerste dit jaar is geschreven, is nog steeds geen definitief bericht ontvangen. Het onderzoeksbureau, ingeschakeld door VWS, gaat in het najaar van 2024 opnieuw kijken naar een prijs per prik. In een eerdere reactie door GGD'en is tot nu toe weerstand geuit. De verschillen tussen GGD'en zijn (nog) te groot en de opbrengst per prik bij een laag aantal/ lage opkomst weegt niet op tegen de (in)directe, vaste kosten. In de tweede helft van 2024 heeft VWS ingestemd met een begroting van € 2.935.000 voor Twente. De GGD Twente staat klaar voor 100.000 - 110.000 prikken. Omdat de najaarsronde in september start is de realisatie in de maanden juli en augustus minimaal. Aan de hand van een detail capaciteitsplanning en begroting wordt er wekelijks gestuurd en maandelijks achteraf gerapporteerd per 1 september 2024.

Doorlopende verplichtingen

Voor verplichtingen aangegaan vóór 1 juli 2023 is er een separate regeling opgericht door VWS (doorlopende meerkosten). In 2024 is ruim € 130.000 ontvangen. Eerder was de prognose nog dat de totale uitgaven in 2024 circa € 260.000 zouden zijn. Dit is met meer dan 50% teruggebracht door afspraken over de overname van onder andere een huurcontract.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

OZJT



Verwachte realisatie beleidsambities OZJT 1/3

Beleidsambities OZJT	Status Berap 1	Status Berap 2
1. Met de verstevigde basisformatie in 2024 werken aan het borgen van de werkwijze OZJT voor de basistaken. Werken vanuit stabiliteit en duidelijkheid voor OZJT aangaande opdracht, werkwijze/rol, besluitvorming, formatie en begroting.	●	●
2.Strategische visie op inkoop Jeugdhulp geëffectueerd in uitvoer inkoop en contractmanagement.	●	●
3. Afgeronde trajecten inkoop hoog specialistische jeugdzorg en voorbereiding, zodat per 2025 de nieuwe overeenkomsten ingaan.	●	●
4. Bestuurlijke besluitvorming en samenwerking op de OZJT thema's; ambassadeurschap op de OZJT thema's.	●	●
5. Jeugdbeschermingstafels bij OZJT als integraal onderdeel van de zorgketen – gedwongen kader.	●	●

Realisatie beleidsambities OZJT 2/3

OZJT gaat voor een duurzaam en betaalbaar zorgstelsel voor Twente. Een stelsel waarbij de inwoners zo thuis mogelijk zelfstandig en zelfsturend kunnen leven en waarin zij dichtbij huis kunnen beschikken over goede, professionele zorg als ze dat nodig hebben. Om dit te bewerkstelligen zijn er in 2022 vijf beleidsambities geformuleerd voor het huidige jaar 2024. Deze worden binnen het OZJT zoveel mogelijk nagestreefd. Hierbij geldt de kanttekening dat de opgestelde beleidsambities niet meer een volledig beeld geven van de realiteit. OZJT staat namelijk voor grote opgaven waaronder de implementatie inkoop en het aanjagen van de gewenste transformatie in het zorglandschap. Deze opdrachten vragen om extra inzet van OZJT.

Ambitie 1: "Met de verstevigde basisformatie in 2024 werken aan het borgen van de werkwijze OZJT voor de basistaken. Werken vanuit stabiliteit en duidelijkheid voor OZJT aangaande opdracht, werkwijze/rol, besluitvorming, formatie en begroting".

- De basisformatie is inmiddels ingevuld met uitzondering van de functie beleidsadviseur. Er is voor de tweede keer een procedure gestart om een nieuwe beleidsadviseur te werven.
- Er is een nieuwe tijdelijke contractmanager geworven om de vaste contractmanagers te ondersteunen met alle ontwikkelingen die er zijn, waaronder aanbieders die financieel in de knel zitten, de implementatie van de inkoop en doorontwikkeling van het strategisch contractmanagement.
- Binnen het OZJT wordt gewerkt aan een strategisch werkplan om de komende jaren structureel en planmatig aan de ambities te werken.

Ambitie 2: "Strategische visie op inkoop Jeugdhulp geëffectueerd in uitvoer inkoop en contractmanagement".

- De strategische visie op inkoop Jeugdhulp is de basis geweest voor de bestekteksten van de nieuwe inkoop.
- Het inkooptraject wordt de komende periode geëvalueerd. Hierbij wordt ook in beeld gebracht of de uitgangspunten van de regiovisie overeind zijn gebleven en of het toegepaste inkoopmodel de beoogde transformatie bevordert.
- De komende maanden wordt het 'project indicatoren' uitgevoerd. Hiermee komt het OZJT in positie om mee te sturen op de transformatie binnen het zorglandschap.
- Daarnaast is er een proces gestart om het contractmanagement goed in te richten zodat er meer sturing komt om de beoogde transformatie uit de inkoop te realiseren. In dit proces wordt er actief gekeken wat er goed gaat en wat er beter kan. Hiervoor wordt er een ontwikkelprogramma voor het contractmanagement gecreëerd.

Ambitie 3: "Afgeronde trajecten inkoop hoog specialistische jeugdzorg en voorbereiding, zodat per 2025 de nieuwe overeenkomsten ingaan".

- De hoofdtender en de subtenders zijn inmiddels allemaal gesloten.
- De subtender Ambulant en Wonen en Verblijf heeft langer opengestaan dan vooraf gepland. Hierdoor was minder tijd beschikbaar voor de beoordeling van de ingeschreven aanbieders, wat voor extra druk heeft gezorgd bij de beoordelaars.
- De aanbieders die zich hebben ingeschreven op de hoofdtender zijn inmiddels beoordeeld door middel van het Kwaliteit en Integriteitsinstrument Twente (KIT). Er wordt nog gewerkt aan de beoordeling van de subtenders inclusief herstelprocedures.
- Vanaf september wordt er uitvoering gegeven aan het projectplan voor de implementatie van de inkoop.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Realisatie beleidsambities OZJT 3/3

Ambitie 4: "Bestuurlijke besluitvorming en samenwerking op de OZJT thema's; ambassadeurschap op de OZJT thema's."

- Het Bestuurlijk Overleg Samen14 is goed aangehaakt op het inkoopproces en de ontwikkelingen binnen het OZJT.
- Er is een start gemaakt met het strategisch communicatieplan van OZJT. Dit communicatieplan moet ervoor zorgen dat het OZJT een stevig en positief profiel krijgt en de functionele communicatie naar binnen en naar buiten versterkt wordt.
- De Samenwerkingsagenda leidt ertoe dat de bestuurlijke samenwerking met aanbieders en het onderwijs wordt verstevigd.
- In de kerntakendiscussie wordt er ook aandacht besteed aan de samenwerking. De meerwaarde van de samenwerking wordt door iedereen erkend.

Ambitie 5: "Jeugdbeschermingstafels bij OZJT als integraal onderdeel van de zorgketen – gedwongen kader".

- Landelijk is er nog niet geregeld dat de Jeugdbeschermingstafels een wettelijke grondslag hebben. Ondanks dat deze (nog) geen wettelijke grondslag hebben, wordt er in Twente gewerkt, in samenwerking met de privacy officers, om de juiste randvoorwaarden te creëren voor het uitvoeren van de Jeugdbeschermingstafels.
- Er zijn ambities voor de JBT om vanaf 2025 een onafhankelijke voorzitter te leveren aan de scheidingstafels in de gemeenten Tubbergen en Dinkelland.
- Er wordt gewerkt aan het professionaliseren van de bedrijfsvoering van de Jeugdbeschermingstafels. Dit draagt bij aan het borgen van de jeugdbeschermingstafels.
- In het kader van de professionalisering is in Q2 2024 de website voor de JBT in gebruik genomen.

Financiële update OZJT 1/3

Positieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€
I		
M		
S		
Totaal		0

Negatieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€
I	Extra lasten als gevolg van ziekte	-161
I	Andere invulling vacatures	-26
S	Meer ICT kosten	-23
I	Overschrijding projectenbudget	-8
I	Overig	-16
		-228

Verwacht bedrijfsresultaat	-228
Tekort cao ontwikkeling	-19
Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling	-247

Soort	Doorwerking positieve en negatieve ontwikkelingen	Voordelig	Nadelig	Totaal
I	Incidenteel	0	-205	-205
M	Meerjarig	0	0	0
S	Structureel	0	-23	-23
Totaal	Bedrijfsresultaat	0	-197	-228

In bovenstaande tabel is weergegeven of de financiële ontwikkelingen structureel, incidenteel of meerjarig van aard zijn. Er wordt een incidenteel tekort verwacht in verband met langdurig ziekteverzuim en de inzet van een teamleider. Het ziekteverzuim duurt langer dan verwacht en zorgt voor extra overschrijding ten opzichte van de verwachting in het voorjaar bij de 1^e Berap. Er wordt een structureel tekort verwacht als gevolg van overschrijding op ICT-kosten. Op de volgende pagina's worden deze ontwikkelingen nader toegelicht.

Financiële update OZJT 2/3

Toelichting op negatieve financiële ontwikkelingen:

Extra lasten als gevolg van ziekte (Incidenteel)

Als gevolg van uitval van de vorige manager OZJT zijn er dubbele personeelslasten gedurende een deel van het jaar, wat leidt tot een overschrijding. Daarnaast zijn extra lasten ontstaan door inhuur ter vervanging van langdurige ziekte. Voor deze personen geldt dat ze aan het re-integreren zijn, waardoor deze ontwikkeling als incidenteel wordt aangemerkt. Dit veroorzaakt een overschrijding ten opzichte van de begroting van € 161.000.

Andere invulling vacatures (Incidenteel)

Als gevolg van interne personele verschuivingen binnen OZJT verwachten we dit jaar een tekort te realiseren. Voor enkele formatieplekken geldt dat deze ingevuld zijn door middel van inhuur en daardoor meer kosten dan begroot. Naar verwachting zorgen deze andere invullingen voor een overschrijding (€ 26.000).

Meer ICT kosten (Structureel)

Voor de uitvoering van aanbestedingen zijn aanvullende softwaremodules aangeschaft die structureel gebruikt gaan worden (€ 23.000), omdat de bestaande systemen niet meer voldoen.

Overschrijding projectenbudget (incidenteel)

De werkelijke kosten voor de projecten Strategische Inkoop en de Afbouw Jeugdzorg Plus zullen naar verwachting het beschikbare budget voor deze projecten overschrijden (€ 8.000). De middelen van de projectenreserve zijn daarmee volledig gebruikt. Het tekort drukt op het resultaat van OZJT.

Overig (Incidenteel)

Er zijn onvoorziene overschrijdingen waaronder Arbo-kosten en nagekomen personeelskosten. Per saldo zorgt dit voor een overschrijding van € 16.000 ten opzichte van de begroting.

Financiële update OZJT 3/3

In vergadering van het algemeen bestuur van 14 december 2022 is door het dagelijks bestuur toegezegd om via de Bestuursrapportages u te informeren over de uitnutting van het projectenbudget. In onderstaande overzicht worden de verwachte uitgaven weergegeven voor 2024 van de projecten die ten laste gaan van het projectenbudget en onttrokken worden aan de bestemmingsreserve Projecten-/werkbudget van OZJT. Het toegestane maximum van deze reserve bedraagt € 400.000. Naar verwachting resteren er aan het eind van jaar 2024 geen middelen in deze reserve. De benodigde middelen overschrijden naar verwachting de beschikbare middelen, door de overschrijding op de Opdracht Strategische Inkoop. Het tekort drukt op het verwachte resultaat van OZJT.

Projecten/werkbudget algemeen Financieel Overzicht	2024 Prognose Projecten
Beschikbaar	
Beschikbaar reserve projecten- /werkbudget per 1-1	224
Projecten-/werkbudget beschikbaar vanuit MJP jaarlijkse bijdrage	315
Totaal	539
Benodigd	
Opdracht strategische inkoopteam jeugd fase 1, 2, 3 en 4	-526
Regionaal Plan afbouw Jeugdzorg Plus	-21
Totaal	-547
Tekort	-8
Te dekken vanuit de middelen OZJT	8
Saldo	0

Veilig Thuis Twente



Verwachte realisatie beleidsambities Veilig Thuis Twente 1/3

Beleidsambities Veilig Thuis Twente	Status Berap 1	Status Berap 2
1. Veilig Thuis Twente voert de haar toegewezen wettelijke- en maatwerktaken uit binnen de daarvoor geldende wettelijke termijnen. Dit betreft de volgende taken: • De wettelijke taken van Veilig Thuis • De (regionale) maatwerktaken zoals afgesproken met de 14 Twentse gemeenten in het document "samenwerkingsafspraken".		
2. Veilig Thuis Twente voert de haar toegewezen wettelijke- en maatwerktaken uit volgens de normen en afspraken rondom kwaliteit (PDC's, samenwerkingsafspraken) Dit betreft de volgende taken: • De wettelijke taken van Veilig Thuis • De (regionale) maatwerktaken zoals afgesproken met de 14 Twentse gemeenten in het document "samenwerkingsafspraken".		
3. Veilig Thuis Twente werkt wachtlijstvrij en bouwt voldoende flexibiliteit (buffer) op om fluctuaties in de instroom op te kunnen vangen, en ook onverwachte uitval van medewerkers op te kunnen lossen. Hierdoor blijft werken binnen de wettelijke termijnen haalbaar.		
4. Veilig Thuis Twente voldoet aan de door het Rijk en Inspectie gestelde eis dat medewerkers geregistreerd zijn bij een beroepsregister als SKJ, NVO, NIPO etc		
5. Veilig Thuis Twente voldoet aan de door het Rijk en Inspectie gestelde eis voor een 24-uurs bereikbaarheid voor vertrouwensartsen		
6. Veilig Thuis Twente heeft de vereiste kwaliteitscertificering, in dit geval ISO 9001		

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Verwachte realisatie beleidsambities Veilig Thuis Twente 2/3

1. Veilig Thuis Twente voert de haar toegewezen wettelijke- en maatwerktaken uit binnen de daarvoor geldende wettelijke termijnen.

Op dit moment lukt het Veilig Thuis Twente (VTT) niet om alle wettelijke taken binnen de daarvoor geldende wettelijke termijnen uit te voeren.

- Meldingen: Meldingen moeten binnen de wettelijke termijn van 7 kalenderdagen van een veiligheidsbeoordeling worden voorzien. De gemiddelde doorlooptijd van de veiligheidsbeoordeling was in het tweede trimester 16 dagen. In 57% van de meldingen is de veiligheidsbeoordeling tijdig afgerond.
- Voorwaarden & Vervolg (V&V): bij de dienst V&V geldt een wettelijke termijn van 70 dagen na de veiligheidsbeoordeling. De gemiddelde doorlooptijd voor de dienst V&V was in het tweede trimester 43 dagen, in 78% van de gevallen is het gelukt om een dienst V&V binnen de wettelijke termijn af te ronden.
- Onderzoek: bij de dienst Onderzoek geldt een wettelijke termijn van 70 dagen na de veiligheidsbeoordeling. De gemiddelde doorlooptijd van de dienst Onderzoek was in het tweede trimester 135 dagen, in 18% van de gevallen is het gelukt om de dienst Onderzoek binnen de wettelijke termijn af te ronden.

Het lukt gedeeltelijk om deze beleidsambitie te verwezenlijken. Bij de dienst V&V lukt het om deze tijdig af te ronden. Bij de meldingen wordt de wettelijke termijn overschreden, maar is de doorlooptijd wel fors lager dan het voorgaande jaar. De instroom in het eerste trimester was echter hoog, en de verwachting is dat de doorlooptijden op zullen lopen.

2. Veilig Thuis Twente voert de haar toegewezen wettelijke- en maatwerktaken uit volgens de normen en afspraken rondom kwaliteit (PDC's, samenwerkingsafspraken)

- De regionale maatwerkafspraken worden grotendeels gerealiseerd. VTT fungeert als crisisdienst op het gebied van huiselijk geweld en kindermishandeling, en realiseert buiten kantooruren de bereikbaarheid van gemeentelijke maatschappelijk werk organisaties. VTT voert het tijdelijk huisverbod uit in nauwe samenwerking met de politie. VTT adviseert op verzoek aan gemeenten op het gebied van gedragswetenschappen, juridische zaken gericht op jeugdzorg, over bijzondere vormen geweld in afhankelijkheidsrelaties. Preventie en voorlichting worden op beperkte schaal uitgevoerd.
- VTT werkt sinds het project kwaliteit op tijd met de producten- en dienstcatalogus (PDC). De PDC's worden continu bijgesteld en worden regelmatig besproken in de teamoverleggen.
- De samenwerkingsafspraken tussen VTT en de 14 gemeenten zijn al een aantal jaren oud. Hoewel ze nog wel actueel zijn, komt naar voren dat ze niet bij iedereen zo bekend zijn als dat gewenst is. Niet bij de gemeenten, maar ook niet bij alle medewerkers van VTT. In de komende periode zal er aandacht zijn voor de taakverdeling en de afspraken.
- In het najaar zal VTT met de gemeenten in gesprek gaan over de samenwerking. De samenwerkingsafspraken zijn een onderdeel van het BMC onderzoek (zie sheet ontwikkelingen), wanneer de uitkomsten hiervan bekend zijn, zullen deze afspraken tegen het licht gehouden worden.

Verwachte realisatie beleidsambities Veilig Thuis Twente 3/3

3. Veilig Thuis Twente werkt wachtlijstvrij en bouwt voldoende flexibiliteit (buffer) op om fluctuaties in de instroom op te kunnen vangen, en ook onverwachte uitval van medewerkers op te kunnen lossen. Hierdoor blijft werken binnen de wettelijke termijnen haalbaar.

Het lukt nog niet om de wachtlijsten laag te houden. Redenen hiervoor zijn:

- In het eerste kwartaal zijn enkele medewerkers vertrokken (regulier verloop) en de invulling van deze vacatures heeft tijd nodig gehad. Daarnaast is per 30 maart 2024 de incidentele subsidie van centrumgemeente Enschede gestopt, de medewerkers die op deze subsidie waren aangetrokken waren in dienst via detachering en hadden al nieuwe opdrachten na afloop van de periode van de incidentele subsidie. De invulling van de door het algemeen bestuur toegekende incidentele begrotingsuitbreiding van € 560.000 voor de periode april-december 2024 heeft in eerste instantie tegen gezeten. Het lukt niet om mensen voor een periode van ¾ jaar te binden. Daarom heeft VTT gekozen voor een gedeeltelijke invulling op basis van jaarcontracten, waarbij geanticipeerd wordt op gemiddeld verloop. De overige ruimte wordt opgevuld door gedetacheerde medewerkers in te zetten voor een kortere periode. Naar verwachting is VTT met ingang van het laatste kwartaal qua personeel op sterkte. Op dit moment zijn er wel werkvoorraden.
- Sinds maart 2024 is de instroom van meldingen en adviezen erg hoog, op én boven het niveau van 2023.

4. Veilig Thuis Twente voldoet aan de door het Rijk en Inspectie gestelde eis dat medewerkers geregistreerd zijn bij een beroepsregister als SKJ, NVO, NIPO etc.

De medewerkers van Veilig Thuis Twente voldoen volledig aan de opleidings- en certificeringseisen die door het Rijk worden gesteld.

5. Veilig Thuis Twente voldoet aan de door het Rijk en Inspectie gestelde eis voor een 24-uurs bereikbaarheid voor vertrouwensartsen

Het is nog steeds niet mogelijk om een 24-uurs bereikbaarheid van vertrouwensartsen te realiseren. Op dit gebied zijn landelijke ontwikkelingen gaande, waarvan het resultaat nog niet te voorspellen is. Reden hiervoor ligt mede in het grote tekort aan vertrouwensartsen. Bij Veilig Thuis Twente is één van de vertrouwensartsen met pensioen gegaan, waardoor ook in Twente een tekort ontstaat.

6. Veilig Thuis Twente heeft de vereiste kwaliteitscertificering, in dit geval ISO 9001

De ISO-certificering is op 15 oktober 2024 behaald. In de afgelopen maanden zijn er veel stappen gezet om dit te bereiken, zoals het maken van een kwaliteitshandboek voor VTT met daarin alle (beleids)stukken die relevant zijn en het meer vastleggen van de PDCA-cyclus. Er zijn stappen gemaakt op het meten van klanttevredenheid, het omgaan met klachten en de afspraken met de gemeenten.

Gezond,
veilig
& vitaal

Samen
Twente

Overige relevante bestuurlijke ontwikkelingen

Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming

In de Berap van 2023 is reeds meermaals gesproken over de ontwikkeling van het Toekomstscenario Kind- en Gezinsbescherming. De landelijke ontwikkelingen hierin zijn licht vertraagd, mede als gevolg van het aantreden van een nieuw kabinet. Streven is om in 2024 nog een voorkeursscenario te kiezen voor de vormgeving van de toekomstige regionale veiligheidsteams, qua samenstelling en qua vorm. Verdere uitwerking vindt in 2025/2026 plaats. In Nederland zijn op verschillende plaatsen proeftuinen ingericht om te experimenteren met het Toekomstscenario. In Twente is er geen proeftuin. In 2022/2023 is onder leiding van een projectleider, ingehuurd door centrumgemeente Enschede, samen met de ketenpartners geprobeerd om enkele pilots van de grond te krijgen. Dat is helaas niet gelukt, voornamelijk als gevolg van de onmogelijkheid bij enkele partners om op korte termijn personele capaciteit te leveren. In 2024 is Bureau HHM gestart met een onderzoek om opnieuw stappen te gaan zetten in de richting van het toekomstscenario. Hierover vindt in oktober 2024 bestuurlijk overleg plaats.

