



Blik op 2020

Jaarverslag
Wijkteams Arnhem

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Organisatie	5
Missie en Visie	5
Kerntaken	5
Bestuur en toezicht	5
Bestuur	5
Raad van Toezicht	6
Medezeggenschap en advies	9
Raad van medezeggenschap	9
Adviesraad	9
Werkgeluk	10
2. Kerncijfers	11
Inwoners	11
Trajecten	11
Medewerkers	13
3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdopgaven	15
1. Professionaliseren van de interne organisatie	15
Herijken werkprocessen	15
Kwaliteit dienstverlening	17
2. Monitoring en effectmeting	21
Monitoring en Ontwikkeling Zorgkosten	24
Effectmeting	24
3B. Ontwikkelingen 2020: Hoofd-portefeuilles	25
Participatie	25
Financiële problematiek	25
Beschermd Wonen Beschermd Thuis	26
Van regionale route naar lokale route	26
Van Wmo naar Wlz	26
Veiligheid	27
Vertrouwd Aanwezig Veilig (VAV)	27
4. Samenwerkingen	28
POH Jeugd bij huisarts	28

Inhoudsopgave

Herijking welzijnsvisie	28
Sociaal hospitaal	29
5. Doorkijk 2021	30
Risicoparagraaf	32
6. Financieel beeld	34
Algemeen	34
Kader 2020	34
Resultaat 2020	34
Beschrijving positie op balansdatum	34
Eigen vermogen	34
Solvabiliteit	34
Liquiditeit	35
Continuïteit	35
Verklaring van verschil in opbrengsten en kosten	35
Baten	35
Personeelskosten	35
Afschrijvingskosten	36
Overige bedrijfskosten	36
Huisvesting	36
Kantoorkosten	36
Algemene kosten	37
Rentelasten	37
Begroting 2021	37
7. Jaarrekening	39
Balans per 31 december 2020	39
Staat van baten en lasten over 2020	40
Kasstromenoverzicht over 2020	41
Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	42
Toelichting op balans	45
Toelichting op staat van baten en lasten	51
Overige gegevens: Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	63
Bijlage: Mutatieoverzicht materiële vaste activa	67

Voorwoord

We kunnen er niet omheen; 2020 was een bijzonder jaar voor iedereen. Een jaar dat door corona op verschillende manieren ieders leven heeft beïnvloed. Het aanpassingsvermogen van zowel inwoners als wijkcoaches is groot geweest, waardoor het ondersteunen van Arnhemse inwoners gewoon door is kunnen gegaan. Het contact verliep vaker telefonisch of digitaal. Steeds werd daarin goed afgestemd tussen wijkcoach en inwoner over wat nodig en mogelijk was.

2020 was ook het jaar van veranderingen die direct invloed hadden op het primaire werkproces van de wijkteams:

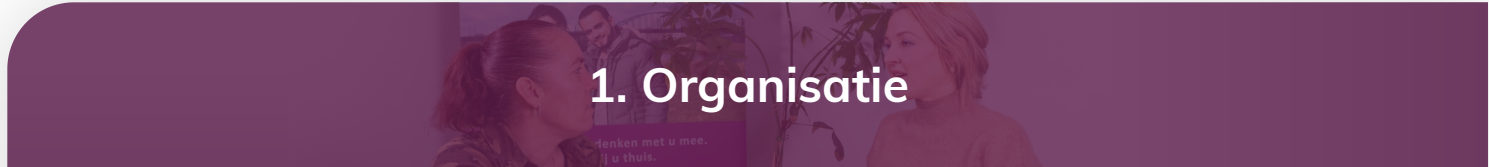
- De gemeente presenteerde in het voorjaar van 2020 aangescherpte beleidsregels aan het wijkteam tijdens een bijeenkomst op Papendal. Beleidsadviseurs, wijkcoaches en andere medewerkers kwamen bij elkaar om de impact en aanpassingen voor de uitvoering van werk te bespreken.
- Op 1 juli is het nieuwe digitale regiesysteem WIZportaal live gegaan. Onze missie, visie en uitgangspunten in het werk, die in het handboek van de wijkcoach beschreven staan, zijn in WIZ geïntegreerd. Dit vroeg aanpassingstijd van de wijkcoaches, maar zorgt uiteindelijk wel voor een betere borging van onze kwaliteit van werken.
- Op 1 juli is de nieuwe contractering voor zorgaanbieders ingegaan. Veel aanbieders kregen opnieuw een contract, sommige ook niet. Het was een zoektocht en kostte extra inspanning om alle zorg voor inwoners op een goede manier te laten doorlopen of om te zetten.

Een groot compliment voor onze wijkcoaches en ondersteunend personeel is daarmee op zijn plaats! Door hun tomeloze inzet is het gelukt om de inwoners van Arnhem te blijven voorzien van de passende ondersteuning.

In dit jaarverslag nemen we u mee door het jaar 2020. Er is hard gewerkt en we hebben veel bereikt waar we met trots op terugkijken. We wensen u veel leesplezier.

Bestuur Wijkteams Arnhem,

Mariken van Woerkum	Han van Burken
Ronald Klok	Andy Kwakman
Petra van het Erve	Willy van Wessel
Mirjam Otten	Christine Pans



1. Organisatie

Missie en visie

Wij geloven in een Arnhemse samenleving waarin iedereen meedoet, meetelt en omziet naar elkaar. Ieder vanuit zijn eigen kracht en vermogen. Als dat nodig is ondersteunen wij inwoners hierbij, zodat zij zelf weer verder kunnen - samen met de mensen uit hun netwerk, met voorzieningen in de wijk of met specialistische zorg.

We kijken met inwoners naar mogelijkheden. We stellen vragen over alle leefgebieden om een inwoner goed te leren kennen. Soms zit er (veel) meer achter een vraag en hangen problemen met elkaar samen. Onze wijkcoaches brengen de situatie zo goed mogelijk in beeld om samen met de inwoner tot passende oplossingen te komen. Onze ondersteuning is erop gericht dat mensen de touwtjes over hun leven zelf maximaal in handen houden of weer in handen krijgen.

Kerntaken

Onze werkzaamheden bestaan uit vijf kerntaken, gericht op het ondersteunen van inwoners van Arnhem. De staf ondersteunt op deze kerntaken met een adequate bedrijfsvoering.

- Signaleren, adviseren en informeren
- Onveiligheid signaleren en passende acties inzetten
- Van vraag naar verhaal naar plan
- Bieden van begeleiding
- Toewijzen en coördineren van specialistische zorg
- Bedrijfsvoering

We verbinden en werken integraal samen met alle partners in het sociaal domein. Zo dragen we bij aan de gewenste transformatie waarmee we de zorg betaalbaar houden.

Wij adviseren daarom ook de afdeling Inkoop, zodat de geleverde ondersteuning aansluit bij de situatie van individuele inwoners. Dit heeft onder andere bijgedragen aan de inrichting van de recent afgesloten Inkoop voor zorgaanbieders. Hiervoor hebben wij actief input geleverd op het gebied van de gestelde kwaliteitseisen voor zorgaanbieders.

Bestuur en toezicht

Bestuur

Wijkteams Arnhem is een stichting met een negenkoppig bestuur en een Raad van Toezicht met vijf leden. Het bestuur bestaat uit acht teamleider-bestuurders die ieder aan een wijk verbonden zijn en één zakelijk medebestuurder. Binnen het bestuur wordt een voorzitter gekozen die periodiek wisselt.

De voorzitter vormt samen met de zakelijk medebestuurder het dagelijks bestuur (DB). Het DB verzorgt de reguliere afstemming met de opdrachtgever en met de Raad van Toezicht. Het DB is betrokken bij de inhoudelijke hoofdportefeuilles en wordt door de andere bestuurders actief op de hoogte gehouden van belangrijke ontwikkelingen. In het afgelopen jaar heeft het DB driewekelijks overleg gevoerd met de opdrachtgever. Hierbij zijn belangrijke ontwikkelingen in het licht van de opdracht besproken en afgestemd.

1. Organisatie

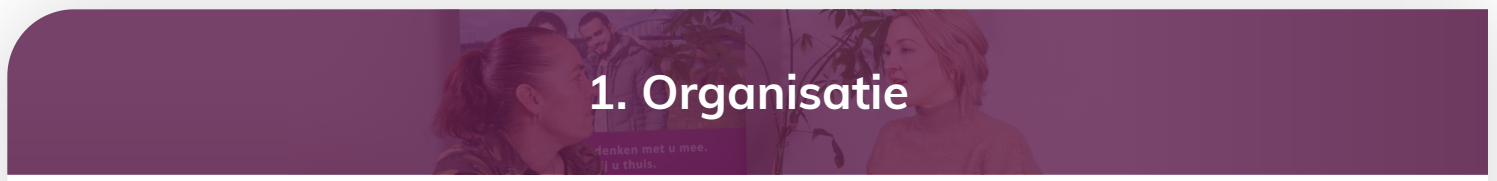
Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden.

Onderstaand overzicht geeft weer wie er in 2020 aan- of afgetreden zijn.

Naam	Functie RvT	Beroep	Nevenfuncties	Rooster van aftreden
Hanny Jansen	Voorzitter AF: werkgeverschap	Toezichthouder Eigenaar Organiseren in Eenvoud	Lid RvT Sa-NET Doetinchem	Per 1-11-2020 aftredend
Berthe de Jong	Algemeen lid AF: werkgeverschap	Zelfstandig gevestigd Interim bestuur/manager	Lid RvC RAV Kennemerland Vz RvC Witte Kruis BV Vice VZ RvC Rabobank Rijk van Nijmegen Vz Diakonie PKN Elst	Per 1-7-2020 aftredend
Winfred Ortse	Algemeen lid AF: Financiën	Holdingdirecteur Uchronia Beheer BV	Lid RvT Stichting goede doelen JCI Ede	Per 1-10-2020 aftredend
Sandra Timmer	Algemeen lid AF: Financiën	Partner MESA family business consultants	N.v.t.	Tweede termijn tot 1-2- 2023, niet herbenoembaar
Nelly Galama	Algemeen lid AF: Kwaliteit en veiligheid, werkgeverschap	Zelfstandig ondernemer Galama organisatie ONTwikkeling voor management en coaching in de zorg	N.v.t.	Tweede termijn tot 1-7- 2022, niet herbenoembaar
Christian van den Berg	Voorzitter AF: werkgeverschap	Organisatieadviseur en interim manager	Lid RvT CODA Apeldoorn Maker podcast Leiderschap en Organisatie ontwikkeling	Lid per 1-10-2020, aftredend 1-10-2023. Nog 1x herbenoembaar
Piet Wanrooij	Algemeen lid op voordracht RvM AF: werkgeverschap	Gemeentesecretaris / algemeen directeur gemeente Elburg	Vz Rekenkamer gemeente Borger- Odoorn. Lid Raad van Advies Sociale Werkvoorziening TIEM Zwolle	Lid per 2-7-2020, aftredend 2-7-2023. Nog 1x herbenoembaar

Per 1 januari 2021 treedt Rogier den Uyl aan als lid RvT, waarmee de RvT weer voltallig is.



1. Organisatie

Op 9 november 2016 werd Stichting Sociale Wijkteams Arnhem opgericht. Bij de oprichting is in de governance voorzien met een Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is het adviserend en controlerend orgaan van de stichting.

Het jaar 2020 was een dynamisch en bijzonder jaar voor zowel de Raad als de stichting. Vanaf maart tot het einde van het jaar is het werken in de wijk en in de organisatie gekleurd door Covid-19 in onze samenleving. Samen steeds opereren vanuit de bedoeling 'Doen wat nodig is', vraagt zowel een open als ook een constructief kritische houding. Het is goed te merken dat deze bedoeling voor zowel bestuur als Raad steeds leidend is voor de wijze waarop wij de onderwerpen bespreken. Dit jaar is er veel aandacht geweest voor het vervolg op het ontwikkelproces dat in 2019 is ingezet. Het betreft zowel een herijking van de besturing als versterking van de uniformiteit in de uitvoering.

Samenstelling Raad van Toezicht

Bovenaan dit verslag vindt u een overzicht van de leden, hun functie, het rooster van aan- en aftreden, beroepsgegevens en nevenfuncties. De Raad van Toezicht is zo samengesteld dat ieder lid met zijn of haar achtergrond onafhankelijk, objectief en kritisch kan functioneren in de Raad. De portefeuilles werkgeverschap, financiën en kwaliteit zijn verdeeld over de vijf leden, wat niet betekent dat ieder een integrale verantwoordelijkheid heeft.

Rooster van aftreden

De leden treden af volgens het rooster van aan- en aftreden. Dit jaar is het einde van de (eerste) termijn van alle leden. Om die reden is het aftreedschema opnieuw bekeken en zijn de mogelijkheden van variatie in (her)benoemingen onderzocht. Door hierin een dakpansgewijze verschuiving aan te brengen is de continuïteit van kennis en competenties geborgd.

De samenstelling van de Raad is dit jaar gewijzigd. Zowel de voorzitter als twee leden hebben de Raad verlaten na hun eerste termijn. Drie nieuwe leden zijn aangetreden; het derde lid per 1 januari 2021.

Bezoldiging

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste vergoeding van € 3.500,- per lid per jaar (de voorzitter ontvangt € 4.500,- per jaar). Dit bedrag is afgestemd op hetgeen gebruikelijk is in de sector. De vergoedingsregeling is vastgelegd in het document 'Vergoeding RvT'.

Taak en werkwijze

De Raad van Toezicht werkt samen met het bestuur vanuit de visie 'doen wat nodig is'. De uitvoering van de taak en de wijze waarop de Raad dit doet, is gebaseerd op de statuten en de governancecode.

Dit jaar heeft de Raad zes keer regulier vergaderd, waarvan drie keer via conference call of digitaal in verband met corona. Ook aan de jaarlijkse heidag samen met het bestuur is door corona een alternatieve invulling gegeven. In vier subgroepen is online een aantal dilemma's besproken die door het bestuur zijn aangereikt. Dit heeft input gegeven voor de verdere ontwikkeling van de organisatie. In het jaar 2020 is aandacht uitgegaan naar het verder concretiseren van 'doen wat nodig is', het vergroten van de slagvaardigheid en de aanscherping van het bestuursmodel. Hiermee is een verdere professionalisering van de organisatie ingezet.

1. Organisatie

Vanuit haar toezichthoudende rol heeft de Raad als sparringpartner en adviseur gesproken over:

- Opstellen van een nieuwe dienstverleningsovereenkomst/opdracht vanuit de gemeente;
- Vigerende bestuursmodel;
- Pilot begeleiding jeugd;
- Uniformiteit van werkwijzen door de implementatie van het Handboek wijkcoaches;
- Arbeidsmarktbeleid;
- Governance op kwaliteit.

De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend met betrekking tot:

- Jaarverslag 2019;
- Jaarrekening en accountantsverslag 2019;
- Aangepaste procuratieregeling;
- Jaarplan wijkteams 2020;
- Begroting 2021.

De Raad van Toezicht heeft in haar rol als werkgever de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Jaargesprekken met alle teamleider-bestuurders;
- Begeleiding en afscheid van één bestuurder naar een andere organisatie.

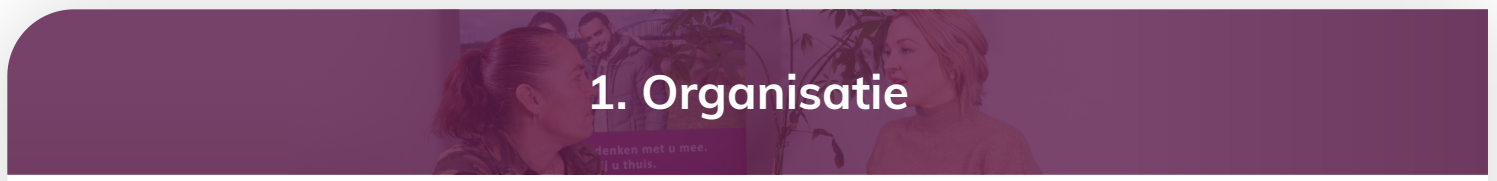
In het jaargesprek met de Raad voor Medezeggenschap heeft een afvaardiging van de Raad van Toezicht gesproken over onder meer:

- Communicatie tussen de verschillende geledingen van de stichting;
- Gezond werkklimaat voor wijkcoaches in tijden van corona;
- Implicaties van de nieuwe opdracht en DVO.

Het jaarlijks overleg tussen RvM en RvT wordt wederzijds als zinvol en prettig ervaren.

