

# Half jaar rapportage De Kleine Schans

Jan t/m juni 2023

Ellen van der Vlist, Juli 2023



## Inleiding

Dit is de eerste half jaar rapportage van De Kleine Schans. We brengen ieder kwartaal een rapportage uit over de financiële stand van zaken. Ieder half jaar gaan we ook in op de inhoudelijke cijfers. Doordat er nu toegang is tot een digitale informatie tool die ons van steeds meer informatie voorziet, lukt het beter trends en ontwikkelingen waar te nemen en hierop te sturen en conclusies te trekken.

Coöperatie De Kleine Schans bestaat 5 jaar. Dit lustrum is in juni gevierd. In dit verslag komen we kort terug op deze mijlpaal. We kijken met trots terug op de ontwikkeling die er is geweest en wat we bereiken. We realiseren ons dat wij en de maatschappij om ons heen, nog volop in ontwikkeling zijn. We blijven aan het werk om goede ondersteuning te bieden waar dat nodig is.

Deze half jaarrapportage sluit aan op het jaarplan van 2023. Om het overzicht en de leesbaarheid te vergroten, zijn de structuur en doelen overgenomen in deze rapportage.

Ik wens u veel leesplezier.

## Inhoud

1.	ALV.....	1
2.	Transformatie.....	3
	Triple P.....	3
	Stevig staan .....	3
	Mindset .....	3
	Echtscheidingstafel.....	4
	Onderzoek begeleiding na inzet vluchtelingenwerk .....	4
3.	Business as Usual.....	6
	Balie .....	6
	Leerlingenvervoer.....	6
	Handhaving leerplicht .....	7
	Ondersteuning mantelzorgers.....	7
	Welzijn op Recept.....	7
	Samenleving .....	8
	Werk en inkomen. ....	9
	Jeugd.....	10
	WMO .....	11
	Verwijzing huisartsen .....	12
4.	Randvoorwaarden .....	13
	Personeel.....	13
	Goed werkgeverschap.....	13
	Opleiden en trainen.....	13
	Verzuim.....	14
	Kwaliteit en rechtmatigheid .....	14
	Clientervaring .....	14
	Digitaliseren.....	15
	Jubileum .....	17
5.	Financiën .....	18

## 1. ALV

De ALV heeft twee inhoudelijke vergaderingen en een bestuurlijke vergadering gehad in het eerste half jaar. Deze vergaderingen zijn goed bezocht. In de eerste inhoudelijke vergadering stond de vraag centraal hoe we de inwoners (nog) beter zouden kunnen bereiken en welk type communicatie daarbij past. In de tweede inhoudelijke vergadering stond “steunsystemen” centraal. Dit platform zou van grote betekenis kunnen zijn voor het welzijn van de Woudenbergers. Een eerste verkenning is gedaan.

Volgens het rooster van aftreden is een lid uit de Raad van Advies vertrokken. De werkgeverscommissie heeft kandidaten gesproken en de ALV voorgesteld tot aanstelling over te gaan. Dit proces is goed verlopen. Er is een overdracht geweest tussen het vertrekkende en het nieuwe lid. De Raad van Advies is voltallig.

Er is een nieuw werkatelier “statushouders” gestart. Doel van dit werkatelier is een goede verbinding tussen diverse partijen die met deze groep actief zijn, mogelijkheden voor werk ontwikkelen en de inburgering in Woudeberg versoepelen.

Er is een werkatelier “steunsystemen” gestart. Doel hiervan is te komen tot een ontwikkeling die gericht is op het welzijn van de inwoners, zodat zij zich in hun eigen omgeving ondersteund weten. Voor dit initiatief heeft de zorgverzekering budget vrijgemaakt.

Werkatelier “laagdrempelige ontmoeting” werkt eraan om diverse initiatieven uit te breiden naar meer wijken en een betere toegankelijkheid voor meer inwoners te bewerkstelligen.

Drie partijen hebben zich afgevraagd, waarom zij geen lid zijn van de coöperatie. Zij hoorden van het werk van De Kleine Schans, de werkateliers of werden uitgenodigd bij een themabijeenkomst. Zij hebben uitgesproken bij te willen dragen aan de ontwikkelingen en hebben informatie ingewonnen over het lidmaatschap en aanmelding. Of dit tot nieuwe leden leidt, moet nog blijken.

Doel	Actie/resultaat	Meting/tevreden	1 <sup>e</sup> half jaar
Samenwerking: Duidelijke positionering van ALV en coöperatie.	Voorlichting aan nieuwe medewerkers en beleidsmedewerkers over werkwijze.	Iedereen weet hoe de coöperatie werkt en handelt daarnaar.	Er is een nieuwe medewerkers-uitleg geweest. Met de nieuwe beleidsmedewerkers is gesproken. De vele wisselingen in het gemeentehuis maken dit doel nog actueel.
De ALV zoekt mogelijkheden tot verbetering van de basisvoorzieningen in Woudeberg.	4 keer per jaar vindt er een themagerichte bijeenkomst plaats en wordt gezocht naar verbetering.	Er wordt in werkateliers aan minimaal 3 verbeterplannen gewerkt.	Er zijn 2 themabijeenkomsten geweest. Er zijn 3 werkateliers met verbeterplannen.
De ALV voorziet in capabele commissies om haar	Voltallige, effectieve commissies.	Zie actie/resultaat.	De commissies waren voltallig. Kort geleden heeft de afgevaardigde van Charim aangegeven

bestuurstaken vorm te geven.			elders te gaan werken. Hierdoor ontstaat een vacature in de voorbereidingscommissie. Een vervanger wordt in Sept aangesteld.
------------------------------	--	--	--

## 2. Transformatie

De kern van de transformatie is dat de inwoner dicht bij huis, in de eigen omgeving voldoende ondersteuning ervaart. Waar hulp nodig is, kan dat het beste in de eigen omgeving en in samenwerking met die omgeving vorm gegeven worden. Op die manier past de hulp die geboden wordt het beste bij de inwoner, is de hulp meer effectief en kan de aansluiting op de omgeving beter gezocht worden, zodat hulp niet langer hoeft te duren dan nodig. Een ieder is het liefst zoveel mogelijk zelfredzaam. Er wordt op De Kleine Schans vanuit de transformatiedoelen gewerkt. Daarnaast ontwikkelen we diverse nieuwe initiatieven vanuit de transformatiedoelen. De ontwikkeling van de basisinfrastructuur is inmiddels opgenomen in 'business as usual'.

### Triple P

Er zijn twee trainingen Triple P gedaan, voor twee leeftijdsgroepen. In totaal hebben dit jaar 13 gezinnen (23 ouders) deelgenomen. Gemiddeld zijn er 2,1 kinderen in een gezin. Dat betekent dat 27 kinderen hebben geprofiteerd van de training Triple P.

In de tweede helft van het jaar staan 3 trainingen gepland: 1 voor gezinnen met kinderen in de 12+ leeftijd en 2 voor ouders van kinderen in de basisschoolleeftijd.

#### Reacties van ouders over de Triple P;

- 'Minder lange driftbuien bij gezin met kleine kinderen.'
- 'Ik heb meer verbinding met de belevingswereld met onze zoon van 10 jaar'.
- 'Ik voel me zekerder als ouder'.
- 'Mijn puber en ik maken meer samen afspraken en ik laat mijn puber meer eigen keuzes maken'.
- 'We eten weer gezellig met z'n allen aan tafel'.