Arbeidsmarktkrapte

Veilig Thuis Twente heeft tot voor kort weinig moeite gehad om vacatures voor maatschappelijk werkers in te vullen. Dit jaar heeft VTT daar voor het eerst moeite mee gehad. Sollicitanten konden vaak kiezen uit meerdere aanbiedingen. Het streven was om zo kort mogelijk na 1 april (start van de incidentele uitbreiding van de gemeentelijke bijdrage) 4,7 fte maatschappelijk werker (+ 2 fte vervanging door reguliere uitstroom) in te vullen. Daarvoor heeft VTT tot 1 oktober nodig gehad. Het effect hiervan is dat:

- de kosten van deze medewerkers doorlopen in 2025, voor minder dan een jaarcontract is het niet mogelijk mensen te binden
- VTT tot en met september 2024 niet op sterkte was. Dit is deels opgevangen via duurdere externe inhuur en heeft ook deels tot gevolg gehad dat de wachtlijst opnieuw groeide.

BMC-onderzoek

Naar aanleiding van besluitvorming in het algemeen bestuur op 14 februari 2024, is BMC gestart met een onderzoek. De onderzoeksvraag is 'Hoe kunnen de 14 Twentse gemeenten en VTT samen met partners komen tot een samenwerking die leidt tot het duurzaam doorbreken van patronen van huiselijk geweld en kindermishandeling? BMC heeft een documentenonderzoek gedaan en tevens een dossieronderzoek van ruim 20 dossiers. Daarnaast zijn er interviews gehouden met alle partners rondom de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling in de regio. Naar aanleiding van alle vergaarde informatie zijn er drie focusgroepen gehouden waarin de uitkomsten zijn besproken, aangescherpt en geprioriteerd. In september is er door BMC een plan van aanpak opgeleverd. Op dit moment loopt een traject om de uitkomsten van het BMC-onderzoek, de kerntakendiscussie en de bevindingen van bureau HHM rondom het toekomstscenario aan elkaar te koppelen, waarna de bestuurlijke besluitvorming voorbereid kan worden. De verwachting is dat de uitvoering van het plan van aanpak capaciteit gaat vragen van VTT.

Aanbesteding clientvolgsysteem

VTT heeft, samen met 7 andere Veilig Thuis (VT) organisaties, meegedaan met een aanbesteding voor een nieuw clientvolgsysteem (CVS). Uit deze aanbesteding is een andere aanbieder gekomen dan de huidige aanbieder van het CVS. Het nieuwe CVS is een vooruitgang in de registratie voor de medewerker. Het is een bewezen systeem dat door reeds 13 andere VT organisaties gebruikt wordt. Op dit moment is het implementatietraject lopend. De bedoeling was om het systeem per januari 2025 te implementeren. Dit is vertraagd met maximaal 6 maanden. De verlate implementatie van het nieuwe clientvolgsysteem zal in 2025 naar verwachting extra incidentele kosten met zich meebrengen van maximaal € 40.000. Deze kosten ontstaan doordat het huidige systeem langer in gebruik moet blijven, door de ontwikkeling van extra noodzakelijke functionaliteit door de nieuwe leverancier en door kosten voor de begeleiding van de implementatie door een externe landelijke projectleider. De kosten van de extra functionaliteit en de externe projectleider worden opgebracht door de 7 deelnemende VT's gezamenlijk. De structurele jaarlijkse kosten na ingebruikname zullen ongeveer € 20.000,00 lager liggen dan van het huidige CVS.

Gezond,
veilig
& vitaal

Samen
Twente

Financiële update Veilig Thuis Twente 1/3

Positieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€
I	Incidentele ophoging gemeentelijke bijdrage	566
I	Incidentele subsidie centrumgemeente Enschede Q1-2024	106
I	Incidentele subsidie Gedragswetenschapper gemeente Hengelo	32
I	UWV Uitkeringen	125
I	Overige bijdragen	11
Totaal		840

Negatieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€
S	Hogere bezetting dan formatie vanwege toename aantal meldingen	-181
S	Meer externe inhuur vanwege toename aantal meldingen	-372
I	Inhuur incidentele subsidie centrumgemeente Enschede Q1-2024	-111
S	Materiele lasten	-44
S	Niet ingevulde taakstelling	-52
Totaal		-760

Verwacht bedrijfsresultaat	80
Tekort cao ontwikkeling	-89
Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling	-9

Soort	Doorwerking	Voordelig	Nadelig	Totaal
I	Incidenteel	840	-111	729
M	Meerjarig	0	0	0
S	Structureel	0	-649	-649
Totaal	Bedrijfsresultaat	840	-760	80

In bovenstaande tabel is weergegeven of de financiële ontwikkelingen structureel, incidenteel of meerjarig van aard zijn. Er wordt een structureel tekort verwacht in verband met toename van het aantal meldingen. Hierdoor is sprake van meer personele bezetting dan formatie. Dit financieren we in 2024 incidenteel door de ophoging van de gemeentelijk bijdrage. Op de volgende pagina's worden alle bovenstaande ontwikkelingen nader toegelicht.

Financiële update Veilig Thuis Twente 2/3

Toelichting op positieve financiële ontwikkelingen:

Incidentele ophoging gemeentelijke bijdrage (Incidenteel)

De gemeentelijke bijdrage is door het algemeen bestuur voor 2024 incidenteel verhoogd in afwachting van de resultaten van de kerntakendiscussie en het onderzoek naar een bestendige koers voor Veilig Thuis Twente en ketenpartners door BMC.

Subsidie centrumgemeente Enschede Q1-2024 (Incidenteel)

Er is in 2023 een incidentele subsidie ontvangen van € 250.000 om wachtlijsten weg te werken. Omdat het lastig is om voldoende gekwalificeerde medewerkers aan te trekken, is in overleg met de centrumgemeente een bedrag van € 106.000 doorgeschoven naar 2024, dit is besteed in het 1^e kwartaal van 2024.

Subsidie gedragswetenschapper gemeente Hengelo (Incidenteel)

Dit betreft een incidentele subsidie die niet begroot was van de gemeente Hengelo voor de inzet van een gedragswetenschapper (€ 32.000).

UWV Uitkeringen (Incidenteel)

Het UWV keert naar verwachting inzake zwangerschaps- en bevallingsverlof een bedrag van ongeveer € 94.000 euro uit. Daarnaast is er uitgekeerd in het kader van WGA (€ 11.000) en Compensatie transitievergoeding (€ 20.000).

Overige bijdragen (Incidenteel)

Dit zijn bijdragen van twee andere Veilig Thuis organisaties voor het delen van kosten (€ 9.000) en vergoeding coschappen via het Universitair Medisch Centrum Groningen (€ 2.000).

Toelichting op negatieve financiële ontwikkelingen:

Hogere bezetting dan formatie vanwege toename aantal meldingen (Structureel)

Vanwege het toegenomen aantal meldingen is er een hogere personele bezetting dan formatie. Dit is een bedrag van € 145.000. Verder zijn de overige personele lasten € 36.000 hoger. Per saldo is dit een bedrag van € 181.000. De incidentele ophoging van de gemeentelijke bijdrage 2024 met € 566.000 euro wordt deels gebruikt om deze kosten te dekken.

Meer externe inhuur vanwege toename aantal meldingen (Structureel)

Het overige gedeelte van de incidenteel opgehoogde gemeentelijke bijdrage van € 566.000 wordt voor een groot gedeelte gebruikt voor externe inhuur vanwege een toename van het aantal meldingen. Deze inhuur bedraagt € 372.000. Daarnaast wordt er ook voor het opvangen van bevallings- en zwangerschapsverlof ingehuurd.

Inhuur subsidie centrumgemeente Enschede Q1-2024 (Incidenteel)

Met het resterende subsidiebedrag van € 106.000 van de gemeente Enschede, zal naar verwachting voor een bedrag ongeveer € 111.000 aan inhuur plaatsvinden om de wachtlijsten verder weg te werken.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update Veilig Thuis Twente 3/3

Materiele lasten (Structureel)

Dit betreft de leasekosten van auto's en overige materiele kosten zoals de implementatie van een nieuw software systeem.

Taakstelling (Structureel)

Bij de overgang van Veilig Thuis Twente naar Regio Twente is in 2018 een taakstelling van € 96.000 euro opgenomen. In 2024 is een deel van deze taakstelling structureel ingevuld met ongeveer € 44.000 euro door een verlaging van de salarisraming van max periodiek naar max-1. Er resteert nog een in te vullen bedrag van € 52.000 euro. Hierover is ook in onze voorgaande tussentijdse rapportages en jaarstukken gerapporteerd.

Gezond,
veilig
✂ vitaal

✂
Samen
Twente

Bestuur & Ondersteuning



Gezond,
veilig
& vitaal

&
Samen
Twente

Verwachte realisatie ambities Bestuur & Ondersteuning 1/3

Beleidsambities Bestuur & Ondersteuning	Status Berap 1	Status Berap 2
1. Professioneel en deskundig werken	●	●
2. In control zijn en relevante processen optimaliseren	●	●
3. Impact als Bedrijfsvoering zichtbaar maken	●	●
4. Innovatie in Bedrijfsvoering	●	●

Verwachte realisatie ambities Bestuur & Ondersteuning 2/3

1. Professioneel en deskundig werken

- De HR afdeling heeft samen met het CMT voor SamenTwente een leiderschapsprofiel opgesteld. Deze vormt nu de basis voor het leiderschapsprogramma dat in november 2024 start voor alle leidinggevenden.
- De HR afdeling heeft samen met het CMT voor SamenTwente een leiderschapsprofiel opgesteld. Deze vormt nu de basis voor het leiderschapsprogramma dat in november 2024 start voor alle leidinggevenden.
- Het huidige functiewaarderingssysteem van SamenTwente is verouderd en wordt niet meer bijgehouden. Dit systeem past ook niet meer bij de actuele arbeidsmarktproblematiek van SamenTwente. Er is onderzoek gedaan naar een nieuw functiewaarderingssysteem, HR21 bleek het meest geschikt voor SamenTwente. Dit systeem is ontwikkeld in opdracht van de VNG en is volgens onze cao het basis waarderingssysteem. In 2023 zijn we daarom gestart met het project HR21. Het project verloopt in 2024 volgens planning. Alle functies zijn de afgelopen periode opnieuw beschreven en ingedeeld in HR21. Op basis van de indelingen is voor SamenTwente een keuze gemaakt uit de normbeschrijvingen van de HR21-systematiek. In oktober 2024 worden alle onderdelen zoals het functieboek en de conversietabel besproken met de verschillende gremia (OR en vakbonden) waarna begin november de medewerkers de nieuwe taakbeschrijvingen kunnen ontvangen. Verwachting is dat dit project in 2024 wordt afgerond.
- Om specifiek aandacht te vestigen op de arbeidsmarktproblematiek, zijn er eerder een strategisch arbeidsmarkt adviseur en een recruiter aangesteld. De eerder door het CMT vastgestelde ontwikkelplannen zijn inmiddels omgezet naar concrete acties. Zo zijn nu de eerste stappen gezet naar een 'werken bij' website, is de onboarding bij SamenTwente verder uitgewerkt en in september heeft de eerste aangepaste introductiedag voor nieuwe medewerkers plaatsgevonden.

2. In control zijn en relevante processen optimaliseren

- Ook in 2024 zijn er verbeteringen doorgevoerd in de processen van inkoop en aanbestedingen. Zo zijn er binnen afdelingen contractmanagers, -beheerders en operationeel inkopers benoemd. Na een interne opleiding voor contractmanagers en – beheerders vinden nu periodiek bijeenkomsten plaats om de nieuwe afspraken verder in de dagelijkse gang van zaken te integreren.
- Inmiddels zijn alle contracten overgezet naar AFAS inclusief een alternatief voor 'verkoopcontracten'. Vervolgstep is om geautomatiseerd inzicht te krijgen in de verplichtingen. Hiervoor zal eind 2024 een pilot zijn uitgevoerd.
- Nadat enkele varianten voor een aangepaste Reiskostenregeling zijn uitgewerkt en het CMT een voorkeursoptie heeft uitgesproken, hebben gesprekken met de vakbonden plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot een principeakkoord waar de leden van de vakbonden nog over zullen moeten stemmen.
- Er is een nieuwe Penetratietest voor ons netwerk uitgevoerd zoals vastgelegd in het plan Digitale Kwetsbaarheid & Weerbaarheid. Geconstateerde actiepunten worden opgenomen in plannen die worden gemaakt vanuit informatiebeveiliging. Tevens is de aanbesteding van een nieuw WiFi-systeem afgerond en is dit nieuwe systeem inmiddels geïnstalleerd in het Twentehuis.
- Per 2024 is de begroting uitgebreid ter versterking van informatiebeveiliging, -management en privacy. Door deze investering kunnen we de basis meer op orde brengen door te voldoen aan wet- en regelgeving, kwetsbaarheid te verminderen en sneller te anticiperen op nieuwe ontwikkelingen. Om aan onze ambities uitvoering te geven, hebben we in de afgelopen periode onze visie op informatiemanagement, -beveiliging en privacy voor SamenTwente opgesteld en ter vaststelling aangeboden aan het algemeen bestuur: de I-Visie. De I-visie wordt verder uitgewerkt in een aantal beleidsstukken zowel op tactisch als operationeel niveau.
- In oktober 2024 verwacht GGD Twente haar bestaande kwaliteitscertificaat (HKZ) te kunnen continueren. Bij de toelichtingen bij het onderdeel Veilig Thuis Twente heeft u kunnen lezen dat zij recentelijk de kwaliteitscertificering hebben behaald. De afdeling Kwaliteit & Arbo heeft hiervoor een belangrijke coördinerende en ondersteunde rol gespeeld.

Gezond,
veilig
& vitaal

3
Samen
Twente

Verwachte realisatie ambities Bestuur & Ondersteuning 3/3

3. Impact als Bedrijfsvoering zichtbaar maken

- Het managementteam van Bedrijfsvoering bespreekt periodiek actief het opleidingsbudget en de uitnutting daarvan voor de afdeling Bedrijfsvoering. Op deze manier vindt ontwikkeling van de medewerkers gericht plaats en is er ook aandacht en tijd voor de benodigde doorontwikkeling van de medewerkers bij Bedrijfsvoering. Voor 2024 is nagenoeg het hele budget gepland.
- In het kader van de nieuwe vereisten van de Wet open overheid wordt nu het gehele proces in beeld gebracht. Dit moet leiden tot een concreter stappenplan om die onderdelen van het proces aan te pakken die het meest kwetsbaar zijn en dat in lijn met de wetgeving. Gezien de hoeveelheid werkzaamheden zal prioritering moeten plaatsvinden.
- Rondom de nieuwe Archiefwet en een regionaal E-depot neemt SamenTwente proactief deel aan de regionale samenwerking op dit vlak. De vereisten van de Archiefwet zijn voor gemeenschappelijke regelingen wel anders dan de vereisten voor gemeenten. De verwachting is dat we volgend zullen zijn bij één van de gemeenten waarop wij moeten aansluiten voor het E-depot.
- Door het vertrek van een aantal juridische collega's en de krappe arbeidsmarkt staat de juridische dienstverlening onder druk. Door tijdelijke inhuur wordt dit zoveel als mogelijk opgevangen waarbij werving voor structurele invulling inmiddels plaatsvindt.

4. Innovatie in Bedrijfsvoering

- Samen met Microsoft onderzoeken wij momenteel de mogelijkheden van AI (kunstmatige intelligentie). Er zijn al concrete voorbeelden waardoor SamenTwente mogelijk in staat is om in 2024 de eerste stappen te zetten op dit gebied. Hierdoor is robotisering (processen laten uitvoeren door software) wel op een lager pitje gezet en zal het deels worden achterhaald. Tegelijk blijven we in een aantal processen onderzoeken of daar robotisering beter passend is dan AI. In de begroting 2024 hebben we afgesproken op minimaal één gerobotiseerd proces binnen bedrijfsvoering te hebben, dit gaan we dit jaar niet realiseren.
- Daarnaast zijn in 2024 de eerste stappen gezet voor het vernieuwde Procure-to-Pay proces waarbij de inkoopfactuur volledig geautomatiseerd wordt afgehandeld (inkoopopdracht, contract en factuur in hetzelfde systeem). Verwachting is dat dit in 2025 geëffectueerd zal zijn.
- Het basis dashboard in de nieuwe BI tool is opgeleverd en in beheer.
- Er zijn eerste verkennende gesprekken gevoerd om samen met GBTwente de mogelijkheden te onderzoeken voor gebruik van AI in beide organisaties. Daarnaast is SamenTwente met IT Platform in gesprek om te kijken de regionale samenwerking te versterken ten aanzien van de basisvoorwaarden zoals opleiden en technische investeringen.

Overige relevante bestuurlijke ontwikkelingen

1. Landelijke ontwikkelingen GGD GHOR

In toenemende mate vinden er via de koepelvereniging GGD GHOR ontwikkelingen plaats op landelijk niveau van de GGD'en. Dit betekent ook dat de afdeling Bedrijfsvoering zich steeds meer geconfronteerd ziet met landelijke ontwikkelingen die leiden tot interne veranderingen in het primaire proces die gefaciliteerd moeten worden.

Samenwerkingen zorgen voor personele en financiële vraagstukken en nieuwe systemen leiden tot privacy en informatiebeveiligingsvraagstukken. Binnen de afdeling wordt getracht zoveel mogelijk proactief aan te haken om in control te blijven, maar doordat dit doorgaans met de bestaande capaciteit moet gebeuren knelt het wel steeds meer op de reeds bestaande werkzaamheden. Binnen Bedrijfsvoering zijn we proactief bezig om meer grip op dit proces te krijgen.

2. Najaar campagne Corona

Zoals u bij de bestuurlijke en financiële ontwikkelingen bij het onderdeel GGD Twente heeft kunnen lezen, vindt er ook in 2024 een najaar campagne plaats voor de coronavaccinatie. Dit betekent dat er ook extra ondersteuning van de afdeling Bedrijfsvoering wordt gevraagd. Denk daarbij aan financiële verantwoording, facilitaire (en huisvesting) ondersteuning en inhuur van tijdelijk personeel (HR). Veel processen zijn inmiddels hierop ingericht en via incidentele investering is tijdelijk extra capaciteit te organiseren (mits aanwezig op de arbeidsmarkt). Maar tegelijk leidt de landelijke discussie met VWS over een kostprijs per prik wel tot vragen of dit in de toekomst ook kostendekkend zal zijn. Een onderwerp waar de afdeling Bedrijfsvoering samen met de GGD de lijntjes kort houdt en waar mogelijk landelijk aanhaakt in de discussie.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update Bestuur & Ondersteuning 1/4

Positieve ontwikkelingen			Negatieve ontwikkelingen		
Soort	Omschrijving	€	Soort	Omschrijving	€
Bedrijfsvoering					
I	Later of goedkopere invulling van formatie	330	I	Inhuur personeel	-410
M	Hogere verrekening overhead subsidies en projecten	161	S	Hogere energiekosten Twentehuis	-70
I	Hogere verrekening overhead incidenteel	256	S	Taakstelling Twentehuis	-88
I	Eindafrekening energie- en servicekosten 2023	81			
Totaal		828	Totaal		-568
Verwacht resultaat Bedrijfsvoering					260
Concern					
			S	Nabetaling als gevolg van invoering HR21	-190
			I	Personele lasten	-69
			I	Projectkosten HR21	-37
			I	Aansprakelijkheidsverzekering	-47
Totaal		0	Totaal		-343
Verwacht resultaat Concern					-343
Verwacht bedrijfsresultaat Bestuur & Ondersteuning					-83
Tekort cao ontwikkeling					-99
Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling					-182
Rentevoordeel					807
Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling en incl. rentevoordeel					625

Soort	Doorwerking positieve en negatieve ontwikkelingen	Voordelig	Nadelig	Totaal
I	Incidenteel	667	-563	104
M	Meerjarig	161	0	161
S	Structureel	0	-348	-348
Totaal	Bedrijfsresultaat	828	-911	-83

In bovenstaande tabel is weergegeven of de ontwikkelingen structureel, meerjarig of incidenteel van aard zijn. Er wordt een incidenteel tekort verwacht in verband met inhuur van personeel vanwege vervanging door ziekte en ter overbrugging van openstaande vacatures binnen de vaste formatie. Dit incidentele tekort verwachten we op te ontvangen vanuit voordelige incidentele en meerjarige overhead. Ten opzichte van de jaarrekening 2023 is het structurele tekort sterk afgenomen doordat het algemeen bestuur heeft ingestemd om de begroting voor Informatiebeveiliging, -management en privacy structureel te verhogen.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update Bestuur & Ondersteuning 2/4

Toelichting op positieve financiële ontwikkelingen:

Bedrijfsvoering

Later of goedkopere invulling van formatie (Incidenteel)

Bij juridische zaken, communicatie en kwaliteit & arbo zijn functies later ingevuld dan verwacht, waardoor een voordeel ontstaat op formatie. Daarnaast verwachten we een klein voordeel, omdat op dit moment de salariskosten van werknemers binnen Bedrijfsvoering gemiddeld gezien onder de begrote salaristrede (max-1) uitkomen.

