

31 MAART 2015



GEMEENTE MIDDEN-DRENTHE

1103

Jaarverslag 2014

Positief, loyaal & hardwerkend



noordermaat

samen sterker



noordermaat

samen sterker

Jaarverslag

2014

Positief, loyaal & hardwerkend

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Noordermaat.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16h Auteurswet 1912 j*, het Besluit van 27 november 2007, Stb 575, dient men daarvoor contact op te nemen met Noordermaat voor het treffen van een regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken, kan men zich wenden tot Noordermaat (Postbus 53, 9400 AB Assen, www.noordermaat.nl).

Ondanks al de aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kan Noordermaat geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Wie is Noordermaat?	5
2 De organisatie	7
3 Overkoepelende thema's	15
4 Personeel	23
5 Gemeente Midden-Drenthe	24
6 Totale resultaten in cijfers	31
Bijlage 1 – Wat houden de decentralisaties in?	36
Bijlage 2 – Staat van baten en lasten	37
Bijlage 3 – Raad van Toezicht	38
Bijlage 4 – Afkortingen en begrippen	39



Voorwoord

Het jaar 2014 was een hectisch jaar. Centraal stond voor Noordermaat hoe het verder met de organisatie in Assen zou gaan en daaraan gekoppeld hoe Noordermaat zich verder zou gaan ontwikkelen. Daarnaast wierp de naderende transitiedatum van 1 januari 2015 zijn schaduw vooruit.

Deze twee lijnen hebben veel tijd en energie gekost met wisselend resultaat. De gemeente Assen heeft uiteindelijk in het najaar besloten het welzijnswerk in Assen aan te besteden door middel van een meervoudige onderhandse aanbesteding. Begin 2015 zal het besluit vallen aan wie de gunning zal worden verstrekt. Voor de medewerkers betekende een en ander voortdurende onzekerheid over hoe het voor hen precies verder zou gaan. Respect is er daarom voor hun voortdurende inzet die ze zijn blijven tonen voor de cliënten.

Halverwege 2014 is afscheid genomen van het team Aa en Hunze dat overgegaan is naar de nieuwe welzijnsorganisatie Impuls onder de paraplu van de Tintengroep. Tegelijkertijd mocht Noordermaat de Oude Ulo, de welzijnsorganisatie uit Leek, verwelkomen. Daarnaast is per 1 januari 2015 ook afscheid genomen van het team Haren.

Voor de organisatie Noordermaat is in de loop van 2014 de knoop doorgehakt dat het centraal bureau Assen definitief gaat verlaten per 1 januari 2016, waarbij de daadwerkelijke verhuizing naar Leek, in het huidige pand van de Oude Ulo Punt 1, in de tweede helft van 2015 zal gaan plaatsvinden.

De krimp van de organisatie brengt ook de noodzaak van een veranderende aansturing met zich mee. Eind 2014 zijn hierover de eerste gedachten op schrift gesteld en besproken met de medewerkers. Begin 2015 zal dit leiden tot een plan dat moet leiden tot een grotere mate van zelfsturing van de teams binnen Noordermaat en haar medewerkers.

Voor wat betreft het brede sociale domein en met name bij de decentralisatie van de Jeugdzorg, werd de druk bij gemeenten in de loop van het jaar voelbaar bij de nadering van de feitelijke transitiedatum. In de tweede helft van het jaar en ook nog eind 2014 is er in meerdere gemeenten budget vrijgekomen voor de versterking van het zogenaamde voorliggende veld; de Centra voor Jeugd en Gezin (CJG's), de jeugdteams en de sociale teams daar waar ze aanwezig zijn. Met inachtneming van het uitgangspunt dat meer inzet moet worden gepleegd aan de voorkant om duurdere zorg aan de achterkant te vermijden of te verminderen is dit een positieve ontwikkeling. Hierbij wordt steeds meer en beter samengewerkt met andere partijen die ook actief participeren in de CJG's en de nieuw gevormde teams in de diverse gemeenten. De noodzaak van samenwerken is voor iedereen duidelijk, maar in de praktijk gaat dit uiteraard met vallen en opstaan gepaard. Ook in 2015 zal hiervoor veel aandacht noodzakelijk blijven.

Het jaar 2015 zal het jaar van de verandering worden voor Noordermaat, waarbij het de uitdaging zal blijven om de organisatie verder door te ontwikkelen met behoud van de huidige kwaliteit.

Peter Elmont
directeur-bestuurder



1) Wie is Noordermaat?

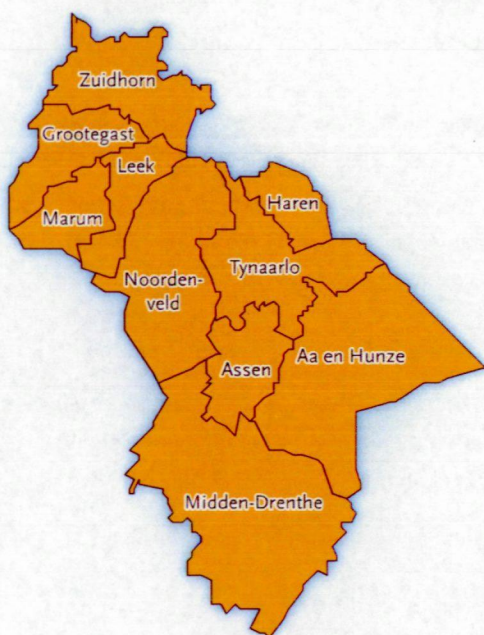
Noordermaat is een brede welzijnsorganisatie op het terrein van wonen, zorg en welzijn. De statutaire naam van Noordermaat is Stichting Noordermaat.

Het werkgebied van Noordermaat besloeg in 2014 de volgende gemeenten:

Aa en Hunze
Assen
Grootegast
Haren

Leek
Marum
Midden-Drenthe
Noordenveld

Tynaarlo
Zuidhorn



Doelstelling

Noordermaat heeft als doel het bieden, uitvoeren en bevorderen van welzijn en maatschappelijke dienstverlening in Noord Nederland. Participatie van de burger, maatwerk en samenwerking staan daarbij voorop.

Missie

Noordermaat is een welzijnsorganisatie die er op gericht is om mensen professioneel te ondersteunen bij het herstellen of versterken van sociale zelfredzaamheid.

Visie

Noordermaat levert professionele diensten waarbij samenwerking leidend is.

Het belangrijkste product voor Noordermaat is hierbij de professionaliteit en kwaliteit van haar medewerkers die flexibel in kunnen spelen op de vraag van de cliënt. De kwaliteit is gewaarborgd door up-to-date scholingen en andere vormen van deskundigheidsbevordering en ondersteuning.

De missie en visie komen tot uitdrukking in de maatschappelijke opdracht die Noordermaat voor zichzelf heeft opgesteld.

Maatschappelijke opdracht

Noordermaat ziet het als haar plicht om op te blijven komen voor de kwetsbare burgers van jong tot oud, die in de huidige zware economische tijden veelal te maken krijgen met de grootste klappen. Steeds meer mensen komen bijvoorbeeld in financiële problemen onder andere door ontslag, het wegvallen van een inkomen, te hoge lasten of een combinatie van deze factoren.

Door dichtbij de burgers in de wijken en buurten te werken in integrale (gebiedsgebonden) sociale buurt/wijkteams wil Noordermaat de burgers ondersteunen en stimuleren om vanuit eigen kracht, met behulp van de directe omgeving, zelf verder te kunnen in nauwe samenwerking met vrijwilligers. Er wordt gebruik gemaakt van online hulp- en dienstverlening en van social media om de hulp en ondersteuning zo laagdrempelig mogelijk en dicht bij de burger te brengen.

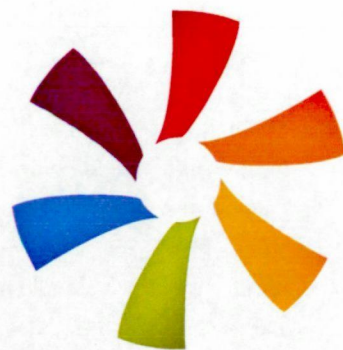
Eindbeeld

Als eindbeeld heeft Noordermaat geformuleerd dat haar werkers acteren als t-shaped professionals (generalisten) in breed samengestelde sociale buurt/wijkteams die met mandaat aan de slag gaan. Zij acteren als specialist in het team en als generalist naar buiten. Uitgangspunt daarbij is de 'Eigen kracht' van de burger die eigenaar is van zijn eigen dossier.

2) De organisatie

Positief, loyaal & hardwerkend

Positief, loyaal & hardwerkend lijken de woorden van 2014 te zijn. Op deze manier hebben de werkers bij Noordermaat zich het afgelopen jaar ingezet. Makkelijk was dit niet altijd. Zo nu en dan waren de vragen, 'Wat zal de toekomst ons brengen?' vanwege de grote onzekerheid en 'Wat wordt er van ons gevraagd?' zeer terecht.



De voorgaande jaren waren voor Noordermaat ook al vrij turbulent met een reorganisatie, bezuinigingen en de onduidelijkheid over de oprichting van een nieuwe welzijnsorganisatie in Assen.

Noordermaat heeft in 2014 ervaren dat er vaker zaken binnenkwamen die meer gecompliceerd waren. Dit houdt in dat de werkdruk op dat vlak groter is geworden en dat het aantal zaken waar sprake was van zorgcoördinatie vaker bij Noordermaat neergelegd is.

Het afgelopen jaar is veel aandacht uitgegaan naar de nieuwe jeugdwet. Deze omslag heeft massaal plaats ingenomen binnen Noordermaat, in alle gemeenten. Er is veel nagedacht over de consequenties van de transities, wat zijn de effecten op de organisatie en haar medewerkers, hoe zijn de verhoudingen met de partnerrelaties en uiteindelijk, wat merken de cliënten daarvan. In 2014 is volop ingezet om in de aanloop en tijdens deze veranderingen de hulpverlening zo efficiënt en gesmeerd mogelijk door te laten gaan.

Dit betekent niet dat we al klaar zijn, we staan er nog midden in. Het hele proces is bijzonder complex en is nog verre van uitgekristalliseerd. Samen met alle betrokken partijen wordt gekeken naar hoe welzijn & zorg optimaal kunnen worden ingericht. Noordermaat probeert bij al deze ontwikkelingen zo efficiënt mogelijk te werken.

Trends & Ontwikkelingen

De decentralisaties

In 2014 zijn de transities doorgevoerd en 2015 is het jaar waarin de decentralisaties definitief van start zijn gegaan (de Jeugdwet, AWBZ en de Participatiewet). De kern is dat de cliënt en zijn directe leefomgeving centraal komen te staan. Zelfredzaamheid, het in de eigen kracht zetten van de cliënt evenals een nauwe samenwerking met vrijwilligers en mantelzorgers staan voorop.

Noordermaat en de gemeenten zijn het afgelopen jaar intensiever in gesprek gegaan omtrent de nieuwe jeugdwet die per 1 januari 2015 van kracht is. Noordermaat doet per gemeente en in werkgroepen ook provinciaal mee op ambtelijk en bestuurlijk niveau.