### Stevig staan

Er hebben twee groepen 'stevig staan' gedraaid. Hier hebben 18 kinderen aan deelgenomen. Dit zijn kinderen in de leeftijd 6 t/m 9 jaar oud geweest. Doel was sociale vaardigheden en weerbaarheid te trainen. Kinderen hebben met plezier deelgenomen en ouders waren tevreden. Er waren aanmeldingen van jonge kinderen. Hierdoor is een groep gestart met 5 kleuters. De evaluatie van deze groep is nog niet klaar. Deze leeftijdsgroep lijkt toch jong. Er was een drukker kind bij en kinderen in deze leeftijd weten zich daar nog onvoldoende toe te verhouden. In deze groep lijkt matching tussen de deelnemers nog belangrijker.

### Mindset

Deze groepstraining voor jeugd heeft één keer plaats gevonden. De training richt zich op jongeren die "niet lekker in hun vel" zitten. Er wordt gebruik gemaakt van principes uit de cognitieve gedragstherapie. En de jongeren worden aangezet elkaar te adviseren en van elkaar te leren. Hier namen 5 jongeren aan deel. De training was succesvol. In het najaar worden twee trainingen gepland. Eén voor jeugd in de leeftijd 12-15 jaar en één voor 15+. Voor beide trainingen zijn al aanmeldingen. Er kunnen 7 of 8 jongeren per training deelnemen.

## Echtscheidingstafel

Het gaat om stellen met kinderen waar problemen in de relatie zijn. Gemiddeld is er om de maand een tafel (niet in vakantieperiodes). Er zijn in de eerste helft van het jaar 5 tafels gedaan die een uur duren. Het gaat om preventieve inzet om escalatie tussen ouders te voorkomen en te voorkomen dat kinderen in de knel raken. Op deze manier voorkomen we doorverwijzing naar (langdurige) specialistische hulp of betrokkenheid van de jeugdbescherming.

Bij de tafel zijn naast de ouders en sociaal team, een relatietherapeut, rouwtherapeut, een advocaat en een SAVE medewerker/ kindercoach aanwezig. Tijdens dit uur is er ruimte voor ouders voor het stellen van vragen en bespreken van hun zorgen. Ouders krijgen daarna een adviesverslag van ons op ouder-, partner- en kindniveau. De adviezen zijn vrijblijvend. Het geeft ouders inzicht in hun situatie. Zij nemen zelf besluiten over scheiden of bij elkaar blijven en over hoe zij de relatie verstevigen.

De meeste gezinnen zoeken indien nodig, hulp bij een van de deelnemers van de tafel of bij de Kleine Schans. Bij de Kleine Schans kan dat uitmonden in gesprekken over bemiddeling, omgangafspraken, veiligheid, ondersteuning en gesprekken met kinderen, individuele gesprekken met een ouder (eigen problematiek) en wel of niet inzet van specialistische zorg (ouderschap-traject). In bijna alle gevallen is de inzet van DKS voldoende.

## Onderzoek begeleiding na inzet vluchtelingenwerk

Afstemming met vluchtelingenwerk over wanneer zij afsluiten en welke ondersteuning dan nog nodig is, is geweest. Dit heeft geleid tot aanpassing van het werk van vluchtelingenwerk. Waar zij tot nu toe reageerden op een vraag van een inwoner, gaan zij wat meer proactief te werk. Zo willen we voorkomen dat er na anderhalf jaar nog veel ondersteuningsvragen zijn, terwijl onvoldoende gebruik is gemaakt van de mogelijkheden van vluchtelingenwerk.

De ambitie meer te doen met deze doelgroep is over en weer uitgesproken. Dit heeft geleid tot een vervolg werkatelier voor deze doelgroep, waarin gekeken wordt hoe het aantal mogelijke werkplekken uitgebreid kan worden en hoe we inwoners zouden kunnen ondersteunen bij het inburgeren. En hoe we Woudenbergers kunnen ondersteunen in het welkom heten van de nieuwe inwoners.

Doel	Actie/resultaat	Meting/tevreden	1 <sup>e</sup> half jaar 23
Er wordt gebruik gemaakt van ouders onderling, in de ondersteuning van de opvoeding van hun kinderen (triple P).	4 keer per jaar vindt een Triple P cursus plaats, waarin minimaal 6 deelnemers zijn.	24 deelnemers zijn tevreden met de ondersteuning.	Triple P komt goed van de grond de eerste twee cursussen zijn geweest. In het najaar zijn drie cursussen gepland.
Kinderen worden groepsgewijs ondersteund in het aanleren van sociaal vaardig gedrag (stevig staan).	4 keer per jaar vindt groeps-aanbod plaats. Leeftijdsgroep wordt op basis van vraag bepaald.	Minimaal 16 kinderen worden ondersteund middels groepsaanbod.	Er zijn twee groepen kinderen begeleid. Één groep in de leeftijd 8-10 een andere groep 7-8 jarigen. Totaal 27 kinderen. Doel behaald.
Jongeren met somberheidsklachten.	2 keer per jaar vindt groepsondersteuning plaats aan jongeren.	8 jongeren zijn tevreden over de ondersteuning.	De eerste training Mindset is afgerond. Nog niet bekend is of

worden ondersteund (mindset).	die zich somberheid voelen.	4 jongeren houden onderling contact.	deelnemers onderling contact houden.
Gezinnen waarin de ouders scheiden zo begeleiden dat er geen schade ontstaat	Echtscheidingstafels worden ingezet in deze zaken.	Gezinsleden worden ondersteund zonder dat aanvullende hulp nodig is.	Echtscheidingstafels worden ingezet en ondersteuning geboden.
Onderzocht wordt hoe een groepsaanbod voor mensen met autisme vormgegeven kan worden.	Onderzoeken welke effectieve manieren er zijn en beoordelen wat passend kan zijn voor Woudenberg.	Onderzoeksresultaten zijn helder en keuzes gemaakt.	Dit onderzoek is vertraagd, door ziekte van de beleidsmedewerker. Dit wordt in de tweede helft van het jaar gedaan.
Weten welke vraag er ligt na de begeleiding van vluchtelingenwerk en zoeken naar oplossingen, zodat minder verwezen wordt.	Onderzoeken welke basisvoorzieningen passend zijn op de vraag die er is en welke aanvullende activiteiten ontwikkeld kunnen worden.	Plan van aanpak op de vraag van deze doelgroep.	Afstemming met vluchtelingenwerk heeft plaatsgevonden. Er is een werkatelier gestart.
De veiligheid van inwoners blijft het eerste doel, ook wanneer werkwijzen veranderen.	Goede triage. Trainen en gebruiken van passend risicotaxatie middel. Samenwerkingsafspraken maken.	Veiligheidsplan wordt gemaakt waar nodig. Samenwerkingsafspraken zijn helder en werkbaar.	Dit loopt moeizaam. Veiligheidszaken blijven te lang bij het wijkteam door het vastlopen van de keten. Een afspraak met Save is gepland.
Hulp wordt zoveel mogelijk door DKS uitgevoerd i.s.m. hulpvragers en hun omgeving.	Medewerkers van DKS geven ondersteuning en hulp zelf vorm.	Doorverwijzing wijkteam neemt af. (rekening gehouden met doorverwijzing HA).	Doel gehaald. Waarbij we met de hulpvrager zoveel mogelijk zoeken naar andere oplossingen
Evenwicht zoeken in welke zaken we zelf oplossen en wat doorverwezen moet worden.	Bespreking van doorverwijzingen: waarom deden we deze niet zelf?	Helderheid en bewustzijn over doorverwijzing is vergroot.	Dit gesprek vindt bij alle doorverwijzingen plaats. Waardoor we ons bewustzijn van mogelijkheden.