Hogere verrekening overhead subsidies en projecten (Meerjarig)

In 2024 ontvangt Bedrijfsvoering bijdrage voor toename van overhead als gevolg van ontvangen subsidies in het primaire proces, waarvoor Bedrijfsvoering ondersteuning verleent. Tevens worden binnen de GGD projecten uitgevoerd waarop ondersteuning vanuit Bedrijfsvoering wordt gevraagd. Deze overhead bijdragen zijn niet structureel van aard, waardoor met deze bijdragen alleen incidentele en meerjarige kosten / tekorten worden opgevangen.

Hogere verrekening overhead incidenteel (Incidenteel)

In 2024 is het takenpakket bij de onderdelen van SamenTwente uitgebreid. Dit zijn veelal extra wettelijke taken of op verzoek van gemeenten uitgebreide taken. Bij de uitvoering van deze taken is er ook ondersteuning vereist zoals financiën, huisvesting, communicatie of HR. In het lopende jaar wordt deze overhead ook deels benut om incidentele financiële risico's binnen Bedrijfsvoering te voorkomen.

Eindafrekening energie- en servicekosten 2023 (Incidenteel)

In juni 2024 hebben we de eindafrekening van de energie- en servicekosten van 2023 ontvangen. De teruggave is hoger dan verwacht, omdat achteraf blijkt dat het door de verhuurder in rekening gebrachte voorschot in het eerste half jaar van 2023 te hoog is geweest. Daarnaast heeft ook de investering in ledverlichting, in de zomerperiode van 2023, een positief effect op de hoogte van de teruggave.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update Bestuur & Ondersteuning 3/4

Toelichting op negatieve financiële ontwikkelingen:

Bedrijfsvoering

Inhuur personeel (Incidenteel)

Vanwege zwangerschap en ziekte is ter vervanging personeel ingehuurd. Tevens is personeel ingehuurd ter overbrugging van openstaande vacatures tot het moment dat de formatie weer is ingevuld. Het nadeel van € 410.000 wordt zodoende voor een groot deel gecompenseerd door het voordeel van € 330.000 als gevolg van niet ingevulde vacatures.

Hogere energiekosten Twentehuis (Structureel)

Vanaf 2022 zijn de energiekosten vanwege stijgende energieprijzen op de inkoopmarkt, stijgende energiebelasting en stijgende kosten voor het netbeheer, ook voor SamenTwente toegenomen. In de jaarrekening van 2023 presenteerden we een structureel tekort van € 245.000. Inmiddels is dit tekort in 2024 afgenomen naar € 70.000, vanwege een te hoog door de verhuurder gefactureerd voorschot in het eerste half jaar van 2023 en vanwege de structurele investering in Ledverlichting. Tot slot is de inflatiecorrectie voor de prijzen toegepast in de begroting van 2024. In de Berap van 2023 hebben we uiteengezet dat we in het volgende begrotingsjaar worden gecompenseerd (of gecorrigeerd) voor de werkelijke inflatie van het voorgaande jaar. Voor het dekken van het resterende tekort in de servicekosten van het Twentehuis onderzoeken we momenteel welke energiebesparende maatregelen we verder kunnen treffen om het tekort te kunnen verkleinen.

Taakstelling Twentehuis (Structureel)

Door het vertrek van Twente Board Development (TBD) en provincie Overijssel uit het Twentehuis, is er in 2023 een taakstelling op het Twentehuis ontstaan in verband met minder opbrengsten van derden. Deze taakstelling is nog niet structureel ingevuld, waardoor er in 2024 een tekort ontstaat van € 88.000.

Concern

Nabetaling als gevolg van HR21 (Structureel)

Vanwege de overgang naar het nieuwe functiewaarderingssysteem HR21 met peildatum 1 januari 2023, vindt er in 2024 een incidentele nabetaling plaats van € 190.000 voor geheel SamenTwente. Over 2023 gaat het om een bedrag van € 67.000 en over 2024 om een bedrag van € 123.000. Het structurele effect voor de begroting van 2025 en verder is € 262.000. Dit effect is groter dan het incidentele tekort, dit komt onder andere doordat we op basis van onze begrotingsuitgangspunten functies financieel ramen op schaaltrrede 10 (max-1) terwijl de uitbetaling plaatsvindt op basis van werkelijke schaaltrrede. Om het procesverloop van HR21 niet te verstoren zijn de lasten van de nabetaling in deze Berap centraal verwerkt bij het onderdeel Concern. Bij de jaarrekening 2024 zullen de uitbetalingen als last verwerkt worden bij de programmaonderdelen die het betreft. We onderzoeken of en op welke wijze we de effecten van HR21 binnen de kaders van de begroting 2025 kunnen oplossen.

Personele lasten (Incidenteel)

In 2023 is in verband met cao afspraken een spaarverlofvoorziening ingesteld. In 2024 is een aanvullend bedrag aan verlof gespaard, waardoor in 2024 een incidenteel nadeel ontstaat.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Financiële update Bestuur & Ondersteuning 4/4

Toelichting op negatieve financiële ontwikkelingen:

Concern

Project HR21 (Incidenteel)

Het project HR21 verloopt in 2024 volgens planning, maar de kosten van de begeleiding van het adviesbureau en de inhuurkosten van een externe adviseur komen hoger uit dan begroot.

Aansprakelijkheidsverzekering (Incidenteel)

In de afgelopen jaren is het aantal fte binnen SamenTwente toegenomen, waardoor verzekeringskosten ook omhoog zijn gegaan. In het najaar 2024 vindt er vanuit de verzekeraar een naverrekening plaats op basis van het in rekening gebrachte voorschot. Op dit moment verwachten we een nadeel van € 47.000.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Samenvatting totaal financieel beeld SamenTwente 1/3

Programma	Verwacht regulier bedrijfsresultaat	Cao ontwikkeling	Verwacht resultaat incl. cao ontwikkeling	Verwachte rente schatkistbankieren	Verwacht jaarrekening resultaat
GGD Twente	270	-318	-48	0	-48
OZJT	-228	-19	-247	0	-247
Veilig Thuis Twente	80	-89	-9	0	-9
Bestuur & Ondersteuning	-83	-99	-182	807	625
Totaal	39	-525	-486	807	321

Toelichting verwacht resultaat exclusief cao ontwikkeling

Voor 2023 verwachten wij een licht positief bedrijfsresultaat te realiseren van € 39.000 exclusief de uitkomsten van de cao en de verwachte rente schatkistbankieren. Dit noemen wij het bedrijfsresultaat. Het verwachte bedrijfsresultaat is ongeveer 0,1% van de gewijzigde begroting 2024. In het volgende hoofdstuk gaan we in op de financiële effecten van de cao ontwikkeling en wat dit naar verwachting betekent voor ons verwachte jaarrekeningresultaat. Daarnaast treft u in hoofdstuk 2 ook toelichting op de verwachte rente in het kader van schatkistbankieren. Inclusief deze ontwikkelingen verwachten we een positief jaarrekeningresultaat van € 321.000 (0,4% van de begroting).

Soort	Doorwerking positieve en negatieve ontwikkelingen	Voordelig	Nadelig	Totaal
I	Incidenteel	2.619	-1.108	1.511
M	Meerjarig	507	-471	36
S	Structureel	0	-1.508	-1.508
Totaal	Regulier bedrijfsresultaat	3.126	-3.087	39
Cao ontwikkeling				-525
Rente schatkistbankieren				807
Verwacht jaarrekeningresultaat 2024				321

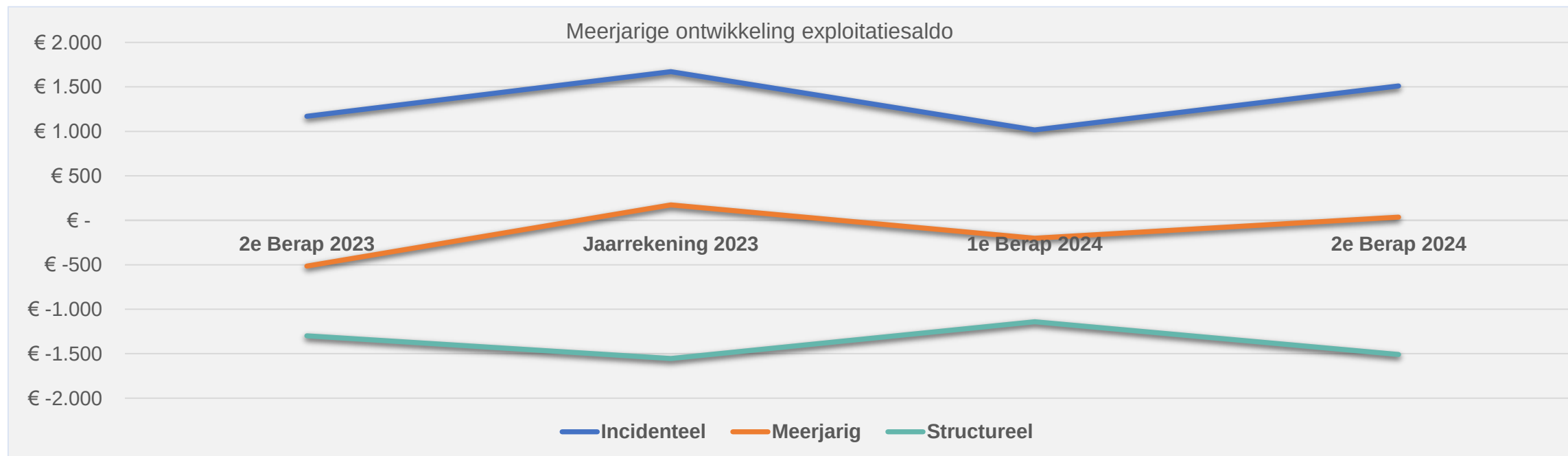
Toelichting doorwerking positieve en negatieve ontwikkelingen

In de voorgaande overzichten heeft u per programma inzicht gekregen in de doorwerking van de financiële positieve en negatieve ontwikkelingen. Het verwachte totale bedrijfsresultaat van € 39.000 is afgezet ten opzichte van onze begroting een relatief beperkt resultaat maar dit geeft een vertekend beeld. Om het verwachte tekort beter te duiden moeten we kijken naar de doorwerking van de positieve en negatieve ontwikkelingen die leiden tot dit resultaat. Uit de analyse van de doorwerking blijkt dat we in deze Berap te maken hebben met ca. € 1,5 miljoen aan per saldo structureel doorwerkende nadelige ontwikkelingen die op dit moment gedekt worden door per saldo ongeveer € 1,5 miljoen aan incidentele voordelige ontwikkelingen. De grootste structurele nadelige ontwikkelingen zijn de investeringen die we op dit moment doen ter versterking van Forensische geneeskunde (€ 0,4 miljoen) en extra personele inhuur en overige structurele knelpunten bij Veilig Thuis Twente (€ 0,65 miljoen incl. de taakstelling). Ter dekking van deze ontwikkelingen is in de begroting geen structurele exploitatieruimte. De grootste incidentele voordelen zijn de tijdelijke verhogingen van de gemeentelijke bijdrage voor Forensische geneeskunde (€ 0,45 miljoen) en voor Veilig Thuis Twente (€ 0,57 miljoen).

Gezond,
veilig
& vitaal

Samen
Twente

Samenvatting totaal financieel beeld SamenTwente 2/3



Toelichting

Als we de incidentele, meerjarige en structurele ontwikkelingen over een wat langere periode bekijken, dan is te zien dat onze structurele knelpunten in deze 2^e Berap ten opzichte van de 1^e Berap verslechteren met € 0,37 miljoen. Dit komt omdat het verwachte structurele voordeel op de licentiekosten van het Digitaal Dossier JGZ (€ 0,17 miljoen), per 2025 wordt ingezet ter dekking van de implementatiekosten van dit dossier. Daarnaast ontstaat er bij deze 2^e Berap een nieuw structureel knelpunt van € 0,2 miljoen) door de invoering van het waarderingssysteem HR21. Zie hiervoor de financiële toelichting bij het programma Bestuur & Ondersteuning.

Het saldo van de meerjarige ontwikkelingen laat een verbetering zien ten opzichte van de 1^e Berap. Dit komt voornamelijk door hogere verwachte meerjarige Rijksopbrengsten voor onder meer de Publieke Gezondheid Asielzoekers en een lager verwacht tekort bij GGD Twente door het anticiperen op arbeidsmarktontwikkelingen /door toenemend aantal maatschappelijke vraagstukken.

De verwachte incidentele voordelen zijn ook toegenomen. Dit komt door hogere UWV opbrengsten, teruggave servicekosten Twentehuis 2023 en door hogere incidentele overheadopbrengsten bij het programma Bestuur & Ondersteuning.

Gezond,
veilig
& vitaal

Samen
Twente

Samenvatting totaal financieel beeld SamenTwente 3/3

Programma (verschillen analyse 1 ^e Berap)	Verwacht bedrijfsresultaat 2e Berap	Verwacht bedrijfsresultaat 1e Berap	Verschil	Verschil t.o.v. actuele begroting
GGD Twente	270	-133	403	1,1%
OZJT	-228	-197	-31	-0,9%
Veilig Thuis Twente	80	87	-7	-0,1%
Bestuur & Ondersteuning	-83	-83	0	0,0%
Totaal	39	-326	365	0,6%

Toelichting belangrijkste verschillen:	Verschil	Verschil t.o.v. totaal verschil
Later of goedkopere invulling van formatie	89	24%
Hogere (Rijks)opbrengsten GGD Twente	327	90%
Materiële budgetten	-13	-4%
Subtotaal GGD Twente:	403	110%
Extra personele lasten	-29	-8%
Overschrijding projectenbudget en overig	-2	-1%
Subtotaal OZJT	-31	-8%
Extra personele lasten	15	4%
Materiële budgetten	-22	-6%
Subtotaal Veilig Thuis Twente	-7	-2%
Later of goedkopere invulling van formatie	37	10%
Extra incidentele overhead opbrengsten	134	37%
Materiële budgetten	56	15%
Project HR21 en nabetaling	-227	-62%
Subtotaal Bestuur & Ondersteuning	0	0%
Totaal verschil	365	100%

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

2.

Overige onderwerpen

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Kerntakendiscussie

Op 10 juli 2024 heeft ons algemeen bestuur besloten een discussie te voeren over de kerntaken van SamenTwente. Door de afname van rijksmiddelen enerzijds en grote maatschappelijke opgaven anderzijds, ontstaat er spanning tussen ambitie en inzet van middelen. Met deze kerntakendiscussie wil het algemeen bestuur keuzes maken om het goede te blijven doen voor de inwoners van Twente. Zoals u in deze Berap op diverse plekken heeft kunnen lezen heeft de kerntakendiscussie een grote impact op SamenTwente. In het vastgestelde plan van aanpak is opgenomen dat er uiterlijk op 11 december 2024 besluitvorming plaatsvindt over de uitkomsten en impact van de kerntakendiscussie.

Op 25 september 2024 was een bestuurdersdag van ons algemeen bestuur. Het bestuur voerde goede gesprekken over de inhoud. Tegelijkertijd is ook scherp gekeken naar het proces en de oorspronkelijke opdracht. Een van de conclusies van de bestuurdersdag is dat we toewerken naar besluitvorming vóór uiterlijk 1 april 2025 in plaats van december 2024. Dit betekent dat er iets meer tijd is om de bestuurlijke besluitvorming goed voor te bereiden. Het proces blijft desondanks onder tijdsdruk staan. Dit blijft ook de komende periode van ons en van de gemeenten, ambtelijk en bestuurlijk, veel flexibiliteit vragen.

Veilig Thuis Twente

Omdat de verwachte besluitvormingsdatum over de kerntakendiscussie is verschoven naar 2025, moet ook een besluit genomen worden over de financiering van Veilig Thuis Twente. In afwachting van de besluitvorming over de kerntakendiscussie en de nieuwe ontwikkelrichting, is de begroting van Veilig Thuis Twente door het algemeen bestuur incidenteel voor 2024 uitgebreid met € 566.000. Om niet vooruit te lopen op de uitkomsten van de nieuwe ontwikkelrichting en besluitvorming over de kerntakendiscussie, is de verwachting dat we een begrotingswijziging voor 2025 zullen voorstellen. Zoals u van ons gewend bent zal dit aan de orde komen in de vergadering van het algemeen bestuur van 15 januari 2025. In deze vergadering komt ook de Ontwikkelingenbrief en kaders begroting 2026 aan de orde.

Bedrijfsvoering

Voor de afdeling Bedrijfsvoering is er niet direct sprake van kerntaken, omdat deze afdelingen juist het volbrengen van de kerntaken door primaire processen faciliteert en ondersteunt. Daarmee zal de kerntakendiscussie ook indirect gevolgen hebben voor de afdeling Bedrijfsvoering. Maar daarnaast zal de afdeling Bedrijfsvoering ook dit traject moeten faciliteren en ondersteunen. De verwachting is dat vooral na besluitvorming over de richting door het bestuur zal leiden tot HR en financiële vraagstukken. Omdat er geen vrije capaciteit is en er ook geen extra capaciteit zal komen, gaat dit de huidige werkzaamheden van de afdeling Bedrijfsvoering raken. Mogelijk volgt dit effect pas in 2025.

Gezond,
veilig
✂ vitaal

✂
Samen
Twente

Cao-ontwikkeling en financieel effect hiervan

Omdat onze organisatie zo vroeg in het jaar een begroting moet opstellen (de begroting 2024 is begin 2023 opgesteld), wordt er een inschatting gemaakt van hoe de salarissen en werkgeverslasten zich gaan ontwikkelen in het begrotingsjaar. Deze inschatting noemen wij de looncompensatie. Dit doen wij op basis van de door de gemeenten opgestelde uitgangspunten. Aangezien de salarissen en de werkgeverslasten de belangrijkste componenten zijn van onze begroting, is het van cruciaal belang om in het begrotingsjaar zelf te analyseren hoe deze inschatting zich verhoudt tot de werkelijke ontwikkeling. De cijfers van de Macro Economische Verkenning (MEV), halfjaarlijks uitgevoerd door het Centraal Plan Bureau (CPB), dienen als basis voor de berekening van de looncompensatie. Voor de begroting 2024 zijn de cijfers uit de MEV 2023 van september 2022 gehanteerd. Tevens is in februari 2023 een akkoord bereikt inzake de Cao SGO. Dit akkoord is meegenomen in de inschatting van de looncompensatie van 2024.

Cao-ontwikkeling	Werkelijke stijging salariskosten 2024 (11,7%)	Verwachte toename (10%)	Totaal tekort op de looncompensatie
GGD Twente	2.168	1.850	318
OZJT	186	167	19
Veilig Thuis Twente	657	568	89
Bestuur en Ondersteuning	628	529	99
Totaal	3.639	3.114	525
Verwachte stijging baten van derden	632	632	0
Totaal	3.007	2.482	525

De afspraak met de gemeenten is dat een tekort/overschot op de looncompensatie separaat wordt verrekend met de gemeenten. Dit gebeurt bij het vaststellen van de jaarstukken.

Vooruitblik naar 2025

De cao gemeenten/SGO 2024 geldt van 1 januari 2024 tot en met 31 maart 2025. Op 15 november 2024 starten de onderhandelingen met de VNG voor de nieuwe cao 2025 en verder (verwachting is een cao voor 2 jaar). Op basis van de gemeentelijke uitgangspunten voor verbonden partijen hebben wij in de begroting 2025 rekening gehouden met een looncompensatie percentage van 5,3%. Via de tussentijdse rapportages van 2025 wordt u geïnformeerd over de uitkomsten van de cao en de consequenties hiervan op onze begroting.

Rente schatkistbankieren

Vanaf eind 2022 ontvangt SamenTwente voor het eerst sinds 2014 rente over de gelden die we verplicht in de schatkist van het Ministerie van Financiën moeten stallen (schatkistbankieren). De rentestanden zijn in 2023 ten opzichte van eind 2022 verder gestegen. De verwachting is dat de rente komende tijd stabiel blijft. Wat niet goed te voorspellen is, is ons saldo in de schatkist. Dit saldo is in 2023 maar ook in 2024 hoog. Dit komt voornamelijk door het grillige karakter van SPUK-financieringen. Denk bijvoorbeeld aan de SPUK-bestrijding COVID-19, SPUK-Versterking Infectieziektebestrijding en Pandemische Paraatheid en de SPUK-Integraal Zorg Akkoord (IZA). Dit zijn incidentele uitkeringen die veelal gedurende het jaar worden gepubliceerd en vooraf worden overgemaakt aan SamenTwente. In 2023 is er een onderuitputting geweest op deze SPUKS waardoor niet alle ontvangen gelden uitgegeven zijn. Dit heeft in 2023 geleid tot hoge banksaldi in de schatkist. Doordat er in 2024 vooruit voor het hele jaar 2024 nieuwe SPUK bedragen zijn ontvangen, is de stand van ons saldo in de schatkist in 2024 nog hoger dan in 2023.

