



● ● ●

Ontwerpbegroting 2020 en Meerjarenraming 2021-2023

Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Sociaal
Domein Baarn Bunschoten Soest

● ● ●

Voorwoord

Voor u ligt de Ontwerpbegroting 2020 en Meerjarenraming 2021-2023 van de Uitvoeringsorganisatie Baarn Bunschoten Soest.

Deze bedrijfsvoering organisatie is bestemd voor uitvoerende en bedrijfsvoeringstaken. Een eigenstandige rechtspersoon ter behartiging van de sturing en beheersing van ondersteunende processen en van uitvoeringstaken van de drie BBS gemeenten waarbij de beleidsmatige keuzes door de drie BBS gemeenten zelf worden bepaald.

De afgelopen jaren hebben de BBS-gemeenten zich doorontwikkeld in de decentralisatie-opdracht van de landelijke overheid. Dit heeft effect op de uitvoeringsorganisatie BBS. Ook de komende jaren verwachten wij een doorontwikkeling. Daarnaast staat de wetgever ook niet stil en zijn wetten gewijzigd en in ontwikkeling.

In deze begroting leest u op hoofdlijnen over wat we per programma concreet willen gaan doen, welke prestaties we willen realiseren en wat de inzet daarop gaat kosten.

Namens het bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Sociaal Domein Baarn Bunschoten Soest (Uitvoeringsorganisatie BBS),

Soest, 22 mei 2019

Voorzitter
De heer E. Jansma
Wethouder Baarn

Directeur BBS
Mevrouw J. Kool MHD

Algemeen Bestuur
Mevrouw L. van Aalst-Veldman
Wethouder Soest

Algemeen Bestuur
Mevrouw A. Kok
Wethouder Bunschoten

Voorwoord	2
Inleiding	4
1.1. Leidende principes van BBS.....	4
1.2. Opdracht gemeenten.....	5
1.3. Algemene en financiële uitgangspunten	7
2. Programma Inkomen	8
2.1 Opdracht aan BBS	8
2.2 Wat willen we bereiken?	8
2.3 Wat gaan we ervoor doen?.....	9
2.4 Prestatie indicatoren.....	10
2.5 Wat mag het kosten?.....	11
2.6 Risico's.....	11
3. Programma Participatie	12
3.1. Opdracht aan BBS	12
3.2. Wat willen we bereiken?	12
3.3. Wat gaan we ervoor doen?.....	13
3.4. Prestatie indicatoren.....	15
3.5. Wat mag het kosten?.....	17
3.6. Risico's.....	17
4. Programma Zorgadministratie en Sociale/Lokale teams	18
4.1. Opdracht aan BBS	18
4.2. Wat willen we bereiken?	19
4.3. Wat gaan we ervoor doen?.....	19
4.4. Prestatie indicatoren en monitoring	20
4.5. Wat mag het kosten?.....	20
4.6. Risico's.....	21
5. Programma Overhead	22
5.1. Wat willen we bereiken?	22
5.2. Wat gaan we ervoor doen?.....	22
5.3. Prestatie indicatoren.....	22
5.4. Wat mag het kosten?.....	22
5.5. Risico's.....	23
6. Paragrafen	24
6.1. Inleiding.....	24
6.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing	24
6.3. Financiering.....	28
6.4. Bedrijfsvoering.....	29
7. Financiële begroting	38
7.1 Bijdrage deelnemers organisatiekosten	39
7.2. Arbeidskosten gerelateerde verplichtingen	40
7.3. EMU saldo.....	40
7.4. Gemeente Baarn	41
7.5. Gemeente Bunschoten.....	43
7.6. Gemeente Soest	45
7.7. Overzicht baten en lasten totaal	47
7.8. Taakvelden.....	48

Inleiding

Voor u ligt de Begroting 2020 van de Gemeenschappelijke regeling Samenwerking Sociaal Domein Baarn Bunschoten Soest (hierna BBS).

BBS is een uitvoeringsorganisatie met een specialisatie op Werk en Inkomen voor klanten die vallen onder de participatiewet. Ze is gevestigd in Soest en is een rechtspersoon als bedoeld in artikel 8, derde lid van Wet gemeenschappelijke regelingen.

BBS verzorgt taken rond Werk, Inkomen en Zorgadministratie voor de gemeenten Baarn Bunschoten en Soest. Daarnaast ligt het werkgeverschap voor de Sociale Teams van de drie BBS gemeenten bij BBS en voert BBS maatwerktaken uit per gemeente zoals Schuldhulpverlening voor gemeente Soest.