### 3. Business as Usual

#### Balie

Er is een afname van het aantal meldingen bij Werk & Inkomen te zien, doordat mensen die Nederlandse taallessen volgen, hun presentielijsten niet meer aan de balie hoeven in te leveren. Wat wel meer en meer gebeurt, is dat mensen met een buitenlandse afkomst naar de balie komen met allerlei vragen. Zoals het aanpassen van hun huurbedrag op de site van de Belasting, voor uitleg van een moeilijke brief of voor hulp bij het overmaken van geld voor bijvoorbeeld hun huur. Vaak spreken ze nog moeizaam Nederlands en is het lastig voor hen om uit te leggen waar ze hulp bij nodig hebben. Soms helpt een vertaalapp, maar daarvan is niet te zien of de app de juiste vertaling geeft.

De rubrieken Algemeen en Overig zijn samengevoegd omdat het niet logisch was om daar een aparte rubriek voor te hebben. De resultaten zijn onder 'algemeen' samengevoegd.

	totaal 20	totaal 21	totaal 22	1e helft 23
<b>Aantal Balie meldingen</b>	<b>3049</b>	<b>2976</b>	<b>4061</b>	<b>1914</b>
Algemeen	184	258	300	742
Gehandicapten parkeerkaart	69	103	122	75
Leerlingen vervoer	128	118	110	88
Leerplicht	18	7	15	0
Mantelzorg	101	70	39	8
Ouderen	32	13	7	2
Vrijwilligers	15	19	41	15
Plangroep	15	18	22	11
Sociaal Team	784	1449	909	459
Team samenleving			56	56
Werk & Inkomen	834	682	1558	627
WMO	861	914	869	466
Inburgering en asiel	8	5	8	3

“Het geeft veel voldoening als de inwoner uiteindelijk toch begrijpt wat er gezegd is. Zo was er een man uit Rusland die na het gesprek aan de balie, dat vooral in gebaren ging, met een grote glimlach zei: Jij goed uitlegt.”

#### Leerlingenvervoer

Het leerlingenvervoer loopt in een aantal gevallen moeizaam, omdat er te weinig personeel is bij de vervoerders. De meeste ouders geven aan helemaal geen problemen te ervaren (ongeveer 90%). Bij zo'n 10 % gaat het niet zo goed. De medewerker-leerlingenvervoer staat ontevreden ouders te

woord en blijft druk zetten op de vervoerders om personeel te werven. Deze actie wordt ook ondernomen, maar heeft voor sommige gezinnen nog onvoldoende resultaat.

### Handhaving leerplicht

In het najaar van 2022 is in samenwerking met de gemeente Leusden een leerplichtambtenaar aangesteld die ook in Woudenberg werkt. De samenwerking met de leerplichtambtenaar is goed tot stand gekomen. De leerplichtambtenaar is op gezette tijden op de locatie van De Kleine Schans. Dit maakt dat er afgestemd kan worden over zaken, voordat een probleem groeit. Er is een aantal leerplichtzaken waar de zorg voorliggend is. Dit vergt afstemming en er is goed contact tussen medewerkers. De aanwezigheid van de leerplichtambtenaar liep even terug, omdat de ondersteuning onvoldoende was door ziekte en hij zelf back office taken op zich nam. Dit is nu weer aan het normaliseren.

### Ondersteuning mantelzorgers

Er zijn momenteel 170 mantelzorgers geregistreerd. Deze mensen krijgen de nieuwsbrief, worden uitgenodigd voor mantelzorgdagen en nemen naar behoefte contact op met de ondersteuner. Veelal gaat het contact over mogelijkheden voor ondersteuning. Daarnaast willen mensen soms hun verhaal kwijt.

In de eerste helft van het jaar is onderzoek gedaan naar behoefte aan mantelzorgondersteuning. De signalen van de Woudenbergse mantelzorgers zijn aangevuld met landelijk onderzoek en de mantelzorgmedewerker heeft contact gezocht met soortgelijke gemeenten, met de vraag hoe zij de ondersteuning vorm geven. Er is een aantal vragen binnengekomen over steun aan jonge mantelzorgers. In het verleden was dat elders belegd. Er is een nieuw plan mantelzorgondersteuning besproken met de gemeente. Het plan is enthousiast ontvangen. De opdracht aan DKS wordt uitgebreid met de ondersteuning aan jonge mantelzorgers. Er komen geen middelen bij. Dat betekent dat het deel van het plan dat gaat over bekendheid en uitbreiding van het aantal mantelzorgers, niet wordt uitgevoerd. In samenwerking met beleidsmedewerker wordt nieuw mantelzorgbeleid gemaakt.

De lotgenotengroep Parkinson is, in samenwerking met een inwoner, nieuw leven in geblazen. De eerste stappen voor de 'week van de Mantelzorger' zijn gezet. Het belooft een week te worden met een verscheidenheid aan workshops en andere activiteiten. Deze initiatieven worden door de mantelzorgers gewaardeerd.

### Welzijn op Recept

Er zijn in het eerste half jaar 51 verwijzingen naar Welzijn op Recept (WOR) geweest. Naast de huisartsen wordt inmiddels ook verwezen door ergotherapeut, DKS en Centraal zorg. Drie kwart van de aanmeldingen is vrouw. Twee inwoners zijn jonger dan 60 jaar, 49 zijn ouder. Er vindt samenwerking plaats met 7 partners in Woudenberg.

In eerste instantie werd via de telefoon uitleg gegeven over WOR. Het bleek effectiever om met de inwoner een afspraak te maken en dan toe te lichten wat Welzijn op Recept voor iemand kan betekenen. Het is prettig om te merken dat in de praktijk de lijnen met doorverwijzers kort zijn. Soms is dit op casusniveau erg prettig en nodig.

De actie met de inwoner blijft per inwoner verschillend. Er zijn inwoners die met een idee direct uit de voeten kunnen. Anderen hebben meer tijd nodig om gemotiveerd te raken of iets te vinden wat hen goed past. Niet iedere verwezen persoon wordt sociaal geactiveerd, soms is de uitkomst ook zingeving in eigen huis.

Bij een aantal doorverwijzingen wordt gemerkt dat trajecten niet echt afgerond kunnen worden. Het gaat dan om kwetsbare mensen die wat ondersteuning nodig houden. Dit heeft (nog) geen concrete plek gekregen. We gaan binnen Team Samenleving kijken naar mogelijkheden.

## Samenleving

Team samenleving zet zich in om effectieve verbindingen te leggen tussen de basisinfrastructuur en de Kleine Schans. Zij ontwikkelt initiatieven die ondersteunend zijn voor de inwoner en laat het daarna los. Er is een goede afstemming tussen beleidsmedewerkers van de gemeente en deze medewerkers, zodat er een gezamenlijke koers is.

Er is meegewerkt aan de totstandkoming van het Sportakkoord 2.0, er worden maatjes gevonden, zodat inwoners na een periode van ondersteuning zelf verder kunnen, de vrijwilligers van het Trefpunt worden ondersteund en er is in samenwerking met SNO, SWO en Hoogvliet een boodschappenbus gaan rijden voor inwoners. Hiermee dragen we bij aan vitaliteit, eigen kracht en het vergroten van sociale contacten van inwoners.

Er is een netwerkbijeenkomst geweest over "Armoede als taboe". En er wordt gewerkt aan "weken van..." (opvoeding, autisme, enz.) Deze medewerkers ondersteunen de seniorenvoorlichting.

Opvallend is daar dat eenzaamheid niet genoemd wordt. De vraag rijst of deze doelgroep goed bereikt wordt en of de vrijwilligers bijscholing kunnen gebruiken. Dit wordt onderzocht. Het voornaamste gespreksonderwerp in deze gesprekken richt zich op het thema 'wonen'.