De omslag in het welzijnswerk vraagt ook om een nieuwe werkwijze en een andere manier van denken. Een belangrijk onderdeel daarvan is de registratie van de cijfers. Omdat er steeds meer organisaties betrokken zijn bij de hulpverlening zullen de cijfers steeds minder een correct beeld geven. Gemeenten hebben bovendien zelf registratiesystemen aangeschaft, waardoor het voor Noordermaat steeds moeilijker zal worden om op de oude voet cijfers voor de hele organisatie aan te leveren. Het moet minder om aantallen gaan maar om de daadwerkelijke effecten van de inspanningen van de werkers, de outcome. Meten wat de hulpverlening oplevert.

Welzijnswerk in Assen

Naast de transitie is nu ook duidelijk geworden dat er in Assen een nieuwe welzijnsorganisatie komt, en dat is niet Noordermaat. Eind 2013 is er door de gemeente Assen een kwartiermaker aangesteld die aan de slag is gegaan om deze organisatie op te bouwen. Vanaf het voorjaar van 2014 zijn Noordermaat en WelzO op eigen initiatief betrokken geraakt door samen met de kwartiermaker en een manager van de gemeente (afdeling samenlevings-opbouw) zitting te nemen in een projectgroep om gezamenlijk tot een plan te komen. De kwartiermaker bleef hierbij de trekker en heeft uiteindelijk een rapportage uitgebracht aan het College van B&W.

Noordermaat heeft tijdens deze ontwikkelingen kenbaar gemaakt mee te willen bouwen aan de nieuwe organisatie, maar deze niet (mee) op te willen richten. De reden hiervoor is dat het College in december 2013 het besluit had genomen de subsidie aan Noordermaat stop te zetten.

Het College heeft vervolgens besloten het plan van de kwartiermaker inhoudelijk goed te keuren maar organisatorisch een andere weg te willen gaan. Dit betekent concreet dat er via een aanbestedings-procedure een derde partij gezocht gaat worden die vorm en inhoud kan geven aan de nieuwe organisatie. Eind 2014 heeft de gemeente aangegeven dat ze in het programma van eisen zou opnemen dat het uitvoerend agogisch personeel mee over zou gaan naar de nieuwe organisatie. Onduidelijk bleef of die derde partij het overheadpersoneel van Noordermaat uit Assen zou overnemen. De impact van een en ander zal in 2015 verder duidelijk worden.

Per 1 juli 2015 stopt de gemeente Assen met de samenwerking en subsidieverlening. Hieruit vloeit een mogelijke reorganisatie van de overhead. Definitieve besluitvorming hierover heeft in 2014 nog niet plaatsgevonden. In 2014 is het betrokken personeel eveneens niet officieel op de hoogte gesteld van deze ontwikkelingen, waardoor het nog niet mogelijk is een reorganisatievoorziening te treffen voor deze kosten ultimo 2014.

Ontwikkeling Westerkwartier

In het Westerkwartier zijn een aantal ontwikkelingen van belang:

1. De komst van de Oude Ulo, het welzijnswerk in Leek dat door Noordermaat in 2014 is overgenomen van de Tintengroep, waardoor Noordermaat nu met recht kan zeggen een welzijnsorganisatie te zijn.
2. Het ontwikkelen van een ondersteuningsstructuur op basis van de door de vier gemeenten ontwikkelde visie op het sociaal domein.
3. Het besluit van de vier gemeenten om met ingang van 1 januari 2016 één opdracht te willen verstrekken aan breed welzijn in het Westerkwartier. Hierin is Noordermaat actief betrokken, samen met de andere welzijnsorganisaties, MEE en Vluchtelingenwerk.
4. Het proces om tot één welzijnsorganisatie in het Westerkwartier te komen. In 2014 zijn de gesprekken hierover gestart en de verwachting is dat in 2015 duidelijke stappen gezet kunnen worden, zeker in het licht van de ontwikkeling naar één opdracht voor welzijn.

Afscheid teams Aa en Hunze en Haren

In 2014 is afscheid genomen van de teams Aa en Hunze (per 1 juli 2014) en van Haren (per 1 januari 2015) van Noordermaat en daarmee van de gemeenten Aa en Hunze en Haren. In Aa en Hunze zijn de werkers en het werk overgegaan naar de nieuwe organisatie Impuls, onderdeel van de Tintengroep. In Haren zijn de werkzaamheden voor een deel overgedragen naar de welzijnsorganisatie Torion. De werkers zijn gestopt vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en het maken van andere keuzes.

Invloed op de organisatie/medewerkers

Alle veranderingen, onduidelijkheden over het bestaansrecht in Assen en de extra werkdruk welke daar een logisch gevolg van was hebben natuurlijk effect op de mensen bij Noordermaat. Er bestond veel ongerustheid en onzekerheid. Er zijn momenten geweest dat men met de handen in het haar zat met de vragen 'Hoe gaan we dit in hemelsnaam doen?' of 'Ja, maar wat vraag je mij eigenlijk?'. Dit heeft wel tot gevolg gehad dat het personeel in Assen soms het enthousiasme kwijt was en gedemotiveerd raakte.

Ondanks alle veranderingen, onduidelijkheden in Assen en extra werkdruk zijn de meeste medewerkers toch positief en loyaal gebleven. De werkers stonden voor hun taak en hebben deze gewoon uitgevoerd vanuit het belang van de cliënten waarvoor ze werken.

Door de extra werkdruk rondom de organisatie van de transities hadden de maatschappelijk werkers helaas minder tijd voor cliënten en was de hulpverlening minder intensief. De duur van de hulpverlening is in enkele gevallen toegenomen. Ook in de komende tijd moeten we in gedachte houden dat de cliënten van het maatschappelijk werk vaak kwetsbare mensen zijn met over het algemeen minder communicatieve vaardigheden. In de hulpverlening wordt er veel van de cliënten in de communicatie gevraagd. Het in hun eigen kracht zetten van de cliënt in combinatie met een zwak sociaal netwerk is lastig. Dit betekent dat er geaccepteerd moet worden dat deze cliënten meer tijd nodig hebben om stappen te zetten.

Het toepassen van de transformatie en de overgangsfase van de ene naar de andere manier van werken heeft veel tijd in beslag genomen. Het is niet reëel te verwachten dat medewerkers met dezelfde uren, verplichtingen, activiteiten en taken de overgang soepel maken en organiseren. Vanaf het begin is daar gemiddeld genomen vanuit de gemeenten te weinig aandacht voor geweest en op geanticipeerd.

Daarnaast waren er soms ook verschillen in visie tussen gemeenten en Noordermaat. In 2014 is hier samen constructief aan gewerkt en het heeft de verhoudingen niet negatief beïnvloed.

Samenwerking

Noordermaat werkte op veel vlakken al samen met diverse organisaties. In 2014 is dat, onder andere te danken aan de decentralisaties, zeker niet minder geworden. We merken dat de samenwerking rondom CJG's heel goed gaat. Er is intensieve samenwerking met MJD en Tinten Welzijnsgroep op het gebied van Hulp Online Noord. Met de landelijke coöperatie I-Kracht werkt Noordermaat samen met een aantal organisaties in het hele land op het vlak van online hulpverlening.

De verschillende sociale teams in de wijken bestaan ook uit werkers welke van diverse organisaties afkomstig zijn, zoals bijvoorbeeld in Assen van het gemeentelijke Opbouwwerk en WelzO, met zicht op uitbreiding met wijkverpleging. In sommige buurtteams is ook de woningcorporatie betrokken. In principe wil Noordermaat steeds meer de verbindingen leggen met andere organisaties in de wijken om er voor te zorgen dat je met elkaar sterker bent.

Organisaties waar Noordermaat mee samenwerkt zijn onder andere:

St. Welzijn Gemeente Zuidhorn	www.swgz.nl
't Marheem Marum	www.marheem.nl
Tinten welzijnsgroep	www.tintenwelzijnsgroep.nl
Welzijn Midden-Drenthe	www.welzijnmiddendrenthe.nl
Trias Tynaarlo	www.stichtingtrias.nl
Welzijn In Noordenveld (WIN)	www.welzijninnordenveld.nl
MJD Groningen	www.mjd.nl
GGD Groningen	www.ggdgroningen.nl
GGD Drenthe	www.ggddrenthe.nl
MEE Groningen	www.meegroningen.nl
MEE Drenthe	www.meedrenthe.nl
Jeugdbescherming Noord	www.jeugdbeschermingnoord.nl
Maatschappelijk welzijn Coevorden	www.mwcoevorden.nl
Welzijn Hoogeveen	www.swwh.nl

Er zijn niet alleen nieuwe verbindingen gemaakt: ook de bestaande samenwerking tussen de verschillende organisaties is verbeterd nu deze, soms letterlijk, dichter naar elkaar toe komen. Er ontstaan kortere lijnen wat zorgt voor een heldere communicatie. In een informele sfeer komt men er pas echt achter wat de ander werkelijk doet.

Financiële problematiek

Financiële problemen zijn niet meer weg te denken. Het grootste deel van cliënten meldt zich met problemen rond financiën. Financiële perikelen en huurschulden zijn in een aantal gemeenten fors gestegen. Wordt er landelijk gekeken dan is hier wel een trend te bespeuren. Het gevolg van rijksbeleid lijkt in het maatschappelijk werk zeker terug te zien.

Over het algemeen komen de zaken met financiële problemen het gehele jaar door binnen hoewel er hier en daar wel wat pieken te zien zijn. Er is te zien dat mensen meer geld nodig hebben rond de tijd van de gemeentelijke aanslagen of aan het einde van het jaar.

Ook was er in 2014 weer een aantal dreigende huisuitzettingen in diverse gemeenten binnen Noordermaat. Met preventieve hulpverlening heeft Noordermaat dit toch weten te voorkomen.

Noordermaat is goed in staat te helpen bij financiële problematiek. De directe lijnen naar de sociaal juridische dienstverlening en korte lijnen naar de belastingdienst hebben er voor gezorgd dat de schuldhulpverlening effectiever wordt, zowel voor wat betreft de screening vooraf als het effect op het gedrag van de cliënt.

Aan de preventieve kant van financiële problematiek zit natuurlijk de signalerende rol van de maatschappelijk werkers, als zodanig in alle spreekuren en bij de sociale raadslieden. Ditzelfde geldt voor alle medewerkers die met financiën te maken hebben. Op diverse scholen is ook budget les gegeven en dit lijkt een goed middel te zijn. Toch is Noordermaat van mening dat er meer aan preventie zou kunnen gebeuren en er gericht aan gewerkt kan worden. In 2014 is dat nog niet het geval geweest.

In een aantal gemeenten is geen stijging zichtbaar en gezocht naar een mogelijke oorzaak. Dit kan te maken hebben met de aanwezigheid van Sociale Raadslieden (zoals bijvoorbeeld in Midden-Drenthe) óf met het aanbod van diverse andere organisaties die een deel van de financiële problematiek wegnemen. Dit betekent per definitie niet dat de financiële problematiek afneemt, maar dat de probleemgevallen niet bij Noordermaat terechtkomen. Een indicatie kan zijn dat in enkele gemeenten het aantal mensen dat een beroep doet op de voedselbank explosief gestegen is.

Sociale teams

De overgang naar het werken in sociale buurt/wijkteams in de gemeenten waar Noordermaat werkzaam is, heeft zich het afgelopen jaar doorgezet. Laagdrempeligheid speelt hier een grote rol in. Deze teams zijn meer zichtbaar aanwezig, meer naar buiten toe gericht en makkelijk te benaderen. Niet alle gemeenten hebben hierin overigens al een duidelijke keus gemaakt.