BBS kent drie soorten taken:

- **Basistaken:** taken die alle deelnemers inbrengen bij BBS en die ten minste volgens gezamenlijk vastgestelde minimale kwaliteitsstandaarden worden uitgevoerd.
- **Plustaken:** meer basistaken in volume of kwaliteit.
- **Maatwerktaken:** taken die voor één of enkele gemeenten worden uitgevoerd, conform de standaarden die met deze deelnemers zijn afgesproken.

Jaarlijks worden vanuit de deelnemende gemeenten resultaatafspraken gemaakt en vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst (DVO). Bij de diverse programma's in deze begroting zullen deze afspraken verder worden toegelicht.

Leeswijzer

De Begroting 2020 ontleent haar indeling aan het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) en bestaat uit:

- Een beleidsbegroting bestaande uit een programmaplan en een aantal paragrafen.
- Een financiële begroting bestaande uit het overzicht van baten en lasten en de uiteenzetting van de financiële positie.

Hoofdstuk 2 tot en met 5 gaan in op de programma's: Inkomen, Werk en Zorgadministratie en Sociale/lokale teams¹ en Overhead. De paragrafen in hoofdstuk 6 vormen het sluitstuk van deze begroting.

In hoofdstuk 7 wordt de begroting in totaal en per deelnemende gemeente toegelicht. De begroting is geschreven vanuit BBS en niet vanuit de deelnemende gemeenten.

1.1. Leidende principes van BBS

We sturen op het bereiken van de opdracht van de drie uitvoeringsorganisatie BBS-gemeenten met behulp van een aantal leidende principes.

Samenwerking sociaal domein

BBS werkt met kwetsbare inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. BBS is een partner in het brede sociaal domein. Omdat er steeds meer sprake is van zwaardere en gestapelde problematiek van onze klanten, maar er ook veel overlap is van inwoners binnen de drie domeinen van het sociaal domein. Dat vraagt om meer vloeiende overgangen, sluitende aanpak, durf om over grenzen heen te kijken, de omgekeerde toets² en een open houding van onze medewerkers gericht op de vraag van onze inwoners.

¹ Sociaal Team & Jeugdteam Soest, Lokaal Team Baarn, Sociaal Team Bunschoten De Lingt

² Omgekeerde toets is een methodiek waarmee professionals in het sociaal domein maatwerk kunnen leveren zonder willekeur. De toets doet daarmee recht aan de geest van de Participatiewet, de Wmo 2015, de Wet schuldhulpverlening en de Jeugdwet. Het is een domein overstijgende aanpak die integraal werken in de gemeente mogelijk maakt. Burgers krijgen hierdoor een oplossing waarmee ze écht geholpen zijn

Het belang van een integrale aanpak in het brede sociaal domein neemt toe. Niet alleen tussen de uitvoerende teams van BBS en de sociale/lokale teams van de BBS gemeenten, maar ook in onze samenwerking met de maatschappelijke organisaties in de BBS gemeenten. Samen met hen werken we samen om verbindingen en kansen binnen het Sociaal Domein te realiseren.

Met het integraal samenwerken in het brede sociale domein leveren wij een bijdrage aan de transformatie om verder vorm te geven en concretiseren van de 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur visie de samenwerking bij de uitvoering verbeteren en waar mogelijk de schotten weg halen tussen Werk en Inkomen, Schuldhulpverlening, Jeugdhulp en de Volwassenzorg.

De klant staat altijd centraal

Elke klant verdient persoonlijke aandacht en krijgt een persoonlijk Plan van Aanpak. We kennen onze klanten.

Onze insteek is bij elke klant hetzelfde: we handelen onbevooroordeeld en duidelijk, met een positieve en duidelijke klantbenadering. Wat betreft het vinden van werk is de klant aan zet.

We willen bereiken dat klanten hun eigen mogelijkheden en die van hun eigen netwerk gebruiken om mee te doen en zelfredzamer te worden.

Wij denken in mogelijkheden

We werken eraan zoveel mogelijk mensen, met en zonder beperking, te kunnen laten deelnemen aan de samenleving. We tonen betrokkenheid, stellen de klant centraal en stellen onze professionaliteit in het teken van onze klanten. We leveren een bijdrage aan de participatie van onze klanten aan de samenleving en ondersteunen hen bij het vergroten van hun zelfredzaamheid en eigen kracht.

Onze kernwaarden geven sturing aan ons handelen. Daarin maken wij het verschil.