Bij de 1^e Berap 2024 werd verwacht dat we dit jaar € 761.000 aan rentebaten zouden kunnen realiseren. In deze 2^e Berap stellen we de deze verwachting naar boven bij. Omdat de overgebleven SPUK gelden 2023 nog niet zijn terugbetaald, dit was wel verwacht in de 1^e Berap, is ons saldo in de schatkist hoger dan verwacht. Voor de terugbetalingen wachten we op vaststellingen van het Rijk. De verwachte rentebaten 2024 stellen we bij met een bedrag van + € 186.000 naar een totaal van € 947.000. Hiervan heeft het algemeen bestuur op 17 april 2024 € 140.000 bestemd ter dekking van de kerntakendiscussie. Per saldo valt het resterende bedrag van € 807.000 vrij in de exploitatie. Aangezien de rentebaten algemene middelen zijn, worden ze niet gebruikt ter dekking van andere tekorten tenzij het algemeen bestuur hiertoe besluit. U heeft in de vorige sheet kunnen lezen dat er sprake is van een tekort op de looncompensatie in verband met de cao 2024 van € 525.000, als de verwachte renteopbrengsten bij de jaarrekening ook werkelijk gerealiseerd worden. Dan heeft dit als uitkomst dat de gemeenten geen extra factuur ontvangen voor het tekort op de looncompensatie.

Veranderopdracht Regio Twente

Per eind 2023 is de laatste grote opdracht uitgevoerd in het kader van de veranderopdracht Regio Twente. Dit betrof het positioneren van het Innovatiefonds Twente. In 2024 zijn de laatste afrondende kosten gemaakt voor de externe begeleiding van het Strategisch programma. Daarnaast betalen wij nog WGA-WIA kosten van een medewerker van Twentse Kracht omdat ten tijde van ziekte, SamenTwente de werkgever was. Deze kosten worden doorberekend aan Twentse Kracht (ondergebracht bij de gemeente Enschede).

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Actualisatie van investeringen

Voor 2024 verwachten wij de onderstaande investeringen. Deze leiden pas tot afschrijvingskosten in het jaar na ingebruikname. In de begroting is rekening gehouden met de afschrijvingslasten die voortvloeien uit deze investeringen. Met de gemeenten is afgesproken dat de investeringsruimte jaarlijks op peil blijft, door de kapitaaluitgaven die in de begroting zijn afgeschreven, op te voeren als vervangingsinvesteringen.

Omschrijving	Gerealiseerd t/m aug	Prognose voor de rest van het jaar	Totaal
Machines, apparaten en installaties	184	76	260
Apparatuur ICT Monitor	-	-	-
Apparatuur ICT Smartphone	43	53	96
Apparatuur ICT Laptop	62	-	62
Apparatuur ICT Audiovisuele apparatuur	66	23	89
Apparatuur ICT Overig	13	-	13
Overige materiële vaste activa	-	-	-
JGZ consultatiebureaus meubilair en inrichting	-	-	-
Bedrijfsgebouwen	8	-	8
Verbouwing Twentehuis (werken)	4	-	4
Verbouwing Twentehuis (meubilair)	3	-	3
Totaal	192	76	268

Informatiebeveiliging en privacy

Datadiefstal GGD GHOR Nederland

Vanaf de jaarstukken van 2022 informeren wij u over de datadiefstal bij GGD GHOR Nederland ten tijden van de coronacrisis. In 2023 heeft Stichting ICAM (Initiatieven Collectieve Acties Massaschade) alle GGD'en, GGD GHOR Nederland en VWS gedagvaard naar aanleiding van de landelijke datadiefstal bij het callcenter van GGD GHOR Nederland in januari 2021. ICAM vordert een betaling van € 3,25 miljard euro voor 6,5 miljoen personen.

- Na conclusies van antwoord, tussenvonnissen, akten en een hoorzitting heeft Rechtbank Amsterdam op 17 juli 2024 een tussenvonnis gewezen over de ontvankelijkheidsvraag:
 - Alle vorderingen tot schadevergoeding van ICAM zijn afgewezen.
 - Over enkele inhoudelijke vragen mag ICAM aangeven wat zij nog bevestigd wil zien. Voorbeelden zijn welke verantwoordelijkheden VWS, GGD GHOR NL en GGD'en elk hebben voor het gebruik en de beveiliging van de systemen CoronIT en/of HPZone Lite.
- ICAM kan tot en met 17 oktober 2024 hoger beroep instellen tegen het tussenvonnis. Zo ja, dan volgt een hoger beroepsprocedure. Zo nee, dan is de zaak geëindigd of loopt de zaak door voor enkele inhoudelijke vragen.

Beveiligingsincidenten en datalekken

In 2024 zijn van mei t/m augustus tien datalekken en drie beveiligingsincidenten gemeld. Er zijn twee datalekken gemeld bij de AP (Autoriteit Persoonsgegevens). In totaal zijn er in 2024 twintig datalekken en negen beveiligingsincidenten gemeld.

- De meldingen aan de AP betreffen allebei Veilig Thuis Twente:
 - In één geval is een politiemelding over een minderjarige (in eerste instantie) niet goed doorgegeven. Oorzaak is verwarring door het werken met gezinsdossiers met daarin samengestelde gezinnen. De melding bevatte alleen dát-informatie. De betrokkenen zijn geïnformeerd.
 - In het andere geval is een papieren dossier meegegeven aan een verkeerde persoon met dezelfde voorletter en achternaam voor wie ook een papieren dossier voor inzage gereed lag. De ontvanger heeft het dossier niet gelezen en direct teruggebracht. Als maatregel wordt deze casus meegenomen in het verbetertraject behandelen inzage- en verwijderverzoeken.
- In drie gevallen is een brief of e-mail gestuurd naar het verkeerde adres. De brieven zijn retour gekomen en de e-mail is ingetrokken.
- Vier keer is een melding ontvangen dat persoonsgegevens voor onbevoegde collega's toegankelijk zijn geweest, bv. bij een verkeerde printer en als achtergelaten notities. Positief is dat hier intern aandacht voor is.
- Tweemaal is de ontvangst van een phishingmail gemeld. De melder heeft hier niet op geklikt. In het kader van versterken van awareness, worden medewerkers regelmatig geattendeerd op het risico van phishingmails wat kennelijk vruchten afwerpt.

Gezond,
veilig
& vitaal

 Samen
Twente

Versterking digitale weerbaarheid

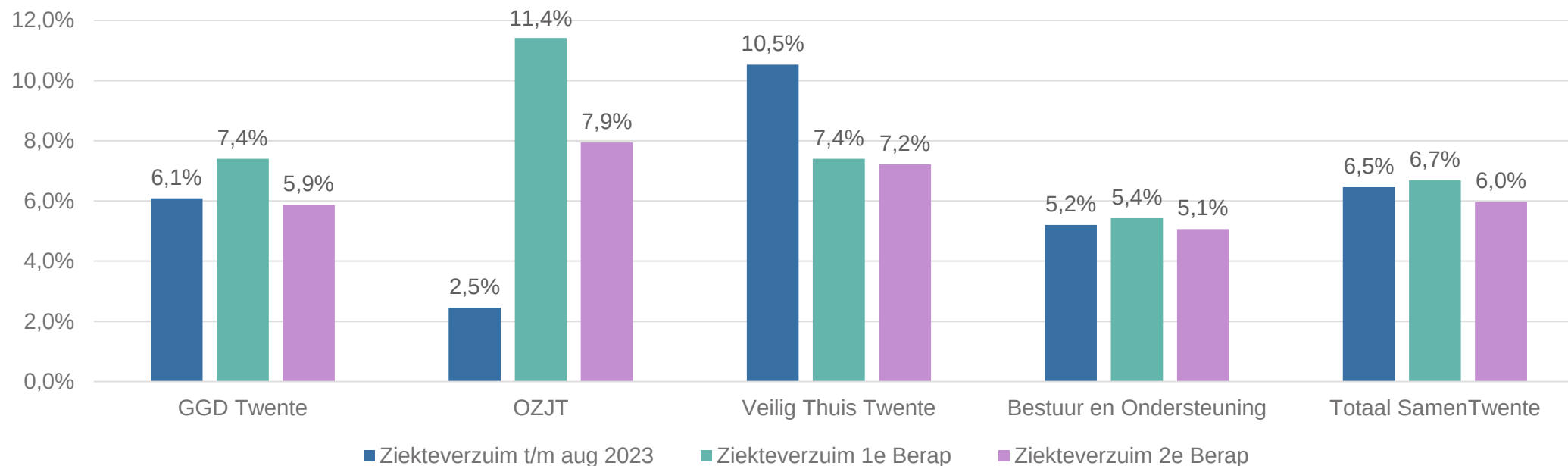
Bij de vaststelling van de jaarrekening 2021 heeft het algemeen bestuur ingestemd om afgerond € 189.000 vanuit het positieve jaarrekeningresultaat 2021 te bestemmen voor het versterken van onze IT-omgeving. We hebben hiervoor intern een plan van aanpak opgesteld. De uitvoering van het intern opgestelde plan van aanpak 'Digitale weerbaarheid en Kwetsbaarheid' vindt plaats in de periode 2022-2024. In 2022 is hiervoor € 80.000 uitgegeven en in 2023 € 36.000. We verwachten in 2024 de onderstaande investeringen te moeten doen ter hoogte van € 22.000. De resterende € 51.000 aan budget wordt ingezet ter dekking van de investering in informatiebeveiliging -management en privacy voor het jaar 2024.

Onderwerp	Bedrag	Omschrijving
PEN-test uitvoeren en verbeteringen doorvoeren.	13	Inzicht in kwetsbaarheden in de autorisatie en authenticatie voor de toegang tot infrastructuur, interne en externe perimeter.
Inrichten Azure Virtual Desktop-omgeving	9	Inrichten van de Azure Virtual Desktop omgeving ter voorbereiding op de moderne werkplek.
Totale verwachte investering 2024	22	

Beginsaldo reserve IT-kwetsbaarheid en weerbaarheid	189
Investering IT-omgeving in 2022	-80
Investering IT-omgeving in 2023	-36
Investering IT-omgeving in 2024	-22
Saldo na investeringen	51
Inzet reserve IT-kwetsbaarheid en weerbaarheid t.b.v. plan versterking informatiebeveiliging, -management en privacy	-51
Eindsaldo 2024 reserve IT-kwetsbaarheid en weerbaarheid	0

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim is in de periode van deze Berap op SamenTwente niveau licht gedaald van 6,7% naar 6,0% met uitschieters bij OZJT en VTT. Het verzuim bij OZJT is nog steeds relatief hoog maar daalt in vergelijking met de eerste Berap. Het gaat vooral om langdurige ziekteverzuim waarbij sprake er is van (gedeeltelijke) re-integratie. Het verzuim bij VTT bedraagt 7,2%. Oorzaken hiervoor liggen deels in het werk, waarbij de oorzaak in hoge werkdruk en toenemende ernst van de casuïstiek wordt gevonden. Een ander deel heeft oorzaken buiten het werk.



Verzuimduur	Ziekteverzuim t/m aug 2023	Ziekteverzuim 1e Berap (t/m april)	Ziekteverzuim 2e Berap (t/m augustus)
Kort: < 8 dagen	0,6%	0,7%	0,6%
Middel: 8-42 dagen	0,6%	0,7%	0,4%
Lang: 43 dagen of langer	5,3%	5,3%	4,2%
Totaal	6,5%	6,7%	6,0%

Ontwikkeling financiële begroting 2024

Op basis van de Wet gemeenschappelijke regelingen zijn we verplicht om onze begroting tijdig bij de gemeenten in te dienen zodat deze als input kan dienen voor de gemeentelijke begroting. Dit betekent dat we onze begroting vroeg moeten opstellen. Om ervoor te zorgen dat onze begroting kan blijven dienen als sturingsinstrument en voldoet aan begrotingsrechtmatigheid, actualiseren we de begroting door het ramen van deze ontwikkelingen. In overeenstemming met de financiële verordening doen we deze actualisering twee keer per jaar gezamenlijk met de twee Bestuursrapportages. Deze actualisering wordt via begrotingswijzingen separaat ter besluitvorming voorgelegd aan het algemeen bestuur. Hieronder treft u een korte samenvatting aan van de ontwikkeling van de begroting 2024 (peildatum 2^e Berap):

Begroting 2024	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Reeds vastgestelde begroting 2024 na wijziging (1 ^e Berap) AB vergadering 10 juli 2024	66.091	26.303	39.788
Actuele begroting 2024 na wijziging (2 ^e Berap) AB vergadering 13 november 2024	71.585	31.797	39.788
Ontwikkeling lasten en baten	5.494	5.494	0

Verklaring ontwikkeling lasten en baten	Lasten	Baten	Saldo (gemeentelijke bijdrage)
Raming van de kosten bestrijding Covid-19 (2e helft 2024)	2.787	2.787	-
Actualisering begroting GGD Twente voor diverse projecten en subsidies	680	680	-
Actualisering begroting aanbesteding en implementatie DD JGZ	390	390	-
Diverse overige actualisering begroting GGD Twente	618	600	18
Actualisering begroting OZJT	-214	-214	-
Diverse actualisering begroting Bestuur en Ondersteuning	169	187	-18
Raming kosten Veranderopdracht Regio Twente	77	77	-
Actualisering begroting Kennispunt Twente en Twentse Koers	750	750	-
Actualisering begroting Samen14	236	236	-
Totaal	5.494	5.494	0

Taakstellingen

In de Berap en de jaarstukken 2023 is het algemeen bestuur geïnformeerd dat door het vertrek van de Twente Board en de provincie Overijssel uit het Twentehuis, er nog een in te vullen taakstelling resteert van € 88.000. Het huisvesten van de Twente Board in het Twentehuis was een taakstelling vanuit de veranderopdracht Regio Twente die niet structureel ingevuld kan worden. We onderzoeken momenteel op welke wijze we deze taakstelling kunnen invullen.

Veilig Thuis Twente heeft vanaf de samenvoeging vanuit Jbov naar Regio Twente in 2018, per eind 2023 een in te vullen taakstelling van ongeveer € 96.000. Deze taakstelling is per 2024 structureel ingevuld met ongeveer € 44.000 en resteert er nog in de primaire begroting 2024 een in te vullen bedrag van € 52.000. De mogelijke wijze van invulling hiervan wordt opgenomen in onze tussentijdse rapportages.

In te vullen taakstellingen	Karakter	Nog in te vullen bedrag 2024 en verder
Taakstelling veranderopdracht Regio Twente; huisvesting Twentehuis	Structureel	88
Taakstelling Veilig Thuis Twente	Structureel	52
Totaal	-	140

Verwachte resultaat bestemming en update weerstandsvermogen

Zoals u in de voorgaande sheets heeft kunnen lezen verwachten we een tekort door de cao ontwikkeling. Met betrekking tot deze cao ontwikkeling zijn met het algemeen bestuur op [12 november 2014](#) afspraken zijn gemaakt. Hierin is afgesproken dat een cao tekort (en een eventueel overschot) bij de jaarrekening wordt verrekend met de gemeenten. De verwachting is dat dit voor 2024 niet nodig is aangezien we ook een fors rentevoordeel verwachten. Dit voordeel compenseert het verwachte exploitatietekort vanwege de cao ontwikkeling.

Via de Berap geven wij ook een update met betrekking tot ons weerstandsvermogen. In de begroting 2024 is het weerstandsvermogen bepaald. Uitgangspunt is dat de mate waarin incidentele financiële tegenvallers door de organisatie zelfstandig opgevangen kunnen worden voldoende moet zijn. Dit wil zeggen, een ratio weerstandsvermogen in de bandbreedte van minimaal 0,8 en maximaal 1,0. Op basis van de risico-inventarisatie (2024) en op basis van vrij besteedbare weerstandscapaciteit 2024 komen we volgens de onderstaande analyse uit op een ratio weerstandsvermogen van 0,84. We hebben dus op dit moment op SamenTwente niveau voldoende weerstandsvermogen om zelfstandig incidentele financiële tegenvallers op te vangen. Dit geldt niet voor Veilig Thuis Twente aangezien hier geen weerstandscapaciteit meer is.

Weerstandsvermogen	Benodigd weerstandscapaciteit per 1-1-2024 (risico-inventarisatie)	Vrij besteedbaar weerstandscapaciteit beschikbare reserves per 1 september 2024	Ratio Weerstandsvermogen
GGD Twente	1.345	1.360	1,0
OZJT	330	290	0,9
Veilig Thuis Twente	480	-	-
Bedrijfsvoering	330	398	1,2
Algemene reserve	338	337	1,0
Totaal weerstandsvermogen	2.823	2.385	0,8

Onze passie is
verbonden met
een gezond,
veilig en vitaal
Twente, voor
iedereen.



Gezond,
veilig
& vitaal

samentwente.nl

 **Samen
Twente**

Informatienota AB

Voorstel van het dagelijks bestuur

23 oktober 2024

Openbaar	Registratienummer	Datum
Openbaar	2024-000020	13 november 2024
Agendapunt	Onderdeel SamenTwente	
C1	OZJT	

Onderwerp

Statusupdate Ontwikkelagenda en implementatie tarief Jeugdbescherming/jeugdreclassering (JBJR)

Kennis te nemen van

1. De monitoringsafspraken over het landelijk tarief JBJR.
2. De stand van zaken en gewijzigde opdracht van het project Toewijzen.
3. De stand van zaken en gewijzigde opdracht van het project Strategische HR-Agenda.

Inleiding

In het kader van de subsidie Jeugdbescherming/jeugdreclassering 2023-2028 is er een ontwikkelagenda opgesteld voor de regio's Twente (OZJT) en IJsselland (RSJ) en drie gecertificeerde instellingen (GI) met als doel de samenwerking in het gedwongen kader te versterken. Het doel van deze informatienota is om te informeren over de drie projecten (project Implementatie tarief (1), project Toewijzen (2), project Strategische HR-agenda (3)) die vallen onder de ontwikkelagenda kennende:

1. De afronding van het project implementatie tarief 2024, met tarieven die aansluiten bij de landelijke afspraken, ingericht berichtenverkeer en monitoringsafspraken
2. De in juli 2024 gewijzigde projectopdracht van het project Toewijzen (Bijlage 1)
3. De in juli 2024 gewijzigde projectopdracht van de Strategische HR-Agenda (Bijlage 2)

Kernboodschap

1. Project Implementatie tarief

Het tarief is geïmplementeerd, conform de landelijke afspraken. Er zijn monitoringsafspraken gemaakt, die zijn gebaseerd op de (landelijke) bestuurlijke afspraken en de handreiking landelijk tarief en bekostiging jeugdbescherming en jeugdreclassering.

Monitoringsafspraken

Met de GI's zijn afspraken gemaakt over de monitoring. Dit zijn onder andere afspraken over de organisatie workload, het buffervermogen en het aantal maatregelen.

Monitoringsgesprekken

Tweemaal per jaar vinden monitoringsgesprekken met de GI's plaats. Landelijke werkende instellingen worden door de VNG gemonitord. Bij de monitoringsgesprekken sluiten regio's, waaronder Twente, aan. De monitoring voor de regionale GI, Jeugdbescherming Overijssel (JbOV) wordt door de contractmanager OZJT van de accounthoudende regio Twente in samenwerking met regio IJsselland uitgevoerd.

Organisatie workload

Het landelijk tarief (ingevoerd per 1 januari 2024 in Twente) is gebaseerd op een kwaliteitskader (het KKPb). Daarin staat dat iedere gecertificeerde instelling (jeugdbeschermingsorganisaties) een workload mag hebben van 12,7 (jeugdigen per jeugdbeschermer) gemiddeld, gebaseerd op organisatieniveau. Het Leger des Heils en Jeugdbescherming Overijssel realiseren naar verwachting, op basis van de nu beschikbare gegevens (7 oktober 2024), de landelijk afgesproken organisatie workload van 12,7 jeugdigen per jeugdbeschermer. Deze gegevens zijn niet openbaar maar worden gedeeld met de contractmanager van het OZJT.

De William Schrikker Stichting had in juni 2024 een organisatie workload van 13,55 jeugdigen per jeugdbeschermer, dit is conform de afspraken over het inlooppad. In 2024 was een vanwege het inlooppad een lager tarief van toepassing. Naar verwachting realiseert William Schrikker Stichting in 2025 de landelijk afgesproken organisatie workload. Dit betekent dat voor William Schrikker vanaf 2025 het volledige tarief geldt.

Gemiddeld genomen wordt de afgesproken organisatie workload gerealiseerd. Om de organisatie workload te realiseren zijn er meer medewerkers nodig. Het lukt de Gi's steeds beter om nieuwe medewerkers aan te nemen en medewerkers vast te houden. Het blijft echter kwetsbaar, door een piek in het aantal maatregelen of een piek in het verzuim is op momenten minder capaciteit beschikbaar dan nodig is. Als dat het geval is, dan gaan de ketenpartners met elkaar in gesprek en hebben we het tot nu toe binnen de keten op kunnen lossen.

Daarnaast is het zo dat de organisatie workload op papier wordt gerealiseerd, echter in praktijk wordt dit nog niet altijd zo ervaren. Er komen relatief veel nieuwe medewerkers, waaronder zij-instromers binnen die inwerktijd nodig hebben en beginnen met een lagere organisatie workload. Op termijn zijn zij volledig inzetbaar, maar op de kortere termijn vraagt dit meer van de andere medewerkers.