Evaluatie

Dit jaar heeft de evaluatie binnen de eigen Raad plaatsgevonden, nadat in 2019 met externe begeleiding is geëvalueerd. Aan de hand van de aanbevelingen en acties die eind 2019 zijn genoemd, hebben de leden individueel een aantal vragen beantwoord. Met name waar het gaat om de punten ter behoud en ter verbetering. Hieruit komt naar voren dat een aantal verbeterpunten in 2020 goed is uitgewerkt, zoals de invulling van het vooroverleg RvT en het borgen van kwaliteit in de Raad met het oprichten van een Kwaliteitscommissie. Hierin participeren twee bestuurders en twee leden van de RvT. De wisseling van leden die halverwege het jaar is ingezet, maakt dat een aantal actiepunten onvoldoende is opgepakt en nog altijd relevant is. Deze worden in 2021 in gang gezet en uitgevoerd. Voorts is vastgesteld dat een tussentijds evaluatiemoment in juni 2021 helpt om te beoordelen waar we staan als RvT ten aanzien van de actiepunten. Dit maakt eventueel bijsturen mogelijk. In november of december 2021 wordt een zelfevaluatie onder externe begeleiding gepland.



1. Organisatie

Het samenspel tussen de RvT-leden komt het beste tot uiting als we elkaars sterktes benutten en als team functioneren en groeien. Om dit verder te stimuleren zijn de competenties in kaart gebracht en lacunes gesignaleerd. Met dit profiel voor RvT-leden is het mogelijk om - afhankelijk van de fase van de organisatie - accenten te verleggen en de werving van nieuwe leden hierop aan te laten sluiten. Op deze manier bewaken wij de kwaliteit van de RvT in de toekomst.

Afsluitend

2020 is een bijzonder en wederom dynamisch jaar geweest. We zien ontwikkeling in de professionele groei van de organisatie en de samenwerking tussen het bestuur en de Raad van Toezicht. Hierbij spreken wij onze dank uit aan alle medewerkers en teamleider-bestuurders van de stichting die zich onvermoeibaar en met passie inzetten om te doen wat nodig is. Om op deze wijze er echt te zijn voor alle Arnhemmers die dit nodig hebben. We kijken dan ook met vertrouwen naar wat 2021 de stichting gaat brengen.

Medezeggenschap en advies

Raad van Medezeggenschap

De sociale wijkteams hebben geen klassieke OR. De medezeggenschap vindt direct plaats in de teams, tussen de wijkcoaches en de teamleider-bestuurders. Daarnaast is elk team vertegenwoordigd in de Raad van Medezeggenschap. De Raad van Medezeggenschap controleert of de processen en de communicatie rondom medezeggenschap goed verlopen.

Er is een routekaart ontwikkeld met drie routes om binnen de wijkteams tot een besluit te komen. Deze routekaart is in 2020 in gebruik genomen. De Raad van Medezeggenschap beoordeelt of de doorlopen routes en daarmee de medezeggenschap zorgvuldig is geweest. Om nog meer zicht te krijgen op het besluitvormingsproces heeft de Raad van Medezeggenschap erop aangedrongen om de routes ook op te nemen in de besluitenlijst. Hieraan is gehoor gegeven.

Een voorbeeld van een besluitvormingsproces is de route rondom scholing. De Raad heeft beoordeeld dat de aangegeven route goed is doorlopen en de teams voldoende zijn meegenomen in de besluitvorming.

Daarnaast is de Raad van Medezeggenschap alert op signalen die uit de verschillende teams komen. Op basis van deze signalen is een aantal punten onder de aandacht van het bestuur gebracht en vervolgens in goed overleg opgepakt.

Ook heeft de Raad van Medezeggenschap een nieuw lid voorgedragen voor de Raad van Toezicht. De Raad van Medezeggenschap is actief meegenomen in de sollicitatieprocedure en het voorgedragen lid is aangenomen.

Adviesraad

De Stichting Sociale Wijkteams informeert regelmatig de Adviesraad van de gemeente Arnhem op het gebied van Wmo en Jeugd, zodat zij hun toetsende taak adequaat kunnen uitvoeren. De Adviesraad haalt ook regelmatig relevante informatie op bij de wijkteams, bijvoorbeeld over de beleidsregels en de werkwijze van de wijkteams. Vanuit het bestuur is er een vaste contactpersoon.

1. Organisatie

Werkgeluk

Sinds juli 2020 meten we de medewerkerstevredenheid met behulp van de app FRANK. FRANK is een reflectie- en feedback app. Er worden diverse vragen gesteld over werkgeluk, vitaliteit en drijfveren. Het meten van de medewerkerstevredenheid is hierdoor geen momentopname. Er worden met regelmaat metingen uitgevoerd waarna er een overzicht wordt gegenereerd met de uitkomsten.

De respons is hoog. Veel medewerkers maken gebruik van de app die op een telefoon kan worden geïnstalleerd. Ook het komende jaar blijven we op deze manier het werkgeluk van medewerkers van de wijkteams meten en de uitkomsten met de teams bespreken.

Een 1e analyse over het afgelopen half jaar laat zien dat de werktevredenheid en vitaliteit in lijn liggen met andere organisaties in het sociaal domein. Met name de fysieke en mentale vitaliteit vraagt, juist in deze coronatijd, extra aandacht.

In samenspraak met de preventiemedewerkers uit de wijkteams en P&O worden verbeteracties uitgewerkt in een plan van aanpak en uitgezet.

“Wat een leuke manier om gegevens te verzamelen, ik kan tussen het werk door even stilstaan bij een vraag over de aspecten van het werk.”

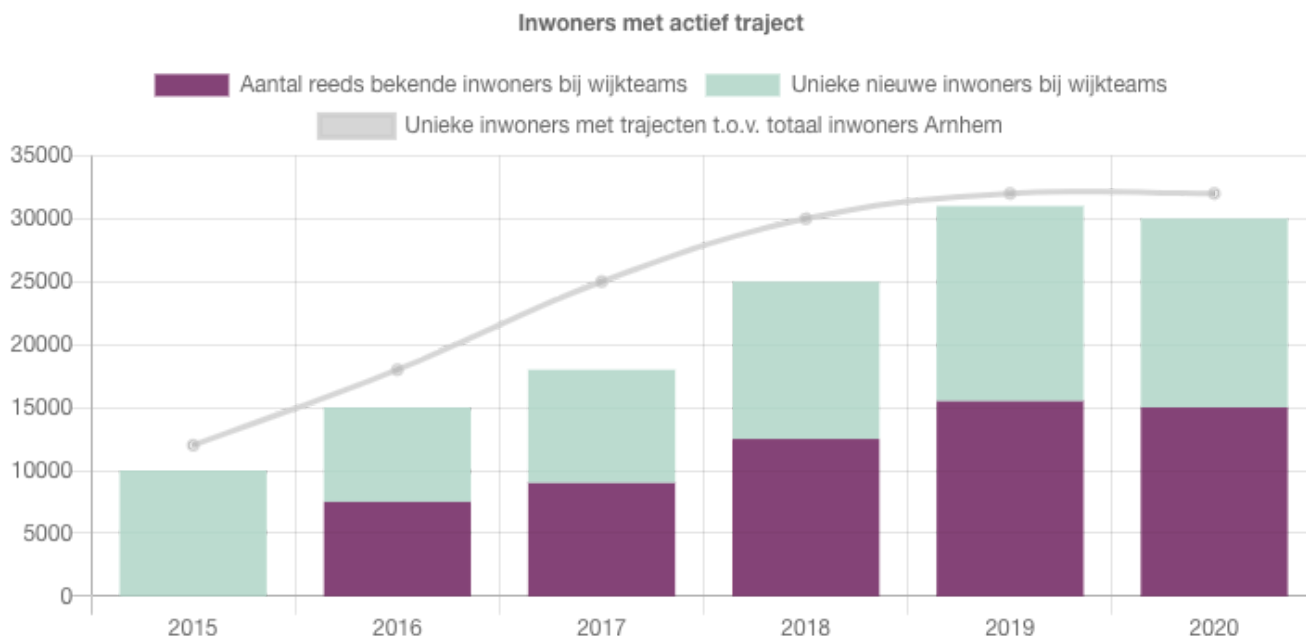
“Het is goed te zien dat er serieus werk wordt gemaakt van de uitkomsten die de 1e analyse heeft opgeleverd!”

“Fijn dat er op verschillende momenten een vraag gesteld wordt, zo ontstaat een beter beeld, ook wanneer ik even minder goed of juist lekker in het werk zit. Geeft een breder inzicht!”

2. Kerncijfers

Inwoners

In 2020 hebben 4.514 unieke nieuwe inwoners zich met een ondersteuningsvraag gemeld bij het wijkteam. Dit zijn inwoners die niet (meer) in een actief traject van het wijkteam waren geregistreerd. In 2020 zijn we in totaal betrokken geweest bij 29.109 unieke inwoners. Dit is circa 18 procent van het totaal aantal inwoners van Arnhem.



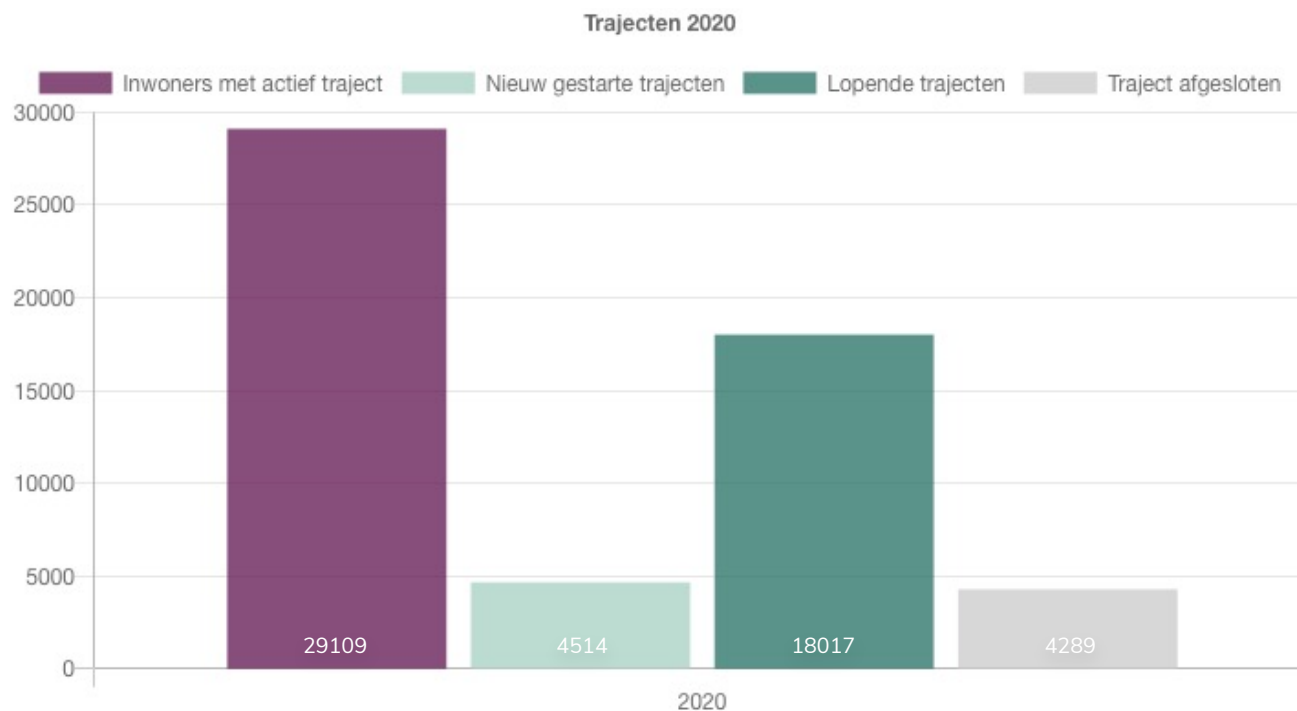
Wat opvalt in vergelijking met voorgaande jaren is dat de instroom van nieuwe inwoners in 2020 stabiliseert en nagenoeg gelijk is aan de uitstroom. Hiermee blijft het percentage inwoners van Arnhem dat in beeld is bij de wijkteams constant op ongeveer 18 procent. Na een ingroeiperiode vanaf 2015 lijken de diverse wijkteams nu een stabiel aantal inwoners te bereiken.

Niet iedere inwoner heeft een eigen hulpvraag. Sommige inwoners zijn onderdeel van het leefsysteem van een andere inwoner met een hulpvraag, bijvoorbeeld als partner, kind of mantelzorger. Nog steeds ondersteunen we een relatief groot deel van de Arnhemse bevolking met hulpvragen. Hieruit blijkt de grote reikwijdte van de dienstverlening van de wijkteams.

Trajecten

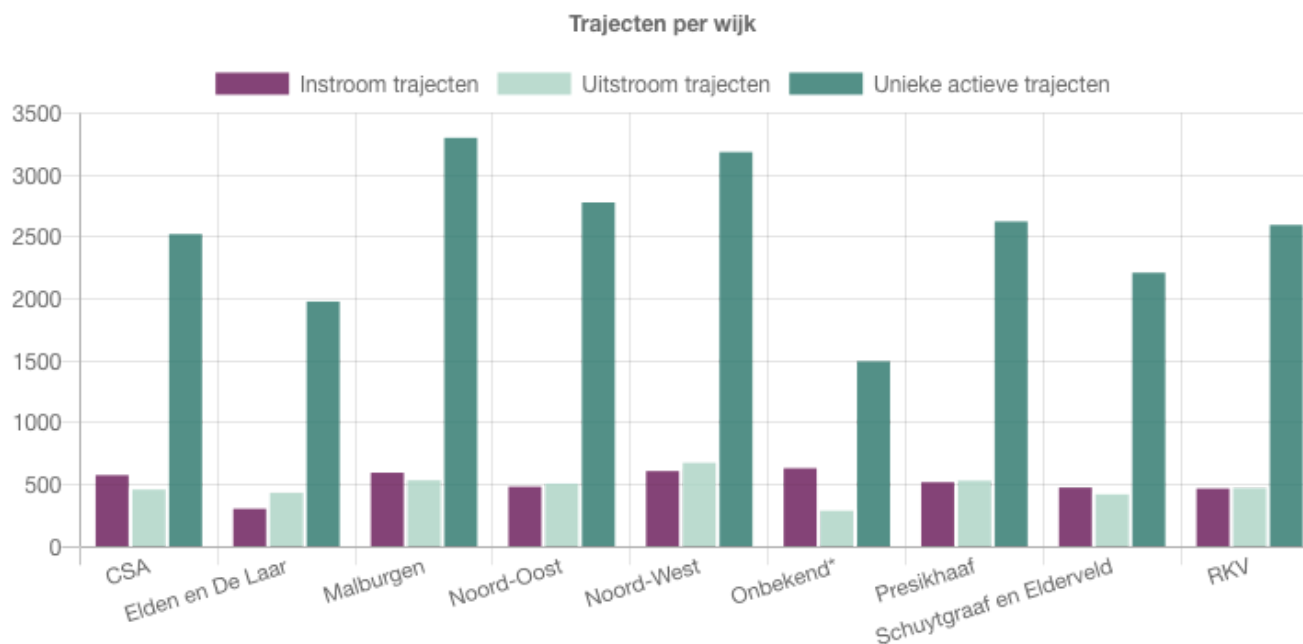
Om een beeld te krijgen van het aantal ondersteuningsvragen en de ontwikkeling hiervan per wijk is het aantal actieve trajecten een goede indicator. Uit onderstaand overzicht blijkt dat het aantal nieuw gestarte trajecten (instroom) iets hoger is dan het aantal afgesloten trajecten. Ten opzichte van het totaal aantal actieve trajecten is deze toename echter beperkt.

2. Kerncijfers



Per wijk zijn kleine verschillen zichtbaar.

Het is voor inwoners in 2020 steeds mogelijk geweest om binnen twee weken na melding een afspraak in te plannen. In de praktijk blijken mensen regelmatig te kiezen voor een later moment, omdat dit beter uitkomt in hun persoonlijke planning.