We denken in het brede sociaal domein ook in mogelijkheden en zoeken eerst naar oplossingen binnen het eigen netwerk van de klant, de basisinfrastructuur en als laatste bij de gemeente/BBS.

We gebruiken de omgekeerde toets en kijken naar de bedoeling van de wet- en regelgeving.

Samen maken we het verschil

We zoeken verbinding en samenwerking met andere maatschappelijke organisaties en ondernemers om gezamenlijk de doelen te behalen die we opgedragen hebben gekregen van onze opdrachtgevers.

Vertrouwen boven wantrouwen

Iedereen die een uitkering of inkomensondersteuning nodig heeft en daar ook recht op heeft, krijgt deze tijdig, netjes en efficiënt. We zijn als uitvoeringsorganisatie BBS duidelijk over de spelregels, coulant voor diegenen die moeite hebben om de spelregels te volgen en streng voor diegenen die de spelregels niet na willen komen.

Onze focus ligt op de rechtmatigheid van de verstrekkingen, met het doel het maatschappelijk draagvlak voor onze sociale voorzieningen te behouden.

Rechtmatigheid is van belang en maakt steeds deel uit van ons handelen. Daarom blijven we investeren in handhaving. We gaan uit van het principe *Vertrouwen boven Wantrouwen* voor onze klanten maar ook voor onszelf en onze medewerkers.

1.2. Opdracht gemeenten

Uitvoeringsorganisatie BBS werkt met veelal kwetsbare inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Wij zijn onderdeel van het brede sociaal domein van de drie BBS-gemeenten. Onze opdrachten komen voort uit het beleid dat de BBS gemeenten opstellen in het dit brede sociale en waarvan BBS een integraal onderdeel uitmaakt.

Uitvoeringsorganisatie BBS werkt volgens onderstaande uitgangspunten:

- De klant staat centraal
- Zelf niet doen wat een ander beter en goedkoper kan.

- 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur. De ondersteuning aan inwoners van de drie BBS-gemeenten wordt afgestemd met de andere uitvoerende teams binnen het sociaal domein.
- Samenwerking met maatschappelijke organisaties om verbindingen en kansen binnen de bestaande middelen te realiseren.

Jaarlijks bepalen de BBS gemeenten vóór februari hun opdracht aan de Uitvoeringsorganisatie BBS in een dienstverleningsovereenkomst voor dat jaar. De opdracht is bepalend voor de budgetten. De financiële gevolgen van deze opdracht worden indien van toepassing met de begrotingswijziging van de zomerrapportage meegenomen.

De opdracht heeft betrekking op alle taken rond Werk, Inkomen en Zorgadministratie, het werkgeverschap voor de Sociale Teams en een aantal maatwerktaken. Grofweg kent Uitvoeringsorganisatie BBS drie soorten taken:

- **Basistaken:** taken die alle deelnemers inbrengen bij Uitvoeringsorganisatie BBS en die ten minste volgens gezamenlijk vastgestelde minimale kwaliteitsstandaarden worden uitgevoerd.
- **Plustaken:** meer basistaken in volume of kwaliteit.
- **Maatwerktaken:** taken die voor één of enkele gemeenten worden uitgevoerd, conform de standaarden die met deze deelnemers zijn afgesproken.

De basis van de opdracht is de Participatiewet, de verordeningen die hieruit voortvloeien en de beleidsvisies van de drie BBS gemeenten.

Uniformiteit

In de toekomst willen de gemeenten stap voor stap beoordelen of meer uitvoerende taken in het sociaal domein bij uitvoeringsorganisatie BBS worden belegd. In 2017 heeft uitvoeringsorganisatie BBS meer taken gekregen als onderdeel van deze 'Stip aan de horizon'. Vanuit onze organisatie blijft het streven om uniformiteit in de uitvoering te borgen. Uiteraard respecteren wij de 'couleur locale', maar voor een effectieve en efficiënte uitvoering blijft uniformiteit een uitgangspunt.

Basistaak: Zorgadministratie Wmo en Jeugdwet

De taak van de zorgadministratie is het voeren van een lokale administratie in het kader van de Wmo en de Jeugdwet, waaronder het vastleggen van de beschikking, de registratie van de kosten en de inzet, aanmelden CAK, opdragen levering product door leverancier, vergelijken van de factuur met de opdracht en archivering.

Door de gezamenlijke zorgadministratie wordt een zo groot mogelijke kwaliteit tegen zo laag mogelijke kosten gerealiseerd. Daarnaast is er eenduidigheid rapportages en monitoring, waardoor benchmarking mogelijk is en nieuwe beleidskeuzes gemaakt kunnen worden.