Specifiek met JbOV is een afspraak gemaakt over eventuele verrekening als de afgesproken landelijke norm voor de organisatie workload niet wordt gehaald. Wijkt het aantal Fte dat nodig is om de afgesproken organisatie workload te realiseren meer dan 5% af van de norm, dan betaalt JbOV de kosten voor het niet ingezette personeel (exclusief overhead) terug aan de 25 gemeenten in Overijssel. De gerestitueerde gelden worden in dat geval naar rato van omzet onder de gemeenten verdeeld.

2. Project Toewijzen

Gewijzigde projectopdracht per juli 2024: De onderlinge samenwerking verbeteren (checks and balances) tussen de medewerkers van de toegang en de jeugdbescherming in Twente. Om elkaar beter te begrijpen en de communicatie (lees: verbinding) te vergroten. Daarbij onderzoeken we uniformiteit van samenwerking in protocollen en administratie en zetten we in op een actieplan voor de toekomstige samenwerking.

Zie bijlage 1 voor meer informatie over het project Toewijzen.

3. Project Strategische HR Agenda

Gewijzigde projectopdracht per juli 2024: Het verkennen van het arbeidsprobleem door samen met de gehele jeugdbeschermingsketen de verschillende initiatieven, behoeftes en belangen op te halen om uiteindelijk te komen tot een meerjarige borging van acties met betrekking tot de arbeidsproblematiek. Uitgangspunt is het rapport van HHM (bijlage 3) dat fungeert als agenda.

Zie bijlage 2 voor meer informatie over het project Strategische HR Agenda.

Communicatie

n.v.t.

Vervolg

1. Zowel voor het project toewijzen als het project strategische HR agenda zullen rapportages gedeeld worden met het bestuur in december 2024. De monitoringsafspraken voor het landelijk tarief zijn ingebed in het contractmanagement van OZJT.

2-3. Voor de realisatie van de opdrachtbeschrijving zijn in september t/m november voor zowel het project Toewijzen als de Strategische HR-agenda drie sessies gepland.

Bijlage(n)

1. Wijzigingen in opdrachtbeschrijving project Toewijzen 2024
2. Wijzigingen in opdrachtbeschrijving project Strategische HR agenda 2024
3. Rapport HHM

Besproken

[tekst]

Enschede

13 november 2024

secretaris

drs. S. Dinsbach

voorzitter

drs. C.F.M. Bruggink

Bijlage 1. Wijzigingen in opdrachtbeschrijving project Toewijzen 2024

De opdracht wordt alleen nog uitgevoerd in Twente. Het doel is om de onderlinge samenwerking te verbeteren (checks and balances) tussen de medewerkers van de toegang en de jeugdbescherming in Twente waardoor...(waarom wil je dit). Daarbij wordt uniformiteit onderzocht van samenwerking in protocollen en administratie. Hieruit volgt een actieplan voor de toekomstige samenwerking. De focus ligt op de opdrachtgever- en opdrachtnemersverhouding, waarbij de onderlinge samenwerking centraal staat.

Oude opdrachtbeschrijving: De mogelijkheden onderzoeken van een Overijssels toewijzingsmodel (bovenregionaal: regio Twente en regio IJsselland) op basis van de landelijke ontwikkelingen en in verbinding blijven met elkaar omtrent administratieve processen in het gedwongen kader

De oude benadering van de opdrachtverstrekking is gebaseerd op de oude werkelijkheid voor de caseloadverlaging. De oude opdrachtbeschrijving sloot niet langer aan bij de gewijzigde behoeften van de betrokken partijen, waaronder gemeenten en gecertificeerde instellingen (GI). Daarnaast was er een merkbaar gebrek aan draagvlak in IJsselland en er heerst onduidelijkheid over de toegevoegde waarde van de huidige aanpak, wat de voortgang van de projecten en samenwerkingsinitiatieven belemmerde. Daarnaast zijn er landelijke afspraken en ontwikkelingen, zoals het uniform aanmeldformulier, die langer duren dan oorspronkelijk verwacht.

Bijlage 2. Wijzigingen in opdrachtbeschrijving project Strategische HR agenda 2024

De opdrachtbeschrijving is aangescherpt en houdt een Overijssels karakter (samen met IJsselland). Er is extra aandacht besteed bij de nieuwe opdrachtbeschrijving aan de juiste mensen aan tafel. Het rapport van HHM dat in de eerste fase is opgeleverd dient als agenda en in de nieuwe opdrachtbeschrijving is meer aandacht voor de onderlinge belangen.

Het doel van het project is om het arbeidsmarktkrapte probleem te verkennen door samen met de gehele jeugdbeschermingsketen de verschillende initiatieven, behoeftes en belangen op te halen om uiteindelijk te komen tot een meerjarige borging van acties met betrekking tot de arbeidsproblematiek.

Oude opdrachtbeschrijving: De aanbevelingen uit de Opbrengstdocument Strategische HR-agenda (rapport bureau HMM) voor het gedwongen kader effectief te implementeren en zo een projectopzet te creëren die samenwerking binnen het gedwongen kader bevordert.

Opbrengstdocument Strategische HR-agenda gedwongen kader Overijssel

Auteurs

Albertus Laan

Roelieke Hilhorst

Opdrachtgever

OZJT

Kenmerk

RH/22/0249/plshr

Publicatiedatum

Februari 2022

© Bureau HHM



Inhoud

1.	Achtergrond.....	3
1.1	Inleiding.....	3
1.2	Opdracht.....	4
1.3	Projectorganisatie.....	5
1.4	Projectverloop.....	6
2.	Visie en problematiek.....	8
2.1	Problematiek HR in gedwongen kader.....	8
2.2	Visie op strategische HR gedwongen kader.....	9
3.	Opbrengsten.....	12
3.1	Prioritering van thema's en activiteiten.....	12
3.2	Mogelijkheden voor samenwerking onderwijs.....	13
3.3	Korte en (middel)lange termijn acties.....	14
3.4	Overzicht landelijke HR-thema's.....	17
3.6	Resterende subsidiemiddelen en mogelijkheden fondsen.....	18
	Bijlage 1. Verbeteragenda GI.....	21
	Bijlage 2. Deelnemers en overige respondenten.....	23
	Bijlage 3. Samenvattend beeld bestuurlijke ambities september 2021.....	26
	Bijlage 4. Analyse respondenten op thema's voor werven en behouden medewerkers.....	27
	Bijlage 5. Inventarisatie lopende HR initiatieven binnen betrokken organisaties op geprioriteerde thema's.....	30
	Bijlage 6. Landelijke HR thema's 2021.....	33

1. Achtergrond

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond, de opzet en het proces van het project om met alle betrokken partijen te komen tot een strategische HR-agenda voor het gedwongen kader in Overijssel.

1.1 Inleiding

Nederlanders horen tot de meest welvarende en gelukkige mensen. Tegelijk is het niet vanzelfsprekend dat kinderen gezond en veilig volwassen worden. De gevolgen van een onveilige opvoed- en opgroeiomgeving zijn groot en kunnen een levenslange en levensbrede impact hebben op jeugdigen en gezinnen.

In Nederland werken duizenden professionals – met hart en ziel – aan het creëren van een veilige opvoed- en opgroeiomgeving voor kinderen en opvoeders. Dit doen ze vanuit tal van organisaties. Denk aan gemeenten, de politie, Veilig Thuis-organisaties, Veiligheidshuizen, Organisaties voor Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, de Raad voor de Kinderbescherming, jeugdhulpaanbieders, et cetera.

Al deze organisaties hebben eigen rollen, taken en bevoegdheden. Daarbij wordt landelijk, regionaal en lokaal samengewerkt. Maar de organisaties staan ook voor grote uitdagingen: de onderlinge samenwerking rondom kinderen en opvoeders bij onveilige opvoed- en opgroeisituaties kan en moet beter. Daarnaast zijn voor het bieden van bescherming aan kwetsbare gezinnen en kinderen voldoende kwalitatief goede medewerkers nodig in het gedwongen kader. En dat is geen vanzelfsprekendheid.

In veel regio's is het moeilijk huidige medewerkers te behouden en nieuw personeel te vinden, terwijl het aantal meldingen en onderzoeken stijgt en de complexiteit van de problematiek toeneemt. Ook is er sprake van een carrousel van medewerkers tussen landelijk en regionaal werkende Organisaties voor Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, de Raad voor de Kinderbescherming en regionale Veilig Thuis-organisaties. De uitdagingen die in andere zorg- en welzijnssectoren spelen als het gaat om werving en behoud van personeel, hebben in het gedwongen kader een grotere complexiteit en urgentie.

1.2 Opdracht

De Organisatie voor Zorg en Jeugd Twente (OZJT) heeft, als accounthoudende regio voor Jeugdbescherming Overijssel (JbOV), bureau HHM gevraagd een proces te begeleiden voor het opstellen van een Strategische HR-agenda voor het Gedwongen kader in Overijssel. Hierbij wordt samengewerkt met de partners Regionaal Serviceteam Jeugd IJsselland (RSJ), JbOV, Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering (LJ&R), William Schrikker Groep (WSG), Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), Veilig Thuis IJsselland (VTIJ) en Veilig Thuis Twente (VTT). De uitvoering van deze opdracht is mede mogelijk gemaakt door een subsidie van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

De opbrengst van het te doorlopen proces zou moeten bestaan uit:

- inzicht in de werkzame elementen voor het werven en behouden van personeel;
- overzicht van de lopende initiatieven bij de ketenpartners;
- overzicht van acties voor de korte en lange termijn;
- netwerk met organisaties op het veld van arbeid- en scholing, zoals hogescholen.

Ook willen betrokken partijen, indien mogelijk, een deel van de mogelijke acties implementeren gedurende het proces (laaghangend fruit) en wil men aanbevelingen voor acties op de langere termijn. Om dit te kunnen uitvoeren moeten tijdens het proces ook de mogelijkheden voor subsidies en/of fondsen onderzocht worden.

Verbeteragenda Jeugdbescherming Overijssel

Eind 2019 is het rapport 'Kwetsbare kinderen onvoldoende beschermd' gepubliceerd. Hierin staat dat vertrekkende professionals in het gedwongen kader kiezen voor 9 tot 5 banen, met minder verantwoordelijkheid en zwaarte, waarvoor net zoveel of zelfs beter wordt betaald. Als gevolg hiervan staat het

kunnen uitvoeren van de wettelijke opdracht van onder meer de gecertificeerde instellingen (GI's, de organisaties voor jeugdbescherming en jeugdreclassering) onder druk. De volgende factoren worden genoemd die hierbij een rol spelen:

- zwaarte van de doelgroep;
- toenemend verloop en verzuim;
- onvoldoende direct inzetbare, passende hulp;
- onvoldoende financiële zekerheid.

Naar aanleiding van dit rapport zijn foto's gemaakt van iedere gecertificeerde instelling. In de verbeteragenda van JbOV die is opgesteld op basis van een dergelijke foto staat: *'Bundeling van krachten in de provincie Overijssel is noodzakelijk. Het creëren van een bestuurlijke strategische HR agenda voor de toekomst binnen het sociale domein. Daarmee wordt geïnvesteerd in de burgers, werkgelegenheid en duurzaamheid van de jeugdzorg in de provincie Overijssel. Daarnaast doen wij een oproep aan de VNG om landelijk aandacht hiervoor te krijgen. Dit betreft dan het imago van het werk, (arbeids-)voorwaarden, et cetera.'*¹

Uit de foto van JbOV en de bijbehorende verbeteragenda voor de regio's Twente en IJsselland komen onderverdeeld in vier hoofdpunten de volgende aandachtspunten naar voren:

- samenwerking;
- financiën;
- personeel;
- bovenprovinciaal.

Voor elk hoofdpunt zijn bijbehorende oplossingen geformuleerd (zie hiervoor bijlage 1). Om adequaat invulling te kunnen geven aan deze uitdagingen, slaan de betrokken partijen in de provincie Overijssel de handen ineen, onder meer door samen een proces te doorlopen voor het opstellen van een strategische HR-agenda.

¹ 200326 Verbeteragenda JbOV.

Strategische HR-agenda

In de zorg en het sociaal domein in het algemeen en in het gedwongen kader in het bijzonder is het moeilijk om nieuw personeel te vinden, maar ook om de huidige medewerkers te behouden. Zeker voor de jeugdbescherming en jeugdreclassering geldt dat de zwaarte van het werk een belemmering vormt. Personeelsproblemen spelen niet alleen bij de GI's, maar ook bij de Raad voor de Kinderbescherming en Veilig Thuis-organisaties. In de verbeteragenda van JbOV is daarom aangegeven dat een bundeling van krachten in de provincie Overijssel nodig is om gezamenlijk de personeelsproblematiek aan te pakken. Het doorlopen van een proces voor een strategische HR-agenda voor het gedwongen kader moet bijdragen aan het formuleren van gezamenlijke ambities als het gaat om werven en het behouden van voldoende kwalitatief goed personeel. De ambities komen voort uit de grote uitdagingen die de betrokken partijen tegenkomen in de dagelijkse praktijk op het gebied van:

- werving en selectie;
- agressie en bejegening;
- werkdruk;
- werkplezier.

Om kwetsbare kinderen te beschermen is een goed functionerende keten in het gedwongen kader van groot belang. Op landelijk, regionaal en lokaal niveau werkt men vanuit verschillende programma's in diverse pilots aan het versterken van het functioneren van deze keten. Daarbij worden rollen en verantwoordelijkheden tegen het licht gehouden, worden knelpunten in de uitvoeringspraktijk verholpen en wordt geëxperimenteerd met nieuwe werkwijzen.

Er zijn in IJsselland en Twente inmiddels diverse initiatieven ontplooid op het gebied van personeelsproblematiek. Zowel door afzonderlijke organisaties als samenwerkende partners, die een plek moeten krijgen in de strategische HR-agenda.

1.3 Projectorganisatie

Om te komen tot een strategische HR-agenda is bij de start van het project met de opdrachtgever een kerngroep geformeerd voor de begeleiding van het proces. Vanuit de betrokken organisaties en regio's van samenwerkende gemeenten heeft een afvaardiging vanuit verschillende organisatieniveaus aan de kerngroep deelgenomen. Ook is een overleg van bestuurders van de betrokken organisaties en regio's van samenwerkende gemeenten in het leven geroepen. Daarnaast is gedurende het proces meerdere keren overlegd met HR-medewerkers van alle betrokken partijen. Verschillende deelnemers hebben zowel geparticipeerd in de kerngroep, als in de bestuurlijke sessie en de sessies met HR-medewerkers. De projectleiding is uitgevoerd door bureau HHM. In bijlage 2 staat een overzicht van de deelnemers op de verschillende onderdelen.



1.4 Projectverloop

In de oorspronkelijke planning is uitgegaan van een doorlooptijd van negen maanden (november 2020 – juli 2021). De opdracht is uitgezet en gegund in februari 2021 en gestart in maart 2021. Het proces vanaf maart 2021 tot de afronding in januari 2022 is stapsgewijs verlopen, waarbij steeds tussentijdse resultaten de basis vormden voor vervolgstappen in het proces.

Na de eerste bijeenkomst van de kerngroep zijn we gestart met interviews (individuele gesprekken) met alle betrokken organisaties over hun visie op (het proces om te komen tot) een strategische HR-agenda. In de gesprekken kwamen de volgende onderwerpen ter sprake:

- visie op strategische HR;
- beeld bij inhoudelijke thema's;
- knelpunten in de uitvoeringspraktijk;
- mogelijke bijdragen aan het proces.

Om een goed beeld te krijgen waar betrokken partijen tegenaan lopen bij het werven en behouden van voldoende kwalitatief goede medewerkers en wat er voor nodig is om hierin als partners gezamenlijk stappen te zetten, hebben we in de gesprekken en de analyse daarvan de volgende thema's gehanteerd:

- werving en selectie;
- agressie en bejegening;
- werkdruk en werkplezier;
- professionele autonomie;
- opleidingsmogelijkheden;
- loopbaanperspectief;
- organisatiecultuur.

Dezelfde thema's bespraken we met drie onderwijsinstellingen in Overijssel, namelijk met de hogescholen Saxion, Windesheim en Viaa. Ook hebben we

diverse contacten gelegd en onderzocht om aanvullende fondsen en subsidies voor personeelsproblematiek mogelijk te maken.

Op basis van de input van de gevoerde gesprekken werkten we voor de zomer van 2021 met de kerngroep aan het uitwerken van contouren van de strategische HR-agenda. Daarbij stonden vier vragen centraal:

1. Wat is onze visie op strategische HR?
2. Wat is er aan de hand op het gebied van HR?
3. Welke vraagstukken willen we samen oppakken?
4. Hoe willen deze vraagstukken samen oppakken?

Met de kerngroep formuleerden we vervolgens drie uitwerkvraagstukken:

- Uitwerkvraagstuk 1: Ontwikkelen van een gezamenlijke visie op strategische HR in het gedwongen kader.
- Uitwerkvraagstuk 2: Uitwerken van een probleemanalyse op het gebied van strategische HR in de provincie Overijssel.
- Uitwerkvraagstuk 3: Uitwerken van de gezamenlijk op te pakken vraagstukken.

Deze uitwerkvraagstukken zijn vervolgens in samenwerking met betrokkenen opgepakt. In september 2021 planden we een sessie met diverse bestuurders om een verdieping te realiseren op hun visie op strategische HR en op de onderliggende problematiek (definitie, scope, reikwijdte, problematiek, betrokken partijen, et cetera). Parallel spraken we met een selectie van HR-medewerkers van de betrokken organisaties over de verdere uitwerking en concretisering van de gezamenlijk op te pakken vraagstukken op verschillende thema's. De selectie van betrokkenen vond plaats op basis van vrijwillige opgaven. De uitkomsten van deze sessies zijn verwerkt in een notitie, die vervolgens besproken is met de kerngroep.

Resterende subsidiemiddelen

Een deel van de door het ministerie van Justitie en Veiligheid beschikbaar gestelde subsidiemiddelen moest worden besteed aan het doorlopen van het proces om te komen tot een strategische HR-agenda. Voor het resterende deel van de subsidiemiddelen moest binnen de context van de opdracht een nadere bestemming gevonden worden.

Met de kerngroep en in overleggen met de bestuurders is meerdere malen doorgesproken over de besteding van de resterende subsidiemiddelen. We inventariseerden verschillende mogelijkheden en hebben dit voorgelegd aan en besproken met de kerngroep. De voorkeur van betrokkenen ging uit naar het verkennen van mogelijkheden en het maken van een plan voor het opzetten van een flexpool tussen de diverse organisaties. Een flexpool stelt de partijen in staat tijdelijke arbeidstekorten op te vangen, het personeelsbestand mee te laten ademen met de workflow en het kan de onderlinge verbinding helpen versterken. Het resterende subsidiebedrag kan worden ingezet om uit te zoeken wat partners kunnen doen om tot een flexibele inzet van personeel te komen (inhoudelijk, arbeidsrechtelijk, organisatorisch, et cetera).

Tijdens het proces om te komen tot een keuze van de resterende subsidie-middelen was sprake van toenemende personeelsproblematiek bij met name JbOV (onder meer door een combinatie van vertrek en uitval van personeel en een toenemend aantal casussen). Daarom heeft een nadere verkenning plaatsgevonden tussen het OZJT, RSJ en JbOV om na te gaan of de subsidie-middelen konden worden besteed aan een noodplan voor een 'code zwart-scenario'. Uiteindelijk is besloten om de resterende subsidiemiddelen hier niet aan te besteden.

Vanwege de nog beperkt resterende doorlooptijd voor de besteding van de subsidiemiddelen heeft het OZJT, als subsidie-ontvangende organisatie, bij het

ministerie van Justitie en Veiligheid uitstel aangevraagd voor de besteding van de resterende subsidiemiddelen. Met het ministerie is overeengekomen dat:

- er uitstel zal worden verleend voor de besteding van de resterende subsidiemiddelen;
- de inspanningen eerst worden gericht op het ontwikkelen van een noodscenario voor JbOV;
- op basis van de ontwikkelingen rondom het noodscenario nader wordt bepaald waar de resterende subsidiemiddelen in 2022 aan besteed worden.

Daarbij bestaat de mogelijkheid dat de resterende subsidiemiddelen alsnog aan het verkennen van mogelijkheden en het maken van een plan voor het opzetten van een flexpool worden besteed.

2. Visie en problematiek

In dit hoofdstuk geven we weer waar de betrokken organisaties tegenaan lopen als het gaat om personeelsproblematiek. Ook beschrijven we (elementen van) de visie van deze organisaties op strategische HR in het gedwongen kader.

2.1 Problematiek HR in gedwongen kader

Hieronder beschrijven we de personeelsproblematiek zoals die naar voren komt uit de gesprekken die we voerden met de betrokken organisaties.