Zowel de werkers als de cliënten lijken positief over de teams. Een groot deel van de casussen bestaat tot nu toe uit individuele problemen. Een volgende stap is dat Noordermaat deze individuele casussen gaat onderzoeken om inzichtelijk te krijgen of er problemen zijn die groepsgewijs behandeld of voorkomen kunnen worden. De bedoeling is dat de mensen zelf hun problemen aanpakken en oplossen. Dit is tevens de belangrijkste werkwijze van het sociale buurtteam; de mensen in hun eigen kracht zetten en ze te ondersteunen bij het zelf oppakken en oplossen van hun problemen. Hierbij wordt ook gekeken naar hun eigen sociale netwerk; familie, vrienden, kennissen, burens en dergelijke. Als de problemen niet opgelost kunnen worden met het eigen sociale netwerk wordt er

gekeken of zwaardere hulpverlening nodig is. De buurtteamwerkers opereren als generalist en regisseur binnen het gezin en schakelen bij zwaardere problematiek over naar gespecialiseerde hulpverlening, zoals bijvoorbeeld de VNN in het geval van verslavingsproblematiek.

Preventie

Noordermaat heeft altijd al ingezet op preventie. In 2014 is dat alleen nog maar intenser geworden. De gedachte is dat er aan de voorkant preventief, vooral in menskracht, geïnvesteerd moet worden ter voorkoming van duurdere zorg en grotere problemen voor de cliënt en zijn of haar omgeving op een later moment. Positieve voorbeelden in het werkgebied van Noordermaat waren in 2014 bijvoorbeeld Midden-Drenthe en Tynaarlo die nadrukkelijk investeren aan de voorkant in de lokale jeugd- en/of sociale teams.

Verwijzingen van partners

Noordermaat is een onmisbare samenwerkingspartner op het brede terrein van wonen, zorg en welzijn en opereert als generalist in de eerste lijn.

Huisartsen spelen, samen met de wijkagent en politie, ook een belangrijke rol in de eerste lijn. Het afgelopen jaar is extra aandacht besteed aan deze connecties. Er werd meer verwezen. De verwijzroutes zijn nog niet overal even duidelijk. Vaak komen vragen binnen via een centraal loket, maar hoe de routes daarna verder lopen roept nog wel eens vragen op.

Het is een uitdaging om meer aanwezig te zijn op 'vindplaatsen' zoals sportverenigingen, peuterspeelzalen, scholen, belangenverenigingen, dorpshuizen, bibliotheken en dergelijke. De werkwijze in sociale buurt/wijkteams biedt ook nieuwe mogelijkheden om meer zichtbaar te zijn en meer contact met burgers te leggen. In het kader van preventie moet er meer gekeken worden waar de vragen en problemen van de mensen liggen. De 'vindplaatsen' en verwijzers spelen een belangrijke rol hierin.

Communicatie

Eind 2014 is er een start gemaakt met de bouw van nieuwe website van Noordermaat. Daarnaast is er een strategie voor de sociale media ontwikkeld met daarbij een team dat hiervoor in 2015 ingezet gaat worden. Het grote voordeel is dat er een kruisbestuiving van communicatiemiddelen plaats gaat vinden. Dus op het moment dat er iets nieuws op de website komt te staan dan volgt er ook een tweet. Op het moment dat we ergens een activiteit hebben komt het op Facebook te staan. Op het moment dat er een vacature is wordt dit ook op LinkedIn geplaatst. Het sluit allemaal wat beter op elkaar aan. Er is voor gekozen om eerst op de digitale media in te zetten. Daarna wordt er gekeken hoe de rest van de meer traditionele media ingevuld gaat worden. Noordermaat zal makkelijker te vinden zijn dan in het verleden.

Jeugd

2014 stond in het kader van het implementeren van het nieuwe jeugdbeleid met daarin een centrale rol voor het CJG. In vrijwel alle gemeenten is er vanwege de naderende transitiedatum voor de Jeugdzorg extra in het CJG geïnvesteerd. De verwachting is dat er in 2015 veel meer jeugdzaken bij het CJG binnenkomen. Noordermaat heeft nadrukkelijk meegebouwd aan de organisatie van de jeugdhulpverlening binnen het CJG. Elke jeugdvraag moet beantwoord kunnen worden, ofwel via advies of via een uitgebreider traject.

Afgelopen jaar is er in het Westerkwartier een pilot gestart met betrekking tot de bereikbaarheid van het CJG. Dit is december geëvalueerd. Hieruit bleek dat het belang van de samenwerking met de partners cruciaal is. Daarnaast is het van belang dat de informatiestromen beter op elkaar aansluiten en dat de medewerkers van Bureau Jeugdzorg met hun deskundigheid deel uitmaken van het team.

In Midden-Drenthe en het Westerkwartier zijn, samen met Bureau Jeugdzorg, pilots gestart om te anticiperen op de situatie vanaf 1 januari 2015. Dit heeft tot een stijging van het aantal zaken geleid. Ook is het duidelijk geworden dat er nog meer scholing nodig is om volledig op de nieuwe situatie voorbereid te zijn.

In de gemeente Grootegast steeg het aantal jeugdzorgzaken explosief. Er was een toename van het aantal actieve cliënten van 50% ten opzichte van 2013. Om wachttijden te voorkomen en om in 2015 met een schone lei te kunnen beginnen heeft Noordermaat een incidentele subsidie van de gemeente ontvangen. Deze investering heeft geholpen en per 1 januari 2015 was de wachtlijst weggewerkt.

Schoolmaatschappelijk werk

Voor het schoolmaatschappelijk werk is een voorname rol aan de voorkant weggelegd. In Leek zit de schoolmaatschappelijk werker van het CJG van Noordermaat in de VO scholengemeenschap. Dit is bijzonder belangrijk gebleken; er komen steeds meer jongeren binnen. Wellicht is het mogelijk dat in 2015 het schoolmaatschappelijk werk op meerdere plaatsen in het voortgezet onderwijs kan worden ingezet, als onderdeel van de CJG zorgroutes.

Het schoolmaatschappelijk werk, in Midden-Drenthe ook aanwezig op het voortgezet onderwijs, heeft een sterke signalerende en preventieve functie. De schoolmaatschappelijk werkers blijken al een substantieel aantal zaken weg te pakken die in potentie zwaarder zouden kunnen worden. In dat opzicht maakt het schoolmaatschappelijk werk een groot verschil.

Mentor4You

Ondanks alle veranderingen in Assen kan 2014 het jaar genoemd worden dat het project Mentor4You volwassen is geworden. Op alle vlakken is een aanmerkelijke stijging te zien. Zo zijn er meer vrijwilligers, oftewel mentoren, en meer leerlingen bij het project betrokken. De mentoren werden goed geselecteerd, getraind en geschoold. Daarnaast werden ze structureel begeleid. Ook is er aan deskundigheidsbevordering gedaan.

Voor 2015 verandert er veel voor het project Mentor4You. Zo ontvangt Noordermaat in 2015 geen subsidie meer van het Oranjefonds. Noordermaat heeft Mentor4You ondergebracht binnen het CJG team Assen.

Financiën

Het jaar 2014 wordt afgesloten met een positief resultaat.

Bijlage 2 bevat het overzicht van de staat van baten en lasten 2014.

Voor meer informatie is de jaarrekening te raadplegen.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is in 2014 vijf maal voor regulier overleg bijeen geweest. Onderwerpen van gesprek waren onder meer de goedkeuring van de jaarstukken over 2013, de goedkeuring van de begroting voor 2015, de bespreking van de managementletter van de accountant en de bespreking van de viermaandsrapportages. Bovendien volgde en stimuleerde de Raad van Toezicht het kwaliteitsbeleid van Noordermaat in de vorm van een toekomstige HKZ-certificering.

Daarnaast is veelvuldig aandacht besteed aan de gevolgen voor Noordermaat van de voorgenomen bezuinigingen en beleidswijzigingen door de gemeenten in de komende jaren. Met name de dienstverlening in de gemeenten Assen, Aa en Hunze, Noordenveld en de vier gemeenten in het Westerkwartier vergden veel aandacht. De toekomst van de dienstverlening door Noordermaat was dan ook een terugkerend thema in de vergaderingen van de Raad van Toezicht.

Hoe kan Noordermaat anticiperen op bezuinigingen en andere ontwikkelingen? Welke zijn de natuurlijke samenwerkingspartners voor Noordermaat? Zijn er nieuwe markten door Noordermaat aan te boren? Strategische verkenningen en discussies over de positionering van Noordermaat waren dan ook in elke vergadering van de Raad van Toezicht onderwerp van gesprek. Ook over de hiermee samenhangende organisatieontwikkeling en interne reorganisatie van Noordermaat werd de Raad van Toezicht regelmatig geïnformeerd door de directeur-bestuurder. Dit gold ook voor de financiële situatie van Noordermaat. De toekomstige positie van Noordermaat zal ongetwijfeld ook in de komende jaren een belangrijk aandachtspunt blijven.

De Raad van Toezicht heeft haar functioneren in het voorjaar van 2014 geëvalueerd en vastgesteld dat ze zich houdt aan de in de Governance Code geformuleerde aanbevelingen. In de loop van 2014 heeft een delegatie van de Raad van Toezicht een functioneringsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder. Maandelijks heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht ook in 2014 overleg gevoerd met de directeur-bestuurder.

De Raad van Toezicht heeft eenmaal op informele wijze overleg gevoerd met het Managementteam. In 2013 is afgesproken dat de Raad van Toezicht, de directeur-bestuurder, het Managementteam en de Ondernemingsraad elkaar één keer per jaar in een informeel overleg ontmoeten. Dit heeft voor het eerst in december 2013 plaatsgevonden. Ook in 2014 heeft dit overleg plaatsgevonden; het voldoet aan de behoefte van alle geledingen. Een delegatie van de Raad van Toezicht heeft in 2014 eenmaal een Overlegvergadering van de directeur-bestuurder met de Ondernemingsraad bijgewoond.

3) Overkoepelende thema's

Online hulpverlening

Hulp Online Noord

In 2014 heeft Hulp Online Noord, opgericht door de Tintengroep, de MJD en Noordermaat, als nieuwe leden Stichting Welzijn Hoogeveen, het Oude Ambt uit Winschoten en Stichting Welzijn Delfzijl mogen verwelkomen als lid. In totaal hebben 653 mensen contact gezocht met Hulp Online tegen 474 in 2013, het jaar van de start. Voor Noordermaat waren dat er 175 in 2014 tegen 99 in 2013.