Er melden zich vrijwilligers en er hebben zich twee jongere vrijwilligers gemeld. Daar zijn we blij mee. Daarnaast blijkt het wel moeilijk om vrijwilligers te vinden. Er is een vacaturebord bij de balie. Dat wordt naast de al aanwezige kanalen goed gelezen door bezoekers van de balie. Soms meldt zich door dit bord een vrijwilliger. Ook vanuit WOR (welzijn op recept) wordt soms een vrijwilliger gevonden. Er wordt gewerkt aan een laagdrempelige ontmoetingsplek in Woudenberg, maar dit stagneert. Dit heeft te maken met het vinden van een locatie en de onduidelijkheid rond de ontwikkeling van het Cultuurhuis. Samen met de beleidsmedewerkers in het gemeentehuis wordt vastgesteld welke focus er moet komen. Wel worden allerlei initiatieven ontwikkeld die de inwoner laagdrempelig ondersteunen. Deze zijn beschreven onder het hoofdstuk ALV "ontwikkeling basis infrastructuur". Door deelname van deze medewerkers aan het triageoverleg van het sociaal team, worden mogelijkheden van ondersteuning in de basisinfrastructuur benut in de ondersteuningstrajecten door het sociaal team.

Doel	Actie/resultaat	Meting/tevreden	1 <sup>e</sup> half jaar
Laagdrempelige ontmoeting zodat inwoners in de basis voldoende steun ervaren en minder hulp nodig hebben.	Het hebben van meer initiatieven die toegankelijk zijn voor mensen met een ondersteuningsvraag.	Uitbreiding van de huidige basis infrastructuur met 3 initiatieven.	Er is een speelgoedkast gekomen in het cultuurhuis. Dit stimuleert ouders van jonge kinderen daar even te zitten en elkaar te spreken.
Mantelzorgers worden naar behoefte ondersteund.	Onderzoeken welke initiatieven het aanbod aan mantelzorgers kan verbeteren.	Plan van aanpak mantelzorg is vernieuwd. 75% tevreden mantelzorgers.	Het plan van aanpak is vernieuwd. CEO gegevens zijn nog niet beschikbaar.
Mensen ondersteunen door hen op de weg te zetten van verbinding met andere Woudenbergers	Mensen zijn tevreden over de ondersteuning die zij krijgen.	20 inwoners worden op deze manier ondersteund.	Ruim behaald. Inwoners en huisartsen zijn tevreden.

en zo zorgvragen verminderen (WOR).		Tevredenheid onder inwoner, huisarts en DKS.	
Effectieve samenwerking tussen Leerplicht en domeinen zodat jeugdigen naar school gaan.	Leerplichtambtenaar is wekelijks in Woudenberg. In cases wordt contact gezocht.	Tevredenheid over samenwerking. Voorbeeld van effectief werken.	Doel behaald. Ook een voorbeeld van effectief werken is er: binnen twee dagen een oplossing tussen Leerplichtambtenaar en ST voor inwoner.

## Werk en inkomen.

In totaal zijn 230 aanvragen in gediend. In 2021 waren dit er in de eerste twee kwartalen 147, en in 2022 waren dit 382 aanvragen in de eerste helft van het jaar. Dit wisselt zo sterk, omdat in 2022 de energietoeslag kon worden aangevraagd. Dit jaar is een deel van de toeslag verstrekt, maar omdat dit ambtshalve is toegekend aan de inwoners die vorig jaar aanvroegen, gaf dit minder werk.

Ingediende aanvragen	q1	q2
Aanvraag energietoeslag ambtshalve	0	0
Aanvraag energietoeslag	15	0
Aanvraag loaw	1	0
Aanvraag computer	2	5
Aanvraag zwemlessen	3	1
Aanvraag kindpakket/sport/cultuur	14	12
Aanvraag Inkomenstoeslag	17	16
Aanvraag PW bijz. bijstand excl. Energietoeslag	39	19
Aanvraag PW levensonderhoud	17	11
Aanvraag SMI	1	3
Aanvraag aanvullende ziektekosten	44	19
<b>Totaal ingediende aanvragen</b>	<b>143</b>	<b>87</b>

Er werd drukte verwacht bij Werk en Inkomen. Dit had te maken met de regelgeving rond de energietoeslag 2023 die nog niet helder was en omdat verwacht werd dat de wettelijke kaders rond de mensen uit Oekraïne, die in Woudenberg zijn ondergebracht, zouden veranderen. Daarnaast zijn de inburgeringsregels veranderd, wat maakte dat de werkbelasting ten aanzien van dit onderwerp moeilijk in te schatten was. Er is een medewerker tijdelijk aangesteld om de toename aan werk op te kunnen vangen. Dit werk bleef uit, omdat we de energietoeslag ambtshalve konden toekennen en dus geen nieuwe aanvragen hoefden te verwerken van mensen die al recht hadden op deze toeslag. Het aantal nieuwe aanvragen is te verwerken in het reguliere werk. Ook rond de mensen uit Oekraïne zijn geen nieuwe wettelijke regels ontstaan die tot meer werk leiden. De inburgering is goed voorbereid. Het werk wat dit met zich meebrengt, hangt samen met de komst van nieuwe inwoners naar Woudenberg. Dit zal stapsgewijs gaan. De ingezette medewerker is gestopt.

Momenteel hebben 98 inwoners een uitkering. In januari was dit toegenomen naar 104. Inmiddels zijn 6 mensen zijn aan werk geholpen of verhuisd.

Jaarcijfers W&I						
	2018	2019	2020	2021	2022	1e half jaar 2023
Ingediende aanvragen	247	220	264	268	695	381
Aanvraag/ wijziging Oekraïne	0	0	0	0	82	117
Totaal aantal cliënten uitkering	101	98	129	95	93	98
Aantal betalingen kind pakket	326	280	198	201	220	88
Vergoed bedrag	51755,5	47718,43	33816,63	41696,92	39900,71	16189,62

Er wordt in het landelijke nieuws veel bericht over armoede. De toename is niet heel duidelijk waarneembaar in Woudenberg. Een substantieel aantal mensen is in beeld, die goed gebruik maken van de regelingen die er zijn. Wellicht bereiken we een aantal mensen niet, ondanks de regelmatige communicatie op diverse plekken. Met de beleidsmedewerker en een externe partij zoeken we naar mogelijkheden om onze communicatie aan te passen, zodat we wellicht meer mensen bereiken.

## Jeugd

De instroom van jeugd- en gezinsproblematiek is in sterke mate toegenomen. Hiervoor zijn diverse oorzaken aan te geven:

Scholen hebben aangegeven meer problemen te ervaren met kinderen na de covid-periode.

Kinderen functioneren wat moeilijker in de groepen en hebben wat achterstand in sociale vaardigheden opgelopen. Vanuit de Spuk-gelden is de begeleiding op scholen geïntensiveerd en dit heeft een toename van trajecten tot gevolg.

De zorgmeldingen vanuit Veilig Thuis (VT) zijn in sterke mate toegenomen. Dit heeft te maken met de Save, die zijn caseload naar beneden heeft bijgesteld en met personeelstekort kampt, waardoor de druk bij VT is toegenomen. Hierdoor kan VT minder zaken oppakken en meldt VT meer zaken bij het wijkteam. In het eerste half jaar was er een toename van 100% ten opzichte van vorig jaar.

Landelijk wordt gezien dat de GGD-MAB-meldingen toenemen (meldpunt advies en bezorgd). Dat is in Woudenberg niet anders. Vaak komen deze meldingen via de politie.