Organisaties die werken aan de veiligheid van jeugdigen en gezinnen staan voor de grote uitdaging voldoende kwalitatief goed personeel te werven en behouden. Daarbij lopen ze in IJsselland en Twente onder meer aan tegen de volgende knelpunten (niet limitatief en in willekeurige volgorde):

- De organisaties hebben te maken met een krappe arbeidsmarkt.
- De organisaties vissen in dezelfde vijver als het gaat om het werven van personeel.
- De organisaties zijn onvoldoende in staat om voldoende kwalitatief goed personeel te werven. Dit geldt voor individuele organisaties en ook voor de brede keten van organisaties die (samen)werken aan de veiligheid van jeugdigen en gezinnen.
- De organisaties zijn onvoldoende in staat om kwalitatief goed personeel te behouden. Dit geldt voor individuele organisaties en voor de brede keten van organisaties die werken aan de veiligheid van jeugdigen en gezinnen. Ze hebben te maken met verloop, waarbij personeel van de ene naar de andere organisatie in de keten overstapt. Daarnaast hebben ze te maken met verloop, waarbij personeel de keten verlaat.
- Vooral bij specialistische functies, zoals gedragswetenschappers en vertrouwensartsen, lukt het de organisaties onvoldoende vacatures in te vullen.
- De verplichte SKJ-registratie werpt een drempel op bij het werven van mensen uit andere sectoren en ook bij het werven van studenten van andere studierichtingen.
- Het personeel ervaart een (steeds) hoge(re) werkdruk. Dit komt onder meer door agressie en onheuse bejegening, toenemende

complexiteit van casuïstiek, escalerende situaties die negatief in het nieuws komen, wachtlijsten in de keten, inzet van overbruggingszorg als gevolg van wachtlijsten, administratieve lasten, et cetera.

- Het imago van werken bij organisaties die werken aan de veiligheid van jeugdigen en gezinnen is regelmatig negatief in het nieuws. Dit werkt een drempel op voor het werven van nieuw personeel. Het verlaagt daarnaast de drempel voor bestaand personeel om te vertrekken naar een andere organisatie en/of om de keten te verlaten.
- Doordat organisaties vacatures niet vervuld krijgen, maar wel moeten voldoen aan wet- en regelgeving, hebben ze te maken met een groei in het aantal detacheringen. Dit leidt tot hoge kosten en (daarmee tot) kapitaalvernietiging. Dit wordt versterkt als medewerkers die de organisaties verlaten gaan werken voor detacheringsbureaus, waarbij ze diezelfde medewerkers vervolgens moeten inhuren via deze detacheringsbureaus.
- De samenwerking tussen organisaties die werken aan de veiligheid van jeugdigen en gezinnen kan beter. Ze kennen elkaar niet altijd goed genoeg, maken nog onvoldoende gebruik van elkaars expertise, hebben regelmatig een onjuist beeld van elkaars werk, et cetera. De onderlinge bejegening (hoe kijken we naar elkaar) en onderlinge professionele houding (hoe gaan we met elkaar om) is daarmee voor verbetering vatbaar.

2.2 Visie op strategische HR gedwongen kader

Hieronder beschrijven we de (elementen van) een (gezamenlijke) visie op het gebied van strategische HR, zoals die uit visiedocument en gesprekken met de organisaties naar voren komen.

In de gesprekken met de bestuurders van de betrokken organisaties wordt het volgende genoemd als het gaat om een visie op strategische HR in het gedwongen kader:

Wat verstaan we onder strategische HR?

- Strategische HR komt voort uit onze organisatiedoelstellingen (visies, missies en kpi's).
- Strategische HR is integraal onderdeel van het meerjarenbeleid van onze organisaties.
- Strategische HR anticipeert op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.
- Strategische HR anticipeert op ontwikkelingen in wet- en regelgeving.
- Strategische HR verbindt medewerkers en leidinggevenden binnen en tussen onze organisaties.

Wat verstaan we onder strategische HR in het gedwongen kader?

- Het gaat om (overstijgende) HR-vraagstukken die ons allemaal raken.
- Het gaat om het formuleren van doelstellingen die aansluiten bij en gericht zijn op de bedoeling van ons werk.
- Het gaat om kwalitatieve doelstellingen (duurzame inzetbaarheid) en kwantitatieve doelstellingen (werven en behoud van personeel).
- Het gaat om anticiperen op landelijke en regionale ontwikkelingen in het gedwongen kader.

Als het gaat om het tegengaan van huiselijk geweld en kindermishandeling staat in de visies van de regio's Twente en IJsselland, hoe betrokken partijen met elkaar willen samenwerken aan gezamenlijke opgaven.

Visie IJsselland: we willen werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en gezonde afhankelijkheid, op basis van gelijkwaardigheid, respect en vertrouwen, ieder vanuit een eigen rol en verantwoordelijkheid en rekening houdend met de belangen van een ander. Kernelementen daarbij zijn:

- We willen de eigen kracht van het gezin stimuleren en het evenwicht herstellen.
- We willen samenwerken in de keten vanuit een netwerkperspectief.
- We willen het vertrouwen onderling tussen professionals en tussen gezinsleden en professionals versterken.
- We willen het jeugdbeschermingsproces verder vereenvoudigen en optimaliseren.

Visie Twente: we willen eenduidig werken, samenwerking versterken en maatwerk leveren binnen gezinnen (ook als er sprake is van complexiteit), zodat ieder kind veilig opgroeit. Kernelementen daarbij zijn:

- Er is sprake van verbinding tussen alle ketenpartners en binnen de keten wordt eenduidig gewerkt.
- Als ketenpartners maken we gebruik van elkaars expertise en werken we samen aan verdere professionaliseren.
- Het werken binnen het gedwongen kader is aantrekkelijk voor ons personeel en de werkdruk is voor hen hanteerbaar.

Door de kerngroep zijn bovengenoemde elementen als volgt samengebracht: *Voor het bieden van bescherming aan kwetsbare kinderen en gezinnen hebben we voldoende en kwalitatief goede medewerkers nodig. Daarom willen we als partners gezamenlijk inzetten op het werven en behouden van (onze) medewerkers voor het gedwongen kader in Overijssel. Dit doen we als volgt:*

- We willen vanuit een gezamenlijke probleemanalyse samen concrete doelen stellen en ambities formuleren op het gebied van strategische HR-vraagstukken, op basis van bestuurlijk draagvlak.
- We willen samen werken aan concrete oplossingen voor strategische HR-vraagstukken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, op basis van gelijkwaardigheid, wederzijds respect en onderling vertrouwen. Ieder vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid, rekening houdend met elkaars belangen.

- We willen samen werken aan oplossingen voor HR-vraagstukken met behoud van eigen identiteit en cultuur.
- We willen samen werken aan oplossingen voor HR-vraagstukken op basis van principes van goed werkgeverschap.
- We willen samen werken aan oplossingen voor HR-vraagstukken door nu juiste voorwaarden te scheppen voor voldoende kwalitatief goed personeel in de toekomst.

Dit willen we doen door:

- aan te sluiten bij elkaar en bij landelijke, regionale en organisatie-specifieke ontwikkelingen;
- breed te blijven kijken en werken (speelveld, leeftijdscategorieën, doelgroepen);
- onderling af te stemmen, verwachtingen naar elkaar uit te spreken en elkaar eraan te spreken;
- gradaties aan te brengen in de onderlinge samenwerking (elkaar informeren, onderling afstemmen, gebruik maken van elkaars diensten, samen verkennen, samen oppakken en uitwerken);
- mét onze medewerkers en werkende- en lerende wijs te ontwikkelen;
- concrete resultaten te boeken, te versnellen en te versterken.

Proceswaarnemingen

Hieronder delen we enkele waarnemingen uit het proces dat is doorlopen om te komen tot een strategische HR-agenda voor het gedwongen kader in de provincie Overijssel. Bij het in de nabije en verre toekomst gezamenlijk werken aan oplossingen voor HR-vraagstukken is het van belang om kennis te nemen van en rekening te houden met deze waarnemingen.

Proceswaarnemingen

Op verschillende lagen binnen de betrokken organisaties, maar ook tussen de organisaties onderling, verschillen de beelden over wat de strategische HR-agenda is en moet opleveren. Bestuurlijke betrokkenen benadrukken het grote belang van het organisatie-overstijgende meerjaren perspectief. Andere betrokkenen benadrukken juist het grote belang van 'doen' en het al werkende wijs samen werken aan concrete oplossingen voor actuele vraagstukken. Weer andere betrokkenen vinden dat eerst moet worden gewerkt aan onderlinge beeldvorming, verbinding en nabijheid, voordat strategische lijnen kunnen worden uitgewerkt of operationele vraagstukken kunnen worden opgepakt.

Tijdens het proces om te komen tot een strategische HR-agenda bleek het niet eenvoudig om deze perspectieven vruchtbaar bij elkaar te brengen. Het gevolg was dat er weliswaar behoefte was aan concrete acties die bijdragen aan gezamenlijke doelen en ambities, maar dat we met elkaar moeizaam tot acties kwamen. De waan van de dag en de problematiek die zich daarin voordoet op het gebied van personeelsproblematiek benadrukt weliswaar het belang van een gezamenlijke strategische HR-agenda in het gedwongen kader, maar is tegelijkertijd een complicerende factor in het gezamenlijk tot keuzes en acties komen. De grote verantwoordelijkheid in de keten en het netwerk voor kwetsbare jongeren en gezinnen legt daarbij een enorme druk op de schouders van bestuurders, managers en medewerkers. Ook het feit dat de betrokken organisaties verschillende werkgebieden hebben (sommigen organisaties werken landelijk, andere organisaties werken regionaal, waarbij de regio's IJsselland en Twente ook nog eens van elkaar verschillen als het gaat om historie en organisatie van onderlinge samenwerking in het gedwongen kader) en als zodanig zijn georganiseerd is een complicerende factor in het gezamenlijk komen tot keuzes en acties.

Proceswaarnemingen

Ofwel, er moet een gat overbrugd worden tussen willen, kunnen en doen. Het overbruggen van dit gat (b)lijkt parallelle acties te vragen op het gebied van strategie (het formuleren van gezamenlijke ambities en doelen, agendavorming en prioritering), operatie (het samen werken aan concrete oplossingen voor problemen in de dagelijkse HR-praktijk) en cultuur (het samen werken aan onderlinge beeldvorming en bejegening).

3. Opbrengsten

In dit hoofdstuk presenteren we de opbrengsten van het proces dat tot nu toe is doorlopen om tot een strategische HR-agenda voor het gedwongen kader in de provincie Overijssel te komen. We staan stil bij de thema's die de respondenten van belang achten bij het werven en het behouden van kwalitatief goed personeel en bij de prioritering van de thema's. Vervolgens presenteren we de mogelijkheden voor samenwerking met het onderwijs, zoals die uit het doorlopen proces naar voren kwamen. Aansluitend geven we een overzicht van mogelijke korte en lange termijn acties die de betrokken partijen ieder voor zich en samen kunnen ondernemen bij het geven van een impuls aan het werven van behouden van medewerkers.

3.1 Prioritering van thema's en activiteiten

Uit de gesprekken die we gevoerd hebben met alle betrokken partijen komen 8 thema's naar voren die zij van belang achten bij het werven en houden van voldoende kwalitatief goed personeel. Dit zijn:

1. Werving en selectie
2. Agressie en bejegening
3. Werkdruk en werkplezier
4. Professionele autonomie
5. Opleiding en loopbaanperspectief
6. Organisatiecultuur
7. Verbinding onderwijs
8. Overig

In bijlage 4 geven we een overzicht weer van mogelijke activiteiten die partijen ieder voor zich en in gezamenlijkheid kunnen ondernemen voor deze thema's.

Vervolgens hebben de deelnemers van de kerngroep deze opbrengsten geprioriteerd. Dit heeft geleid tot prioritering van de vier, voor de kerngroep, belangrijkste thema's voor het werven en behouden van personeel, inclusief een prioritering van de mogelijke acties. Dit zijn:

Geprioriteerde thema's	
1.	Werving en selectie
2.	Werkdruk en werkplezier
3.	Agressie en bejegening
4.	Opleiding en loopbaanperspectief

1. Werving en selectie	
1.	Flexpool maken/ uitwisselen van personeel (zoeken gemeenschappelijke competenties)
	Inzetten op krapte specialistische functies
2.	Werven bij andere sectoren, verdiepen op selectie
	Inzet en (verder) uitwerken traineeship

Werkdruk en werkplezier	
1.	Inzet op veerkracht, balans, zelfzorg medewerkers
2.	Ontwikkelen en investeren in het inwerken en leren 'on the job' (trainee, junior vs senior)
	Oplossen van wachtlijstproblemen/ overbruggingszorg

Agressie en bejegening	
1.	Gezamenlijk trainen op onderwerpen, delen kosten
	Ketenbrede bewustwording en versterking op norm (cultuur), taal, houding en regels
2.	Intern ruimte geven aan en bespreekbaar maken van agressie, geweld

Opleiding en loopbaanperspectief	
1.	(Meerjaren)plan samen opleiden & ontwikkelen, platform creëren
2.	Organisatie-overstijgend inzetten op doorgroei

Opleiding en loopbaanperspectief	
	Hoe kennis behouden (binden en boeien)
	Re-integratie mogelijkheid breed in de keten

Lopende HR initiatieven betrokken organisaties

In een sessie met HR-medewerkers hebben we gekeken naar actueel lopende acties en/of initiatieven van betrokken organisaties als het gaat om werven en behouden van personeel op deze vier geprioriteerde thema's. Een overzicht hiervan hebben we opgenomen in bijlage 5. Uit het overzicht komen zowel overeenkomsten als verschillen tussen de betrokken organisaties naar voren. Op basis van het overzicht kunnen partijen bepalen om activiteiten aan elkaar te verbinden en gezamenlijk op te trekken en/of voort te borduren op en/of gebruik te maken van elkaars acties en initiatieven.

3.2 Mogelijkheden voor samenwerking onderwijs

Uit de gesprekken die we in het kader van de strategische HR-agenda met medewerkers van de regionale Hogescholen Windesheim, Saxion en VIAA voerden, komen drie onderdelen naar voren waarop een netwerk-samenwerking met partijen in het gedwongen kader ingericht kan worden (A): curriculum gedwongen kader, (B): lectoraat, expertise, maatwerktrajecten, (C): voltijd, deeltijd, zij-instroom. We lichten het hieronder toe.

Curriculum gedwongen kader

- Minor Gedwongen kader is verplicht voor voltijd studenten Social Work. Andere opleidingen, zoals Recht en verschillende tweedejaars studenten kunnen kennis maken met het gedwongen kader door een keuze minor.
- Mogelijkheid voor derdejaars stage in gedwongen kader van studenten (helpt imago verbeteren).

- Windesheim werkt samen met betrokken organisaties in het project Traineeship Gedwongen Kader Jeugd IJsselland.
- Saxion staat open om traineeship van IJsselland te verkennen voor Twente.

Lectoraat, expertise, maatwerktrajecten

- Werkveld kan meer gebruikmaken van expertise/ lectoraat en scholingsaanbod (ook SKJ trainingen).
- Saxion werkt aan het ontwikkelen Social Work 2.0; nieuw voltijd programma aan de hand van professionele leergemeenschappen op 10 kwalificaties. Saxion wil graag in gesprek met werkveld in gesprek hoe dit in te richten/ samenwerking.
- Saxion traint VTT op moreel beraad. Deze training wil men graag uitbreiden horizontaal en verticaal door gedwongen kader om in gesprek met elkaar te zijn over wat er toe doet.
- VIAA biedt de mogelijkheid 'Het werkatelier' uit te breiden in samenwerking met Windesheim voor het op maat maken van onderwerpen/scholing. Het werkveld kan gebruik maken van subsidie leerwerkplaats.
- Lectoraat Windesheim onderzoekt ervaringsdeskundigheid en bieden opleiding hiervoor aan.
- Onderwijs staat open voor structurele samenwerking met gastdocenten uit het werkveld.
- Onderwijs ziet en biedt intervisie als middel voor het versterken van veerkracht.
- Onderwijs wil graag met het werkveld nadenken over het laten landen van jonge professionals in het gedwongen kader.

Voltijd, deeltijd, zij-instroom

- Onderwijs wil graag met het werkveld nadenken over wat nodig is voor het ontwikkelen van (andere) vaardigheden in het werkveld (van aanbod- naar vraaggericht)?
- Onderwijs wil graag een katalyserende rol innemen.
- Onderwijs heeft een werkveldcommissie ingericht op managers/directeuren niveau (Windesheim).
- Onderwijs wil investeren in zij-instromers:
Saxion: experiment wijkteams Enschede.
Windesheim: Hogeschool Amsterdam biedt route zijinstroom vakbekwaamheidsbewijs SKJ voor mensen die komen uit andere sectoren – wil IJsselland en Twente dit ook (neemt deel aan Landelijk netwerk voor zij-instroom).
- VIAA: nieuwe master, systemisch gerichte opleiding:
Het werkveld is complex, vraagt relationele lenigheid van medewerkers, niet eenvoudig invoegen voor afgestudeerden, vraagt eerst werkervaring opdoen, pleidooi voor traineeship.
- VIAA: studenten deden onderzoek naar een leergemeenschap van medewerkers.

3.3 Korte en (middel)lange termijn acties

Met de kerngroep hebben we een overzicht gemaakt van alle in het project naar voren gekomen korte en lange termijn acties als het gaat om mogelijke acties voor het werven en behouden van medewerkers zoals die door partijen individueel en/of in gezamenlijkheid kunnen worden opgepakt. Hieronder geven we een schematisch overzicht van korte en (middel)lange termijn acties, uitgesplitst naar de vier door de kerngroep geprioriteerde thema's. Dit betreft een verdere uitwerking van het overzicht dat we in paragraaf 3.1 presenteren. De acties die linken aan de verbeteragenda GI zijn groen gemarkeerd.

Actie	Korte termijn	(middel)lange termijn
Werving en selectie		
(Verkennen) Uitwisselen personeel (onder meer bij specialistische functies)		X
Verkennen mogelijkheden inrichten flexpool (doel o.a. minder detacheringen, opvang piekbelasting)	X	
Inrichten flexpool (doel o.a. minder detacheringen, opvang piekbelasting)		X
Versterken relatie met onderwijs		X
Uitrollen traineeship interregionaal	X	X
Werven bij andere sectoren		X
Verkennen en uitwisselen ervaringen ontwikkelassessment bij selectie van personeel	X	X
Vacatures delen	X	
Analyse (oorzaak van) verloopcijfers (wat boeit en bindt, klachten) en vertaling naar acties (uitbreiden ketenmonitor)	X	X
Werken aan het imago gedwongen kader jeugd	X	X
Werkdruk en werkplezier		
Ieder voor zich inzetten op veerkracht, balans en zelfzorg van personeel (goed werkgeverschap en professionele autonomie)	X	

Actie	Korte termijn	(middel)lange termijn
Gezamenlijk inzetten op veerkracht, balans en zelfzorg van personeel (goed werkgeverschap en professionele autonomie)		X
Monitoren meerwaarde inzet recruiters (WSG)		X
Taakdifferentiatie en caseloadverlaging mogelijk maken		X
Verkennen inzet MBO'ers.	X	X
Wachlijsten en wachttijden terugdringen (door bijvoorbeeld inzet TOC-werken)	X	X
Verkennen omvang en gevolgen inzet overbruggingszorg	X	
Verlagen van de werkdruk door (afspraken over) minder overbruggingszorg		X
Ieder voor zich inzetten op het 'beter laten landen van nieuw personeel'	X	
Gezamenlijk beter laten landen nieuw personeel /inwerken bij elkaar/ elkaars keuren bekijken (KIEK) /ervaring uitwisselen inwerkprogramma's	X	X
Agressie en bejegening		
Werken aan en inzetten van gezamenlijke trainingen	X	X
Leren kennen van elkaar en elkaars vakmanschap	X	X

Actie	Korte termijn	(middel)lange termijn
Inventariseren wensen gezamenlijke trainingen (bijv. SKJ)	X	
Gezamenlijk werken aan ketenbrede bewustwording/ attitude professionals	X	
Tactische/operationele management goed toerusten; juiste competenties en doelen bereiken als basis voor behoud medewerkers	X	
Formuleren wat van belang is voor passende en positieve arbeidsmarkt-communicatie en het toepassen hiervan	X	X
Opleiding en loopbaan		
Gezamenlijk werken aan het binden en boeien van personeel (meerjarenplan)		X
Gezamenlijk werken aan ketenbrede re-integratie		X
Doorgroeimogelijkheden verkennen, creëren en uitwisselen in de keten	X	X
Beschikbare expertise benutten en inzetten bij elkaar (onderwijs, WSS opleidingscentrum)	X	
Ontwikkelen van een gezamenlijk arbeidsmarktplatform		X
Overig		
Verbinder die vlam warm houdt en de actie en energie aanjaagt bij de betrokkenen op het gebied van strategische HR	X	X

Actie	Korte termijn	(middel)lange termijn
Onderwijs		
Meer mogelijkheden creëren voor derdejaars stage in gedwongen kader (helpt imago verbeteren)	X	X
Traineeship van IJsselland invoeren in Twente (Saxion staat open voor verkennen van mogelijkheden hiervoor en het bijdragen aan de invulling hiervan)	X	
Gebruik maken van expertise/ lectoraat en scholingsaanbod (ook SKJ trainingen) door werkveld	X	X
Ontwikkelen Social Work 2.0 Voltijd programma aan de hand van professionele leergemeenschappen op 10 kwalificaties. Saxion wil met werkveld in gesprek hoe dit in te richten.	X	
Training VT Twente op moreel beraad door Saxion horizontaal en verticaal uitbreiden in keten. Onderwijs ziet en biedt intervisie als middel voor versterken van veerkracht.	X	X
Werken aan structurele samenwerking met onderwijs door gastdocenten uit het werkveld	X	X
VIAA biedt de mogelijkheid 'Het werkatelier' uit te breiden in samenwerking met Windesheim voor het op maat maken van onderwerpen/scholing. Werkveld kan gebruik maken van subsidie leerwerkplaats.	X	X

Actie	Korte termijn	(middel)lange termijn
Lectoraat Windesheim onderzoekt ervaringsdeskundigheid en biedt opleiding hiervoor. Lectoraat wil ook investeren in zij-instromers.	X	X
Met werkveld nadenken over het laten landen van jonge professionals in het gedwongen kader.	X	X

3.4 Overzicht landelijke HR-thema's

Zoals eerder aangegeven is het werven en behouden van kwalitatief goed personeel in het gedwongen kader nadrukkelijk een landelijk vraagstuk. Op diverse plaatsen wordt gewerkt aan oplossingen voor knelpunten die zich hierin voordoen².