Casusstroom Hulp Online Noord 2014

Casustype	Nieuw	Totaal	Afgesloten	Meenemen
Begeleiding	142	142	56	86
Kort contact	231	231	117	114
Zelfaanmelding	17	17	3	14
Anoniem	263	263	-	-
Totaal:	653	653	176	214

Gemeente	Casustype	2014	2014
AA en Hunze	Kort contact	9	14
	Begeleiding	9	9
	Zelfaanmelding	8	0
	Anoniem	-	8
Assen	Kort contact	24	20
	Begeleiding	11	16
	Zelfaanmelding	-	0
	Anoniem	-	37
Grootegast	Kort contact	2	0
	Begeleiding	-	1
	Anoniem	-	2
Haren	Kort contact	6	3
	Anoniem	-	0
Leek	Kort contact	5	5
	Begeleiding	-	8
	Anoniem	-	1



Gemeente	Casustype	2013	2014
Midden-Drenthe	Kort contact	10	3
	Begeleiding	1	2
	Zelfaanmelding	-	0
	Anoniem	-	1
Noordenveld	Kort contact	4	3
	Begeleiding	-	3
	Anoniem	-	7
Tynaarlo	Kort contact	4	4
	Begeleiding	3	8
	Anoniem	-	8
Zuidhorn	Kort contact	3	2
	Begeleiding	-	6
	Anoniem	-	4
Totaal binnen het werkgebied van Noordermaat:		99	175

I-Kracht

De landelijke coöperatie, waar Noordermaat in 2013 medeoprichter van was, heeft zich in 2014 verder beziggehouden met de doorontwikkeling van blended hulpverlening, waarbij meer zelfregie door eigenaarschap van het eigen dossier voor de burger voorop staan.

Er is veel gedaan aan PR door onder andere presentaties te verzorgen op een congres van de VNG en VWS en op het landelijke congres 'Online Hulp'.

Vrijwilligers

Het afgelopen jaar zijn er weer volop vrijwilligers betrokken bij Noordermaat of bij projecten van Noordermaat en haar partners. In Assen is natuurlijk het project Mentor4You. Bij de Formulierenbrigade zijn veel vrijwilligers betrokken, ook vanuit de samenwerkingspartners. Bij de Vrijwilligerscentrale en het Vrijwilligersinformatiepunt, maar ook bij het CJG zijn steeds vaker vrijwilligers te zien. Het is de intentie van Noordermaat om meer met vrijwilligers te gaan en blijven werken.

Een belangrijk aandachtspunt is de professionalisering van het vrijwilligerswerk. Dit zorgt voor een bepaalde verhouding van het vrijwilligerswerk ten opzichte van de professionals. Het komt steeds vaker voor dat een vrijwilliger alle kennis en expertise heeft welke gelijk staat met een professional. Het woord professional of de professionals zelf komen daardoor steeds meer onder druk te staan. Ook landelijk is dit een belangrijk punt van aandacht.

Ditzelfde geldt voor de belasting van vrijwilligers. Vrijwilligers worden steeds vaker overbelast. Enerzijds door teveel vraag en anderzijds door de intensiviteit van de hulpvragen waar ze mee te maken krijgen. Er wordt gewerkt met een vaak kwetsbare doelgroep. Als in dit proces fouten gemaakt worden kan dat verstrekken gevolgen hebben. De vrijwilligers kunnen zelf, doorschieten met het helpen en soms moeilijk hun eigen grenzen bewaken. Het is belangrijk dat er niet te makkelijk gedacht wordt over de inzet van vrijwilligers.

Gezinscoaching

In het afgelopen jaar zijn de gezinscoaches van Noordermaat weer actief geweest in Zuidhorn, Midden-Drenthe en gedeeltelijk in Aa en Hunze.

Het betreft hier voornamelijk hulp en coaching aan multi-probleemgezinnen waarbij de hulpverlening om uiteenlopende redenen niet goed van de grond is gekomen. Ook is gezinscoaching ingezet bij situaties in gezinnen waarbij zich een escalierend karakter heeft ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld bij vechtscheidingen. De aanwezigheid van kinderen is altijd leidend bij de inzet van gezinscoaches.

De gezinscoach is een spin in het web die zich ten dienste stelt van de cliënt om hen weer in een leidende rol te krijgen. Hierbij wordt volop samengewerkt met huisartsen, gezinsvoogden, medewerkers van voormalig Bureau Jeugdzorg en Accare, Lentis, Raad voor de Kinderbescherming en dergelijke.

We zien dat de methodiek van de gezinscoach in toenemende mate wordt herkend en erkend, bij de hogescholen maar ook in de landelijke pers. Onderzoek van studenten van de Hanzehogeschool in Groningen heeft opnieuw de kracht en de effectiviteit van de methodiek van gezinscoaching bevestigd. Noordermaat treedt met gemeenten in overleg ten aanzien van de inzet van gezinscoaches in het Centrum voor Jeugd & Gezin. De gezinscoaches schrijven een eigen jaarverslag.

Gezinscoaching in 2014 ten opzichte van 2013

Doorstroom Midden-Drenthe	2014	2013	Mutatie	Doorstroom Zuidhorn	2014	2013	Mutatie
Uit vorig jaar	7	6	-14%	Uit vorig jaar	2	2	0%
Nieuw in deze periode	6	7	17%	Nieuw in deze periode	3	0	-100%
Productie	13	13	0%	Productie	5	2	-60%
Afgesloten in deze periode	7	1	-86%	Afgesloten in deze periode	3	0	-100%
Naar volgende periode	6	12	100%	Naar volgende periode	2	2	0%
Gemiddelde doorlooptijd	626	182	-71%	Gemiddelde doorlooptijd	301	0	-100%
Aantal actieve cliënten	39	33	-15%	Aantal actieve cliënten	20	8	-60%

Groepswork

In alle gemeenten binnen het werkgebied van Noordermaat is in het afgelopen jaar weer groepswork aangeboden. Het geven van trainingen in groepsverband blijkt uitstekend te werken bij elke leeftijds-categorie. Er zijn veel kinderen geholpen met de sociale vaardigheidstrainingen Schatjes, Katjes, Watjes en Powerkidzzz. Daarnaast is er ook een behoorlijk aantal kinderen geholpen met een cursus waarin de verwerking van het uit elkaar gaan van ouders centraal staat.

Noordermaat kreeg het afgelopen jaar vraag vanuit scholen en de gemeenten om actief te zijn met groepen voor pubers, en dan met name om pestgedrag tegen te gaan. Social media-trainingen worden in toenemende mate in samenwerking met scholen georganiseerd.

Al het groepswork krijgt waardering van kinderen die hebben deelgenomen en van hun ouders..

In 2014 zijn de volgende cursussen gegeven:

Voor kinderen

- » PowerKidzz
(Leek, Zuidhorn, Grootegast, Roden, Marum, Assen, Tynaarlo, Midden-Drenthe)
- » Schatjes, Katjes, Watjes
(Leek, Midden-Drenthe en Haren)
- » Kinderen van gescheiden ouders
(Leek, Zuidhorn en Beilen)
- » Leer samen spelen met Tim en Flapoor
(Gieten, Aa en Hunze)

Voor jongeren:

- » Lifeskills & Lifestyle (Assen)
- » KKommaarop! (Leek, Assen en Tynaarlo)
- » Met lef (Midden-Drenthe)

Voor volwassenen

- » Assertiviteit voor volwassenen
(Zuidhorn, Leek, Grootegast)
- » Mindfulness (Midden-Drenthe)

Aantal deelnemers per gemeente

Aantal deelnemers per gemeente	2013	2014	Mutatie
Aa en Hunze	40	23	-43%
Assen	24	61	254%
Groningen	1	-	-
Grootegast	9	17	189%
Haren	27	10	-63%
Leek	28	32	114%
Marum	13	16	123%
Midden-Drenthe	142	74	-48%
Noordenveld	8	15	188%
Ommen	-	1	-
Tynaarlo	11	9	-18%
Zuidhorn	9	18	200%
Totaal:	312	276	-12%

Geslacht	2013		2014	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
man	122	39%	117	43%
vrouw	190	61%	159	57%
Eindtotaal	312	100%	276	100%

Huiselijk geweld en huisverbod

We zien huiselijk geweld landelijk nog steeds toenemen. In de meeste gevallen liggen meerdere factoren hieraan ten grondslag. In het werkgebied van Noordermaat is dat niet anders. Het aantal huisverboden is landelijk ook iets toegenomen. In het werkgebied van Noordermaat is dit stabiel. Huiselijk geweld situaties brengen veel werk met zich mee, het zijn vaak lastige situaties. Het is een vorm van crisishulpverlening.

In het kader van huiselijk geweld is in Noordenveld een pilot gestart voor monitoring op de kinderen die getuige zijn geweest van huiselijk geweld. De pilot werd begin 2015 geëvalueerd. Het idee is na te gaan of Noordermaat tot een concreet hulpaanbod kan komen aan kinderen die getuige zijn van huiselijk geweld. Er werd onderzocht of de huidige gang van zaken voldoet of dat er toch iets aan de werkwijze moet veranderen. Uiteindelijk kon er 6 maanden na een incident niet vastgesteld worden hoe het gaat met de kinderen. Er moet op z'n minst een systeem komen waarin nazorg geleverd wordt, waarin de mensen en kinderen gevolgd worden en waar nodig zorg geleverd wordt.

Mogelijke oorzaak van de toename zou de landelijke aandacht kunnen zijn voor alles wat met huiselijk geweld te maken heeft. Daarnaast ligt er vaak een andere oorzaak aan ten grondslag en dan met name financiële problematiek in de huidige tijd van crisis. Ook blijkt de politie ontvankelijker en alerter op huiselijk geweldsituaties.

Vechtscheidingen

Wederom is er een toename van het aantal vechtscheidingen. De kinderen van de beide ouders vallen hierbij nogal eens tussen wal en schip. Noordermaat speelt hierop in met de groepstraining voor kinderen van gescheiden ouders.

Antidiscriminatiepunt Westerkwartier 2014

Bij het Antidiscriminatiepunt in Westerkwartier (voor de gemeenten Leek, Grootegast en Zuidhorn) zijn in het afgelopen jaar 4 klachten ingediend wegens discriminatie. De sociaal raadsman heeft de klachten in behandeling genomen, onderzocht en verwerkt.

In één geval gaat een cliënt verder met een juridische procedure middels een advocaat waarbij het niet langer om discriminatie gaat. De Commissie Gelijke behandeling is in geen van de gevallen ingeschakeld.

De sociaal raadsliden die het Antidiscriminatiemeldpunt verzorgen worden juridisch geschoold om hun deskundigheid actueel te houden. Voor 2015 worden geen grote stijgingen verwacht.

Budgetcoaching 2014

De budgetconsulenten hebben zich in effectieve zin bewezen. Er zijn het afgelopen jaar 66 trajecten succesvol afgerond door de budgetconsulenten van Noordermaat in opdracht van de GKB. Het betrof met name lastige schuldensituaties. Vanwege een bezuiniging op de budgetcoaches in 2014 was de prognose dat zij capaciteit hadden om 57 trajecten in behandeling te nemen. Het resultaat in 2014 is dat er maar liefst 66 trajecten zijn afgerond. Deze stijging is enerzijds toe te schrijven aan de duidelijke opdracht aan de werkers van Noordermaat begin 2014 en anderzijds aan het enthousiasme van de werkers over het budgetcoachingswerk en goede onderlinge samenwerking. Verder is noemenswaardig dat er in 2013 nog een wachtlijst was en in 2014 niet.

De maatschappelijk werkers hebben met betrekking tot financiële problematiek een signalerende rol, evenals de sociale raadsliden. Ook is er op scholen budgetles gegeven; dit is zeer effectief gebleken. Noordermaat ziet kansen om in de toekomst meer preventief gericht te gaan werken.