Instroom per WT					
	2019	2020	2021	2022	2023
Q1	183	120	95	65	149
Q2	122	73	104	91	129

Met een aantal jongeren die zich hebben gemeld voor de training Mindset is een ondersteuningstraject gestart. We proberen met onze training een ander, meer effectief ondersteuningstraject te bieden aan jeugdigen die “niet goed in hun vel zitten”. Landelijk is waarneembaar dat jongeren het moeilijk hebben. Ook in Woudenberg herkennen we dit, vandaar dat deze training is gestart. Ondanks dat in deze training een aantal jongeren na de training een individueel traject startten, vinden we wel dat we succesvol zijn. Deze jongeren vinden via de training

de weg naar DKS. De drempel is hiermee lager. De jongeren leren in de training elkaar kennen en we zien dat deze jongeren daar blij mee zijn. Met wat extra hulp kunnen zij op eigen kracht verder met de persoonlijke ontwikkeling die is ingezet.

<b>Jeugd</b>					
Peildatum 13-7-23	2019	2020	2021	2022	Q1 en Q2 2023
Ambu dagbehandeling	12	9	18	19	11
Jeugdhulp ambu	351	298	282	299	173
Jeugd GGZ	17	19	8	13	6
Crisis	5	5	1	0	3
Verblijf ex beh.	45	37	38	16	22
Verblijf incl beh.	29	9	14	5	5
LTA	8	24	28	26	9
Maatwerk arrangement	146	133	122	135	45
Vervoer JGGZ	16	13	19	17	10

*Disclaimer: Peiling 12/7/23 het kan zijn dat de administratieve verwerking achterloopt bij sluiting van het kwartaal. De data kunnen daarom in de komende maanden nog worden aangepast. Dit is het zogeheten na-ijleffect.*

## WMO

Bij de WMO zijn geen bijzonderheden in het eerste half jaar van 2023. Er zijn perioden dat het druk en minder druk is in de WMO. De twee medewerkers die de WMO-aanvragen behandelen hebben zich ingewerkt in andere domeinen. Eén van de medewerkers is inzetbaar bij het ST. De andere medewerker is actief in team Samenleving en richt zich op mantelzorg. Hierdoor wordt de tijd in minder drukke perioden effectief benut.

De gemiddelde tijd om een vraag af te handelen is 10 dagen.

<b>WMO</b>					
	2019	2020	2021	2022	Q1 en Q2 2023
<b>Wonen</b>	36	33	46	26	15
<b>Rollen</b>	37	39	50	35	15
<b>Vervoer</b>	82	59	72	77	32
<b>GPK</b>		22	44	43	24
<b>HH</b>			136	336	110
<b>Mutaties</b>	106	75	71	71	32
<b>Totaal aanvragen</b>	261	228	419	588	228

*Disclaimer: Peiling 12/7/23 het kan zijn dat de administratieve verwerking achterloopt bij sluiting van het kwartaal. De data kunnen daarom in de komende maanden nog worden aangepast. Dit is het zogeheten na-ijleffect.*

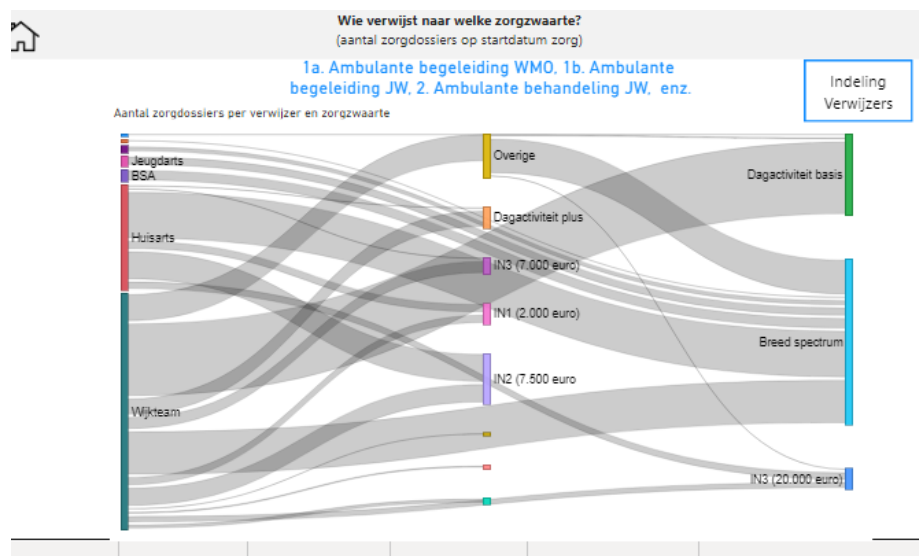
## Verwijzing huisartsen.

We zouden graag zien dat jeugd en gezinsvragen via de Kleine Schans gaan. In plaats van een doorverwijzing naar aanvullende hulp, willen we zoeken naar mogelijkheden dicht bij huis en in de omgeving van de inwoner. Op deze manier kan de basisinfrastructuur ondersteunend zijn. Soms al direct, soms wanneer we iets verder zijn in een ondersteuningstraject.

In onderstaande tabel is te zien dat er binnen het jeugddomein verwijzingen zijn naar de breed spectrum-aanbieder en naar ambulante hulptrajecten. Wellicht worden hier kansen gemist om de hulp meer effectief vorm te geven.

We blijven met de huisartsen in gesprek over redenen van verwijzing, mogelijkheden en wat gezien wordt als sterke en zwakke kanten van DKS. Op die manier kunnen we goed blijven aansluiten bij vragen die er zijn.

Soms gaan ouders in gezinnen liever naar de huisarts voor een verwijzing. Dit is wel begrijpelijk, omdat de Kleine Schans meer vraagt van het gezin en zich minder richt op één gezinslid. Ondanks dat we begrijpen dat dit belastend is, zijn wij ervan overtuigd dat de ondersteuning meer duurzaam werkt, wanneer dit in en met de omgeving plaats vindt. Ook dit blijft onderwerp van gesprek.



Tabel: verwijsgedrag (gegevens)

*Disclaimer: Peiling 12/7/23 het kan zijn dat de administratieve verwerking achterloopt bij sluiting van het kwartaal. De data kunnen daarom in de komende maanden nog worden aangepast. Dit is het zogeheten na-ijleffect.*

## 4. Randvoorwaarden

### Personeel

Er zijn twee medewerkers gestart in het nieuwe jaar. Eén van hen is aangesteld in het ST met het doel meer vragen zelf te kunnen afhandelen. Doordat we steeds minder zaken doorverwijzen is er een wachtlijst ontstaan. Met deze medewerker is het team uitgebreid. De andere medewerker is in het ST gestart vanuit Spuk-gelden. Hier is het doel om scholen en inwoners te ondersteunen, omdat in coronatijd achterstanden zijn opgelopen. Door deze medewerker aan te stellen in het team, hebben de medewerkers die op scholen werken hier meer ruimte voor gekregen. Zo wordt de continuïteit gewaarborgd.

Vorig jaar zijn twee medewerkers aangesteld voor de WMO. Gaandeweg bleek dat de werkvoorraad te klein was voor de beschikbare uren. Dit team kon meer werk aan. Er is onderzocht waar dit mee te maken had. Enerzijds werken deze medewerkers effectief, anderzijds zijn er minder arbeidsintensieve vragen binnengekomen. Om de effectiviteit hoog te houden, is één van deze medewerkers zich gaan scholen richting het werk van het sociaal team. Zij ondersteunt dit team. De andere medewerker is zich meer gaan richten op de mantelzorgondersteuning. Op deze manier ondersteunt zij 'team Samenleving' waar veel taken liggen.