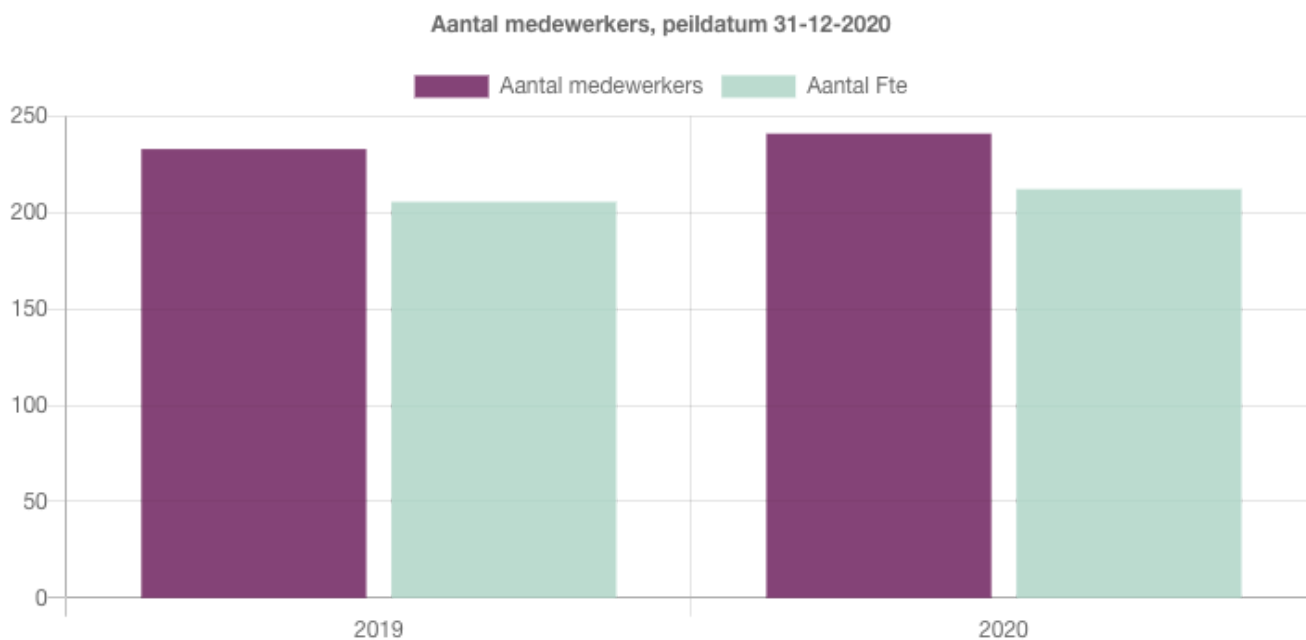


Het aantal actieve trajecten per wijk is opgeteld hoger dan het totaal aantal actieve trajecten in 2020, namelijk 22.697. Dit komt omdat een aantal trajecten wijkoverstijgend is en er is gekeken naar het totaal aantal actieve trajecten voor het gehele jaar, niet op een peilmoment.

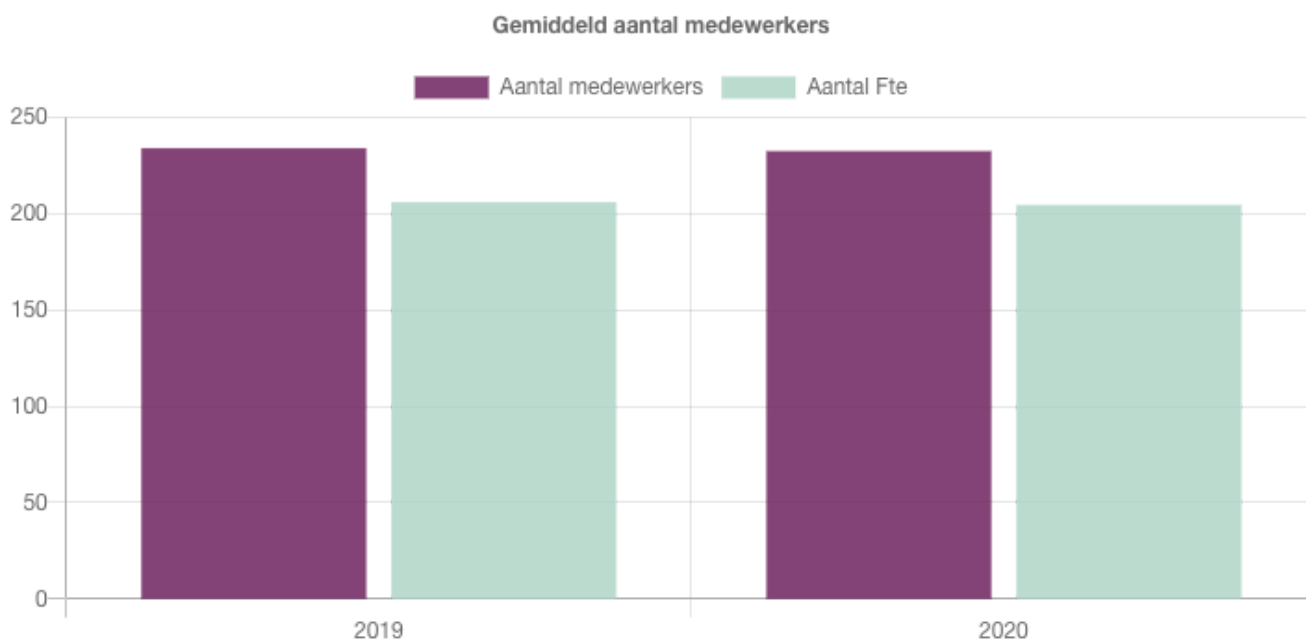
2. Kerncijfers

Medewerkers

Op peildatum 31 december 2020 waren er 241 medewerkers in dienst bij de wijkteams Arnhem. Samen vertegenwoordigen zij 212,17 fte. Dat is een stijging van acht medewerkers en 6,6 fte ten opzichte van 31 december 2019. Deze stijging komt onder andere door de extra personele middelen die we hebben ontvangen en ingezet voor de uitvoering van de pilot begeleiding jeugd.

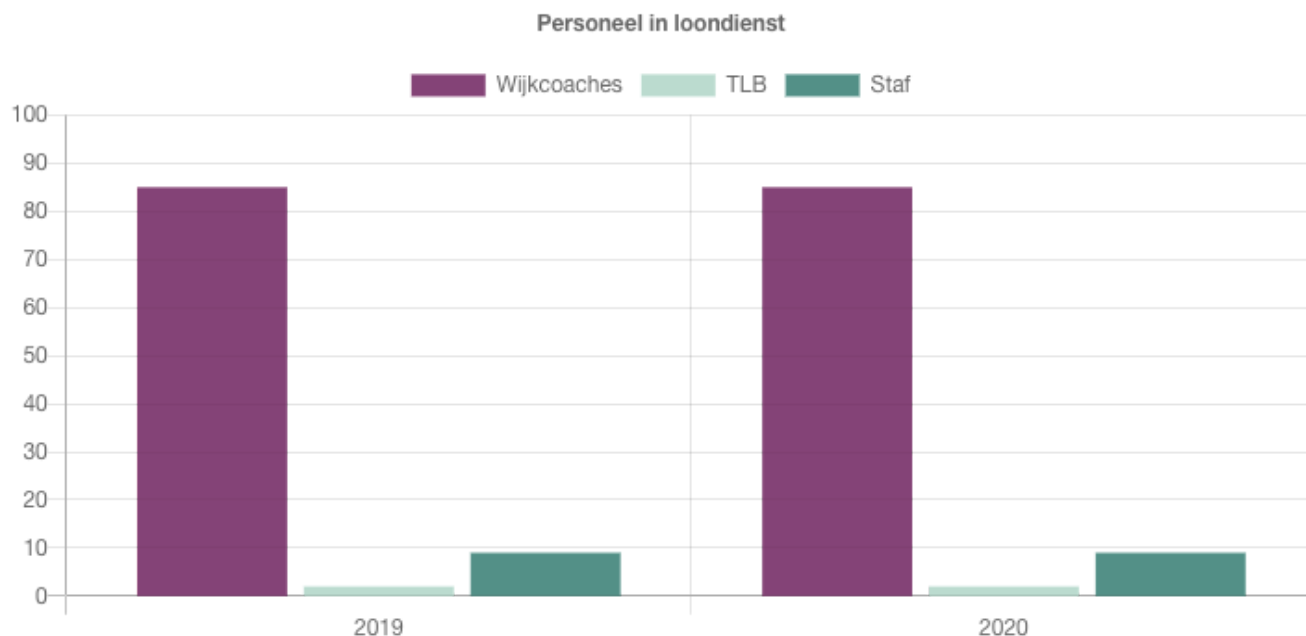


In 2020 bedroeg het gemiddeld aantal medewerkers 232,46 met een gemiddeld aantal fte van 204,53. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2019 (gemiddeld 233,95 medewerkers met gemiddeld 205,98 fte).



De verhouding primair proces versus staf en bestuur is in 2020 nagenoeg gelijk gebleven.

2. Kerncijfers

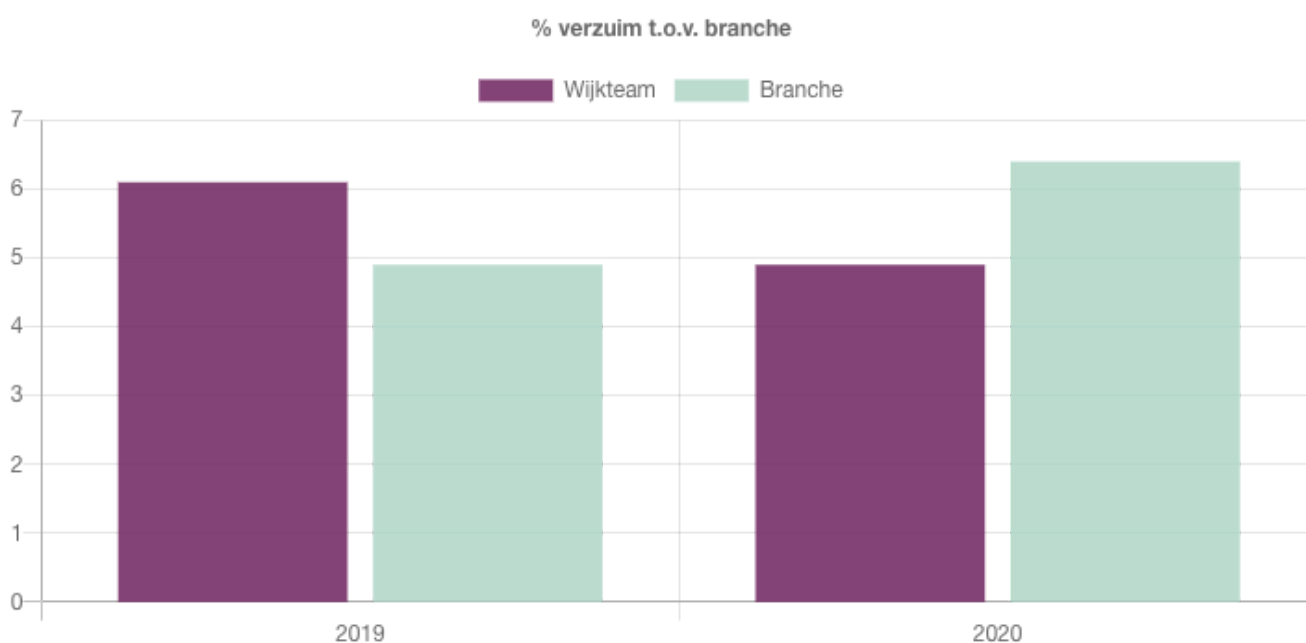


Verzuim

Het verzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof bedroeg in 2020 4,9 procent.

De gemiddelde verzuimduur laat ten opzichte van 2019 een kleine daling zien.

Met een verzuimpercentage van 4,9 over heel 2020 blijft wijkteams Arnhem ruim onder het voorlopige branchegemiddelde (6,4%). Met name het aantal meldingen 'kortdurend verzuim' ligt veel lager in vergelijking tot 2019. Er lijkt een relatie te liggen met het thuiswerken als gevolg van corona. Ook bij andere organisaties is deze tendens zichtbaar.



3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdopgaven

1. Professionaliseren van de interne organisatie

In 2020 is het verder professionaliseren van onze organisatie een belangrijke pijler geweest waarop we ons hebben gericht. We hebben werkprocessen slimmer en beter ingericht en om meer kwaliteit en efficiëntie van werken te garanderen. Het verbeteren van de kwaliteit van de ondersteuning die wij inwoners bieden, is een continu proces waar we ons voortdurend op richten.

Herijken werkprocessen

Het wijkteam is goed vindbaar en we krijgen vragen op een heel breed vlak. Daarnaast verzwaart de problematiek waar het wijkteam mee te maken krijgt, zowel bij jeugd als volwassenen. De werkdruk van de wijkcoaches is daarmee onverminderd hoog. Om het werk kwalitatief goed te doen en beheersbaar te houden in de tijd, zijn we gestart met het herijken van onze werkprocessen en het afbakenen van de vragen die binnenkomen.

Triage

We ontwikkelen een triagemodel om vragen bij binnenkomst te toetsen en sneller tot een passende oplossing te komen. Met als doel dat de geboden ondersteuning van een nog betere kwaliteit is en er efficiënter en effectiever wordt gewerkt. Door de tijdwinst die zo ontstaat, krijgen coaches naar verwachting meer ruimte om zich te richten op werkzaamheden zoals begeleiding bieden of het organiseren van wijkgerichte oplossingen.

Begin 2021 worden drie triagemodellen verder onderzocht op implicaties voor de organisatie, waarbij ook het huidige proces beter wordt gekwantificeerd. Op die manier wordt zichtbaar welk van de modellen, of een combinatie daarvan, de meeste efficiency en effectiviteit oplevert. Op basis van de definitieve keuze wordt een implementatieplan gemaakt en uitgerold.

De triage voor de vragen rondom Wonen, Rollen, Vervoer, Huishouden (WRVH) wordt in het eerste kwartaal van 2021 concreet uitgewerkt en per april geïmplementeerd.

Expertteams

Om een adequate en passende antwoorden te vinden op vragen over WRVH is extra expertise nodig. Deze expertise is nu niet altijd goed voorhanden in de structuur van ons werkproces. Om de kwaliteit en efficiëntie te verhogen is in 2020 een aantal aanpassingen gedaan:

- Uit ieder team hebben enkele wijkcoaches een training gevolgd over Wmo-voorzieningen;
- Elk wijkteam heeft een of meer experts met aandachtsgebied WRVH, die de WRVH-vragen bekijken;
- Er is een expertiseteam ingericht met drie ervaren medewerkers, die bij (complexe) WRVH-vragen meekijken of waar nodig de vraag overnemen.

Deze aanpassingen moeten ervoor zorgen dat er meer uniformiteit in besluiten komt. Het naleven en interpreteren van de beleidsregels wordt hiermee beter geborgd, evenals het inzetten van de juiste expertise op het juiste moment.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdpogaven

Team leerlingenvervoer

Het team leerlingenvervoer zorgt voor de afhandeling van alle aanvragen van leerlingenvervoer uit de gemeente Arnhem. Door deze vragen centraal te beleggen bij één team en weg te halen bij de wijkteams, is de werkdruk bij de wijkcoaches afgenomen en worden de beleidsregels uniform uitgevoerd. De werkrelatie tussen inwoner en wijkcoach komt daarmee niet onder druk te staan bij een eventuele afwijzing.

In 2020 is gewerkt met een gestandaardiseerd formulier waardoor aanvragen sneller en beter afgehandeld worden. Inwoners weten sneller wat de opties zijn waar zij mogelijk gebruik van kunnen maken. De gemeente en ook de stichting is tevreden met deze werkwijze.

In 2021 wordt de werkwijze verder doorontwikkeld om wijkteams nog meer te ontzorgen en nog efficiënter te kunnen werken. Onderzocht wordt of ook andere vervoersvragen stadsbreed door dit team kunnen worden opgepakt.

Regie; coördinatie van zorg

Het voeren van regie is onderdeel van een breed pakket aan werkzaamheden van een wijkcoach in het ondersteunen van een gezin of een individuele inwoner. Deze werkzaamheden zijn vastgelegd in onze opdracht. Vaak is een wijkcoach met meerdere taken actief, waarvan regievoering er 1 is. De regierol staat dan niet op zichzelf, maar is onderdeel van een integraal proces waar meerdere aspecten en facetten tegelijkertijd kunnen spelen.

Om daadwerkelijk effectief en betekenisvol regie te kunnen voeren op alle actieve trajecten, is een fundamentele heroverweging nodig van de werkzaamheden van de coaches en/of het beschikbare aantal fte voor de wijkteams. Te denken valt aan regievoering waarbij de nadruk ligt op coördinatie van zorg in enkelvoudige casuïstiek versus meervoudige/complexere problematiek.

Hoe de regierol wordt uitgevoerd verschilt per casus, per specialistische inzet en de afwegingen die een coach hierin maakt. Om hier meer uniformiteit en kwaliteit in aan te brengen en een efficiëncyslag te maken, is een afwegingskader toegevoegd in het Handboek van de coach. Hierin is bijvoorbeeld uitgewerkt wat wordt verstaan onder gebruikelijke zorg bij kinderen in verschillende leeftijdscategorieën. De regierol wordt hierdoor meer op afstand, eenduidiger en met ruimte voor maatwerk ingevuld.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdopgaven

Kwaliteit dienstverlening

De doorontwikkeling van de kwaliteit van dienstverlening heeft in 2020 zijn beslag gekregen. Met de Raad van Toezicht is een kwaliteitscommissie gestart. Hiermee wordt gewaarborgd dat de kwaliteit van dienstverlening hoog op onze agenda blijft. Er is ingezet om professioneel handelen beter te documenteren. Met de ingebruikname van het nieuwe regiesysteem WIZportaal is de basis gelegd om effectmeting vorm te geven.