Basistaak: Dienstverlening op locatie

Basistaak voor uitvoeringsorganisatie BBS is dat een deel van onze dienstverlening op locatie van de uitvoeringsorganisatie BBS gemeente plaats kan vinden. Dat betekent dat een medewerker zijn werkzaamheden niet alleen vanuit de vestigingslocatie Soest uitvoert maar ook in Baarn en Bunschoten voor klantcontact en klantbegeleiding en vraagbaak voor collega's op de gemeentelijke locatie. Een aantal basisvoorzieningen (werkplek, gespreksruimte, agressieprotocol) is beschikbaar voor de medewerkers van uitvoeringsorganisatie BBS als zij op locatie werken.

Basistaak: registratie participatieverklaringen vergunninghouders

Vergunninghouders moeten binnen een jaar na huisvesting een cursus over onze Nederlandse samenleving volgen en een participatieverklaring ondertekenen. De trajecten rondom de participatieverklaring zijn lokaal ingeregeld. Gemeenten moeten registreren dat een vergunninghouder binnen een jaar een verklaring heeft ondertekend, anders kan de vergunninghouder zijn vergunning verliezen. De registratie moet in een systeem waartoe alleen uitvoeringsorganisatie BBS toegang heeft. De uitvoeringsorganisatie BBS voert daarom als basistaak de registratie van de trajecten uit.

Maatwerktaak: Werkgeverschap Sociaal team

De uitvoeringsorganisatie BBS heeft de formele rol van het werkgeverschap van de sociale/lokaal/wijkteams. De invulling van de taken van de sociaal teams ligt bij de gemeenten. De taken die we uitvoeren voor de sociale teams en de ondersteuning van de functioneel leidinggevende (teamleiders) bestaan o.a. uit:

- Werkgeverschap
- HR beleid en ondersteuning Teamleiders bij personele aangelegenheden, ARBO en verzuim
- Opleidingsbeleid, opleiding & ontwikkeling en intervisie.
- ontwikkelen expertise sociale/lokale teams (In regionaal verband op kosten van de BBS-gemeenten zelf)
- Ondersteunen bij de performance-cyclus van de medewerkers.

1.3. Algemene en financiële uitgangspunten

De begroting 2020 is geschreven vanuit de uitgangspunten zoals weergegeven in de vastgestelde Kadernota 2020. De uitgangspunten en de ontwikkelingen en het nieuwe beleid worden hierna benoemd en vindt u ook terug in de desbetreffende programma's. De voorstellen van de eerste begrotingswijziging 2019 die een meerjarig effect hebben zijn al verwerkt.

Bij het opstellen van de ontwerpbegroting 2020 worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De verdeling van de middelen vindt op dezelfde manier plaats als in 2018. Met uitzondering van de verdeling van het participatiebudget exclusief de uitvoeringskosten van het apparaat die de gemeente beschikbaar stellen.
- Organisatiekosten (uitvoeringskosten): In de begroting 2020 worden de uitvoeringsbudgetten van het apparaat budgetten geïndexeerd. De correctie is gebaseerd op de prijsontwikkeling van het bruto binnenlands product (BBP), zie tabel 1

	2020
Prijsontwikkeling BBP	2,0 %

Tabel 1: Ontwikkeling indexering BBP afkomstig van de mei circulaire 2018, pagina 45

Voor het jaar 2020 zien wij een aantal effecten als gevolg van eerder gemaakte keuzes door de landelijke overheid of door de gemeenten. Deze keuzes treft u onderstaand aan met daarbij de effecten voor de uitvoering en de (mogelijke)financiële effecten voor uitvoeringsorganisatie BBS zijn vertaald in deze begroting 2020.

Budget bijstandsuitkeringen (BUIG)

Het objectief verdeelmodel van het BUIG is verbeterd, d.m.v. objectieve modellering van de prijscomponent. Het macrobudget wordt voorlopig vastgesteld in september voorafgaand aan het uitvoeringsjaar. Op basis van recente cijfers van onder andere het CBS lijkt er in 2018 voor het eerst sinds de invoering van de Participatiewet landelijk geen tekort te gaan ontstaan. Voor de gemeente Baarn en Bunschoten verwachten wij dat ook zij in de komende jaren zullen uitkomen met hun budget, mede omdat de toestroom voor statushouders afneemt.

2. Programma Inkomen

Het programma Inkomen gaat over de taken van BBS die gericht zijn op inkomensverstrekking en inkomensaanvulling voor diegenen die daar recht op hebben binnen de drie deelnemende gemeenten.