De druk in het sociaal team blijft hoog. Met het aanstellen van de nieuwe medewerker wilden we daar iets aan doen. Maar ondertussen is er beweging in de veiligheidsketen, waardoor meer taken bij het sociaal team komen. Dit is in lijn met de opdracht vanuit het toekomstscenario, maar het wordt te snel in praktijk gebracht. Het toekomstscenario 'kind en gezinsbescherming' is een landelijke opdracht waarbij het doel is de veiligheid meer integraal en in samenhang met de omgeving te organiseren. In een aantal gemeenten worden pilots gedaan, waarmee ook budget en expertise naar de wijkteams worden geschoven. Omdat de druk bij Samen Veilig hoog is door personeelsgebrek en een verlaging van de caseload, is de druk op Veilig Thuis hoger, waardoor Veilig Thuis minder beschikbaar is voor het wijkteam. Gevolg is dat de zaken waar zij zich voorheen mee bezig hielden, niet meer worden opgepakt en bij het wijkteam blijven liggen. De veiligheidsmeldingen gaan voor op andere en zijn meer arbeidsintensief, waardoor de wachtlijst weer toeneemt. Er is een toename van 100% in deze zaken (waar voorheen 10 zaken per half jaar werden aangemeld, zijn dat er nu 20). We plannen afspraken met Save en Veilig thuis om de samenwerking te bespreken. Ondanks dat we inhoudelijk capabele mensen hebben bij DKS, zijn wij voor bepaalde handswijzen niet bevoegd. We willen dit goed organiseren.

### Goed werkgeverschap

Medewerkers van De Kleine Schans geven aan met plezier bij ons te werken. (blijkt uit het MTO eind 2022) Zij vinden het fijn ruimte te krijgen om te doen wat nodig is met de inwoner en zichzelf te ontwikkelen. De ontwikkeling van collectief aanbod wordt als uitdagend en effectief gewaardeerd.

### Opleiden en trainen

Op De Kleine Schans wordt gewerkt met een opleidingsplan. Daar is een aantal verplichte onderdelen in opgenomen. Daarnaast wordt naar aanleiding van tendensen in vragen van inwoners, in het team gekeken of aanvullende scholing op een bepaald onderwerp nodig is. Dit wordt ook bij vertrek van een medewerker beoordeeld. Medewerkers zijn actief in scholing. Zij stellen zich leergierig op en komen ook zelf met scholingswensen. Middels een beslisboom wordt besloten of scholing betaald wordt uit opleidingsbudget, loopbaanbudget of (deels) uit eigen middelen.



## Verzuim

We zijn erg tevreden over de verzuimcijfers. We hebben eind 2022 een gesprek gevoerd over ziekte en wat we normaal zijn gaan vinden, na coronatijd. Medewerkers hebben zich uitgesproken waar ze zich wel en niet prettig bij voelen. In het algemeen werd gevonden dat we gewend zijn geraakt bij ieder hoestje geen andere mensen op te zoeken en dat dat niet nodig is. Ook spraken medewerkers zich uit zich soms wel minder lekker te voelen, maar dat ziek zijn iets anders is. Medewerkers kiezen er soms voor een dag thuis te werken om wat “bij te tanken” en anderen niet aan te steken. Hierin is meer ontspanning dan voor de covid-periode.

<b>Verzuimcijfers 2022</b>	<b>1e half jaar</b>
Ziekteverzuim %	1,94
Gem. duur in dagen	4,7
Meldingen	14

Medewerkers werken met plezier bij DKS. Dat is terug te zien in het verzuimcijfer. Medewerkers doen zelf moeite voor een fijne samenwerking met elkaar. Zij benaderen elkaar professioneel en hebben diverse activiteiten opgezet om elkaar even op een ontspannen wijze te ontmoeten (bijv. tafeltennistoernooi en zomerborrel).

## Kwaliteit en rechtmatigheid

In Q1 en Q2 zijn er in totaal 12 bezwaren ingediend. Vijf van deze bezwaren zijn ongegrond verklaard na een hoorzitting door de onafhankelijke bezwarencommissie. De hoorzittingen van deze zaken zijn constructief verlopen.

Vier bezwaren zijn minnelijk afgehandeld naar tevredenheid van de inwoners. Hierin heeft geen hoorzitting plaatsgevonden.

De bezwaren die in Q1 en Q2 zijn ingediend zagen op alle disciplines van het sociaal domein. Te weten de Participatiewet, WMO, de Jeugdwet en schuldhulpverlening.

Er zijn op dit moment nog drie bezwaren in behandeling. Deze bezwaren zullen in Q3 inhoudelijk behandeld worden. Deze bezwaren zien op de Participatiewet en de WMO. In deze zaken wordt ook nog geprobeerd om tot een minnelijke oplossing te komen. Pas wanneer dit niet lukt, zal een hoorzitting bij de commissie ingepland worden, of op uitdrukkelijk verzoek van de bezwaarmaker zelf.

Er zijn geen inhoudelijke klachten geweest.

## Clientervaring

De resultaten van het door de gemeente afgenomen Cliënt-Ervarings-Onderzoek (CEO) komen erg laag en de respons is heel erg laag (minder dan 10%). Doordat in de resultaten tegenstrijdigheden zichtbaar waren, zijn er vragen gerezen over de betrouwbaarheid. Dit maakt het onderzoek ontoereikend. De gemeente is gevraagd naar een verbeterplan voor het CEO. Hier is in het verleden geen prioriteit aan gegeven. Momenteel wordt onderzocht hoe clientervaring middels een CEO betrouwbaar kunnen meten. Omdat DKS ook graag in de tussentijd wil weten hoe de cliënttevredenheid is, is gewerkt aan een meting, zoals we voorheen ook deden.

Omdat een CEO voor gemeenten verplicht is, betekent dat voor de inwoner dat vaker naar de mening van de inwoner wordt gevraagd. Vanuit DKS richten we ons op het verkrijgen van de info die voor ons van belang is. We hebben de vragenlijst in april aangepast naar laaggeletterdheid en mensen met en lichte verstandelijke beperking en werken sindsdien met een drie- en vierpunt-schaal. Dit maakt dat er twee resultaten worden weergegeven. We zullen de wijziging in de lijst in het najaar evalueren. Er worden vragen gesteld over de aanmelding (bijv. vindbaarheid en expertise), contact met de hulpverlener (bijv. eigen regie en bejegening), de hulp die is ingezet (bijv. effectiviteit en zelfredzaamheid) en hoe het netwerk is ingezet (samenwerking met bekenden).

<b>Sociaal team</b>	<b>score 3 punt</b>	<b>score 4 punt</b>
1. Aanmelding bij DKS	2,7	3,8
2. Contact met begeleider	2,8	3,8
3. Effectieve hulp van begeleider	2,3	3
4. Betrekken netwerk	2,2	3,5

Clïënt-tevredenheid

Van 34 inwoners is een ervaringsformulier ontvangen. We zouden ze graag van alle inwoners ontvangen. Middels een QR code is een extra, anonieme manier gemaakt om respons te verhogen. Het blijft een lastig punt. Inwoners zijn minder geneigd dit in te vullen, deels omdat ze het traject achter zich laten. Ook horen we geluiden dat “je overal al je tevredenheid moet invullen”. We zijn tevreden over de score. In de evaluatie van de wijzigingen in de lijst die in april zijn gedaan, is te zien dat er minder ruimte is voor nuance. Dit nemen we mee in de evaluatie.

<b>WMO</b>	<b>score</b>	
1. Toegankelijkheid van de hulp	3,7	4 punt-schaal
2. Contact met de medewerker	3,9	4 punt-schaal
3. Samenwerking tussen de Kleine Schans en de hulpaanbieder	2,7	3 punt-schaal
4. Betrekken netwerk	2,5	3 punt-schaal
5. Door de WMO-ondersteuning	2,6	3 punt-schaal

Clïënt-tevredenheid

Van 51 inwoners is een ervaringsformulier ontvangen. We zien dat ouderen daarin meer trouw zijn. We zijn tevreden over de score.