Inwoner:

“Toen mijn wijkcoach voorstelde te stoppen met de ambulante begeleiding omdat het best goed met me gaat, vond ik dat erg spannend. Gelukkig hielp ze mij om een vrijwilliger te vinden die me soms helpt met post en financiën. Ik voel me sterker en merk dat ik meer zelf kan dan ik eerder dacht.”

Handboek

In 2019 is de methodische werkwijze en basisinformatie voor de wijkcoach vastgelegd in het Handboek voor de coach. Met dit naslagwerk wordt de eenduidigheid en kwaliteit van werken beter geborgd. De verdere uitrol van het Handboek voor de coach is vanaf medio 2020 gekoppeld aan de uitrol van het nieuwe regiesysteem WIZportaal. Wijkcoaches ervaren het handboek als een goede leidraad in het werk. Doordat alle wijkteams meer uniform vanuit de beleidsregels en het Handboek werken, ontstaat minder willekeur en afhankelijkheid van een wijkcoach op visie en besluitvorming. De methodiek van het wijkteam zoals die tot uiting komt in het Handboek ondersteunt de professional in het bieden van duurzame oplossingen, de inwoner eigenaar laten blijven en het stimuleren van zelfregie.

De wijze van besluitvorming is duidelijker vastgelegd in het Handboek. Daar zijn twee aanvullingen op gedaan: de onderbouwing & conclusie en doelen & acties gekoppeld aan leefgebieden.

Door de vele veranderingen in 2020 (gewijzigde beleidsregels, nieuwe inkoop en de invoering van WIZportaal) is de focus om het handboek goed te borgen niet volledig geslaagd. Dit krijgt in 2021 extra aandacht.

Trainingen

Voor nieuwe medewerkers is een basistraining ‘Vakmanschap van de Wijkcoach’ ontwikkeld, als belangrijk onderdeel van het inwerkprogramma. Onderdelen van het Handboek zijn hierin opgenomen. Wijkcoaches en gedragsdeskundigen vervullen ook een rol in het opleiden van hun nieuwe collega's.

Ook zijn gedurende het jaar allerlei andere trainingen aangeboden. Dit is vastgelegd in een opleidingsplan. Het betreft trainingen die gerelateerd zijn aan het primaire proces en trainingen op het gebied van privacy, nieuw systemen, et cetera. Een voorbeeld van een training rondom het primaire proces is de training ‘Veiligheidsplan’ die iedere wijkcoach verplicht volgt om een veiligheidsplan op te kunnen stellen. Op het gebied van privacy is een verplicht te volgen trainingsmodule ontwikkeld door Movisie. Het opleidingsaanbod voor 2021 is vastgesteld.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdopgaven

Kwaliteitsonderzoek

In afstemming met onze opdrachtgever zijn vanwege de corona-maatregelen geen bijeenkomsten geweest voor inwonersparticipatie. Wel heeft de gemeente een inwonerservaringsonderzoek over het jaar 2019 uitgevoerd: een belevingsonderzoek naar de ontvangen zorg van zorgaanbieders in coronatijd en een kwalitatief onderzoek onder een aantal inwoners die vanuit de Wmo begeleiding of huishoudelijke ondersteuning ontvangen. Begin 2020 hebben de wijkteams een kwaliteitsberaad gehouden met zorgaanbieders.

Inwonerservaringsonderzoek

Inwoners zijn tevreden over de wijkteams en geven ons gemiddeld (Wmo en Jeugdwet) een **7,4**.

Zij weten de wijkteams steeds beter te vinden. Alle inwoners hebben de mogelijkheid gehad om binnen twee weken een eerste gesprek te hebben. Meer dan de helft van de inwoners heeft daar gebruik van gemaakt en beoordeelt dit gesprek als positief.

Driekwart van de inwoners geeft aan dat de zelfredzaamheid is toegenomen.

Ontwikkelpunten liggen op het gebied van bekendheid geven aan het mogen uitnodigen van een familielid, kennis of een onafhankelijk cliëntondersteuner bij het keukentafelgesprek. Ook de bereikbaarheid en duidelijke communicatie over met name verwachtingen worden als aandachtspunt genoemd. Verder geven inwoners aan dat niet duidelijk is dat er een plan van aanpak is, hoe dit tot stand komt en dat het van de inwoner is. De effecten van de ingezette jeugdzorg zijn minder hoog beoordeeld dan het voorgaande onderzoek.

Belevingsonderzoek

Over het algemeen zijn Arnhemse inwoners die zorg ontvingen ten tijde van Covid-19 tevreden tot zeer tevreden. Gemiddeld wordt de ondersteuning van zorgaanbieders gewaardeerd met een **8.1**.

Kwalitatief onderzoek Wmo

Om te onderzoeken wat het effect is van de gewijzigde beleidsveranderingen in de Wmo-begeleiding en huishoudelijke ondersteuning, is gesproken met dertig inwoners die te maken hebben gehad met een van beide ondersteuningsvormen. Het onderzoek geeft inzicht in hoe de ondersteuning is ervaren, wat inwoners hebben gemerkt van de nieuwe beleidsregels en welke lessen er zijn voor de wijkteams, zorgaanbieders en het gevoerde beleid. Bij het uitgaan van dit jaarverslag was het onderzoek nog niet openbaar.

Kwaliteitsberaad

Tijdens het Kwaliteitsberaad in februari 2020 is op een interactieve manier met een aantal zorgverleners stilgestaan bij de kwaliteit, doorontwikkeling en positie van de wijkteams en zorgaanbieders.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdpogaven

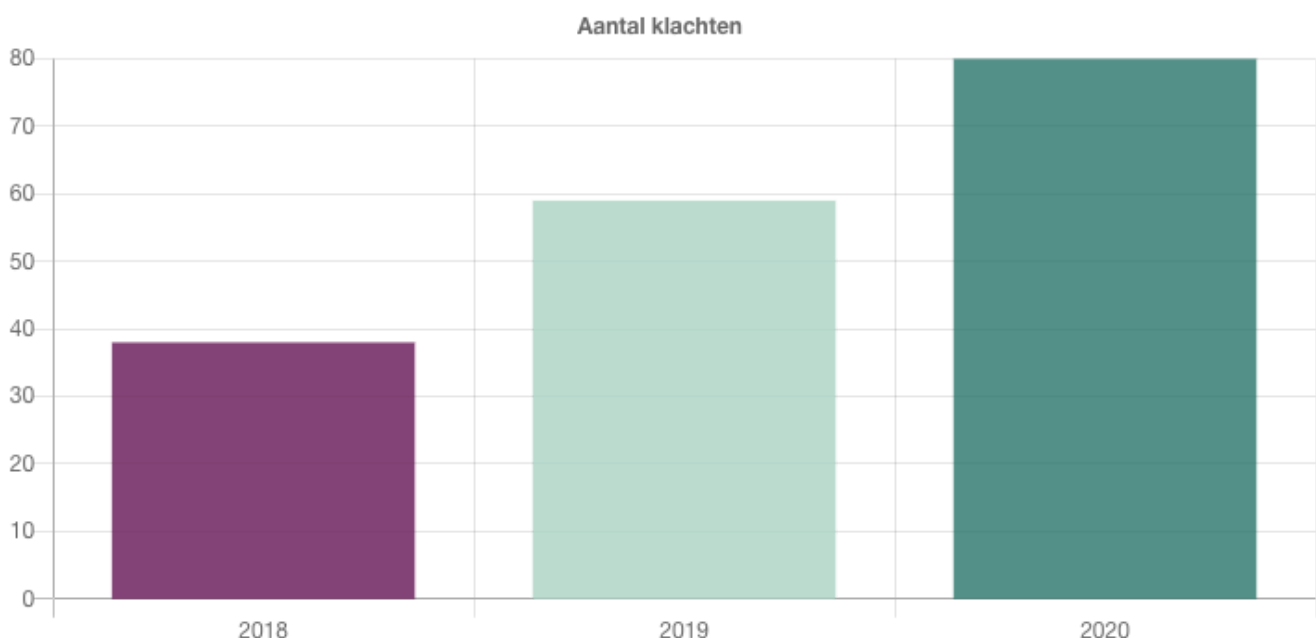
De bijeenkomst werd goed bezocht en is goed ontvangen.

De open houding van de wijkteams wordt gewaardeerd en de zichtbaarheid in wijken is verbeterd. Ook werd aangegeven dat mantelzorgers beter worden meegenomen in gesprekken. Als tip werd meegegeven dat de wijkteams beter mogen vertrouwen op hun samenwerkingspartner.

Klachten en bezwaren

De bezwaarroute is in samenwerking met juridische zaken van de gemeente Arnhem aangescherpt en verduidelijkt. Het aantal bezwaren is toegenomen, met name op het gebied van huishoudelijke ondersteuning. Dit is toe te schrijven aan de aangescherpte beleidsregels waar de wijkteams uitvoering aan geven. De definitieve cijfers over het aantal bezwaren waren bij het uitgaan van dit jaarverslag nog niet beschikbaar gesteld.

Het aantal klachten is in 2020 toegenomen, echter ten opzichte van het aantal actieve dossiers nog steeds laag, namelijk 0,4 procent. De toename is het gevolg van de aangepaste route, waardoor inwoners eenvoudiger hun klacht kenbaar kunnen maken. Verder is er intern extra aandacht geweest voor het vastleggen van de klacht. Hierbij hebben we ervoor gekozen om niet alleen de officiële klachten vast te leggen, maar ook de kwesties waarbij het uiteindelijk niet tot een klacht kwam.



Het lerende effect dat uit de binnengekomen klachten te halen is, wordt meegenomen in de kwaliteitsverbeteringen en daarin geborgd. Positief is dat veel van de binnengekomen klachten worden opgelost na contact tussen de inwoner, wijkcoach en de teamleider. Er gaan relatief weinig klachten door naar de klachtencommissie.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdpunten

Helaas hebben wij in 2020 te maken gekregen met een zeer ernstige calamiteit in de wijk Presikhaaf, waarbij een bij het wijkteam bekende inwoner door geweld is overleden. Het interne onderzoek naar het handelen van de wijkteams, dat wij naar aanleiding van deze calamiteit hebben gedaan op verzoek van de GGD Midden Gelderland, toont nauwe betrokkenheid en adequaat handelen van het wijkteam. De kwaliteit van de geleverde zorg is transparant en de zorg is volgens de richtlijnen uitgevoerd. De vastgestelde verbeteracties die uit het interne onderzoek zijn opgehaald worden momenteel opgepakt en doorgevoerd.

Privacy en informatieveiligheid

De onderwerpen privacy en informatieveiligheid nemen een prominente plek in als het gaat om het verwerken van de veelal gevoelige gegevens binnen de Stichting. Op meerdere vlakken wordt toegezien op een zorgvuldige verwerking. Per 01-01-2020 is er een nieuwe Functionaris Gegevensbescherming (FG) werkzaam. Na ingang van de AVG in 2018 en de bestendiging in 2019, is 2020 een jaar geweest waarin Covid-19 nadrukkelijk een stempel heeft gedrukt op de hele organisatie en de manier van werken.

1. Kennis en bewustwording

Het privacy-bewustzijn bij medewerkers van de Stichting is nog steeds hoog, maar heeft onderhoud nodig gezien de gevoelige informatie die wordt verwerkt. Nieuwe medewerkers volgen verplicht een online training/cursus als onderdeel van het inwerkprogramma. Covid-19 maakte fysiek contact en overleggen met grote groepen onmogelijk. Hierdoor is er in 2020 geen voortzetting geweest van het rondje langs de wijkteams voor een 'privacy-vragenuurtje'. Wel is de FG beschikbaar gebleven voor het beantwoorden van vragen en het geven van adviezen op het terrein van privacy. Daarnaast heeft de FG gewerkt aan intensivering van de contacten met de juridisch adviseurs die de wijkteams bijstaan. Aan het werken van de wijkteams en het inrichten van processen zitten veel privacyaspecten. De bewustwording hiervan is ook in 2020 vergroot.

2. Overlegstructuur

Op regelmatige basis bespreken de zakelijk medebestuurder, de CISO en de FG van de Stichting de ontwikkelingen op het gebied van informatieveiligheid en privacy. Met de CISO en FG van de gemeente Arnhem is contact op basis van noodzaak en behoefte.

3. Regiesysteem

In 2020 is een nieuw regiesysteem in productie genomen. Het inwonersportaal moet nog in gebruik worden genomen. De benodigde update hiervoor wordt in het eerste kwartaal van 2021 aangeleverd. Er zijn nieuwe DigiD-aansluitingen aangevraagd en de audit hiervoor is opgestart.

4. Beveiligingsincidenten

Het uitgangspunt is dat iedereen zorgvuldig met persoonsgegevens omgaat. Toch kan het voorkomen dat persoonsgegevens in verkeerde handen terechtkomen. Voor een dergelijk datalek is een meldingsprocedure vastgesteld waarin ook de registratie is vastgelegd.

In 2020 zijn 15 incidenten gemeld. Voor het grootste deel waren dit gevallen van verkeerde adressering. Eén van de incidenten is gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP); het ging hier om een datalek ontstaan tijdens de overgang van CVS naar WIZportaal. Hierbij is gedurende een korte periode de adressering van beschikkingen voor een deel niet goed verlopen. Hierop is onder andere een grootscheepse actie uitgezet onder de coaches om contact met de betrokken inwoners op te nemen en te controleren of de beschikking wel of niet is aangekomen.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdpunten

Daar waar de beschikking niet ontvangen is, is uitgelegd wat hiervan de oorzaak is, zijn excuses gemaakt, zorgen aangehoord en vervolgacties besproken. Hieruit kwam onder andere naar voren dat een groot deel van de beschikkingen wel op de juiste plek zijn aangekomen, zodat er ondanks een onjuiste adressering in dat geval geen sprake is geweest van een datalek. Van dit databeveiligingsincident is conform afspraak melding gedaan aan de FG van de gemeente Arnhem. Deze melding en de melding aan de AP heeft niet geleid tot verder acties.

5. Ontwikkeling

Zorgvuldige gegevensverwerking is in het sociaal domein van essentieel belang. Het bestuur van de Stichting heeft in het voorjaar van 2019 in een Plan Informatieveiligheid en Privacy invulling gegeven aan die zorgvuldigheid. Nu inmiddels bijna twee jaar zijn verstreken wordt bekeken of in 2021 dit plan een update behoeft en om een begin te maken met het meer structureel borgen en controleren van zorgvuldige omgang met persoonsgegevens binnen de wijkteams. Dit zal er voor zorgen dat met vertrouwen en bewijs aangetoond wordt dat de organisatie in control is.

2. Monitoring en effectmeting

Om meer zicht te krijgen in onze activiteiten, de inzet gedurende een jaar en de ontwikkeling van de zorgkosten hebben we met de gemeente geïnvesteerd in een dashboard. Hierdoor kunnen we actief duiden, signalen oppakken en sturing geven.

Monitoring en Ontwikkeling Zorgkosten

De afgelopen jaren heeft de ontwikkeling van de zorgkosten binnen het sociaal domein nadrukkelijk de aandacht gehad. Niet alleen in Arnhem, ook landelijk zijn de tekorten op met name Jeugdzorg door de VNG diverse malen ter sprake gebracht in gesprekken met het Rijk. Binnen de gemeente Arnhem zijn in 2018/2019 diverse maatregelen opgesteld, waaronder de Taskforce Jeugd, om tot een betere monitoring van en sturing op de ontwikkeling van deze zorgkosten te komen. Deze maatregelen zijn in 2019/2020 daadwerkelijk tot uitvoering gebracht. Tot deze maatregelen behoren onder andere:

- Nieuwe beleidsregels, waarin de kaders voor toewijzing van specialistische zorg zijn aangescherpt;
- In het kader van betere monitoring van de zorgkosten is het merendeel van de toewijzingen en resulterende declaraties ontsloten via een BI-tool (Zorgkosten monitor);
- Vanaf 1 juli zijn nieuwe inkoopvoorwaarden van kracht, waarbij het aantal zorgaanbieders is verminderd en de kwaliteitseisen zijn verhoogd.

Binnen de wijkteams is nadrukkelijk aandacht besteed aan bovenstaande zaken.