4) Personeel

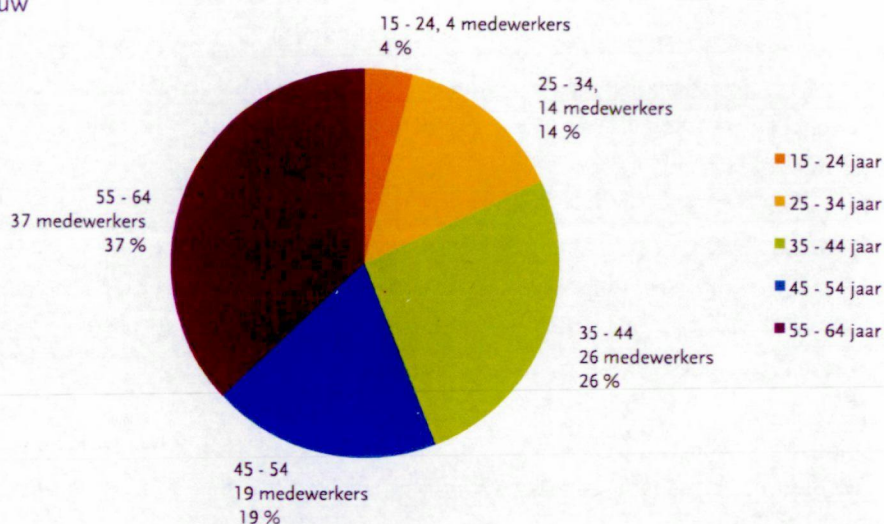
In 2014 waren er 90 medewerkers in dienst; het gemiddeld aantal medewerkers bedroeg 75,17. De bezetting bedroeg gemiddeld 56,68 fte. Dit is exclusief 3 bij Noordermaat gedetacheerde medewerkers, van wie 1 in september uit dienst ging en 1 per 1 juli in dienst kwam.

Kenmerken van de medewerkers

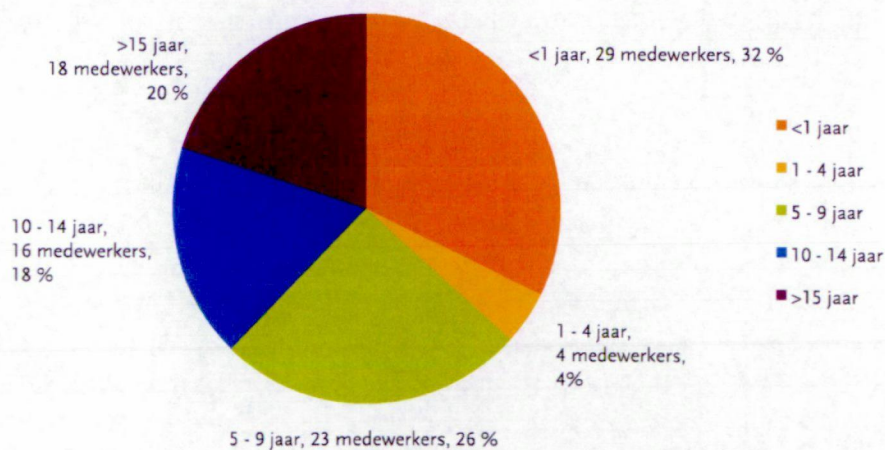
Geslacht

Van de 90 medewerkers zijn 70 vrouw en 20 man.

Leeftijdsoopbouw



Diensttijd in jaren



Vrijwilligers

Naast medewerkers met een dienstverband waren er binnen Noordermaat in 2014 ongeveer 100 vrijwilligers werkzaam met een vrijwilligerscontract, namelijk bij het Vrijwilligers Informatie Punt, Mentor4You, de Formulierenbrigade Assen, bij de dienst budgetcoaching GKB en binnen het secretariaat.

Daarnaast waren er bij de Oude Ulo in Leek, die per 1 juli 2014 onder Noordermaat valt, ongeveer 65 vaste vrijwilligers en meer dan 100 vrijwilligers die betrokken zijn bij de kinderspeelweek.

Stagiaires en werkervaringsplaatsen

Elk jaar zijn er op onze verschillende locaties ongeveer zeven stageplaatsen beschikbaar voor studenten HBO-Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Deze kunnen vervuld worden door studenten van verschillende hogescholen. De stageplaatsen zijn bedoeld voor de 'volgende generatie' maatschappelijk werkers.

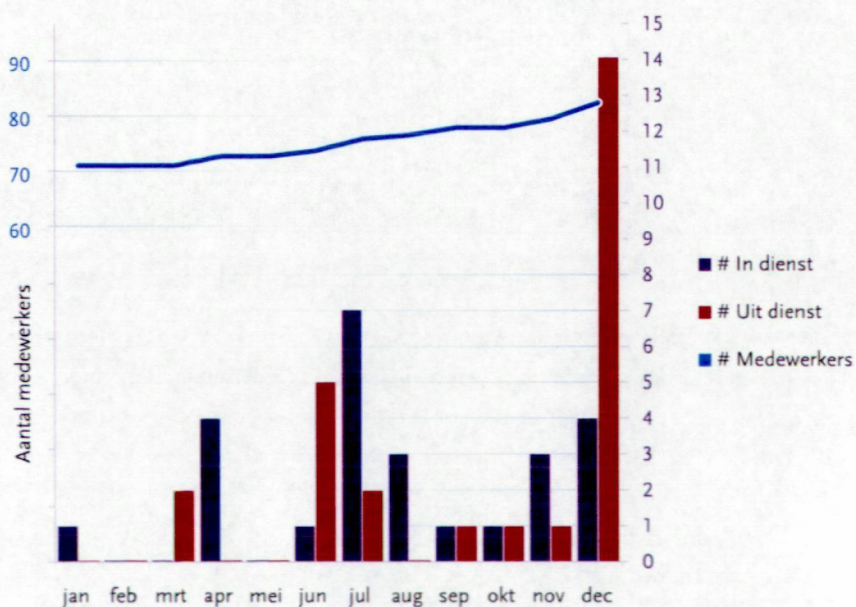
Daarnaast is er in het Westerkwartier een stageplaats voor een HBO-SJD-student voor het raadsliedenwerk. Bij de Oude Ulo zijn stageplaatsen voor HBO-SPH-studenten bij het jongerenwerk. In 2014 zijn er 3 werkervaringsplaatsen voor een beginnende maatschappelijk werker ingevuld.

Mobiliteit en werkgelegenheid

In 2014 was wederom sprake van veel mobiliteit. Naast de gebruikelijke redenen hiervoor (vervanging wegens ziekte, zwangerschap, onbetaald en ouderschapsverlof, uitbreiding door nieuwe projecten) was er dit jaar veel reuring door de overgang van de maatschappelijk werkers van team Aa en Hunze naar de Tintengroep, en de overgang van de medewerkers van de Oude Ulo naar Noordermaat.

Daarnaast besloot de gemeente Haren om de subsidie aan Noordermaat te stoppen, waardoor op 31 december 2014 drie medewerkers uit dit team uit dienst gingen. De meeste vacatures werden door interne mobiliteit en open sollicitaties opgevuld. In 2014 kwamen 25 nieuwe medewerkers in dienst; 26 medewerkers gingen uit dienst.

Aantal medewerkers aangenomen, uit dienst en in dienst in 2014



Personeelontwikkeling: professionalisering, supervisie en scholing

In het scholingsplan 2014 stond brede bijscholing in het kader van Welzijn Nieuwe Stijl centraal om alle medewerkers goed toe te rusten op alle veranderingen in onze sector.

Medewerkers zijn getraind in Sociale Netwerkversterking via MEE en daarnaast heeft Noordermaat, evenals de meeste collega-organisaties in Groningen en Drenthe, besloten om alle medewerkers te laten bijscholen in de door Tinten en Hanzehogeschool georganiseerde basistrainingen voor sociaal werkers (Big Five). In 2014 hebben de medewerkers van Noordermaat in dit kader de basistraining Jeugd en GGZ gevolgd.

Daarnaast hebben medewerkers deelgenomen aan congressen, lezingen, en symposia. In incidentele gevallen is supervisie of coaching ingezet, of een individueel scholingstraject. De gezinscoaches hebben gezamenlijk intervisie gehad onder leiding van een ervaren coach.

Arbeidsomstandigheden

Noordermaat streeft een gezond werkklimaat en optimale arbeidsomstandigheden na voor alle medewerkers. In dit kader heeft de organisatie beleid ten aanzien van onder meer ziekteverzuim, agressie en werkdruk.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage is in 2014 gestegen ten opzichte van 2013 naar 8,87%. De meldingsfrequentie is iets gestegen naar 1,45%. Het kortdurend en middellang verzuim is gedaald, het langdurend verzuim is gestegen. Door het voeren van verzuimgesprekken bij frequent en problematisch verzuim en het actief begeleiden van langdurig zieken wordt ingezet op het verlagen van het verzuim.

Jaar	Totaal in%	Kort (< 1 week)	Middellang (1 - 6 weken)	Lang (>6 weken)	Meldings - frequentie
2008	7,75%	1,37%	1,20%	5,18%	1,61%
2009	7,67%	1,13%	1,53%	4,99%	1,48%
2010	6,48%	1,00%	0,9%	4,59%	1,35%
2011	6,39%	0,69%	1,48%	4,22%	1,18%
2012	9,01%	0,63%	0,99%	7,39%	1,46%
2013	7,43%	1,62%	1,4%	4,41%	1,41%
2014	8,87%	1,2%	0,68%	6,98%	1,45%

Bedrijfshulpverlening

Dit jaar waren er zeven medewerkers als bedrijfshulpverlener werkzaam, waarvan vijf op het hoofdkantoor in Assen, een op de locatie Roden en één op de locatie in Leek. De BHV-ers zijn volgens schema bijgeschoold.

Medewerkertevredenheid

Eind 2013 is een medewerkertevredenheidsonderzoek gedaan. Hierbij is gebruik gemaakt van een digitaal onderzoek door Effectory. De resultaten hiervan zijn begin 2014 besproken.

Externe vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon draagt zorg voor haar eigen jaarverslag.

In 2013 was het gemiddeld aantal medewerkers 74. De bezetting bedroeg gemiddeld 59,22 fte.

Dit is exclusief 4 bij Noordermaat gedetacheerde medewerkers.

5) Gemeente Midden-Drenthe

Het afgelopen jaar was de gemeente Midden-Drenthe actief betrokken bij alle wijzigingen met betrekking tot de decentralisaties. Gemeentelijke ambtenaren en Noordermaat namen beide deel aan projectgroepen over hoe het CJG op de kaart gezet moest worden en hoe het voorliggende veld versterkt kon worden.

In Midden-Drenthe is de productie met bijna 15% op jaarbasis gestegen. Noordermaat heeft het afgelopen jaar extra accenten gelegd op de jeugdhulpverlening; er is dan ook een toename in de aanmeldingen onder jeugdigen te zien. De problematiek rondom familierelaties en huiselijk geweld is alom vertegenwoordigd. Daarbij is ook de opvoedingsproblematiek gestegen.