Platform Arbeidsmarkt Jeugdzorg

Platform Arbeidsmarkt Jeugdzorg bestaat uit vakbonden en Jeugdzorg Nederland samen met de Ministeries van VWS en JenV. De financiering van deze activiteiten komt van het arbeidsmarktfonds FCB en incidentele externe subsidies. Het platform werkt voor kleine en grote organisaties, voor werkgevers, werknemers, leidinggevendenden, or- en pvt-leden. Maar als het nodig is ook voor scholieren en potentiële zij-instromers.

Drie arbeidsmarktplatforms (sociaal werk, kinderopvang, jeugdzorg) zijn verantwoordelijk voor de inhoudelijke invulling van het beleid:

- Adviseren over de aanpak van knelpunten op de arbeidsmarkt.

- Uitvoeren besluiten, bijvoorbeeld projecten, onderzoek, diensten en producten.
- Uitvoeren cao-afspraken.
- Ontwikkelen praktische tools, apps, zorgen voor informatie en een helpdesk.
- Informeren en faciliteren bij subsidiemogelijkheden of doen van aanvragen voor de branche in opdracht van sociale partners.

Overige elementen uit de aanpak arbeidsmarktplatforms zijn:

- Laaghangend fruit (best practices ophalen en delen).
- Water geven en opkweken (pilots ondersteunen).
- Oogsten (delen en resultaten behalen).
- Snoeien (stoppen met niet werkende praktijken).
- Knelpunten agenderen en verder brengen (actieleren benutten of bestuurlijk agenderen).

De activiteiten van 'Jeugdhulp alles in het werk' vormen een extra impuls van partijen samen met de Ministeries VWS en JenV op de thema's:

- Aantrekkelijke organisaties.
- Agressievrij werken.
- Arbeidsmarkteffecten SKJ-registratie.
- Inwerken en behouden.
- Blijf voor de jeugd
- Mbo'ers in jeugdhulp

Op verschillende sites³, wordt aan de hand van een visie op de genoemde thema's, ervaringen, succesverhalen en kennis gedeeld.

² Bijlage 8 toont actuele belangrijke landelijke HR thema's. In de uitwerking is te lezen dat de besproken thema's voor het werven en behouden van medewerkers hierbij aansluiten.

³ Via www.jeugdzorg-werkt.nl

Regionale ontwikkelingen

Naast landelijke aandacht voor het geven aan een impuls voor het werven en behouden van kwalitatief goede medewerkers in het gedwongen kader, zijn er in IJsselland en Twente regionale ontwikkelingen die raken aan dit vraagstuk.

Voor de regio IJsselland is dit onder andere het traineeship gedwongen kader jeugd (zie kader) en verschillende initiatieven voor optimaliseren en vereenvoudigen van het jeugdbeschermingsproces.

In het project **Traineeship Gedwongen Kader Jeugd IJsselland** krijgen drie potentiële medewerkers die pas zijn afgestudeerd van de opleiding Social Work de kans om, in een traineeship van twee jaar, een goed beeld te krijgen van wat het écht vraagt om te werken bij de RvdK, VTIJ of GI. Daarnaast krijgen ze zicht op de rol van gemeenten in het geheel van het gedwongen kader.

Met dit project willen regio IJsselland onder andere bereiken dat:

- Wij de beste professionals hebben in onze regio en provincie.
- Alles erop gericht is om de jeugdigen en de ouders zo optimaal mogelijk te kunnen ondersteunen.
- De ontwikkelingsbedreiging wordt afgewend en het gezin op eigen kracht verder kan, in ieder geval zonder het gedwongen kader.
- De professionals van de organisaties elkaar ook beter leren kennen, zowel als persoon, maar ook als organisaties.

Sinds 1 september 2021 zijn drie trainees gestart bij de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), Veilig Thuis IJsselland (VT-IJ) en Jeugdbescherming Overijssel (JbOV).

De regio Twente kent verschillende projecten vanuit de ontwikkeltafels en de ketenmonitor. De regio's werken samen in het Expertisenetwerk Jeugd

Overijssel, een netwerk op het gebied van meervoudige en complexe problematiek. De Regionale Expertteams van IJsselland en Twente zijn onderdeel van dit Expertisenetwerk. Het uitgangspunt is dat casuïstiek, hoe complex ook, wordt besproken en opgelost in het Regionaal Expertteam (RET).

Naast de organisaties die participeren in het traineeship Gedwongen Kader jeugd IJsselland, schuift de William Schrikker Stichting (WSS) aan bij het projectteam. Zij werken zelf met een traineeship. Over en weer vindt uitwisseling plaats. Het Leger des Heils Jeugdbescherming en -reclassering (de 3e GI in de regio IJsselland) is niet vertegenwoordigd in dit project. Wel vindt de verbinding naar hen plaats, doordat vanuit JbOV de lijnen met alle GI's worden gelegd vanuit de projectgroep gedwongen kader jeugd.

3.6 Resterende subsidiemiddelen en mogelijkheden fondsen

Het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft een subsidiebedrag beschikbaar gesteld voor het doorlopen van een proces om te komen tot een strategische HR-agenda voor het gedwongen kader in de provincie Overijssel. Voor een deel van het beschikbaar gestelde bedrag geldt dat een nadere invulling nog bepaald moet worden. We hebben voor de zomer van 2021 enkele denklijnen geschetst voor de inzet van de resterende subsidiemiddelen op basis van de door de kerngroep geprioriteerde thema's. Vervolgens hebben we op basis van besprekingen van deze denklijnen met bestuurders en HR-medewerkers van de betrokken organisaties in het najaar van 2021, vier mogelijkheden om de resterende subsidiemiddelen te alloceren beschreven. Deze lichten we hieronder toe:

A. Inzet op gezamenlijk trainen

Het resterende subsidiebedrag kan besteed worden aan gezamenlijke trainingen inkopen, ontwikkelen en/of verzorgen, al dan niet samen met het onderwijs. Voordelen hiervan zijn een kostenbesparing, een lage drempel om direct te gaan samenwerken (zowel organisaties onderling als met het onderwijs) en medewerkers leren elkaar beter kennen. Trainingen kunnen

betrekking hebben op het ontwikkelen van bepaalde competenties, specifieke kennisoverdracht, verplichte scholingen voor SKJ-registratie, inwerken van nieuw personeel, et cetera.

Een andere manier kan zijn om gezamenlijke bijeenkomsten of workshops te organiseren waarbij wordt ingezet op ketenbrede bewustwording (wie zijn we, onderlinge beeldvorming en bejegening), als basis voor het verbeteren van de onderlinge samenwerking en daarmee de professionele beroepshouding. Zowel de Hogescholen (VIAA, Saxion, Windesheim) als 'Jeugdhulp alles in het werk' (Arbeidsmarktafel Jeugd) willen graag kennis en expertise delen op inhoudelijke onderwerpen en op het werven en behouden van medewerkers.

B. Ontwikkelen van een gezamenlijk platform

Om een nieuw arbeidsmarktconcept te ontwikkelen is samenwerken van essentieel belang. Het resterende subsidiebedrag kan ingezet worden om de samenwerking te faciliteren via een gezamenlijk platform. Dit kan voordelen bieden voor werkgevers én voor werknemers. Afhankelijk van de vorm en de vast te leggen afspraken kunnen partners via een platform bijvoorbeeld kennis uitwisselen, scholing breed beschikbaar stellen of gezamenlijk activiteiten organiseren. Partners kunnen onderling werk en medewerkers delen, gebaseerd op goed werkgeverschap, goed werknemerschap en vertrouwen. Medewerkers kunnen zich op basis van vrijwilligheid aanmelden en zich beschikbaar stellen voor ander werk en/of opdrachten bij andere deelnemende werkgevers.⁴

C. Uitwerking van mogelijkheden voor flexibele pool

Een flexibele arbeidspool kan leiden tot verscheidene voordelen voor organisaties werkzaam binnen het gedwongen kader (en/of binnen aanpalende sectoren). Door te werken met een dergelijke pool wordt zowel flexibiliteit als zekerheid gecreëerd, voor zowel werkgever als werknemer. De

pool stelt organisaties in staat tijdelijke arbeidstekorten op te vangen en het personeelsbestand mee te laten ademen met de workflow. Capaciteit is immers nodig waar de piekbelasting ligt. Op deze manier kunnen partners hier beter op inspelen.

Het subsidiebedrag kan ingezet worden om uit te zoeken wat we als samenwerkingspartners te doen hebben om tot een flexibele inzet van medewerkers te kunnen komen (inhoudelijk, arbeidsrechtelijk, organisatorisch, et cetera). Kennisbescherming (behoud van medewerkers) en onafhankelijkheid zijn redenen om de arbeidspool binnen het samenwerkingsverband te organiseren. Een flexibele pool kan de afhankelijkheid van detacheringsbureaus verkleinen en daarmee een kostenbesparing opleveren voor werkgevers. Diverse organisaties in de regio's IJsselland en Twente (gaan) werken met TOC (Theory of Constraints), om wachtlijsten te voorkomen en wachttijden terug te dringen. Ook is in de regio Twente een ketenmonitor voor het gedwongen kader ontwikkeld. Hiermee kan de piekbelasting worden voorspeld en gevolgd. Een flexibele pool kan helpen in te spelen op de knelpunten in de workflow tussen organisaties en op de piekbelasting in de keten.

D. Inzet 'verbindingsofficier' voor uitvoeren analyses en aanjagen acties

Door het verzamelen en analyseren van (zich ontwikkelende) verzuim- en verloopcijfers bij de betrokken organisaties kunnen oorzaken van het verloop van personeel worden verklaard en - in sommige gevallen - ook worden voorspeld. Het resterende subsidiebedrag kan worden ingezet voor het uitvoeren van analyses, het vertalen van de verkregen inzichten in concrete acties en het aanjagen van deze acties. Dit maakt mogelijk dat HR-actoren van de betrokken organisaties in gezamenlijkheid aan dezelfde doelstellingen

⁴ Vergelijk de Werkgeverij Gelderland [link](#)

werken. Een 'verbindingsofficier' creëert hiermee beweging en jaagt co-creatie aan, waardoor organisaties beter in verbinding komen met elkaar.

Eind 2021 hebben zowel bestuurders als leden van de kerngroep aangegeven dat de voorkeur uitgaat naar het verkennen van mogelijkheden voor de inzet van een flexibele pool. Tijdens het proces om te komen tot een keuze voor de inzet van de resterende subsidie-middelen was sprake van toenemende personeelsproblematiek bij vooral JbOV (onder meer door een combinatie van vertrek en uitval van personeel en een toenemend aantal casussen). Eind 2021 heeft daarom een nadere verkenning plaatsgevonden tussen het OZJT, RSJ en JbOV om na te gaan of de subsidiemiddelen konden worden besteed aan een noodplan voor een 'code zwart-scenario'. Uiteindelijk is besloten om de resterende subsidiemiddelen hier niet aan te besteden. Vanwege de nog beperkt resterende doorlooptijd voor de besteding van de subsidiemiddelen heeft het OZJT, als subsidie-ontvangende organisatie, bij het ministerie van Justitie en Veiligheid uitstel aangevraagd en gekregen voor de besteding van de resterende subsidiemiddelen. **In de loop van 2022 zullen de betrokken partijen een definitieve keuze maken voor de inzet van de subsidiemiddelen, mede op basis van ontwikkelingen met betrekking tot het noodscenario.**

Mogelijkheden fondsen

Tijdens het proces voor het opstellen van een strategische HR-agenda voor het gedwongen kader in de provincie Overijssel voerden we gesprekken met diverse partijen. De gesprekken gingen over mogelijkheden voor inzet van fondsen bij het ontplooiën van initiatieven voor het geven aan een impuls aan het werven en behouden van voldoende kwalitatief goed personeel, namelijk:

- Verkennend gesprekken met *Human Capital* over (financiële) mogelijkheden die *Regiodeal Zwolle* biedt voor de invulling van de strategische HR-agenda.
- Gesprekken met betrokkene bij *arbeidsmarktagenda jeugd* (inwerken en behouden) over mogelijkheden voor de invulling van de strategische HR-agenda.
- Gesprek met het *arbeidsmarktfonds Fonds Collectieve Belangen (FCB)*. De drie branches waar het FCB voor werkt hebben elk een eigen platform (Jeugdzorg werkt!).

De verschillende gesprekken hebben een aanvulling gegeven op de inhoudelijke kennis, maar niet geleid tot het verkrijgen van extra middelen voor dit project. Vanuit de contacten met Regiodeal Zwolle is geïnventariseerd of een van de betrokken bestuurders wilde aansluiten bij de HCA-tafel (sectortafel Zorg en Welzijn), waarna Ruud Brinkman van JbOV is aangeschoven. De ervaring vanuit het scholingsprogramma van de regiodeal was dat veel professionals op zoek zijn naar een baan in de jeugdzorg, maar de weg er naar toe onbekend is. Betrokkenen bij de arbeidsmarktafel jeugd willen graag hun visie, ervaringen en opgedane kennis delen met organisaties. Niet alleen door het delen van praktische kennis/ tools, maar juist ook door contact te maken en te verbinden. In het najaar van 2021 worden de bevindingen gepresenteerd van het thema inwerken en behouden met business cases. Het FCB steunt initiatieven die landelijk (groter) uitgerold kunnen worden. Het platform heeft in 2021 de volgende grotere projecten lopen: Werkplezier en werkdruk, Alle kansen benut (de inzet van (nog) niet-geregistreerde professionals) en de rapportage-app.

Bijlage 1. Verbeteragenda GI

Uit de foto van JbOV en de bijbehorende verbeteragenda voor Twente en Overijssel⁵ komen verschillende aandachtspunten naar voren, onderverdeeld in vier hoofdpunten. Voor elk hoofdpunt zijn in 2020 bijbehorende oplossingen geformuleerd. In de laatste kolom geven we waar nodig toelichting op de (stand van zaken van de) oplossingen.

Hoofdpunt	Oplossingen	Toelichting ⁶
Optimaliseren jeugdbeschermingsketenproces en samenwerking ⁷	a. Afstemming tussen gemeenten en jeugdwerker over inzet specialistische jeugdhulp b. (boven)Regionale aansturing over de betrokkenheid van ketenpartners c. Inzet overbruggingszorg inzichtelijk maken, analyseren en zoeken naar oplossingen d. Gebruik maken Zorgportaal (Twente) e. Gebruik maken website jeugd en gezin (Ijsselland) f. Ontwikkeling ketenmonitor (Twente) g. Proces- en ontwikkelsessies (Ijsselland) h. Gezamenlijk optrekken subsidieproces v.a. 2023 i. Scholing Twents model en inkoopmodel Ijsselland j. GI's betrekken bij contracteren jeugdhulp. k. Afspraken rondom woonplaatsbeginsel helder krijgen en naleving borgen l. Versterken interregionale samenwerking om van en met elkaar te leren, processen te versimpelen en zo veel als mogelijk te uniformeren.	a) In beide regio's is dit gestart en/of going concern. b) Jeugdbeschermingstafels loopt in Twente, Ijsselland is gestart. c) In Twente belegd bij Ontwikkeltafel 1 (analyse), Ijsselland ? De) Vindplaats voor gecontracteerde aanbieders; Twente via zorgportaal/ scholing Twents Model (d), Ijsselland via website jeugd en gezin (e). f-g) Analyse logistieke prestatie jeugdbeschermingsketen ter verbetering. h) 2021/2022 i) Going concern j) Going concern v.w.b. verwijzrol k) Going concern

⁵ VNG, Verbeteragenda Jeugdbescherming Overijssel 2020 - versie 31.3.2020.

⁶ De laatste kolom geeft een toelichting op de (stand van zaken van de) oplossingen/ november 2021.

⁷ Op dit moment wordt een zorgmakelaar geworven voor de drie GI's in de regio's Ijsselland en Twente. De inzet van deze functie heeft als uitgangspunt de (administratieve) werkdruk van jeugdbeschermers te verlagen en het werkplezier te verhogen.

Hoofdpunt	Oplossingen	Toelichting ⁶
Financiën	a. Afspraken maken met gemeenten over weerstandsvermogen. b. Gevolgen beperkte financiële ruimte voor innovatie & transformatie inzichtelijk maken.	a) 2020 b) Going concern
Personeel	a. JbOV voert medewerkers onderzoek uit. b. Samenwerking met onder andere VNG en andere GI's & ketenpartners om personeelsprobleem te bespreken en aan te pakken, o.a.: Het creëren van een bestuurlijke strategische HR-agenda voor de toekomst binnen het sociaal domein.	a) Q1 en Q2 2020. b) Betreft onder meer oproep aan de VNG voor landelijke aandacht. Dit betreft imago van het werk, (arbeids-) voorwaarden et cetera.
Buiten eigen invloed om (boven-provinciaal)	Optillen richting VNG/ Rijk, landelijke afspraken over de voorwaarden voor buitenregionale plaatsingen en de kwaliteit van gezinshuizen.	

Bijlage 2. Deelnemers en overige respondenten

Deelnemers Kerngroep		
JboV	Liesbeth Gilhuis	Teammanager IJsselland
	Renate Poelakker	Teammanager Twente
WSG	Greetje Slingerland	Gebiedsmanager Twente
	Sanne Kooiman	Gebiedsmanager
LdH	Christian ter Riet	Waarnemen clustermanager Arnhem & Enschede
	Siska Wekema	Clustermanager Zwolle
RvdK	Robert Vonk	Gebiedsmanager Noord-Nederland en IJsselland
	Geerlof Veenstra	HR Zwolle
VT Twente	Ria Niekamp	Teamleider
	Antonnet Backer	Senior beleidsadviseur
VT IJsselland	Ellen Rooijers	Directeur-bestuurder
	Erik Albers	Manager
RSJ	Maaïke Varwijk	Projectleider Jeugd
OZJT	Liesbeth Meijling	Contractmanager/ accounthouder GI
Gemeenten	Shahina Nazir	Beleidsadviseur Enschede
	Lisanne van Geen	Ambtenaar Hof van Twente

Deelnemers bestuurlijke sessie		
JbOV	Ruud Brinkman	Bestuurder
VTIJ	Ellen Rooijers	Directeur-bestuurder
RvdK	Robert Vonk	Gebiedsmanager Noord-Nederland en IJsselland
/RSJ	Maaïke Varwijk	Projectleider Jeugd
OZJT	Liesbeth Meijling	Contractmanager/ accounthouder GI
Gemeenten	Antoon Peppelman	Wethouder Haaksbergen
	Trijn Jongman	Wethouder Steenwijkerland

Deelnemers sessie HR		
JbOV	Benjo Hilbrink	Manager HR
RvdK	Geerlof Veenstra	HR Zwolle
WSG	Gonda van Assen	Senior P&O adviseur

Overige respondenten		
Arbeidsmarkttafel Jeugd/ Jeugdhulp alles in het werk	Mireille Molenaar	Thema inwerken en behouden
FCB	Johan Ketelaars	Secretaris Platform arbeidsmarkt Jeugdzorg en FCB
Hogeschool Saxion	Martijn Braber	Manager Parttime School
	Esther van Hoorn-Meinders	Account-en relatiemanager Zorg & Welzijn

Overige respondenten		
	Marga Ligtenberg	Account-en relatiemanager Zorg & Welzijn/ Fast-switch jeugdzorg
	Tamara Loohuis	Voorzitter curriculumcommissie voltijd jeugd
Hogeschool VIAA	Els Bos-de Groot	Programmaleider Jeugd WSD/ hoofddocent Master MIJ
Hogeschool Windesheim	Aart Borger	Docent Social Work/ Teamleider jeugd
	Alinda Veldwijk	Docent Social work/ minor gedwongen kader
	Dineke Behrend	Coördinator 3 ^e en 4 ^e jaar Social Work voltijd
	Mirriam Jansen	Domein zorg/ Levenslang leren
RSJ	Esther van den Broecke	Projectleider RET Expertisenetwerk Overijssel
	Rita Harmelink	Contractmanager IJsselland
TOC Resultans	Michel Stijlen	Managing partner
VT IJsselland	Inge Oortwijn	HR-adviseur

Bijlage 3. Samenvattend beeld bestuurlijke ambities september 2021

Ambitie	We binden en boeien door goed werkgeverschap
Hoe	<i>Landelijk</i> • We zetten in op het wegnemen van de scheefgroei van salarissen
	<i>Regionaal</i> • We zetten in op het realiseren van mogelijkheden voor zijinstroom • We zetten in op het realiseren van taakdifferentiatie (MBO-inzet) • We zetten in op het versterken van de makelaarsfunctie van de GI's • We zetten in op TOC-werken in de keten (wachlijstvrijwerken)