De ontwikkeling van de zorgkosten met de mogelijkheden voor sturing hierop is een regulier onderdeel van de bedrijfsvoering geworden. Aan de hand van de zorgkostenmonitor worden regelmatig gesprekken met de teams gevoerd.

Vanaf medio 2020 is hierop versterkt ingezet door de start van de zogenoemde A2 teams (Analyse en Actie). Samen met de gemeente wordt met het ontwikkelde dashboard per wijk ingezoomd op tendensen, kosten, toewijzingen en opvallende signalen. Daar zijn vervolgens diverse acties op uitgezet: op het gebied van de uitvoering door de wijkteams, met beleidsontwikkeling en op aanscherping van de inkoop. Deze zaken worden in 2021 verder doorontwikkeld.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdpunten

Kijkend naar de ontwikkeling van de zorgkosten in de Jeugdwet en Wmo valt op dat na de grote stijgingen van zorgkosten in de voorgaande jaren, in 2020 sprake lijkt van een afvlakking. Qua kostenontwikkeling is in onderstaande tabel duidelijk dat de prognose voor JW en Wmo, na een stijging van ruim 7% in 2019, in 2020 met (slechts) 1% stijgt. Ten opzichte van de begroting is zelfs sprake van een klein positief resultaat. De begroting is begin 2020 echter opgehoogd met circa € 5 miljoen met het oog op de verwachte overschrijding. (Bron: Bestuursrapportage Zorg Dichterbij, jan. 2021, gemeente Arnhem)

	2018	2019		2020		
	Realisatie	Realisatie	Groei	Begroting	Prognose	Groei
JW	€ 38.856	€ 44.691	13%	€ 47.328*	€ 47.370	6%
WMO	€ 93.434	€ 97.568	4%	€ 100.081	€ 96.541	-1%
	€ 132.290	€ 142.259	7%	€ 147.410*	€ 143.911	1%

*begroting medio 2020 opgehoogd.

Ouders:

"We maakten ons zorgen over ons middelste kind. Een diagnose leek ons van belang om te weten wat er met haar aan de hand was. De wijkcoach heeft bij ons thuis en op school gepraat en gekeken naar haar gedrag. Onze verschillende opvoedstijlen bleek een groot deel van haar gedrag te verklaren.

Door daar samen met de wijkcoach aan te werken kunnen we nu de opvoeding veel beter vorm geven. Onze dochter draait weer lekker mee, we maken ons minder zorgen en een diagnose is niet nodig!"

Ontwikkeling Jeugdwet

Bovengenoemde afvlakking van de kostenstijging wordt onder andere veroorzaakt door een daling van het aantal jeugdigen met een zorgtoewijzing. Op basis van het 12-maands voortschrijdend totaal is een daling zichtbaar van circa 5.400 jeugdigen (Q4 2019) naar circa 5.200 jeugdigen (Q4 2020). Ten opzicht van het aantal jeugdigen tot 18 jaar betekent dit een daling van 16,5 procent (Q4 2019) naar 15,9 procent (Q4 2020). De trendmatige groei in de JW uit voorgaande jaren lijkt hiermee afgevlakt

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdpunten

Ontwikkeling Jeugdwet

Bovengenoemde afvlakking van de kostenstijging wordt onder andere veroorzaakt door een daling van het aantal jeugdigen met een zorgtoewijzing. Op basis van het 12-maands voortschrijdend totaal is een daling zichtbaar van circa 5.400 jeugdigen (Q4 2019) naar circa 5.200 jeugdigen (Q4 2020). Ten opzicht van het aantal jeugdigen tot 18 jaar betekent dit een daling van 16,5 procent (Q4 2019) naar 15,9 procent (Q4 2020). De trendmatige groei in de JW uit voorgaande jaren lijkt hiermee afgevlakt



Ontwikkelingen Wmo

Na de stijging als gevolg van een aanzuigende werking na de invoering van het landelijke Wmo-abonnementstarief begin 2019, is in 2020 een afvlakking zichtbaar van het aantal personen met een toewijzing vanuit de Wmo. Ten opzichte van het aantal volwassenen tot 67 jaar betreft dit circa 5,9 procent van de bevolking (Q4 2020). Voor de inwoners van 68 en ouder is dit circa 19,6 procent.



Mogelijk impact corona op zorgkosten

Naast genoemde ontwikkelingen om tot een betere monitoring en sturing van de zorgkosten te komen, speelde de coronacrisis in het bijzonder op dit vlak een grote rol. De lockdown en overige maatregelen hebben geleid tot alternatieve vormen van zorgaanbod. Ook de wijkteams zijn hierin meegegaan, onder andere met meer digitale vormen van begeleiding en gesprekken. Om te zorgen dat de ondersteuning aan inwoners waar mogelijk doorging en de continuïteit van zorgaanbieders te borgen, zijn door het Rijk en VNG afspraken gemaakt over financiële compensatie voor zorgaanbieders voor eventuele meerkosten en/of compensatie voor niet-geleverde zorg.

Er zijn signalen van toenemende problematiek als gevolg van de coronacrisis, onder andere bij Jeugd en op het gebied van financiële ondersteuning. In bovenstaande grafieken is de toenemende vraag echter (nog) niet zichtbaar. Het is daarom lastig te bepalen in hoeverre de gerealiseerde afvlakking van de kosten over 2020 een structurele ontwikkeling is. De ingezette beweging tot meer monitoring gaat daar in 2021 meer zicht op geven.

Overigens zien wij wel dat de al bij ons bekende inwoners in deze coronatijd vaker contact zoeken met hun wijkcoaches en meer ondersteuningsvragen hebben op allerlei gebieden, vaak ook gelieerd aan de coronacrisis. Het is positief dat inwoners ons goed weten te vinden, ondanks dat de wijkcoaches minder huisbezoeken afleggen.

3A. Ontwikkelingen 2020: Drie hoofdopgaven

Effectmeting

Om de effectiviteit van onze inzet en de toegewezen specialistische inzet te kunnen meten, zijn passende criteria vastgesteld en instrumenten ingebouwd in ons nieuwe regiesysteem. Door de vertraagde uitrol van het regiesysteem is dit nog niet in de volle breedte gerealiseerd. Vooruitlopend hierop zijn al wel initiatieven gestart waarin effectmeting nadrukkelijk wordt meegenomen en uitgewerkt, zoals binnen de pilots begeleiding Jeugd en Wmo. Effectmeting wordt in 2021 verder geïmplementeerd en uitgerold.

3. Uitdragen van de transformatie-opgave

Ondersteuning dichtbij de inwoner, uitgaan van wat mensen zelf kunnen, maatwerk, integraal werken en normaliseren zijn belangrijke doelen voor de transformatie. Om deze doelen kracht bij te zetten, is binnen het wijkteam aan de volgende zaken aandacht besteed:

- Met de start van de pilot begeleiding Jeugd in november (onderdeel van de Taskforce Jeugd) en de voorbereidingen voor de pilot begeleiding Wmo gaan we actiever inzetten op het zelf begeleiding bieden aan gezinnen en volwassenen. Elke pilot wordt in twee wijken uitgerold. Om dit te kunnen realiseren zijn vanuit de bestemmingsreserve extra Fte's vrijgemaakt voor wijkcoaches. De wijkcoaches werken vanuit de genoemde transformatiedoelen en ondersteunen bij basishulpvragen die binnen een afgebakende tijd leiden tot passende antwoorden en oplossingen. Hierbij is er aandacht voor het normaliseren en het inzetten van algemene en/of collectieve oplossingen in de wijk. Naast de kwalitatieve meerwaarde kan dit een kostenbesparing opleveren, omdat een coach minder tijd kwijt is met regie en overdracht en zelf geen financiële prikkel heeft om langer dan nodig in beeld te blijven. De eerste resultaten worden in 2021 verwacht.
- In het kader van betere monitoring van de zorgkosten is het merendeel van de toewijzingen en resulterende declaraties ontsloten via een BI-tool (Zorgkosten monitor);
- Bestaande samenwerkingsverbanden met wijkpartners zijn het afgelopen jaar versterkt. Zo zijn er kernteams gestart (Team Leefomgeving, Werk en Inkomen, Wijkteams) waar met elkaar gezamenlijke doelen worden gesteld en noodzakelijke partners worden betrokken. Dit wordt in 2021 voortgezet.
Uit de monitoring van de zorgkosten is gebleken dat er veel zorgaanbieders zijn die slechts een zeer gering aantal inwoners ondersteunen. Een gezamenlijke visie op de transformatie ontbreekt vaak en niet elke aanbieder is goed ingebed in de wijk. In 2021 werken we eraan om de gezamenlijke visie met zorgaanbieders uit te werken en de samenwerking verder vorm te geven.

3B. Ontwikkelingen 2020: Hoofdportefeuilles

Participatie

Zelfredzaamheid en meedoen naar vermogen, dat is de belangrijkste inzet van Werk & Inkomen. Werk geeft mensen zelfvertrouwen en het gevoel dat ze ertoe doen. Samen met de wijkteams is een nieuwe werkwijze geformuleerd: Stip op de Horizon. Het belangrijkste hierin is dat de samenwerking beter wordt vormgegeven en dat een integraal plan voor de inwoner ontstaat. W&I is in 2020 gestart met het formeren van gebiedsteams en per wijk is een gebiedsmanager aangesteld.

Om te komen tot een integraal plan voor de inwoner wordt er in 2021 kleinschalig in de wijken samengewerkt aan de vuistregels en worden werkwijzen in de praktijk gebracht en structureel geborgd.

Wijkcoach:

“Samen met de inwoner contact opgenomen met de regisseur bij W&I en een afspraak gepland voor een 3-gesprek. Daarbij werd het perspectief op betaald werk verkend en besproken.

Afgesproken werd om een traject activerend werk te starten met duidelijk geformuleerde doelen en aansluitend een vervolgtraject.

Dat laatste traject is inmiddels gestart en een gespecialiseerde organisatie is ingezet om hem binnen 6 maanden naar een betaalde baan te begeleiden.

Met de regisseur van W&I is afgesproken dat, zodra het contract is getekend, vanuit middelen van W&I “coaching on the job” wordt gefinancierd.

Deze coaching kan worden geleverd door dezelfde persoon die hem nu naar werk begeleidt.”

Inwoner:

“Dankzij de gesprekken met mijn wijkcoach en W&I is het mij gelukt om bij Scalabor aan de slag te gaan.

Dat geeft mij energie en goede moed om over een tijdje de stap naar een reguliere baan aan te durven!”

Financiële problematiek

De lijnen tussen Wijkteams Arnhem en Plangroep zijn kort en er wordt intensief samengewerkt. Het wijkteam is van start tot eind betrokken. In 2021 streven Plangroep en Wijkteams Arnhem ernaar om elkaar nog beter te vinden en bereiken, waarmee we zorgen voor een betere organisatie van de Arnhemse schuldhulpverlening. Hierin worden ook de betrokken vrijwilligersorganisaties meegenomen. De inwoners worden op deze manier optimaal geholpen.

In 2020 is ‘Opr€cht’ ontstaan. Het doel is om Arnhemse jongeren (18-27 jaar) met schulden te vinden en te helpen, zodat zij een perspectievolle toekomst hebben. Met dit doel ondertekenden gemeente Arnhem, Rijn IJssel, Opr€cht, Wijkteams Arnhem en Plangroep op 16 januari 2020 een convenant dat de samenwerking bekrachtigt om met elkaar aan dit doel te werken.

3B. Ontwikkelingen 2020: Hoofdportefeuilles

Door het vele thuisonderwijs is het vinden van jongeren die hier gebruik van kunnen maken minder dan verwacht. In 2021 kan een duidelijker beeld worden gegeven van de resultaten.

In het kader van de Kinderopvang Toeslagen affaire zijn na de zomer enkele wijkcoaches aangesloten bij een team om de ondersteuning van hierbij betrokken inwoners vorm te geven. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met Rijnstad en Plangroep. Deze samenwerking wordt in 2021 mogelijk uitgebreid.

Beschermd Wonen Beschermd Thuis

Van regionale route naar lokale route

De transformatie van beschermd wonen is volop ingezet: van Beschermd Wonen naar Beschermd Thuis. Deze visie gaat uit van een inclusieve samenleving waarin ook mensen met psychische problematiek (meer dan nu) midden in de samenleving leven en meedoen. In 2020 zagen we al een kleine verschuiving van Beschermd Wonen naar Beschermd Thuis ontstaan. Arnhem is voor beschermd wonen nu nog Centrum Gemeente voor tien gemeenten. Het jaar 2021 wordt gezien als het overgangsjaar om de huidige centrumgemeentetaken lokaal en regionaal te borgen. Het transformatieplan 'Samen aan zet' geeft richting voor de verdere uitvoering van de huidige centrumgemeentetaken vanaf 2021. In 2020 stond implementatie van de werkzaamheden centraal.

Inwoner:

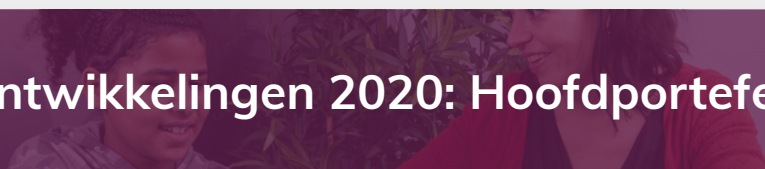
“Het was best spannend; een aantal jaren werd ik intensief begeleid in het kader van Beschermd Wonen. Het ging steeds beter en ik wilde graag een stap richting zelfstandigheid zetten, maar hoe?

Samen met de wijkcoach, mijn zorgaanbieder en de woningbouwvereniging hebben we geregeld dat ik de woning op mijn eigen naam geschreven kreeg. De woning werd eerst gehuurd door de zorgaanbieder en ik kreeg 24-uurs begeleiding.

Nu is de woning “omgeklapt”(ik heb dus een eigen huurcontract!) en krijg ik nog maar een paar uur begeleiding. Het gaat steeds beter met me.

Van Wmo naar Wlz

Mensen die hun leven lang intensieve geestelijke gezondheidszorg (ggz) nodig hebben, kunnen vanaf 2021 toegang krijgen tot de Wet langdurige zorg (Wlz). De zorg en ondersteuning is nu nog geregeld vanuit de Wet maatschappelijk ondersteuning (Wmo) en/of de Zorgverzekeringswet. De aanvraag voor een Wlz-indicatie kon vanaf 1 januari 2020 worden ingediend. Wijkcoaches hebben in het afgelopen jaar samen met inwoners bekeken of zij hiervoor in aanmerking komen.



3B. Ontwikkelingen 2020: Hoofdportefeuilles

Hoeveel inwoners met een Beschermd Wonen toewijzing vanuit de Wmo zijn overgegaan naar de Wlz is nog niet duidelijk. Het CIZ heeft, doordat zij veel meer ggz-aanvragen hebben ontvangen dan verwacht, een forse achterstand in het nemen van besluiten. De Wmo-toewijzing blijft tot die tijd doorlopen.

Veiligheid

Vertrouwd Aanwezig Veilig (VAV)

Er is in 2020 nauw samengewerkt met partijen aan een alternatief voor het product 'drang'. Dit heeft geleid tot een pilot waarin wordt gewerkt aan meer levensloopbestendige, outreachende, integrale hulpverlening. Deze is op 1 januari 2021 van start gegaan. Er zijn drie aanbieders ('s Heeren Loo, Pactum en Entrea Lindenhout) aangewezen om onder regie en begeleiding vanuit het wijkteam deze taak uit te voeren. Hierdoor is er minder versnippering, zijn de lijnen kort en is er snel afstemming.

Het gewenste resultaat is om gedurende 2021 de kans op maatregelen te verkleinen, de stapeling van producten te doen afnemen, te komen tot een afname van de verblijfsduur in een driemilieusvoorziening en tot meer duurzame oplossingen. Dit wordt goed gemonitord, zodat de meerwaarde duidelijk wordt.



4. Samenwerkingen

In nauwe samenwerking met de gemeente en ketenpartners dragen wij vanuit de wijkteams bij aan de invulling van diverse programma's. Voorbeelden hiervan zijn de aanpak laaggeletterdheid waarbij wij een natuurlijke vindplaats zijn voor laaggeletterden, en onze bijdrage aan de totstandkoming van richtlijnen voor de inzet van jeugdhulp binnen het onderwijs. Hieronder lichten we enkele voorbeelden verder uit.

POH Jeugd bij huisarts

Om de inzet van de Jeugdwet te optimaliseren heeft de gemeente een aantal maatregelen opgenomen in de Taskforce Jeugd. De Praktijk Ondersteuner Jeugd (POH) bij de huisarts is daar een voorbeeld van. Vanuit de wijkteams is actief meegewerkt aan de totstandkoming van deze pilot.