CJG

In Midden-Drenthe is het afgelopen jaar hard gewerkt aan de transities. Wat betreft de jeugdhulpverlening binnen het CJG is die opzet zeker geslaagd. Reeds lange tijd heeft de gemeente Midden-Drenthe scherp in beeld hoe men de zaken in wil richten en zij heeft daar ook in geïnvesteerd. Met deze investering zijn maatschappelijk werkers aangenomen waarmee de deskundigheid en capaciteit op het gebied van jeugdhulpverlening werd uitgebreid. Men weet waar men aan toe is en de rolverdeling is helder. Elke jeugdvrage moet beantwoord kunnen worden, ofwel via advies of via een uitgebreider traject. Bij crisis moet er direct geïntervenieerd kunnen worden. Per 1 januari is dit allemaal in werking getreden.

Wijkteams

In Midden-Drenthe zijn diverse (o.a. jeugd- en dorps-) teams actief. Noordermaat participeert actief in de drie jeugdteams. Men is nog aan het zoeken naar de verhoudingen tussen de teams en naar de rollen die moeten worden toegewezen. Het is daarbij van belang dat er efficiënt gewerkt wordt en dat de teams laagdrempelig zijn.

Jeugd

Een groot deel van de problematiek die bij Noordermaat in 2014 binnenkwam bestond, net als in voorgaande jaren, uit jeugd- en opvoedingsproblematiek. Noordermaat heeft een substantiële bijdrage geleverd aan de vorming van de jeugdteams. Hierin heeft Noordermaat laten zien dat haar expertise goed bruikbaar is, juist in de leeftijdscategorie 0 tot 18. Het blijkt dat Noordermaat hierin een belangrijke partner van de gemeente is, niet alleen vanwege de expertise met betrekking tot de intake, maar ook vanwege de begeleiding en behandeling van cliënten.

Schuldhelpverlening

In het kader van schuldhelpverlening heeft Noordermaat bijna 20 keer een dreigende huisuitzetting weten te voorkomen. Deze zaken waren vrij intensief maar de moeite waard. Er is gekeken naar en gesproken over hoe men deze zaken in 2015 beter kan aanpakken. Daarbij is onder meer afgesproken dat er beter en eerder vanuit de woningcorporatie gecommuniceerd wordt richting Noordermaat.

De gemeente Midden-Drenthe heeft een sociaal raadvrouw in dienst. Dat zorgt er voor dat de ingewikkelde zaken doorgeleid kunnen worden naar de gemeente. De lijnen zijn kort en daarmee wordt de schuldhulpverlening efficiënter en effectiever. Niet alleen de screening is beter, de kans van slagen is ook groter.

Gezinscoaching

De gezinscoaches hebben zich het afgelopen jaar duidelijk gemanifesteerd in Midden-Drenthe. De coaches waren bij intensieve en zwaardere kwesties betrokken. De inzet van de coaches was preventief; er is voorkomen dat de kinderen/jongeren verder zouden afglijden. Door preventief te werk te gaan worden grotere problemen voorkomen binnen het gezin, maar ook eventuele slachtoffers van criminaliteit of agressiviteit worden voorkomen. Een goede inzet van een gezinscoach kan op langere termijn grote uitwerking hebben.

Schoolmaatschappelijk werk

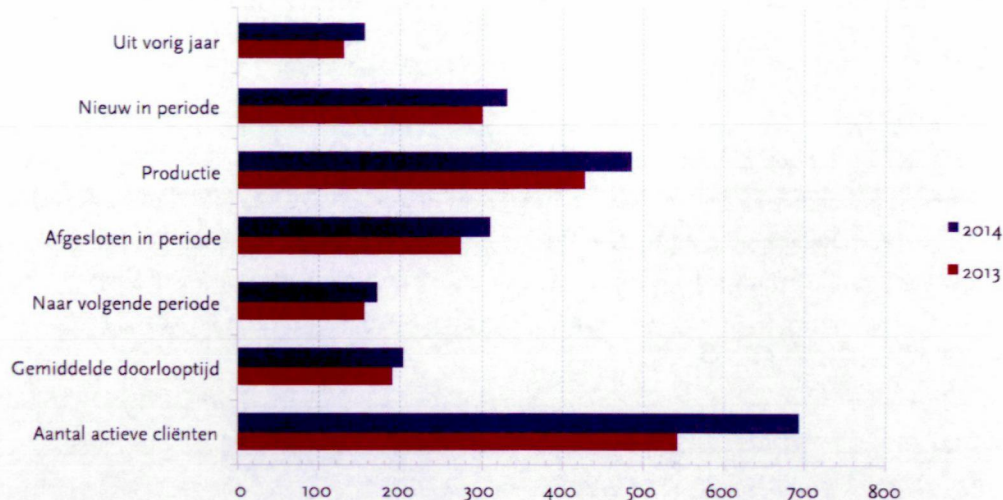
In de gemeente Midden-Drenthe is het schoolmaatschappelijk werk, ook aanwezig op het voortgezet onderwijs, weer van groot belang geweest. Ook hier werd het afgelopen jaar de preventieve kant van het schoolmaatschappelijk werk goed zichtbaar. Zo is een groot aantal zaken behandeld die de potentie hadden (veel) zwaarder te worden.

Huiselijk geweld

Afgelopen jaar was wederom een stijging van huiselijk geweld en huisverboden te zien in de gemeente Midden-Drenthe. Provinciaal heeft Noordermaat deze intensieve vorm van hulpverlening het afgelopen jaar in samenwerking met de andere betrokken partijen, beter georganiseerd. Huiselijk geweld en huisverboden zijn een blijvend aandachtspunt.

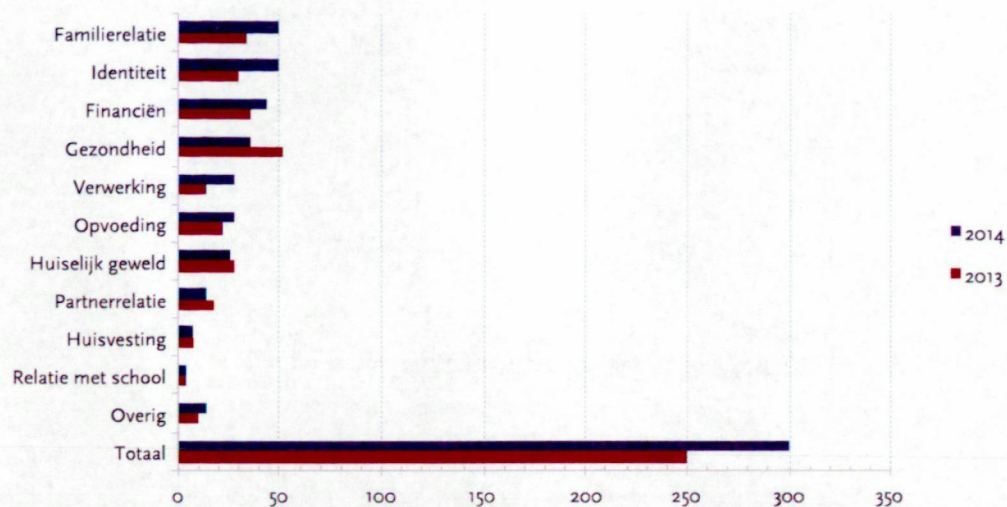
Cijfers

Doorstroom Midden-Drenthe 2013 - 2014



De totale productie is met 13% gestegen. Deze toename komt vooral door de grotere productie bij JHV en SHV. Bij het AMW zien we juist een afname van de productie van bijna 50%. Protocolair werken heeft een lichte stijging van de productie van 14%.

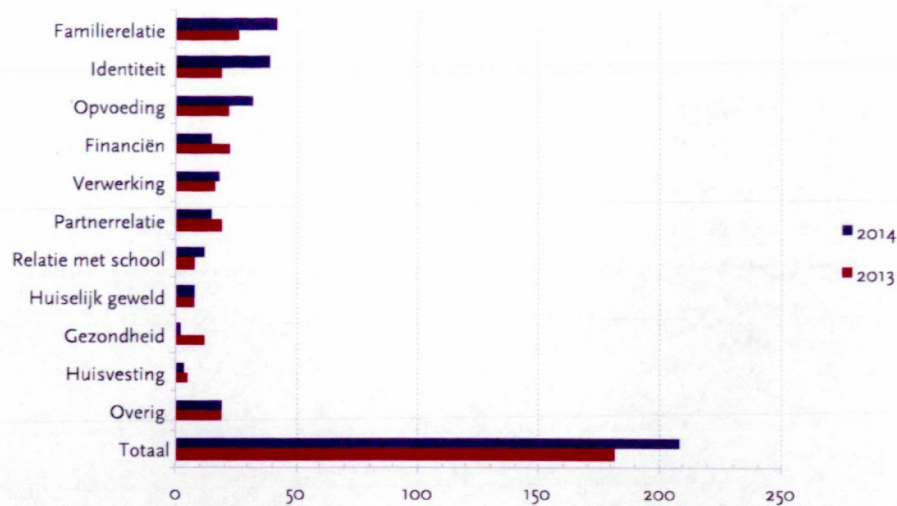
Hoofdproblematiek bij aanmelding, top 10



Problematiek	2013	2014
Familierelatie	34	50
Identiteit	29	49
Financiën	35	44
Gezondheid	51	36
Verwerking	14	28
Opvoeding	22	27
Huiselijk geweld	28	26
Partnerrelatie	17	14
Huisvesting	8	7
Relatie met school	3	4
Overig	10	14
Totaal	251	299

De meest voorkomende problematiek bij aanmelding is Familierelatie, daarna volgen Identiteit en Financiën. In 2013 was Gezondheid de meest geregistreerde problematiek bij aanmelding.

Problematiek bij intake, top 10



Problematiek	2013	2014
Familierelatie	27	42
Identiteit	20	39
Opvoeding	23	32
Financiën	22	16
Verwerking	17	18
Partnerrelatie	19	15
Relatie met school	8	12
Huiselijk geweld	8	8
Gezondheid	13	3
Huisvesting	6	4
Overig	19	20
Totaal	182	209

In 2013 was Opvoeding de meest voorkomende problematiek bij intake. Afgelopen jaar was dat, net als bij aanmelding, Familierelatie en als tweede Identiteit. Opvoeding stond in 2014 op de derde plaats.