Ambitie	We scheppen nu de voorwaarden voor later
Hoe	<i>Landelijk</i> • We zetten in op het wegnemen van SKJ-drempels
	<i>Regionaal</i> • We zetten in op het versterken van preventie • We zetten in op het reduceren van detachingsconstructies • We zetten in op het versterken van de relatie met het onderwijs

Ambitie	We willen meer en beter samenwerken ⁸
Hoe	<i>Regionaal</i> • We willen de onderlinge samenwerking tussen betrokken partijen versterken. • We maken inwerken bij elkaar mogelijk • We zetten in op gezamenlijk scholen en trainen • We maken uitwisseling vacatures en personeel mogelijk

⁸ Zie ook de bestuurlijke reactie van de regio IJsselland op het toekomstscenario kind- en gezinsbescherming [link](#)

Bijlage 4. Analyse respondenten op thema's voor werven en behouden medewerkers

Werving en selectie
Werven op talent en motivatie
Werven bij andere sectoren, verdiepen op selectie
Vacatures delen
Inzet zij-instromers
Inzet en (verder) uitwerken traineeship
Flexpool maken/ uitwisselen van personeel (zoeken gemeenschappelijke competenties)
Inzet op mens volgt werk, flexibele schil, zorgcontinuïteit
Goede w&s methode op gevraagde competenties
Inzetten op krapte specialistische functies
Onderlinge afstemming bij overgang medewerker

Agressie en bejegening
Gezamenlijk trainen op onderwerpen, delen kosten
Ketenbrede bewustwording en versterking op norm (cultuur), taal, houding en regels
Intern ruimte geven aan en bespreekbaar maken van agressie, geweld

Werkdruk en werkplezier
Inzet op veerkracht, balans, zelfzorg medewerkers

Werkdruk en werkplezier
Ontwikkelen en investeren in het inwerken en leren 'on the job' (trainee, junior vs senior)
Maatwerk ontwikkelen en gezamenlijke tools inzetten voor aanpak werkdruk
Externe kennis op thema's van buiten naar binnen (uitwisselen)
Behoeftte elkaar te leren kennen; organisatie én mensen
Onderzoek naar werkplezier, zicht op oorzaak hoppen

Professionele autonomie
Oog hebben voor autonomie en regie van medewerkers
Inzet op twee richtingen; eigen verantwoordelijkheid vs goed werkgeverschap

Opleiding & loopbaan-perspectief
Organisatie-overstijgend inzetten op doorgroei
Hoe kennis behouden (binden en boeien)
Meekijken bij elkaar (stages, inwerken)
Re-integratie mogelijkheid breed in de keten
(Meerjaren)plan samen opleiden & ontwikkelen, platform creëren

Organisatiecultuur
Medewerkers betrekken bij aanpak cultuur
Hoe omgaan met toenemende druk voor medewerkers

Organisatiecultuur
Positieve impuls van nieuwe medewerkers benutten
Verbeteren samenwerking en beeldvorming integraal als keten en op regionaal en provinciaal niveau
Visie ontwikkelen op inzet ervaringsdeskundigen

Onderwijs
Aandacht voor curriculum gedwongen kader
Imago gedwongen kader verbeteren regionaal, provinciaal, landelijk
Basisafspraken borgen voor structurele samenwerking

Als overige aandachtspunten werden benoemd:

- Verbinding met meerdere partijen zoeken, gedongen kader te smal.
- Meerdere thema's overlap met onderwijs en loopbaanperspectief
- Imago in brede zin pakken; binnen onderwijs, als organisatie/ketenbreed. Voor professionals en voor de gezinnen.
- Agressie wordt getraind, zet in op bejegening (raakt aan verbeteren imago).
- Wachtlijstproblematiek niet oplossen met HR agenda? Richten op afspraken overbruggingszorg gemeenten/partijen.
- Naast werving, selectie óók aandacht voor *behouden* personeel

Bijlage 5. Inventarisatie lopende HR initiatieven binnen betrokken organisaties op geprioriteerde thema's

Thema 1: Werving en selectie

We werken samen aan het flexibeler inzetten van personeel (uitwisselen personeel, inrichten flexpool, vooral bij specialistische functies).

We gaan gezamenlijk en breder werven (versterken relatie met onderwijs, uitrollen traineeship, werven bij andere sectoren).

Organisatie	HR ontwikkelingen en producten	Ambitie en kansen keten
JbOV	Inzet ontwikkelassessment bij selectie (uitvalreductie)	- Werven zij-instromers: drempel door SKJ > agenderen landelijke tafel - Werken aan verwachtingsmanagement: gezamenlijk omschrijven competenties uitvoerend professional
WSG	- Inzet regionale recruiters - Inzet Jeugdzorgassessment en screening op weerbaarheid - Differentiatie aannamebeleid type jeugdzorgwerkers met eigen inwerktraject - Aanpassing arbeidsmarktcommunicatie	
RvdK	- Interne opleiding nieuwe medewerkers (twee jaar) - Actief inzetten op SPP (strategische personeelsplanning) met o.a.: -Inzet recruiters voor werven -aandacht voor 'landen' in organisatie	Ervaring met stabiel inwerkprogramma

Thema 2: Werkdruk en werkplezier

We zetten ieder voor zich en gezamenlijk in op veerkracht, balans en zelfzorg van personeel (goed werkgeverschap en professionele autonomie).

We zetten ieder voor zich en gezamenlijk in op het 'beter laten landen van nieuw personeel'.

Organisatie	HR ontwikkelingen en producten	Ambitie en kansen keten
JbOV	KIEK (kijken in elkaars keuken); Werkgeversvereniging Oost	- Werken aan imago door bewustzijn; wat maakt het leuk om bij ons te werken? - Werken aan 'bij elkaar in de keuken kijken/persoonlijk contact'.
WSG	Taakdifferentiatie en caseloadverlaging waar mogelijk voor behouden medewerkers	Inwerken heeft geen regionale focus; wel interesse kennismaken netwerk tijdens inwerkperiode
RvdK	- Landelijke inzetten flexteams - Duurzame inzetbaarheid/veerkracht; "Het Huis van Werkvermogen"	Ervaring opdoen met inzet flexwerkers op interne workflow/ expertise delen op termijn

Thema 3: Agressie en bejegening

We willen werken aan gezamenlijke trainingen.

We willen gezamenlijk werken aan ketenbrede bewustwording.

Organisatie	HR ontwikkelingen en producten	Ambitie en kansen keten
JbOV	Inzet stichting Psychotrauma voor ondersteuning medewerkers (houdingsaspect)	
WSG	2020 campagne 'bewustwording en handvatten': trainingsaanbod ontwikkelt voor JZP/managers	- Kennis en ervaring delen - Gebruik maken van elkaars trainingen - Tactische/operationele management goed toerusten; juiste competenties en doelen bereiken als basis voor behoud medewerkers.

Thema 4: Opleiding en loopbaanperspectief

- a. We willen gezamenlijk werken aan het binden en boeien van personeel (meerjarenplan).
- b. We willen gezamenlijk werken aan het versterken van ontwikkelmogelijkheden van personeel (ketenbrede re-integratie, doorgroeimogelijkheden in de keten).

Organisatie	HR ontwikkelingen en producten	Ambitie en kansen keten
JbOV	- Nieuwe functie voor opleidingscoördinator wordt geworven - Traineeship IJsselland	- Verbinden opleidingscoördinatoren van betrokken organisaties en koppelen onderwijs - Inzet traineeship helpt eerste verbindingen te leggen en elkaar te leren kennen
WSG	- Opleidingscentrum WSS; opleidingen en trainingen - Interne mobiliteit met Partners voor Jeugd	- Producten Expertise Centrum aanbieden in de keten - Van interne mobiliteit naar externe mobiliteit (uitwisselen, re-integratie etc.)
RvdK	Traineeship	- Ontwikkelingen volgen en zo mogelijk uitbouwen lokaal>regionaal>landelijk - Onderzoeken leeftijdsopbouw in de keten; waar moeten we ons op richten - Vergelijk WZW Gelderland/werkgeverij; wat kan je als organisaties ontwikkelen

Bijlage 6. Landelijke HR thema's 2021

Thema's ⁹	Focus	Onderliggende thema's
1. Gezondheid, welzijn en vitaliteit	Zorg als organisatie dat helder is wat belangrijk is op de lange termijn . Daardoor kunnen beslissingen op korte termijn , soms ad hoc op basis van actualiteit, kortdurend en snel genomen worden.	• Goede hygiëne-voorschriften en een helder thuiswerkbeleid • Aandacht voor mentale gezondheid van medewerkers (welzijn). • Creëren van bewustwording van fysieke belastbaarheid door het thuiswerken en preventieve oplossingen hiervoor. • Ondersteuning van management over leidinggeven op afstand. • Aandacht voor goed werkgeverschap. Blijf als organisatie dan ook meedenken in de behoeftes van medewerkers. Aan de voorkant meer aandacht (preventie), is aan de achterkant minder uitval. • Zorg dat het management de medewerkers de ruimte (autonomie) geeft om te ontdekken wat goed voor diegene werkt (zelfregie). • Aandacht voor eventuele financiële problemen van medewerkers. • (Blijf) Investeren in persoonlijke en professionele ontwikkeling. • Ondersteuning bij veerkracht van medewerkers en organisatie. Zoveel veranderingen in een korte termijn, vragen om continue veerkracht. Investeer daar samen in.
2. Werving en selectie	Er zijn grote ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Des te groter is het belang van duurzame werving en selectie . Dit is een plaatsing die leidt tot het realiseren van organisatie doelstellingen en de persoonlijke doelen van de kandidaat, een inspirerende werkomgeving en werkgeluk in brede zin .	• Leg de focus op een duurzaam werving- en selectieproces. Hoe strakker het werving- en selectieproces is, hoe beter de motivatie en waarden van kandidaten overeenkomen met de motivatoren en waarden van de organisatie. Uiteindelijk vergroot je hiermee de kans op een duurzame prestatie. • Zet de waarden van de organisatie centraal. Assessmenttools kunnen helpen bij het objectiveren en beoordelen van de match op waarden en motivaties/ verdergaande digitalisering. • Laat het werving en selectieproces bijdragen aan inclusiviteit. Pas branding aan, anders screenen en kijken, zorg voor passende landing.

⁹Bron: [link](#)

Thema's ⁹	Focus	Onderliggende thema's
3. Werkbeleving	Onderzoek heeft uitgewezen dat medewerkers die werkgelukkig en duurzaam inzetbaar zijn ook productiever, meer bevlogen en betrokken zijn.	• Corona beïnvloedt werkgeluk en inzetbaarheid. Want weet je als organisatie hoe het écht gaat met je medewerkers en waar zij behoefte aan hebben? • HR kritische factor in het creëren van werkgeluk, want zij staan in verbinding met de wensen van de medewerker en de mogelijkheden van de organisatie.
4. Strategische personeelsplanning (SPP)	Dit jaar is het belang van wendbaarheid als organisatie volledig aan het licht gekomen. SPP een middel om de juiste mens, op de juiste tijd op de juiste plek in de organisatie te krijgen. En om vanuit goed werkgeverschap medewerkers te behouden (binden en boeien)	SPP is een cyclisch proces dat bestaat uit vier stappen die de volgende resultaten op zouden moeten leveren: 1. Voorbereiding, er ligt een concreet plan van aanpak en er is voldoende draagvlak voor het traject in de organisatie; 2. Koers van de organisatie, de ambities van de organisatie en de ontwikkelingen die op hen afkomen zijn duidelijk en er is een bijbehorende strategie geformuleerd; 3. Optimale inzet van mens en werk, inzicht in het huidige en gewenste personeelsbestand en de benodigde acties om de transitie te maken; 4. Actie, er wordt concreet uitvoering gegeven aan de gekozen acties. SPP moet als een positief verandertraject worden benaderd. Begin klein en houd het behapbaar. Start bijvoorbeeld met een planningshorizon van één jaar en doe een pilot met één team. Maar het belangrijkste: ga het gewoon doen.
5. Opleiding, ontwikkeling en mobiliteit	digitalisering, werken op afstand, bezuinigingen en reorganisaties zijn medewerkers het grootste goed. Het gaat immers niet alleen om wat iemand doet, maar juist ook hoe iemand dat doet en vanuit welke drijfveren.	De verwachting is dan ook dat welzijn en de ontwikkeling van de medewerker en het team een belangrijk thema wordt voor organisaties en HR in 2021.
6. Employer branding	Om passende kandidaten aan te trekken en te behouden is een goed werkgeversimago belangrijk. Het werkgeversmerk laat zien wie de	• Een werkgeversmerk heeft een specifiek doel en bijbehorende doelgroep. Het verdient dus een eigen aanpak als onderdeel van de totale HR- & merkstrategie. Betrek mensen van alle afdelingen en niveaus bij de employer branding strategie, voor een maximale samenhang en verbinding binnen de organisatie.

Thema's ⁹	Focus	Onderliggende thema's
	organisatie is en waar deze voor staat, zowel intern als extern	• Maak een duurzaam plan, denk niet (te) campagnematig. Het opbouwen van een uniek werkgeversmerk duurt 1 tot 3 jaar en moet daarna uiteraard zijn kracht behouden. • In een kandidaat gedreven arbeidsmarkt kiezen medewerkers voor een werkgever die aansluit bij identiteit, behoeften, wensen en purpose. Vooral dat laatste is een sterke USP voor werken in of voor de publieke sector. • Zorg dat er geen kloof ontstaat tussen wat de buitenwereld beloofd wordt en wat huidige medewerkers ervaren. Dit leidt tot betere recruitment, sterkere betrokkenheid, meer langdurige contracten en grotere productiviteit. • Zorg voor een authentiek en diepgaand verhaal. Een foto van de tafeltennistafel volstaat niet meer, persoonlijke en professionele verhalen met karakter wel. • Met een sterk werkgeversmerk gaan de wervingskosten omlaag. Medewerkers zijn eerder geneigd om hun werkgever aan te bevelen en dit actief uit te dragen op bijvoorbeeld social media. Daarnaast blijven medewerkers langer in dienst en zetten ze net dat stapje extra.

Geacht Dagelijks en Algemeen Bestuur van SamenTwente / OZJT,

Afgelopen dinsdag, 8 oktober 2024, verscheen er een artikel in de Tubantia waarin werd bericht dat er twee zorgaanbieders een kortgeding hebben aangespannen vanwege te lage tarieven bij de nieuwe contractering van de ambulante jeugd GGZ door Samen14/OZJT. In dit artikel kwam naar voren dat door de advocaten van Samen14 werd gesuggereerd dat andere zorgaanbieders niet geprotesteerd hebben en dat daaruit zou blijken dat zij zich kunnen vinden in de nieuwe tariefstelling vanaf 2025.

Middels deze brief willen wij kenbaar maken dat dit geenszins het geval is geweest. Wij, de kleinere jeugd GGZ zorgaanbieders verenigd in de samenwerkingsverbanden AGGT, Psycholijn 1, en PPA, hebben ook vanaf het begin onze bezwaren omtrent de tariefstelling duidelijk kenbaar gemaakt bij Samen14. Wij hebben ons steeds constructief opgesteld, hebben meegewerkt aan een tariefonderzoek en meerdere marktconsultaties, en zijn in gesprek gegaan om onze positie toe te lichten. Wij hebben bewust geen juridische stappen genomen in de hoop gezamenlijk tot een redelijke oplossing te komen. Maar helaas zijn de tarieven uiteindelijk zonder verdere inspraak niet aangepast. En gezien de monopolie positie van Samen14 heb je dan als zorgaanbieder geen andere keus dan alsnog wel in te schrijven. Want anders mag je geen jeugdGGZ meer bieden in de regio Samen14 en betekent dat het einde van je praktijk. Dat wil echter niet zeggen dat we geen bezwaar hebben tegen de door Samen14 bepaalde tarieven.

De lagere tarieven treffen voornamelijk kleinere zorgorganisaties die JeugdGGZ bieden met verhoudingsgewijs veel hoog opgeleide hulpverleners. Terwijl de grotere instellingen, met een mix van hoger en lager opgeleide hulpverleners, juist profiteren van een tariefsverhoging. Met deze nieuwe tariefstelling ontstaat er een enorme ongelijkheid in de vergoeding van dezelfde werkzaamheden binnen de JeugdGGZ in Twente.

Er is niet gekozen voor een door ons voorgestelde tariefdifferentiatie op basis van de functie van de professional die de behandeling uitvoert. De positie van de relatief hoog opgeleide behandelaar, niet voor niets in de GGZ ooit ingesteld als regiebehandelaar om de kwaliteit van de GGZ te waarborgen, komt in de tariefdifferentiatie van de kleine praktijken niet terug. Elders in het land, waaronder in de regio IJsselland, is wel gekozen voor een dergelijke tariefdifferentiatie, waardoor de bekostiging op een eerlijker manier is georganiseerd.

Inmiddels is het duidelijk geworden dat meerdere kleine GGZ zorgorganisaties per 1 januari 2025 gaan stoppen. Dat zal niet gunstig zijn voor de wachtlijsten in de jeugd GGZ.

Wij pleiten voor een heroverweging van de tariefstelling per 2025 en doen daarmee een beroep op u als dagelijks en algemeen bestuur. Uiteraard zijn wij bereid om met Samen14 hierover in gesprek te gaan met als doelstelling kwalitatief goede JeugdGGZ in de regio Twente te behouden tegen een eerlijk tarief. We hebben overwogen om een brief aan de redactie van de Tubantia te sturen maar willen liever rechtstreeks met u in dialoog hierover.

Een afschrift van deze brief sturen we naar de werkgroep Samen14 met wie de marktconsultaties hebben plaatsgevonden onder voorzitterschap van Wouter Kwakman, integraal projectleider Inkoop Jeugdhulp OZJT.

Met vriendelijke groet,

Praktijken jeugd GGZ binnen samenwerkingsverband AGGT Twente:

Christel Rolefes, praktijk Infano

Ellen Meijer, praktijk AGNO

Reineke Wiegman, praktijk psychotherapie kinderen en jongeren

Paulien Schrijver, psychotherapiepraktijk Schrijver

Kika van den Oever, psychotherapie van den Oever

Praktijken jeugd GGZ binnen samenwerkingsverband Psycholijn 1:

Thijs van der Stam, Instituut van der Stam

Elleke Brinkman, Top-psycho

Praktijken jeugd GGZ binnen samenwerkingsverband PPA:

Eddy van der Laan, klinisch psycholoog/ psychotherapeut. **Stopt per 1 januari 2025.**

Anna-Carina Ekelenkamp. **Stopt per 1 januari 2025.**

Clemens Nijenkamp, Instituut Nijenkamp

Lia Boerkamp en Lisette Wildemors, Juventas psychologie

Provincie Overijssel

Luttenbergstraat 2
Postbus 10078
8000 GB Zwolle
Telefoon 038 499 88 99
www.overijssel.nl
overijsselloket@overijssel.nl
KvK 51048329
IBAN NL45 RABO 0397 3411 21

SamenTwente
t.a.v. Algemeen bestuur
Postbus 1400
7500 BK ENSCHEDE

Inlichtingen bij**Ellen Schrijver**

E.Schrijver@Overijssel.nl

Datum	Kenmerk	Zaaknummer	Pagina	Bijlagen	Uw brief	Uw kenmerk
08.10.2024	D2024-09-003271	2024-025610	1 van 1			

Onderwerp: Toezicht vorm begroting 2025

Geacht Bestuur,

Jaarlijks ontvangt u voor aanvang van het nieuwe begrotingsjaar ons besluit over de toezicht vorm met betrekking tot de begroting van uw gemeenschappelijke regeling. Met deze brief informeren wij u over de toezicht vorm voor het jaar 2025 en de daaraan verbonden gevolgen.

Uw toezicht vorm is repressief

Wij hebben uw begroting 2025 beoordeeld. Daarbij hebben wij ook de vastgestelde jaarrekening 2023 en eventuele bevindingen van de accountant betrokken. De begroting 2025 is naar ons oordeel structureel en reëel in evenwicht. Dit betekent dat uw gemeenschappelijke regeling voor het jaar 2025 onder repressief toezicht staat. Dit is de reguliere vorm van toezicht. U kunt uw begroting zonder onze toestemming uitvoeren.

Landelijk toezicht kader

De begroting wordt beoordeeld aan de hand van de wettelijke criteria. Deze criteria zijn vastgelegd in de Gemeentewet en uitgewerkt in het landelijk [Gemeenschappelijk financieel toezichtkader \(GTK\)](#) gemeenschappelijke regelingen.

Wij vertrouwen erop dat we u hiermee voldoende hebben geïnformeerd. We laten het aan uw verantwoordelijkheid om onze brief dan wel de inhoud daarvan te delen met de colleges en raden van de deelnemende gemeenten.

Neem gerust contact met ons op als u nog vragen heeft

Heeft u vragen? Neemt u dan gerust contact op via de contactgegevens vermeld in het briefhoofd onder Inlichtingen bij. Schrijft u ons een brief of e-mail? Behandel dan één onderwerp per brief of e-mail. Wilt u ook het zaaknummer 2024-025610 vermelden? Op die manier kunnen wij sneller op uw vraag of opmerking reageren.

Met vriendelijke groet,
namens Gedeputeerde Staten van Overijssel,



Voorzitter, A.P. Heidema



secretaris, N. Versteeg

Datum verzending

15.10.2024