De POH Jeugd ontlast de huisarts en bepaalt welke jeugdzorg noodzakelijk is en waar capaciteit beschikbaar is. Waar mogelijk biedt de POH Jeugd ook zelf lichte ondersteuning en begeleiding. Door goede samenwerking in de jeugdketen tussen de POH, huisartsen, wijkteams en zorgaanbieders krijgen kinderen en jeugdigen met een hulpvraag in een zo vroeg mogelijk stadium en op de juiste plek ondersteuning. Daarbij werken we integraal samen, normaliseren we zoveel als mogelijk en krijgen kinderen en jeugdigen specialistische hulp als dat nodig is. Eind 2020 is deze samenwerking gestart in de wijken Schuytgraaf en Geitenkamp. Er zijn nu drie huisartsenpraktijken die hieraan meedoen. Sinds de start begin november tot het eind van het jaar zijn 36 jeugdigen gezien, waarvan er 33 door de POH zijn begeleid en drie zijn doorverwezen voor jeugdhulp. In 2021 houden we een actieve rol in de samenwerking en de verdere uitwerking van deze opdracht.

Herijking welzijnsvisie

De gemeente is bezig met een herijking van de visie op welzijn. Vanuit het wijkteam dragen we hier actief aan bij. We zijn blij met het initiatief dat is genomen om expliciet naar de algemene voorzieningen te kijken. Een van de doelstellingen van de wijkteams is immers om meer 'de beweging naar voren te maken', meer potentieel uit de informele zorg te halen en om in te zetten op preventie en normaliseren.

De transformatie van de Jeugdwet en de Wmo is pas echt geslaagd als problemen in een vroeg stadium worden gesignaleerd en aangepakt. En liever nog: worden voorkomen. Daar zijn alle partijen die werkzaam zijn in de sociale basis hard bij nodig. Wij zien het als onze opdracht om samen met de Teams Leefomgeving en de wijkpartners te zorgen voor een sterke sociale basis, waarin iedereen gelijkwaardige kansen heeft en waarin met preventie zoveel als mogelijk het beroep op zorg wordt voorkomen. Dat doen we door deel te nemen aan de Sociale Tafels in de wijk en door blijvend samen met inwoners te onderzoeken welke ondersteuning in de wijk kan worden gevonden zonder dat hier een professional bij nodig is. We zijn daarom blij met de gebundelde krachten binnen 'Voor Elkaar in Arnhem (VEIA)' waarin organisaties die informele zorg bieden met elkaar een 'voorkeur' aan het ontwikkelen zijn.



4. Samenwerkingen

“Omdat we zagen dat steeds meer gezinnen onder druk komen te staan hebben we nagedacht wat hierbij zou kunnen helpen.

Zo kwamen we op het idee van ‘meeleefgezinnen’. Gezinnen die een ander gezin ondersteunen door af en toe in te springen, mee te denken en op te vangen.

Samen met Team Leefomgeving hebben we dat voor elkaar gekregen en daar zijn we trots op”.

Sociaal Hospitaal

Het Sociaal Hospitaal is een aanpak gericht op het organiseren van een doorbraak in vastgelopen casuïstiek. Een aanpak voor inwoners die net iets anders nodig hebben dan wat we nu met elkaar kunnen bieden. De gemeente Arnhem heeft het Instituut voor Publieke Waarden gevraagd om ons hierbij te helpen. Vanuit het wijkteam wordt casuïstiek vanuit zowel de Jeugdwet als de Wmo aangedragen waarin we vastgelopen zijn in onbedoelde bureaucratie. Er zijn in 2020 al enkele zaken voorgelegd. De eerste resultaten zijn binnenkort te verwachten.

In 2021 worden een flink aantal doorbraken verwacht waardoor inwoners weer verder kunnen. Het Instituut voor Publieke Waarden kijkt met ons mee hoe wij op de langere termijn dit soort complexe casuïstiek zelf kunnen overnemen en wat hiervoor nodig is.

5. Doorkijk 2021

Ook in 2021 blijft Wijkteams Arnhem gaan voor een Arnhemse samenleving waarin iedereen meedoet, meetelt en omziet naar elkaar. De vastgestelde hoofdogaves voor 2020 en 2021 helpen daarbij en zullen het komend jaar verder beslag krijgen

Herijking werkprocessen

In 2020 is een start gemaakt met de herinrichting van een aantal werkprocessen als onderdeel van de bestuurlijke hoofdogaves. In 2021 zetten we dit verder door, waarbij we ook een verdergaande vorm van taakdifferentiatie onder coaches gaan uitwerken. De uitdaging is om de brede blik van de wijkcoach te behouden en tegelijkertijd een afbakening te realiseren in de opdracht aan de wijkcoach. Differentiatie in taken en expertise leidt tot efficiëntie en de juiste kennis op de juiste plek op het juiste moment, in het belang van de inwoner.

Kwaliteit van dienstverlening

De afgelopen twee jaar is meer nadruk komen te liggen op methodisch werken en verantwoording van resultaten. In 2021 gaan we hier verder invulling aan geven:

- Coaches werken meer uniform en volgens de werkwijze in het Handboek. We zetten in op het gebruik van een duidelijke onderbouwing, conclusie, doelen en acties. Kennis van beleidsregels en wetgeving wordt geactualiseerd.
- Er vinden interne audits plaats op minimaal twee werkprocessen, waarna verbeteracties worden uitgezet.

Net als bij de coaches jeugd, willen we ook bij de coaches volwassenen kwaliteitsborging realiseren. Daarom onderzoeken we komend jaar of de coaches volwassenen zich kunnen registreren in het Registerplein. Het doel van registratie is dat zo, meer dan nu, een appèl wordt gedaan op coaches Wmo om de kwaliteit van werken te blijven ontwikkelen. De registratievereisten (zoals het volgen van trainingen, intervisie en reflectie) dragen hieraan bij. Door zowel voor coaches jeugd als volwassenen te werken met geregistreerde professionals, ontstaat meer gelijkheid. Teamleden leveren een gelijkwaardige inspanning om hun vakmanschap op peil te houden.

Monitoring en effectmeting

Het monitoren van de zorgkosten is in 2020 regulier onderdeel van de bedrijfsvoering geworden. Een belangrijke verbeterslag die we in het komende jaar willen maken, is dat prognoses op wijkniveau zichtbaar en beschikbaar zijn en dat de 315 route (toewijzingen in het kader van de JW door geautoriseerde verwijzers) inzichtelijk worden voor de wijkteams. Dit maakt het maken van nadere analyses en het signaleren van trends in zorgkosten mogelijk. We gaan met alle teams het proces verbeteren om te komen tot duiding van de data en het realiseren van verbeteringen op meerdere niveaus: inhoudelijke werkprocessen en afwegingen, inkoop en beleid. In 2021 zijn verbeteracties op basis van deze analyses getest en in gang gezet. Dit is zichtbaar in:

1. Relevante KPI's voor stichtingbrede sturing op de ontwikkeling van zorgkosten;
2. Een meer uniforme ontwikkeling van zorgkosten voor wijken en coaches op de KPI's.

Uitdragen transformatieopgave

Ondersteuning dichtbij de inwoner, uitgaan van wat mensen zelf kunnen, maatwerk, integraal werken en normaliseren zijn belangrijke doelen voor de transformatie.

5. Doorkijk 2021

Als keyplayer in het sociaal domein zetten we in op samenwerking met alle betrokkenen. Die samenwerking moet leiden tot innovatie en transformatie, vanuit de overtuiging dat complexe vraagstukken alleen in samenwerking en met het netwerk opgelost kunnen worden. Een voorbeeld hiervan zijn de reeds ingezette gesprekken met de gemeente, aanbieders Jeugd GGZ en het voorliggende veld. De rol van de gemeente, die regie heeft genomen op het ontwikkelen van een gedeelde en gedragen visie op het sociaal domein, is hierbij van cruciaal belang.

Voor de uitvoering van (lichte) begeleiding door de wijkcoaches zelf, is incidenteel formatie toegevoegd om een tweetal pilots vorm te geven (pilot Jeugd en pilot Wmo). De pilot Jeugd is recent gestart, de pilot Wmo start begin 2021. Beide krijgen in 2021 en 2022 verder vorm.

Uit de evaluatie van deze pilots zal blijken of de beoogde effecten en resultaten zijn behaald, waaronder een reductie van de zorgkosten. De resultaten kunnen invloed hebben op de toekomstige keuzes die de gemeente maakt voor het stelsel.

Om allerlei verschillende redenen maken kinderen soms teveel mee.

Ruben heeft een groot scala hulpverleners leren kennen in zijn nog korte leven waarin hij een uithuisplaatsing moest meemaken. Allen hadden de beste intenties en werkten vanuit hun mogelijkheden.

Nadat Ruben weer thuis was en er ook hier diverse hulpverleners de revue passeerden, bood een dagbehandeling weer wat perspectief. Toch besloten moeder en wijkcoach de dagbehandeling te beëindigen omdat deze zorg niet goed aansloot bij wat Ruben en moeder nodig hadden.

De pilot Jeugd kwam ter sprake en samen werd er voor gekozen de ondersteuning vanuit de pilot vorm te geven.

Ruben is gaan werken bij de plaatselijke supermarkt en wordt gewaardeerd om wie hij is en doet. Dichtbij, respectvol en met zoveel mogelijk eigen regie, weet Ruben zich serieus genomen, is hij de hoofdrolspeler en werken we wekelijks aan zijn dromen.

Resultaat: Een hoopvolle jongen en zijn moeder, blij coaches!

Wijkcoach:

“Doordat de jongere merkt dat hij centraal staat en je naast hem staat, maak je écht contact.”

5. Doorkijk 2021

Bedrijfsvoering

Na de implementatie van het nieuwe regiesysteem medio 2020 is voor 2021 een doorontwikkeling van dit systeem voorzien om op een aantal punten beter aan te sluiten bij de werkwijze van de wijkcoaches. Ook staat de uitrol van het Burgerportaal gepland, waarmee inwoners zelf toegang krijgen tot hun digitale dossier middels een DigiD-inlog.

Ook staat voor 2021 voor alle werkplekken de overgang gepland naar Microsoft 365. Op basis van de bevindingen van een eerste pilot kopgroep van acht medewerkers die eind 2020 zijn gemigreerd, is de verwachting dat dit gebruikers een aantal duidelijke voordelen gaat bieden.

Risicoparagraaf

Zorgbudget

De ontwikkeling van het zorgbudget (de uitgaven specialistische zorg ten opzichte van de begroting) blijft een punt van aandacht. Grootschalige overschrijding van het beschikbare budget kan leiden tot bezuinigingen in het sociaal domein die impact hebben op de (werkwijze van de) wijkteams. Na diverse jaren van significante kostenstijgingen was in het afgelopen jaar een afvlakking te zien in het gebruik van zorg. De impact van corona op de korte en lange termijn is echter moeilijk te duiden.

Naast de diverse bestuurlijke hoofopgaves (herijking van de werkprocessen, verbetering van de kwaliteit van dienstverlening, doorontwikkeling van de monitoring van zorgkosten en het aanjagen en uitdragen van de transformatieopgave) blijft het bestuur ook nadrukkelijk aandacht hebben voor de ontwikkeling van het zorgbudget. In de frequente strategische en operationele opdrachtgevers-overleggen is de ontwikkeling van het zorgbudget daarom een terugkerend gespreksonderwerp.

Begroting 2021 in relatie tot de hoeveelheid taken

De vastgestelde begroting 2021 is op hoofdlijnen ongewijzigd ten opzicht van 2020, waarbij wel sprake is van een kleine teruggang in het reguliere aantal Fte (circa 1,3 procent). Dit laatste is het gevolg van de ontwikkeling van personeelskosten die beperkt hoger ligt dan de door de gemeente gecompenseerde cao-indexering. De druk op coaches blijft daarbij onverminderd hoog, terwijl de roep om extra registratie en controle meer aandacht vragen. Omvorming van werkprocessen met behoud van een aantal kritische, oorspronkelijke uitgangspunten is van belang om de werkdruk beheersbaar te houden en medewerkers gemotiveerd te houden voor hun kerntaken. Extra punt van aandacht hierbij vormt de nadere uitwerking van de regierol van coaches: wat is hierin wenselijk en haalbaar voor welke ondersteuningsvragen? Hierover voeren we momenteel gesprekken met de gemeente om tot een juiste afbakening te komen. Daarnaast zijn de ontwikkeling van personeelskosten en de ervaren werkdruk aandachtspunten in de reguliere monitoring van het bestuur.

Onze opdracht

De integrale opdracht aan de wijkteams strekt zich uit over de volle breedte van het sociaal domein, wat leidt tot een groot diversiteit aan vragen van inwoners. Het effectief kunnen oppakken van deze vragen vraagt om brede kennis van coaches én het vermogen om over de grenzen van de organisatie heen te kijken en samenwerking te realiseren met diverse ketenpartners.



5. Doorkijk 2021

Effectieve samenwerking met ketenpartners vereist een gedeelde visie op de gewenste transformatie in het sociaal domein van alle betrokken partners. Daarnaast dient de sociale basis op orde te zijn en dient het inkoopstelsel qua inrichting bij te dragen aan de gewenste transformatie.

We constateren dat op alle onderdelen van het stelsel, zowel binnen als buiten de stichting, nog verbeteringen mogelijk zijn om tot een effectievere samenwerking te komen binnen het sociaal domein. Waarbij het achterblijven van een van de onderdelen van de keten belemmerend werkt voor de effectiviteit van de gehele keten.

Als belangrijke speler binnen het sociaal domein is het voor de stichting van belang om de samenhang nadrukkelijk voor ogen te houden en onder de aandacht te brengen van de samenwerkingspartners en opdrachtgever. Risico hierbij is dat een tekortkoming in het stelsel op het conto van de wijkteams wordt geschreven. Met name in de veelvuldige contacten en overleggen met de (brede kernorganisatie en opdrachtgever binnen de) gemeente wordt dit onderwerp bespreekbaar gemaakt. Daarnaast is hier ook aandacht voor in de bredere externe profilering van de stichting.

ICT

Voor 2021 staat voor alle werkplekken de overgang gepland naar Microsoft 365. Op basis van de bevindingen van een eerste pilot kopgroep is de verwachting dat het ongemak voor gebruikers tijdens de migratie relatief beperkt zal zijn. Uiteindelijk biedt de overgang naar de nieuwe 365 opzet een aantal voordelen aan gebruikers. Voor de 365-situatie zal een nieuwe Dienstverleningsovereenkomst tussen 'De Connectie' en Wijkteams Arnhem worden opgesteld en overeengekomen. Met de gemeente Arnhem worden momenteel gesprekken gevoerd om voldoende budget vanuit de opdrachtgever over te hevelen naar Wijkteams Arnhem.

6. Financieel beeld

Algemeen

In de vergelijkende cijfers in staat van baten en lasten is gekeken naar de begrotingscijfers 2020 en de realisatie van het jaar 2019.

Kader 2020

De Stichting Sociale Wijkteams Arnhem wordt voor de uitvoering volledig gefinancierd door de gemeente Arnhem. Voor de uitvoering van de taken van de Wmo, Jeugdwet en schulddienstverlening is voor 2020 een bedrag toegekend van € 15,8 miljoen. Dit is (nagenoeg) gelijk aan de begroting van 2020. In 2020 heeft de stichting € 58K extra financiering gehad, ter compensatie van de hogere CAO stijging in verband met de ontvangen indexatie over 2020.

Resultaat 2020

De stichting heeft over 2020 een positief resultaat behaald van € 0,3 miljoen.

Verklaring hoger resultaat 2020 i.v.m. begroting	x € 1.000
Hogere vergoeding gemeente Arnhem / overige opbrengsten	62
Lagere personeelskosten	155
Lagere afschrijvingskosten	37
Lagere overige bedrijfskosten	52
Hogere rentelasten	-14
	292

Beschrijving positie op balansdatum

Eigen vermogen

Het eigen vermogen van de stichting bedraagt op balansdatum € 2,5 miljoen (2019 € 2,2 miljoen). Het verschil van ongeveer € 0,3 miljoen is de toevoeging van het resultaat 2020 aan de reserves. Van dit eigen vermogen is ongeveer € 203K de vrije reserve. Het resterende saldo van het eigen vermogen van bijna € 2,3 miljoen is als bestemmingsreserve aangemerkt.

De bestemmingsreserves worden aangewend om de te verwachten kosten te dekken die betrekking hebben op de ontwikkelingen op het gebied van ICT, innovatiekosten, wervingskosten, Plan Schuytgraaf/Malburgen, ziektevervanging, vertraging afbouw fte coaches en extra huur- en coronakosten.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de mate aan waarin een organisatie in staat is haar verplichtingen na te komen op lange termijn.