## Digitaliseren

Op diverse vlakken speelt dit onderwerp. De migratie naar een nieuwe omgeving (de oude werd niet meer ondersteund) is succesvol geweest. Dit werkt makkelijker. Er speelt een heel aantal digitale problemen. Medewerkers hebben hier veel last van. Met de netwerkbeheerder wordt de lijst doorgenomen en er wordt naar oplossingen gevraagd. Dit kost tijd en energie en we missen hierbij interne ICT-ondersteuning in grote mate. Er is sprake van het aannemen van een ICT-ondersteuner voor het gemeentehuis, die ook op DKS kan ondersteunen. Maar het duurt erg lang om iemand te vinden.

DKS heeft een pakket QR codes aangeschaft. Dit maakt het werken op bepaalde vlakken veel makkelijker. Inwoners kunnen zich via een QR code aanmelden voor trainingen en ook het cliënt-tevredenheidsformulier is via een QR code in te vullen. Dit maakt verwerking makkelijk en snel.

Een aantal formulieren is op de website geplaatst, zodat het voor inwoners makkelijk is om een aanmelding te doen. Zij kunnen ook al zien welke informatie nodig is voor een aanmelding. De aanmelding helemaal digitaal laten verlopen doen we nog niet, omdat daar, op plekken waar dit wel gebeurt, nog veel fouten in te zien zijn. Het rechtzetten van die fouten is voor zowel medewerkers als de inwoner erg vervelend.

DKS neemt deel in een regionale werkgroep om "Mens Centraal" te verbeteren. Hier is veel inzet voor nodig door diverse mensen van DKS. We kiezen hiervoor, omdat een goed systeem erg ondersteunend kan zijn en structureel minder werk tot gevolg kan hebben. Dit kan de werkdruk verlichten en inwoners kunnen in die uren sneller geholpen worden.

Doel	Actie/resultaat	Meting/tevreden	1 <sup>e</sup> half jaar
Goede werkomstandigheden voor medewerkers.	Medewerkers hebben voldoende plek en rust om hun werk te kunnen doen.	Medewerkers zijn naar tevredenheid aan het werk.	Er is te weinig plek. Wat maakt dat mensen elders of thuis te werken. Dit levert last op. (meerdere keren inloggen omdat spullen niet bij de hand zijn, onrustige omgeving enz)
Medewerkers zijn goed geschoold voor de vragen die gesteld worden.	Helderheid krijgen over de samenwerking met partners t.a.v. veiligheidsvraagstukken en kennis en kunde aanpassen.	Medewerkers kunnen de veranderende werkwijzen aan. Medewerkers die met jeugd en gezin werken zijn SKJ geregistreerd.	Doel is behaald. Onlangs is duidelijk dat met MetMaya en met ARIJ (een risicotaxatie instrument) gewerkt gaat worden. Scholing hierop wordt gepland.
Helder beleid over ziekte en ziekmelding.	Onderzoeken welke opties er zijn en welk beleid elders is. Afwegen en bespreken van beleid van DKS.	Er is helder beleid en hierover is met de medewerkers gesproken.	Er is helder beleid. Met de medewerkers is dit besproken. Medewerkers die afgelopen jaar meer dan 2 keer ziek waren zijn individueel gesproken.
PGB proces aanscherpen.	Er wordt contact gelegd met SVB welke afspraken aangescherpt worden.	Er is een heldere werkwijze ten aanzien van PGB.	In April heeft een specialist van DUO meer uitleg gegeven. De werkwijze is helder.
Interne richtlijnen zijn op orde.	Onderzoeken welke richtlijnen ondersteunend aan het werk kunnen zijn bij diverse domeinen (ST is klaar).	Helder is welke richtlijnen kunnen helpen en die zijn geschreven.	Planning na de zomer.

Onderzoeken hoe digitaliseren ondersteunend kan zijn naar medewerkers en inwoners.	Advies inwinnen elders en bij medewerkers. Plan maken over opties en kosten.	Er is een helder plan over mogelijkheden, te zetten stappen en financiële consequenties.	DKS is actief in een regionale werkgroep MC. Er zijn QR codes gemaakt.
--	--	--	---

## Jubileum

Ter ere van het vijf jarig bestaan hebben we een mooie, inspirerende en gezellige middag gehad. Er waren veel leden, partnerorganisaties en belangstellenden aanwezig. Ook uit andere gemeenten was interesse. Zo was iemand uit Haarlem en Eindhoven aanwezig.

Wij vonden het mooi en inspirerend hoe Floortje Scheepers (hoogleraar in GGZ) de weg naar verandering beschreef. Zij vertelde: “Als je gaat veranderen heb je heel lang het Sisyphus-effect: Je duwt een bal een bepaalde berg op en alle krachten zijn tegengesteld gericht. Systemen, wet- en regelgeving, financiën, alles drukt naar het oude. Ook experts die groot zijn geworden in ‘het oude’, gaan niet zomaar hun positie inleveren en zullen ook tegendruk geven. Dus eigenlijk drukt alles de bal weer naar beneden. En kijk uit, ook als je bijna bij de top bent en je laat te vroeg los en denkt: ‘Nu zijn we er wel’, rolt die bal terug in het oude mechanisme. Pas als je het hoogste punt hebt bereikt, het tippingpoint, dan komt de bal in een nieuwe flow. Dan komen er nieuwe wetten, nieuwe regels en nieuwe systemen. Hoe kom je bij dat tippingpoint? Met zo veel mogelijk massa. Hoe meer mensen tegen die bal duwen, hoe groter de kans dat je bij het tippingpoint komt.” Volgens Floortje hebben we coöperaties zoals De Kleine Schans nodig om uitgenodigd te worden om mee te gaan doen. Om aan te sluiten en mee te denken. En als er dan bij een inwoner specialistische hulp nodig is, laat die dan in samenhang zijn met alles wat er daarvoor en daarna gebeurt, was haar pleidooi.

Er was een panel met afgevaardigden uit de ALV, de Raad van Advies, de Associatie van Wijkteams en iemand van de Universiteit van Utrecht. Dit panel ging over stellingen in gesprek en het publiek deed van harte mee.

Vervolgens is het boekje “coöperatie De Kleine Schans, Springplank naar transformatie” uitgereikt aan de voorzitter van de ALV en daarna aan de bezoekers van de dag. We kijken terug op een geslaagde middag die recht deed aan de vijf jaar die achter ons liggen en inspiratie gaf voor de toekomst.

## 5. Financiën

In het navolgende financiële overzicht zijn de realisatiecijfers over de eerste twee kwartalen van 2023 opgenomen. Op basis van deze kwartaalcijfers is een doorrekening gemaakt naar de verwachte baten en lasten over 2023 als geheel. Verder zullen in deze rapportage de belangrijkste wijzigingen en opvallende zaken nader toegelicht worden en ook zal kort ingegaan worden op de doorrekening van de salariskosten voor 2023. Tot slot een korte samenvatting van de afgeronde ZonMw-subsidie.