Samenlevingsverband op basis van actieve casussen in periode

2013		2014	
Samenlevingsverband	Totaal	Samenlevingsverband	Totaal
Eenouderhuishouden	14%	Eenouderhuishouden	11%
Eenpersoonshuishouden (alleenstaande)	8%	Eenpersoonshuishouden (alleenstaande)	7%
Institutioneel huishouden	1%	Institutioneel huishouden	1%
Onbekend	6%	Onbekend	6%
Overige meerpersoonshuishouden	2%	Overige meerpersoonshuishouden	2%
Samenwonend paar met kind(eren)	27%	Samenwonend paar met kind(eren)	27%
Samenwonend paar zonder kind	7%	Samenwonend paar zonder kind	7%
Thuiswonend kind	34%	Thuiswonend kind	38%
Totaal	100%	Totaal	100%

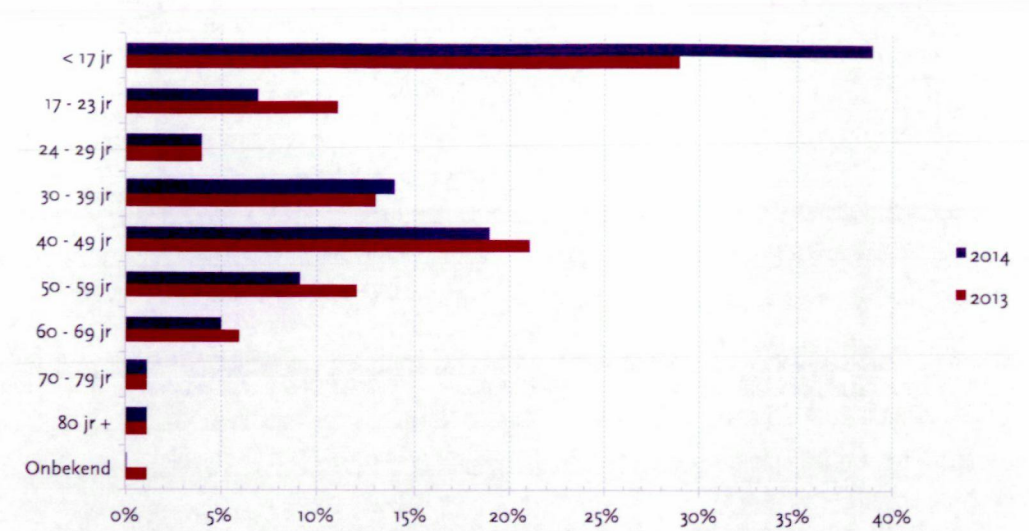
De meeste cliënten, 38%, zijn thuiswonende kinderen. Dat was ook in 2013 het geval. Gezien het feit dat JHV de grootste werksoort is, is dit een logische verdeling.

Bron van inkomsten op basis van actieve casussen in periode

2013		2014	
Bron van inkomsten		Bron van inkomsten	
AOW; ANW (nabestaandenpensioen)	1%	Alimentatie	0%
Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, Wajong; TW)	4%	AOW; ANW (nabestaandenpensioen)	2%
Inkomsten uit loondienst	27%	Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, Wajong; TW)	2%
Inkomsten uit zelfstandig beroep of eigen bedrijf	2%	Inkomsten uit loondienst	23%
Inkomsten uit ziektewet	2%	Inkomsten uit zelfstandig beroep of eigen bedrijf	2%
Leeft van inkomen van een ander	31%	Inkomsten uit ziektewet	1%
Onbekend	14%	Leeft van inkomen van een ander	27%
Overig	4%	Onbekend	19%
Pensioen/Lijfrente	0%	Overig	11%
Sociale voorziening (WWB; IOAZ; IOZW)	5%	Pensioen/Lijfrente	0%
Studiefinanciering	1%	Sociale voorziening (WWB; IOAZ; IOZW)	5%
Werkloosheidsuitkering (WW; Toeslagenwet; wachtgeld)	3%	Studiefinanciering	1%
Zonder inkomen	7%	Werkloosheidsuitkering (WW; Toeslagenwet; wachtgeld)	2%
Alimentatie	0%	Zonder inkomen	4%
-	-	WUV 45	0%
Totaal	100%		100%

De grootste bron van inkomsten is 'Leeft van inkomen van een ander'. Dit is voor het grootste deel te verklaren door het grote aandeel thuiswonende kinderen.

Leeftijd op basis van actieve casussen in periode

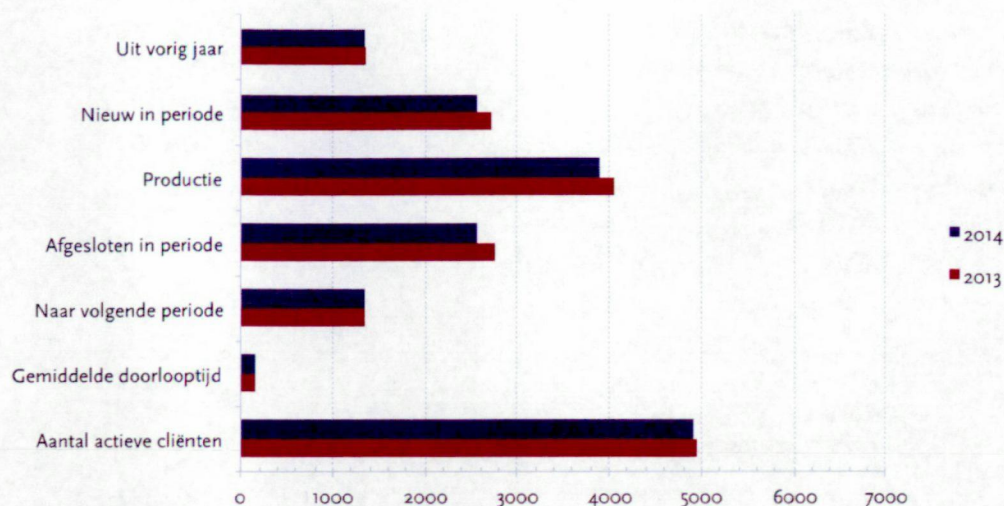


Leeftijdscategorie	2013	2014
< 17 jaar	29%	39%
17 - 23 jaar	11%	7%
24 - 29 jaar	4%	4%
30 - 39 jaar	13%	14%
40 - 49 jaar	21%	19%
50 - 59 jaar	12%	9%
60 - 69 jaar	6%	5%
70 - 79 jaar	1%	1%
80 jaar +	1%	1%
Onbekend	1%	0%
Totaal	100%	100%

Aangezien het grootste deel van de cliënten thuiswonende kinderen betreft is ook het percentage cliënten met een leeftijd onder 17 jaar in Midden-Drenthe groot.

6) Totale resultaten in cijfers

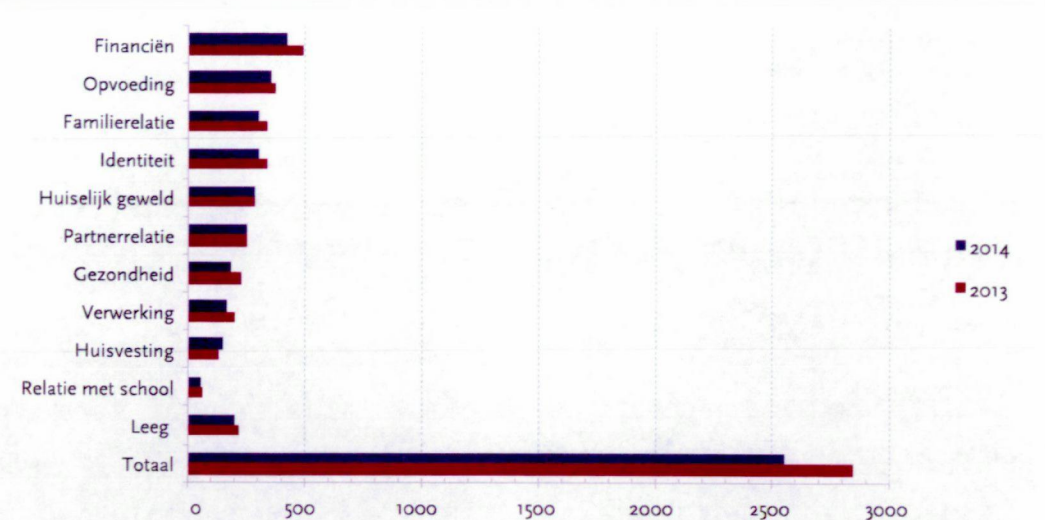
Doorstroom Totaal 2013 - 2014



Doorstroom	2013	2014	Mutatie
Uit vorig jaar	1330	1328	0%
Nieuw in periode	2734	2567	-6%
Productie	4064	3895	-4%
Afgesloten in periode	2736	2550	-7%
Naar volgende periode	1328	1345	1%
Gemiddelde doorlooptijd	150	152	2%
Aantal actieve cliënten	4959	4924	-1%

Het aantal cliënten en de doorlooptijden zijn ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2013. Bij AMW en Protocollair werken is de doorlooptijd flink toegenomen. De instroom, het aantal nieuwe casussen, is gedaald. Het aantal casussen dat per 31 december 2014 openstaat (de werkvoorraad) is ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van een jaar eerder.

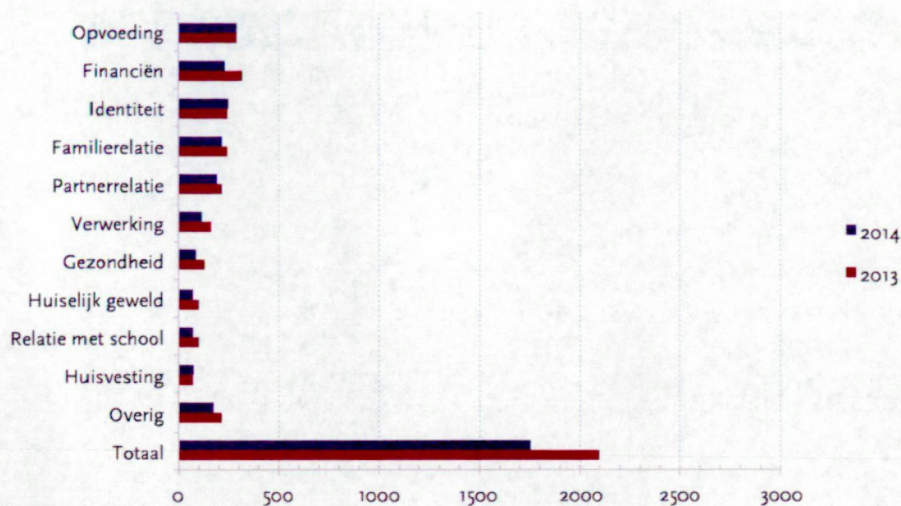
Hoofdproblematiek bij aanmelding, top 10



Problematiek	2013	2014
Financiën	490	418
Opvoeding	366	345
Familierelatie	338	292
Identiteit	325	292
Huiselijk geweld	282	281
Partnerrelatie	242	235
Gezondheid	233	167
Verwerking	197	152
Huisvesting	120	135
Relatie met school	51	44
-	206	198
Totaal	2850	2559

Het grootste deel van cliënten meldt zich met problemen rond Financiën, Opvoeding, Familierelatie, Identiteit en Huiselijk geweld.

Problematiek bij intake, top 10



Problematiek	2013	2014
Opvoeding	284	296
Financiën	311	236
Identiteit	245	239
Familierelatie	245	216
Partnerrelatie	223	171
Verwerking	161	114
Gezondheid	128	88
Huiselijk geweld	104	74
Relatie met school	102	72
Huisvesting	79	72
Overig	217	181
Totaal	2099	1759

Bij de intake gaat het om de problematiek waaraan wordt gewerkt. Hier zien we grotendeels dezelfde problematieken als bij de aanmelding met uitzondering van Huiselijk geweld.