6. Financieel beeld

Solvabiliteit	31-12-2020	31-12-2019
Eigen vermogen / totaal vermogen	54%	52%

*begroting medio 2020 opgehoogd.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft de mate aan waarin een organisatie in staat is om haar verplichtingen op korte termijn na te komen

Liquiditeit	31-12-2020	31-12-2019
Vlottende activa / vlottende passiva	218%	209%

De stichting is voldoende in staat om haar verplichtingen op korte termijn te voldoen. De stichting kent bovendien de extra zekerheid dat de gemeente Arnhem iedere drie maanden 25% van het jaarbudget voorschiet.

Continuïteit

Op basis van bovenstaande parameters, welke de financiële positie tonen, gecombineerd met de goedgekeurde begroting 2021 door de gemeente, is er sprake van continuïteit van de stichting. Wel is er sprake van een relatief slechts kleine vrije reserve, waardoor de mogelijkheid om onvoorziene uitgaven op te vangen, buiten hetgeen wat is vastgelegd in de bestemmingsreserves, beperkt is.

Verklaring verschil in opbrengsten en kosten

Baten

In vergelijking met de begroting 2020 heeft de stichting € 62K meer aan baten ontvangen. De vergoeding van gemeente Arnhem is € 58K hoger geweest dan begroot, omdat de gemeente een extra vergoeding heeft verstrekt om de CAO verhoging van 2020 te compenseren. Daarnaast zijn er € 3,5K aan overige baten ontvangen.

Totaal zijn de baten in 2020 € 440K hoger geweest dan de baten van 2019. Dit is voornamelijk te verklaren door de ontvangen indexatie van gemeente Arnhem.

Personeelskosten

De personeelskosten zijn in vergelijking met de begroting ongeveer € 155K lager. De redenen voor dit verschil is voornamelijk veroorzaakt door:

- Minder kosten coaches, door ontvangen zwangerschapsuitkeringen, genoten ouderschapsverloven en aankoop van extra verlof uren;

6. Financieel beeld

- Hogere kosten staf, door onder andere de start van nieuwe projecten en extra tijdelijke ondersteuning;
- Hogere kosten inhuur personeel niet in loondienst, met name gericht op de coördinatie van de conversie op de toewijzingen per 1 juli 2020 en vervanging teamleider.
- Vrijval loopbaanbudget.
- Minder opleidingskosten.

Per 1 juli 2020 zijn de salariskosten met 3,25% gestegen i.v.m. de CAO verhoging. Dit effect was al meegenomen in de begrotingscijfers.

De totale personele kosten zijn in 2020 met bijna € 600K toegenomen in vergelijking met 2019 (€ 14,8 miljoen 2020 t.o.v. € 14,2 miljoen in 2019). Het gemiddelde aantal fte's is over 2020 1,3 gedaald (2020 204,5 fte's / 2019 205,8 fte's). De stijging van ongeveer € 600K wordt, ondanks de daling van het gemiddelde aantal fte's, voornamelijk veroorzaakt door de CAO stijging en de tredeverhogingen en hogere PNIL kosten.

Afschrijvingskosten

De werkelijke afschrijvingskosten blijven ongeveer € 37K achter op de begroting.

Er zijn in 2020 geen grote investeringen gedaan door de stichting. Er wordt pas afgeschreven, als de aanschaffingen voor meubilair en E-bikes meer bedragen dan € 1.500.

Voor 2020 is iets meer afgeschreven dan in 2019.

Overige bedrijfskosten

De gerealiseerde overige bedrijfskosten zijn nagenoeg gelijk aan de begrote kosten voor deze post. In vergelijking met de overige bedrijfskosten van 2019 zijn deze kosten ongeveer € 30K lager in 2020 (3,7%)

Huisvesting

De huisvestingskosten zijn in 2020 bijna gelijk aan de lasten van 2019. De normale huur- en servicekosten zijn licht gestegen, door indexeringen van de huurprijzen.

Kantoorkosten

Het totaal van de kantoorkosten is in 2020 € 72K gestegen t.o.v. 2019.

In 2020 is er ongeveer € 37K meer aan kantoorbenodigdheden uitgegeven. Dit zijn voornamelijk extra uitgaven geweest voor coronakosten.

De drukkosten zijn vanwege het vele thuiswerken aanzienlijk lager dan in 2019 (- €17K).

Voor de automatiseringskosten is beduidend meer uitgegeven in 2020 (€ 58K). Deze extra kosten zijn voornamelijk gemaakt voor het ontwikkelen en door ontwikkelen van de Dashboards voor de Wijkteams in PowerBI.

De kosten voor financial services zijn in 2020 € 9K minder geweest. De grootste reden hiervoor is dat de jaarrekening van 2020 in eigen beheer is gemaakt.

De overige kantoorkosten zijn in 2020 ongeveer hetzelfde als in 2019.

6. Financieel beeld

Algemene kosten

De algemene kosten zijn in 2020 ruim € 100K lager in vergelijking met 2019. Verklaringen voor deze daling zijn:

- Minder overige advieskosten (o.a. advocaten) € 6K
- Minder governancekosten € 7K
- Minder expertisekosten € 62K

De mindere uitgaven voor deze laatste twee posten is toe te schrijven aan het in dienst nemen van een extra gedragsdeskundige en door corona, waardoor er veel thuis is gewerkt en deze kosten niet noodzakelijk waren.

- Minder overige kosten € 12K. Dit komt grotendeels doordat er in 2020 nog enkele baten zijn geweest met betrekking tot voorgaande jaren, terwijl dat in 2019 enkele lasten met betrekking tot voorgaand jaar waren.

Rentelasten

Vanaf 1 april 2020 moet er betaald worden over een positief banksaldo boven € 2,5 miljoen. Voor 2020 zijn daardoor de rentelasten op € 14K uitgekomen.

Begroting 2021

De vastgestelde begroting 2021 is in grote lijnen gelijk aan de begroting van 2020. De begroting van 2020 is in eerste instantie verhoogd door de extra structurele vergoeding van gemeente Arnhem, welke in 2020 is ontvangen en vervolgens verhoogd met een indexering van 2,9% op totaal niveau.

In 2021 loopt de huidige CAO weer af en zal er een nieuwe CAO moeten komen. Op dit moment is nog niet bekend wat de daadwerkelijke CAO-stijging zal zijn in 2021.

In de volgende tabel staat de begroting van 2021 i.v.m. de begroting van 2020.

6. Financieel beeld

Begroting	2021	2020
Baten		
Opbrengsten	€ 16.301.980	€ 15.784.464
Totale opbrengsten	€ 16.301.980	€ 15.784.464
Lasten		
Personeelskosten	€ 15.452.417	€ 14.905.208
Afschrijvingen	€ 15.000	€ 40.021
Overige bedrijfskosten	€ 816.563	€ 839.235
Rentelasten	€ 18.000	
Totale lasten	€ 16.301.980	€ 15.784.464
Begroot resultaat	€ -	€ -

7. Jaarrekening

Balans per 31 december 2020

(na resultaatbestemming)

	Ref.	31-12-2020	31-12-2019
Activa		€	€
Vaste activa			
Materiële vaste activa	1	20.457	15.763
Totaal vaste activa		20.457	15.763
Vlottende activa			
Debiteuren en overige vorderingen	2	39.872	34.293
Liquide middelen	3	4.536.924	4.171.833
Totaal vlottende activa		4.576.796	4.206.126
Totaal activa		4.597.253	4.221.890

	Ref.	31-12-2020	31-12-2019
Passiva		€	€
Eigen vermogen	4		
Bestemmingsreserves		2.298.192	2.092.381
Algemene en overige reserves		202.932	116.949
Totaal eigen vermogen		2.501.124	2.209.330
Kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)	5		
Overige kortlopende schulden		2.096.129	2.012.560
Totaal kortlopende schulden (ten hoogste 1 jaar)		2.096.129	2.012.560
Totaal passiva		4.597.253	4.221.890

7. Jaarrekening

Staat van baten en lasten over 2020

	Ref.	2020	Begroting 2020	2019
Baten		€	€	€
Opbrengsten maatschappelijke ondersteuning	7	15.842.547	15.784.464	15.406.434
Overige bedrijfsopbrengsten	8	3.595	0	0
Som der baten		15.846.142	15.784.464	15.406.434
Lasten				
Personeelskosten	9	14.750.189	14.905.208	14.181.616
Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa	10	2.647	40.021	2.010
Overige bedrijfskosten	11	787.746	839.235	817.503
Som der lasten		15.540.582	15.784.464	15.001.129
Resultaat		305.559	0	405.304
Financiële baten en lasten	12	-13.765	0	0
Resultaat boekjaar		291.794	0	405.304
Resultaatbestemming				
Het resultaat is als volgt verdeeld:	Ref.	2020	2020	2019
		€	€	€
Toevoegingen vanuit bestemmingsreserves		-520.188	0	-106.436
Onttrekkingen t.g.v. bestemmingsreserves		776.427	0	658.676
Vrijval vanuit bestemmingsreserves		-50.428	0	0
Algemene reserve		85.983	0	-146.936
		291.794	0	405.304

7. Jaarrekening

Kasstromenoverzicht over 2020

	Ref.		2020		2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		€	€	€	€
Resultaat			305.559		405.304
Aanpassingen voor:					
Afschrijvingen en overige waardeverminderingen	10	2.647		2.010	
			2.647		2.010
Veranderingen in werkkapitaal:					
Vorderingen	2	-5.578		7.433	
Kortlopende schulden (excl. schulden aan banken, behoudens rekening courant-krediet)	5	83.568		142.088	
			77.990		149.521
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			386.197		556.835
Ontvangen interest	12	0		0	
Betaalde interest	12	-13.765		0	
			-13.765		0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			372.432		556.835
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
Investerings materiële vaste activa	1	-7.341		0	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-7.341		0
Mutatie geldmiddelen			365.091		556.835
Stand geldmiddelen per 1 januari	3		4.171.833		3.614.998
Stand geldmiddelen per 31 december	3		4.536.924		4.171.833
Mutatie geldmiddelen			365.091		556.835

7. Jaarrekening

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemeen

Algemene gegevens en groepsverhoudingen

Stichting Sociale Wijkteams Arnhem is statutair (en feitelijk) gevestigd te Arnhem, op het adres Zeelandsingel 40, en is geregistreerd onder KvK-nummer 67246214.

De Stichting heeft ten doel het vergroten en bevorderen van de zelfredzaamheid van inwoners van de gemeente Arnhem en de wijze waarop zij, op basis van wat zij kunnen, meedoen aan de samenleving.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2020, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2020.

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving RJ640.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en het resultaat zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Continuïteitsveronderstelling

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Activa en passiva

Activa en passiva worden tegen verkrijgingsprijs opgenomen, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Toelichtingen op posten in de balans, resultatenrekening en kasstroomoverzicht zijn in de jaarrekening genummerd.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar Stichting Sociale Wijkteams Arnhem zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans, als een transactie met betrekking tot het actief of de verplichting niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen als een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat ook de functionele valuta is van Stichting Sociale Wijkteams Arnhem.

7. Jaarrekening

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen.

De afschrijvingstermijnen van immateriële en materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vast actief.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

- Inventarissen : 10%.

Verstreckte leningen en overige vorderingen

Verstreckte leningen en overige vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, verminderd met bijzondere waardevermindervingsverliezen.

Vorderingen

De eerste waardering van vorderingen is tegen reële waarde, inclusief transactiekosten. De vervolgwwaardering van vorderingen is tegen geamortiseerde kostprijs. Een voorziening wordt getroffen op de vorderingen op grond van verwachte oninbaarheid, welke dan in mindering wordt gebracht op de betreffende vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs (nominale waarde). De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

Baten worden verantwoord in het jaar waarin de baten zijn gerealiseerd. Lasten worden in aanmerking genomen in het jaar waarin deze voorzienbaar zijn. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

7. Jaarrekening

Baten (waaronder nagekomen budgetaanpassingen) en lasten uit voorgaande jaren die in dit boekjaar zijn geconstateerd, worden aan dit boekjaar toegerekend.

Opbrengsten

Opbrengsten uit het verlenen van diensten worden in de staat van baten en lasten verwerkt wanneer het bedrag van de opbrengsten op betrouwbare wijze kan worden bepaald, de inning van de te ontvangen vergoeding waarschijnlijk is, de mate waarin de dienstverlening op balansdatum is verricht betrouwbaar kan worden bepaald en de reeds gemaakte kosten en de kosten die (mogelijk) nog moeten worden gemaakt om de dienstverlening te voltooien op betrouwbare wijze kunnen worden bepaald.

Indien het resultaat van een bepaalde opdracht tot dienstverlening niet op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de opbrengsten verwerkt tot het bedrag van de kosten van de dienstverlening die worden gedekt door de opbrengsten.

De met de opbrengsten samenhangende lasten worden toegerekend aan de periode waarin de baten zijn verantwoord.

Personeelsbeloningen en andere personeelsbeloningen

De lasten van de salarissen, sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

Stichting Sociale Wijkteams Arnhem heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij Stichting Sociale Wijkteams Arnhem. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn. Stichting Sociale Wijkteams Arnhem betaalt hiervoor premies waarvan de helft door de werkgever wordt betaald en de helft door de werknemer. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Ultimo 2020 bedroeg de dekkingsgraad 99,2%. Het vereiste niveau van de dekkingsgraad is 125%. Het pensioenfonds verwacht volgens het herstelplan binnen 8 jaar hieraan te kunnen voldoen en voorziet hier geen noodzaak voor de aangesloten instellingen om extra storting te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren. Stichting Sociale Wijkteams Arnhem heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Sociale Wijkteams Arnhem heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Overige bedrijfskosten

De kosten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

7. Jaarrekening

Toelichting op balans

Activa

1. Materiële vaste activa

De specificatie is als volgt:	31-dec-20	31-dec-19
	€	€
Inventarissen	20.457	15.763
Totaal materiële vaste activa	20.457	15.763
Het verloop van de materiële activa in het verslagjaar is als volgt weer te geven:	2020	2019
	€	€
Boekwaarde per 1 januari	15.763	17.773
Bij: investeringen	7.341	0
Af: afschrijvingen	2.647	2.010
Boekwaarde per 31 december	20.457	15.763

Toelichting:

Voor een nadere specificatie van het verloop van de materiële vaste activa per activagroep wordt verwezen naar het mutatieoverzicht onder bijlage 3.1.

2. Debiteuren en overige vorderingen

De specificatie is als volgt:	31-dec-20	31-dec-19
	€	€
Vorderingen op debiteuren	0	8.036
Nog te ontvangen baten	0	0
Vooruitbetaalde kosten	38.681	19.555
Nog te ontvangen bedragen:		
Vorderingen op personeel	605	2.093
Waarborgsommen	585	785
Vordering op pensioenpremies	0	3.824
Overige overlopende activa	0	0
Totaal debiteuren en overige vorderingen	39.872	34.293

7. Jaarrekening

3. Liquide middelen

De specificatie is als volgt:	31-dec-20	31-dec-19
	€	€
Bankrekeningen:		
ABNAMRO rekening courant	4.536.924	4.171.833
Totaal liquide middelen	4.536.924	4.171.833

Passiva

4. Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende componenten:	31-dec-20	31-dec-19
	€	€
Bestemmingsreserve	2.298.192	2.092.381
Algemene en overige reserves	202.932	116.949
Totaal eigen vermogen	2.501.124	2.209.330

	Saldo per 1-jan-2020	Donaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo per 31-dec-2020
Het verloop is als volgt weer te geven:	€	€	€	€	€
Bestemmingsreserve:					
ICT ontvlechting	141.140	40.000			181.140
Innovatiegelden	50.000				50.000
Wervingskosten bestuur	20.000				20.000
Regiesysteem	312.744		-173.431	-32.060	107.253
Ziektevervanging en overige onvoorziene personele zaken	322.500	10.320	-4.620	0	328.200
Pilot Jeugd (Schuytgraaf / Malburgen)	705.657		-60.011	0	645.646
Vertraging afbouw fte coaches e.a.	354.335	386.107	-114.489	0	625.953
Extra bestuurs-ondersteuning / ondersteuning DB	127.495		109.127	-18.368	

7. Jaarrekening

Bestemmingsreserve	Saldo per 1-jan-2020	Donaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo per 31-dec-2020
Het verloop is als volgt weer te geven:	€	€	€	€	€
Bestemmingsreserve:					
ICT ontvlechting	141.140	40.000			181.140
Innovatiegelden	50.000				50.000
Wervingskosten bestuur	20.000				20.000
Regiesysteem	312.744		-173.431	-32.060	107.253
Ziektevervanging en overige onvoorziene personele zaken	322.500	10.320	-4.620	0	328.200
Pilot Jeugd (Schuytgraaf / Malburgen)	705.657		-60.011	0	645.646
Vertraging afbouw fte coaches e.a.	354.335	386.107	-114.489	0	625.953
Extra bestuurs-ondersteuning / ondersteuning DB	127.495		109.127	-18.368	
Implementatie dashboard BI Tool	58.510		-58.510		
Coronakosten divers (oa.extra huur)		340.000			340.000
Totaal bestemmingsreserve	2.092.381	776.427	-520.188	-50.428	2.298.192

Algemene en overige reserves	Saldo per 1-jan-2020	Resultaatbestemming	Dotaties bestemmingsreserves	Onttrekkingen bestemmingsreserves	Saldo per 31-dec-2020
Het verloop is als volgt weer te geven:	€	€	€	€	€
Algemene reserve	116.949	291.794	0	-205.811	202.932
Totaal algemene en overige reserves	116.949	291.794	0	-205.811	202.932

7. Jaarrekening

Toelichting

De resultaatbestemming over de periode 1 januari 2020 t/m 31 december 2020 is, vooruitlopend op de vaststelling van de jaarrekening tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht, voor €205.811 toegevoegd aan de eind 2019 gevormde bestemmingsreserve.