### Algemeen financieel overzicht

De Kleine Schans - Exploitatiebegroting 2023

Baten	Begroting 2023	realisatie 1e	realisatie 2e	inschatting 3e	inschatting 4e	Inschatting	verschil
		kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	realisatie 2023	begroting vs 1e kwartaal
Subsidies	2.003.251	499.004	499.004	499.004	499.004	1.497.012	7.235
<b>Totaal baten</b>	<b>2.003.251</b>	<b>499.004</b>	<b>499.004</b>	<b>499.004</b>	<b>499.004</b>	<b>1.996.016</b>	<b>7.235</b>

Lasten	Begroting 2023	realisatie 1e	realisatie 2e	inschatting 3e	inschatting 4e	Inschatting	Inschatting
		kwartaal	kwartaal	kwartaal	kwartaal	realisatie 2023	verschil in realisatie
<b>HRM</b>	<b>1.730.591</b>	<b>437.080</b>	<b>446.936</b>	<b>467.352</b>	<b>487.352</b>	<b>1.838.721</b>	<b>-108.130</b>
Salarissen	1.508.228						
Ondersteunende diensten gemeente	56.122	422.024	426.758			1.762.045	-99.454
Flexibele schil	98.241			456.631	456.631		
Kosten vervanging bij ziekte	20.000				20.000	20.000	0
Opleidingskosten	25.000	5.300	13.623	3.039	3.039	25.000	0
Abonnementen / registraties	5.500	1.266	2.546	844	844	5.500	0
Overige personeelskosten	17.500	6.571	1.253	4.838	4.838	17.500	0
Voorziening loopbaanbudget	0	1.919	2.757	2.000	2.000	8.676	-8.676
Voorziening verlofsaldo	0						
<b>Raden</b>	<b>9.000</b>	<b>311</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8.689</b>		
ALV	7.500	0			7.500	7.500	0
Raad van Advies	1.500	311			1.189	1.500	0
Inwonersraad	0	-					
<b>Huisvesting</b>	<b>55.943</b>	<b>12.301</b>	<b>14.347</b>	<b>9.202</b>	<b>9.202</b>		
Huur	55.943	12.301	14.347	9.202	9.202	45.052	10.892
<b>Organisatie</b>	<b>207.717</b>	<b>90.810</b>	<b>51.336</b>	<b>29.230</b>	<b>47.423</b>		
I&A, informatieveiligheid en telefonie	114.400	30.900	15.155	23.027	23.027	92.109	22.291
Afschrijvingen investeringen	18.193				18.193	18.193	0
Communicatie	6.000		8.204			8.204	-2.204
Kantoorartikelen	12.000	8.704	3.373	6.039	6.039	24.154	-12.154
Financieel beheer / accountantskosten	8.000	6.716	0			6.716	1.284
Kosten rechtsgeding en adviezen	5.000	3.477				3.477	1.523
Verzekeringen	39.624	40.972	24.377	0	0	65.349	-25.725
Overige uitvoeringskosten jeugd	1.500	41	167	104	104	417	1.083
Overige uitvoeringskosten vrijwilligers	3.000		60	60	60	181	2.819
<b>Totaal lasten</b>	<b>2.003.251</b>	<b>540.501</b>	<b>512.620</b>	<b>505.785</b>	<b>552.667</b>	<b>2.111.573</b>	<b>-108.322</b>
<b>Vershil tussen baten en lasten</b>	<b>0</b>	<b>-41.497</b>	<b>-13.616</b>	<b>-6.781</b>	<b>-53.663</b>	<b>-115.557</b>	<b>-108.322</b>

### Toelichting baten

Op dit moment is er een reservering van € 7.235 opgenomen aan extra baten ten behoeve van de doorbelasting van gemaakte uren door de juridische kwaliteitsmedewerker en baliemedewerker voor het uitvoeren van diverse werkzaamheden rondom Werk en Inkomen voor de gemeente Woudenberg. In het laatste kwartaal zal de reservering herberekend worden aan de hand van de gerealiseerde uren.

Tevens zullen in het vierde kwartaal de baten berekend worden die betrekking hebben op de diverse werkzaamheden rondom de Oekraïne-opvang door De Kleine Schans. Op dit moment is hiervoor nog geen inschatting opgenomen.

### Toelichting lasten

De Kleine Schans heeft in de eerste twee kwartalen van 2023 een bedrag van €1.053.121 aan kosten gerealiseerd. Ten opzichte van de exploitatiesubsidie á €1.996.016 (+ € 7.235 reservering doorbelasting werkzaamheden gemeente Woudenberg) is er nog een restant-bedrag van €950.130 over voor het derde en vierde kwartaal. Dit bedrag is ongeveer 47% van de subsidie. Doordat een deel van de jaarlijkse lasten op het eerste half jaar drukken, is dit in lijn met de begroting. Nu zal nader ingegaan worden op de lasten.

Vanaf het derde kwartaal zullen de salariskosten uit de pas gaan lopen. Op 1 juli 2023 wordt de eerste van een reeks van drie CAO-loonsverhogingen doorgevoerd van 7%. In 2024 volgt op 1 januari een tweede loonsverhoging van 4% en op 1 juli 2024 volgt de laatste loonsverhoging van 4%. Over het verloop van een jaar tijd zal het totaal aan loonsverhogingen uitkomen op 15%.

Aangezien het merendeel van de kosten van de coöperatie uit salariskosten bestaat, zal dit aanzienlijk van invloed zijn op de lasten. Naar verwachting zullen de kosten hierdoor met iets meer dan een ton toenemen ten opzichte van de begroting.

Om kosten te besparen wordt bekeken of bij ziekte vervangen moet worden. Daarnaast zal in het vierde kwartaal vervanging door zwangerschap van een cruciale medewerker nodig zijn. Hiervoor is een bedrag van € 20.000 gereserveerd.

Gemeente Woudenberg heeft een nacalculatie van € 16.839 gedeclareerd bij De Kleine Schans. Deze declaratie heeft betrekking op nacalculatie uit het jaar 2021, maar knelt wel op het resultaat van 2023. Daarnaast heeft verzekeraar Raetsheren van Orden een na-verrekening van € 3.398,68 in mei 2023 gefactureerd die nog betrekking heeft op het voorgaande jaar 2022.

Indien beide nacalculaties niet meegenomen zouden worden in het resultaat, is het te verwachten eindresultaat rond de E tachtigduizend negatief.

Voor de ziekteverzuimverzekering was een verhoging verwacht van 4%. Echter valt de factuur over 2023 een stuk hoger uit dan verwacht: € 38.973,64, een verschil van € 6.974 (+21,79%) ten opzichte van afgelopen jaar. Dit is slechts ten dele toe te wijzen aan het toegenomen aantal FTE. In de komende periode gaan we deze verzekering heroverwegen.

Voor I&A, informatieveiligheid en telefonie zijn in de eerste helft van het jaar geen aanzienlijke kosten gerealiseerd. Voor de rest van het jaar worden er geen grote investeringen verwacht.

### Subsidie ZonMw

<b>Coöperatie De Kleine Schans - Eindafrekening ZonMw</b>	
<b>Omschrijving</b>	<b>Bedrag</b>
Ontvangen voorschot (2021/2022)	€ 39.105,00
Gerealiseerde subsidiabele kosten	€ 36.237,65
<b>Terug te betalen voorschot in 2023</b>	<b>€ 2.867,35</b>

### Toelichting baten en lasten

De ZonMW-subsidie 'Maak ouderen meester' is in februari 2023 vastgesteld door de subsidieverstrekker. In totaal is er € 36.237,65 gedeclareerd op een subsidie van maximaal € 48.800.

**Conclusie**

De financiële positie van De Kleine Schans ziet er momenteel gezond uit. De kosten over het eerste half jaar blijven in lijn met de begroting. Wel zal voornamelijk door de CAO-loonsverhoging van 7% in het tweede helft van het jaar een tekort ontstaan van iets meer dan honderdduizend euro. Dit maakt het noodzakelijk om kritisch te kijken naar eventuele investeringen in de tweede helft van het jaar.