Samenlevingsverband op basis van actieve casussen in periode

Samenlevingsverband	2013	2014
Eenouderhuishouden	15%	17%
Eenpersoonshuishouden (alleenstaande)	12%	12%
Institutioneel huishouden	1%	2%
Onbekend	3%	3%
Overige meerpersoonshuishouden	4%	4%
Samenwonend paar met kind(eren)	29%	30%
Samenwonend paar zonder kind	8%	7%
Thuiswonend kind	27%	25%
Eindtotaal	100%	100%

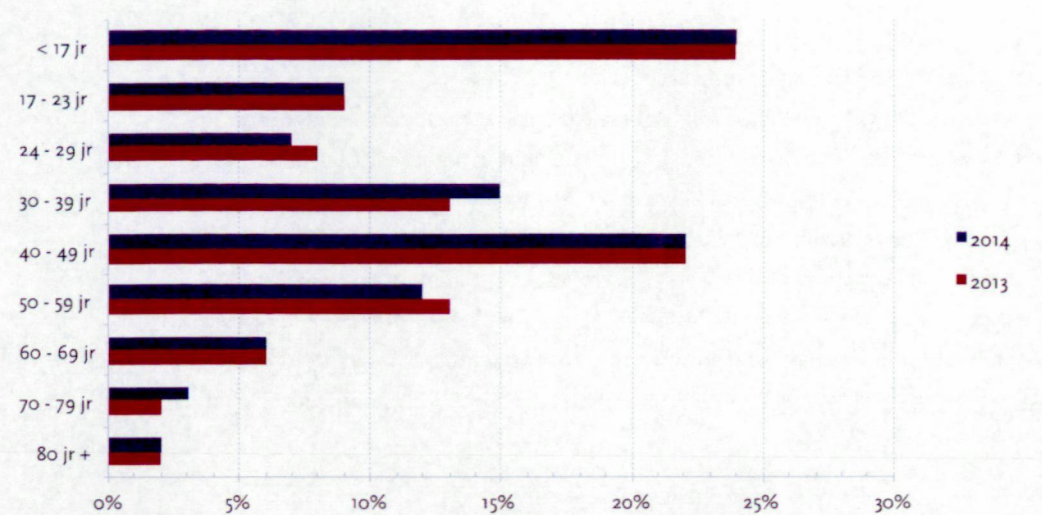
In het samenlevingsverband zijn er ten opzichte van 2013 nauwelijks verschuivingen opgetreden. Het aandeel Eenouderhuishoudens is relatief groot. Het aandeel Thuiswonende kinderen is terug te leiden tot de jeugdhulpverlening.

Bron van inkomsten op basis van actieve casussen in periode

Bron van inkomsten	2013	2014
Alimentatie	0%	0%
AOW; ANW (nabestaandenpensioen)	4%	4%
Arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, Wajong; TW)	4%	4%
BP 43	0%	0%
Inkomsten uit loondienst	28%	28%
Inkomsten uit zelfstandig beroep of eigen bedrijf	3%	3%
Inkomsten uit ziektewet	2%	2%
Leeft van inkomen van een ander	26%	23%
Onbekend	9%	11%
Overig	1%	2%
Pensioen/Lijfrente	1%	1%
Sociale voorziening (WWB; IOAZ; IOZW)	10%	9%
Studiefinanciering	3%	3%
Werkloosheidsuitkering (WW; Toeslagenwet; wachtgeld)	2%	2%
WUV 45	0%	0%
Zonder inkomen	7%	8%
Eindtotaal	100%	100%

De bron van inkomsten wijkt nauwelijks af ten opzichte van 2013. Iets minder dan een kwart leeft van een 'Inkomen van een ander': dit zou verklaard kunnen worden door het aantal jongeren in de jeugdhulpverlening. Verder heeft bijna 30% van alle cliënten een 'Inkomen uit loondienst'.

Leeftijd op basis van actieve casussen in periode



Leeftijdscategorie	2013	2014
< 17 jaar	24%	24%
17 - 23 jaar	9%	9%
24 - 29 jaar	8%	7%
30 - 39 jaar	13%	15%
40 - 49 jaar	22%	22%
50 - 59 jaar	13%	12%
60 - 69 jaar	6%	6%
70 - 79 jaar	2%	3%
80 jaar +	2%	2%
Eindtotaal	100%	100%

Ook bij de leeftijdsverdeling zien we weinig verschuivingen ten opzichte van 2013.

7) Bijlagen

Bijlage 1 – Wat houden de decentralisaties in?

AWBZ naar Wmo: de feiten

De transitie van AWBZ begeleiding vindt plaats per 1-1-2015.

- » In tegenstelling tot wat er in het regeerakkoord staat, zal ook de dagbesteding pas per 2015 volledig onder verantwoordelijkheid van gemeenten vallen. Er komt een overgangsregeling voor nieuwe aanvragen voor dagbesteding vanaf 2014.
- » Uiteindelijk wordt alle extramurale zorg en ondersteuning uit de AWBZ geschrapt en naar gemeenten overgeheveld. Extramurale verpleging gaat naar de ZVW.
- » Huishoudelijke verzorging wordt alleen toegankelijk voor mensen die dit zelf niet kunnen bekostigen en verdwijnt dus als basisvoorziening in de Wmo.
- » De transitie gaat gepaard met een korting van 25% op het oorspronkelijke budget.

Participatiewet: de feiten

In 2015 wordt de Participatiewet van kracht voor nieuwe aanvragers.

- » In de wet worden de Wsw, Wajong en Wwb gebundeld. In 2015 geldt de wet voor alle cliënten op het terrein van werk en inkomen.
- » Door de nieuwe wet wordt de toegang tot de Wsw gesloten m.i.v. 2014.
- » Bedrijven worden gestimuleerd minimaal 5% arbeidsgehandicapten in hun personeelsbestand te hebben.
- » Er vindt een efficiencykorting over zes jaar op de SW plaats. De totale korting bedraagt door invoering van de Participatiewet 200 miljoen.

Jeugdwet: de feiten

Met ingang van 2015 worden gemeenten door middel van de Jeugdwet verantwoordelijk voor alle jeugdzorg.

- » Het gaat hier om de jeugdbescherming, jeugdreclassering, jeugd-ggz en zorg voor licht verstandelijk gehandicapte jongeren.
- » De preventieve ondersteuning voor jeugd was al onderdeel van de Wmo in prestatieveld 2.
- » Uitgangspunt is één gezin, één plan, één regisseur.
- » De overheveling gaat gepaard met een korting van ongeveer 15% op het totale budget.

Bron: www.movisie.nl

Bijlage 2 – Staat van baten en lasten 2014

Staat van baten en lasten over het jaar 2014

	Resultaat	Begroting	Resultaat
	2014	2014	2013
	<i>in euro's</i>	<i>in euro's</i>	<i>in euro's</i>
Subsidies	3.504.198	3.408.701	3.303.635
Overige bedrijfsopbrengsten	963.661	894.895	1.126.293
Som der bedrijfsopbrengsten	4.467.859	4.303.596	4.429.928
Kostprijs van de opbrengsten	159.528	117.725	167.704
Lonen en salarissen	3.368.435	3.293.001	3.468.855
Overige bedrijfskosten	891.920	911.870	883.307
Som der bedrijfslasten	4.419.883	4.322.596	4.519.866
Bedrijfsresultaat	47.976	- 19.000	- 89.938
Financiële baten en lasten	7.675	19.000	11.016
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	55.651	-	- 78.922
Bestemming resultaat:			
Mutatie bestemmingsreserves en/ - fonds	49.273	-	- 5.385
Mutatie algemene reserve	12.474	-	- 37.899
Mutatie algemene reserve gemeenten	- 6.096	-	- 35.638
Resultaat boekjaar	55.651	-	- 78.922

Bijlage 3 – Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

Naam	Rol	Nevenfuncties
Dhr. J. Hollenbeek Brouwer	Voorzitter per 17-12-2008	» Lid Raad van Commissarissen Sport Drenthe. » Raad van Toezicht Centrale Huisartsendienst Drenthe » Lid Raad van Toezicht Stichting Oosterlengte
Dhr. F. van Vessem	Lid per 17-12-2008	» Gepensioneerd Zorgbestuurder » Lid Raad van Toezicht JP van den Bentstichting Deventer » Vicevoorzitter Raad van Toezicht Carintreggeland Hengelo. » Voorzitter Raad van Toezicht Zonnehuisgroep IJssel-Vecht Zwolle.
Mevr. W. Koopmans	Lid per 01-01-2011	» Lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuisdirecteuren (NVZD) » Lid van de Raad van Advies van Zorgkantoor Groningen.
Dhr. A. Weijzenfeld	Lid per 17-12-2008	» geen

Samenstelling Raad van Bestuur

Naam	Rol	Nevenfuncties
Dhr. P. Elmont	Directeur/Bestuurder	Geen

Bijlage 4 – Afkortingen en begrippen

Lijst met afkortingen en begrippen op alfabetische volgorde

AFPN	Ambulante Forensische Psychiatrie Noord
AMK	Advies- en Meldpunt Kindermishandeling
AMW	Algemeen Maatschappelijk Werk
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
BBR	Budget Beheer
CJG	Centrum voor Jeugd en Gezin
DVI	Drentse Verwijs Index
IB-er	Intern Begeleider
ISD	Intergemeentelijke Sociale Dienst
GKB	Gemeenschappelijke Kredietbank, Gemeentelijke Kredietbank of Groningse Kredietbank
GGD	Gemeentelijke Gezondheidsdienst
GGz	Geestelijke Gezondheidszorg
HKZ	Harmonisatie Kwaliteitsbeoordeling in de Zorgsector
JHV	Jeugdhulpverlening
MDO	Multi Disciplinair Overleg
NVTZ	Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in Zorginstellingen
OGGz	Openbare Geestelijke Gezondheidszorg
PBW	Project Begeleid Wonen
PoD	Positief opvoeden Drenthe
RIBW	Regionale Instelling voor Beschermende Woonvormen
SHV	Schuldhulpverlening
VHT	Video Home Training
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WOK	Werkontwikkelingskring

Casuïstiek: beschrijvingen van praktijkvoorbeelden, bijvoorbeeld van een ziektegeval of van een hulpverleningssituatie; vaak bedoeld om te bespreken, als methode van intervisie (werkbijeenkomst)

Curatieve zorg: zorg gericht op herstel; vormen van zorg die gezien worden als curatieve zorg zijn huisartsenzorg, medisch-specialistische zorg, ziekenhuiszorg, paramedische zorg, verloskundige zorg en kraamzorg, ambulancezorg, tandzorg, revalidatiezorg, farmaceutische zorg, bloedvoorziening, transplantatiegeneeskunde en bepaalde onderdelen van de geestelijke gezondheidszorg

Multiprobleem gezinnen: gezinnen die kampen met een chronisch complex van problemen, zoals psychosociale, financiële en werkgerelateerde problemen en die vaak een verstoorde relatie met de hulpverlening hebben; de problemen bestaan vaak van generatie op generatie

Outreaching werken: als beroepsbeoefenaar actief naar buiten treden om contact te leggen met potentiële cliënten

Sociale indicatie: het betrekken van sociale omstandigheden bij het oordeel over zorgtoewijzing; ook in het geval van woningtoewijzing

Colofon

Redactie: Ontwerpstudio Bont!, Bureau communicatie & PR, Balie en Secretariaat

Ontwerp: Ontwerpstudio Bont!

Cijfermatige bijdragen: Systeem- en accommodatiebeheer, Kwizz

Coördinatie en eindredactie: Ontwerpstudio Bont!, Bureau communicatie & PR, Peter Elmont

Foto's: Noordermaat, iStockphoto en anderen

ANBI

Per 1 januari 2011 is Noordermaat door de belastingdienst aangemerkt als Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Noordermaat voldoet aan de nieuwe regels die voor ANBI organisaties gelden vanaf 1 januari 2014. Via een ANBI link op de website van Noordermaat zijn de gegevens te vinden die voor de belastingdienst van belang zijn.