De ontvlechting van de ICT zal naar verwachting niet eerder gaan plaatsvinden dan 2021.

Er heeft voor de bestemmingsreserve innovatie- / wervingskosten geen mutatie plaats gevonden in 2020. Deze reserve zal mogelijk in 2021 gebruikt gaan worden.

In 2019 is er een keus gemaakt voor een nieuw regiesysteem. De ontwikkelingsfase is van start gegaan in 2019. In 2020 is het regiesysteem opgeleverd gaan worden en in gebruik genomen. Ook in het jaar 2021 zullen er handelingen noodzakelijk zijn, waardoor er ook voor 2021 een bestemmingsreserve gevormd zal moeten blijven

De bestemmingsreserve ten behoeve van ziektevervanging en overige onvoorziene personele zaken is qua opbouw gelijk gebleven aan 2019.

Voor Schuytgraaf/Elderveld en Malburgen is een bestemmingsreserve gevormd voor de pilot jeugd ter hoogte van € 645.646.

In deze pilot zullen extra coaches worden ingezet in de 2 wijken met als doel het bieden van kortdurende ondersteuning /begeleiding jeugd. De pilot is gestart in 2020 en zal doorlopen in 2021 en 2022.

In 2019 is gebleken dat het aantal fte's voor coaches moet dalen, om binnen het budgetplafond van 2020 te kunnen blijven. Voor 2021 en 2022 is besloten om hiervoor een bestemmingsreserve te blijven houden zodoende coaches niet direct te laten afvloeien.

Daarnaast is deze reserve gevormd voor overige incidentele inzet in 2021.

Ten behoeve van extra bestuursondersteuning c.q. ondersteuning van het dagelijks bestuur is in 2021 geen bedrag meer opgenomen.

In 2020 komt het dashboard beschikbaar gesteld en verder doorontwikkeld.

Voor 2021 is hier geen reservering meer voor opgenomen.

Vanwege de extra huurkosten o.a. vanwege de verhuizing van De Zeelandsingel naar de Van Kleffenstraat en de overige coronakosten is een bedrag van € 340K gereserveerd.

Van het positieve resultaat van het boekjaar 2020 ad € 291.794 zal € 205.811 toegevoegd worden aan de bestemmingsreserves. Het resterende bedrag ad € 85.983 zal toegevoegd worden aan de algemene reserves.

7. Jaarrekening

5. Kortlopende schulden

De specificatie is als volgt:	31-dec-20	31-dec-19
	€	€
Crediteuren	77.635	131.100
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.117.676	980.905
Nog te betalen salarissen	875	4.099
Overige overlopende passiva:		
Reservering vakantiedagen	511.061	486.671
Reservering loopbaanbudget	322.749	323.349
Overlopende passiva	66.132	86.436
Totaal overige kortlopende schulden	2.096.129	2.012.560

7. Jaarrekening

6. Niet in de balans opgenomen verplichtingen en niet in de balans opgenomen activa Huurverplichtingen

Locatie	Huur/servicekosten p/mnd	Jaarlijkse verplichting o.b.v. actueel prijspeil	Einddatum overeenkomst
Zeelandsingel 40	5.025	15.075	31-3-2021
Kazerneplein 2	3.118	37.416	31-12-2021
Laan van Presikhaaf 7	2.565	30.780	31-12-2021
Bonte Wetering 89	2.432	29.184	31-12-2021
Spijkerstraat 185a	3.550	42.600	31-12-2021
Graslaan 97 en 97D	3.860	46.320	31-12-2021
Pallas Atheneplein 2	2.753	33.036	31-12-2021
Croydonplein 388	1.986	23.830	31-12-2023
Broekstraat 2	92	1.104	14-11-2021
Volkerakstraat 185	222	2.664	onbepaalde tijd
Jachthoornlaan 1a	200	2.400	30-12-2021
Onder de Linden 170	140	1.680	onbepaalde tijd
Nassastraat 4a	275	3.300	onbepaalde tijd
G.A. van Nispenstraat 100 B1	164	1.972	31-10-2021
Breezandpad 13	242	2.904	onbepaalde tijd
Pallas Atheneplein 30	56	672	
Overige verplichting			
Dienstverleningsovereenkomst AAG		124.784	jaarlijks opzegbaar

7. Jaarrekening

Toelichting op staat van baten en lasten

7. Opbrengsten maatschappelijke ondersteuning

De specificatie is als volgt:	2020	2019
	€	€
Gemeente Arnhem	15.842.547	15.406.434
Totaal	15.842.547	15.406.434

8. Overige bedrijfsopbrengsten

De specificatie is als volgt:	2020	2019
	€	€
Overige opbrengsten	3.595	0
Totaal	3.595	0

9. Personeelskosten

De specificatie is als volgt:	2020	2019
	€	€
Lonen en salarissen	11.252.618	10.874.459
Sociale lasten	1.870.716	1.883.841
Pensioenpremies	1.001.074	982.509
Andere personeelskosten:	356.015	395.303
Subtotaal	14.480.423	14.136.112
Personeel niet in loondienst	269.766	45.504
Totaal personeelskosten	14.750.189	14.181.616
Specificatie gemiddeld aantal personeelsleden (in FTE's) per segment: SWTA	204,5	205,8
Gemiddeld aantal personeelsleden op basis van full-time eenheden	204,5	205,8

7. Jaarrekening

10. Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

De specificatie is als volgt:	2020	2019
	€	€
Afschrijvingen:		
Materiële vaste activa	2.647	2.010
Totaal afschrijvingen	2.647	2.010

11. Overige bedrijfskosten

De specificatie is als volgt:	2020	2019
	€	€
Kosten huisvesting		
Huur en servicekosten gebouwen	313.233	310.798
Energiekosten	5.224	4.935
Kosten schoonmaak	17.224	16.227
Overige huisvesting	5.808	12.897
	341.489	344.857
Kantoorkosten		
Kantoorbenodigdheden	46.315	9.030
Drukwerk	2.323	19.012
Kosten automatisering	113.471	55.298
Kosten financial services	43.359	51.715
Kosten salarisverwerking	81.877	78.591
Kosten communicatie/overig	12.091	13.738
	299.435	227.385

7. Jaarrekening

Algemene kosten		
Accountantskosten	15.529	12.319
Overige advieskosten	4.761	11.207
Bijdragen en lidmaatschappen	44.578	42.557
Governancekosten	21.194	28.440
Representatiekosten	1.461	562
Assurantien	29.923	32.984
Expertisenetwerk	12.436	74.366
Vergaderkosten	16.241	29.825
Overig	699	13.002
	146.823	245.262
Totale overige bedrijfskosten	787.746	817.503

12. Financiële baten en lasten

De specificatie is als volgt:	2020	2019
	€	€
Rentebaten	0	0
Rentelasten	-13.765	0
Totaal financiële baten en lasten	-13.765	0

7. Jaarrekening

13. Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De bezoldiging van de functionarissen die over 2020 in het kader van de WNT verantwoord worden, is als volgt:

	De heer J.A. van Burken	Mevrouw M. van Woerkum	De heer R. Klok	Mevrouw M.J. Otten
Functiegegevens	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte) Dienstbetrekking	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	87.641	86.554	86.737	87.453
Beloningen betaalbaar op termijn	8.507	8.468	8.468	8.468
Subtotaal	96.148	95.022	95.205	95.921
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	135.000	135.000	135.000	135.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	96.148	95.022	95.205	95.921
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

7. Jaarrekening

Gegevens 2019

	De heer J.A. van Burken	Mevrouw M. van Woerkum	De heer R. Klok	Mevrouw M.J. Ottén
Functiegegevens	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte) Dienstbetrekking	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	84.913	84.576	78.935	83.068
Beloningen betaalbaar op termijn	8.351	8.310	8.310	8.310
Subtotaal	93.264	92.886	87.245	91.378
Individueel toepasbaar bezoldigingsmaximum	130.000	130.000	130.000	130.000
Totale bezoldiging	93.264	92.886	87.245	91.378

7. Jaarrekening

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

	Mevrouw E.S. Bouwman	Mevrouw A.M. Kwakman	Mevrouw P.G.M. van het Erve	De heer J.G. Meijerink
Functiegegevens	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/01	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/3
Omvang dienstverband (in fte) Dienstbetrekking	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	7.287	89.890	87.624	19.750
Beloningen betaalbaar op termijn	705	8.468	8.468	1.864
Subtotaal	7.992	98.358	96.092	21.614
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	11.250	135.000	135.000	33.750
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	7.992	98.358	96.092	21.614
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

7. Jaarrekening

Gegevens 2019

	Mevrouw E.S. Bouwman	Mevrouw A.M. Kwakman	Mevrouw P.G.M. van het Erve	De heer J.G. Meijerink
Functiegegevens	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder	Teamleider / bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/2 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte) Dienstbetrekking	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	84.678	87.161	84.576	75.998
Beloningen betaalbaar op termijn	8.310	8.310	8.310	7.318
Subtotaal	92.988	95.471	92.886	83.316
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	130.000	130.000	130.000	130.000
Totale bezoldiging	92.988	95.471	92.886	83.316

7. Jaarrekening

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

	Mevrouw C.M.F.H. Pans	De heer W.M.J. van Wessel
Functiegegevens	Zakelijk Medebestuurder	Teamleider / Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/12	1/3 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte) Dienstbetrekking	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	83.103	58.894
Beloningen betaalbaar op termijn	8.468	5.475
Subtotaal	91.571	64.369
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	135.000	112.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	91.571	64.369
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

7. Jaarrekening

Gegevens 2019

	Mevrouw C.M.F.H. Pans	De heer W.M.J. van Wessel
Functiegegevens	Teamleider / Bestuurder	Teamleider / Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	n.v.t.
Omvang dienstverband (in fte) Dienstbetrekking	0,9	n.v.t.
Dienstbetrekking	ja	n.v.t.
Bezoldiging		
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	74.269	-
Beloningen betaalbaar op termijn	7.387	-
Subtotaal	81.656	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	115.556	-
Totale bezoldiging	81.656	-

7. Jaarrekening

Toezichthoudende topfunctionarissen

	Mevrouw J.W. Jansen - Krajenbrink	De heer C.W.W. van de Berg	Mevrouw S.M. Timmer	Mevrouw P.H. Galema
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/10	1/10 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging				
Beloning plus betaalbare onkostenvergoeding	3.750	1.361	3.500	4.235
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	16.875	5.063	13.500	13.500
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging				
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019				
	Mevrouw J.W. Jansen - Krajenbrink	De heer C.W.W. van de Berg	Mevrouw S.M. Timmer	Mevrouw P.H. Galema
Functiegegevens	Voorzitter	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	n.v.t.	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	4.840	n.v.t.	4.000	4.235
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	19.500	n.v.t.	13.000	13.000

7. Jaarrekening

Toezichthoudende topfunctionarissen

	Mevrouw B. de Jong	De heer D.W.J.G. Ortse	De heer P.W. Wanrooij
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 – 31/06	1/1 – 30/09	1/7 – 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	2.118	3.176	1.750
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	6.750	10.125	6.750
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	2.118	3.176	1.750
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019			
	Mevrouw B. de Jong	De heer D.W.J.G. Ortse	De heer P.W. Wanrooij
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	n.v.t.
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	4.235	4.235	n.v.t.
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.000	13.000	n.v.t.

14. Transacties met verbonden partijen

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen.

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

De bezoldiging van de bestuurders en toezichthouders die in het kader van de WNT verantwoord worden, is opgenomen onder punt 13.

7. Jaarrekening

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Het Algemeen bestuur van Stichting Sociale Wijkteams Arnhem heeft de jaarrekening opgemaakt en vastgesteld in de vergadering van 15 maart 2021. De Raad van Toezicht van Stichting Sociale Wijkteams Arnhem heeft de jaarrekening goedgekeurd in de vergadering van 25 maart 2021.

Resultaatbestemming

Het resultaat wordt verdeeld volgens de resultaatverdeling in paragraaf 1.2.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen gebeurtenissen voorgedaan die van invloed zijn op de jaarrekening 2020.

Ondertekening door leden van de Raad van Toezicht

W.G. C.W.W. van de Berg	25-3-2021	W.G. S.M. Timmer	25-3-2021
----------------------------	-----------	---------------------	-----------

W.G. P.H. Galema	25-3-2021	W.G. P.W. Wanrooij	25-3-2021
---------------------	-----------	-----------------------	-----------

W.G. R.J. den Uyl	25-3-2021
----------------------	-----------

7. Jaarrekening

Overige gegevens: Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

De controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen op de volgende pagina's.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Sociale Wijkteams Arnhem te Arnhem gecontroleerd.

Naar ons oordeel geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen per 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richt-lijn 640 Organisaties zonder winststreven.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2020;
2. de winst-en verliesrekening over 2020; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden vallen en de Regeling Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT). Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoorde- lijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Sociale Wijkteams Arnhem zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald. De materialiteit is gebaseerd op de relevante benchmark (lasten). Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met de Regeling Controleprotocol WNT JJJJ hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

7. Jaarrekening

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- gegevens omtrent de toepassing van de WNT, en
- het bestuursverslag.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat. Voorts zijn wij van oordeel dat de jaarrekening 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten voldoet aan de WNT-eisen van financiële rechtmatigheid, zoals opgenomen in het Controleprotocol WNT van de Beleidsregels toepassing WNT.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat. Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening. Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de in Nederland geldende RJ-Richt-lijn 640 Organisaties zonder winststreven. In dit kader is het bestuur verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de instelling in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de stichting te liquideren of de bedrijfsactiviteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de stichting.

7. Jaarrekening

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken. Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, de Regeling Controleprotocol WNT, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de instelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar bedrijfsactiviteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen, en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen.



7. Jaarrekening

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bevestigen aan de raad van toezicht dat wij de relevante ethische voorschriften over onafhankelijkheid hebben nageleefd. Wij communiceren ook met de raad over alle relaties en andere zaken die redelijkerwijs onze onafhankelijkheid kunnen beïnvloeden en over de daarmee verband houdende maatregelen om onze onafhankelijkheid te waarborgen.

Nijmegen, 16 maart 2021
VWG audit & assurance

w.g. Th. Verwoert RA

7. Jaarrekening

Bijlage: Mutatieoverzicht materiële vaste activa

	Bedrijfs- gebouwen en terreinen	Machines en installaties	Inventarissen	Automatisering	Vervoermiddelen	Totaal
	€	€	€	€	€	€
Stand per 1 januari 2020						
Aanschafwaarde	0	0	20.095	0	0	20.095
Cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	4.332	0	0	4.332
Boekwaarde per 1 januari 2020	0	0	15.763	0	0	15.763
Mutaties in het boekjaar						
Investerings	0	0	7.341	0	0	7.341
Herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	0	0	2.647	0	0	2.647
Bijzondere waardeverminderingen	0	0	0	0	0	0
Terugname bijz. waardeverminderingen	0	0	0	0	0	0
Terugname geheel afgeschreven activa						
Aanschafwaarde	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0

7. Jaarrekening

Bijlage: Mutatieoverzicht materiële vaste activa

Desinvesteringen						
Aanschafwaarde	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
Per saldo	0	0	0	0	0	0
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	0	0	4.694	0	0	4.694
Stand per 31 december 2020						
Aanschafwaarde	0	0	27.436	0	0	27.436
Cumulatieve herwaarderingen	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	6.979	0	0	6.979
Boekwaarde per 31 december 2020	0	0	20.457	0	0	20.457
Afschrijvingspercentage	5% - 10%	10% - 20%	10,0%	20,0%	20,0%	