2.1 Opdracht aan BBS

Opdracht aan BBS

- **Basistaak³: Werk en inkomen**
De taken voor Werk en Inkomen worden voor Baarn, Bunschoten en Soest door BBS uitgevoerd. Het onderdeel Werk en Inkomen betreft dus een basistaak voor BBS.
- **Uitstroom(participatieladder trede 5 en 6)**
12,5% van de klanten op trede 5 en 6 stroomt uit naar duurzaam (deeltijd)betaald werk met of zonder loonkostensubsidie (op basis van het klantenbestand per BBS gemeente per 31-12-2019).
- **Maatschappelijke Participatie (participatieladder trede 3 en 4)**
Iedereen doet mee en heeft een Plan van aanpak. Als iemand dit nog niet kan via betaald werk, dan bestaat de deelname aan maatschappelijke participatie.
- **Armoedebeleid**
Investeren in armoede is investeren in meedoen in de samenleving. BBS zorgt hiervoor door meer naamsbekendheid te geven aan de diverse regelingen en daarmee het gebruik ervan te bevorderen.

2.2 Wat willen we bereiken?

Met betrekking tot het verstrekken van inkomen of inkomensondersteuning willen we dat Iedereen die een uitkering of inkomensondersteuning nodig heeft en daar ook recht op heeft, deze tijdig, netjes en efficiënt krijgt. In de dienstverleningsovereenkomst (DVO) staat per jaar aangegeven wat de drie gemeenten verwachten van BBS op het gebied van programma Inkomen.

Het doel van de participatiewet is om meer mensen, ook mensen met een arbeidsbeperking, aan de slag te krijgen. De gemeente is verantwoordelijk voor alle mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben. De bijstand is een vangnet voor onze klanten, van waaruit we ze zo snel mogelijk weer willen laten uitstromen of in elk geval eigen parttime-inkomsten willen laten genereren. We streven dus naar een afname van het bijstandsvolume, zeker nu de landelijke trend dit ook laat zien.

Met de invoering van de Participatiewet werden gemeenten verantwoordelijk voor begeleiding van nieuwe doelgroepen die voorheen door UWV en RWA/Amfors werden begeleid (Wajong, WSW). Deze groep bestaat uit mensen met een arbeidsbeperking die nooit het volledige minimumloon zullen verdienen. Mensen met zeer weinig arbeidsvermogen, kunnen een indicatie Beschut werk aanvragen bij het UWV. Mensen met enig arbeidsvermogen, kunnen een indicatie Banenafpraak aanvragen bij het UWV. Sinds 2017 krijgen alle schoolverlaters vanuit het Voortgezet Speciaal Onderwijs of het Praktijkonderwijs automatisch een indicatie Banenafpraak.

Vanwege overgangsrecht, kwamen deze mensen nauwelijks in beeld bij BBS. Op het moment dat de groep voor mensen met een indicatie Banenafpraak toenam, is BBS een pilot gestart om uit te zoeken wat de impact

³ Basistaken: taken die alle deelnemers inbrengen bij BBS en die ten minste volgens gezamenlijk vastgestelde minimale kwaliteitsstandaarden worden uitgevoerd.

Plustaken: meer basistaken in volume of kwaliteit. Maatwerktaken: taken die voor één of enkele gemeenten worden uitgevoerd, conform de standaarden die met deze deelnemers zijn afgesproken.

op de organisatie is als de begeleiding van de totale doelgroep zorgvuldig wordt aangepakt. Voor deze pilot is toen geen extra capaciteit gevraagd.

De begeleiding van deze doelgroep Banenafpraak is een wettelijke verplichting. In het huidige beleid zijn speciale (werkgevers)voorzieningen voor deze doelgroep opgenomen, zoals loonkostensubsidie en persoonlijke ondersteuning. Hiermee past deze taak binnen het huidige beleid.

Uit de pilot is gebleken dat deze groep mensen een intensieve begeleiding vraagt. Mensen hebben intensieve begeleiding nodig bij solliciteren of geholpen moeten worden bij een aanvraag voor dagbesteding. Vaak zijn ouders betrokken, die ook een bepaalde vorm van begeleiding vragen. De wet heeft de gemeente verplicht om deze doelgroep tot de pensioengerechtigde leeftijd te monitoren. Als iemand ziek wordt, moet de gemeente een re-integratieplan opstellen, als iemand ontslagen wordt, moet een nieuwe baan gevonden worden en als een werkplek moet worden aangepast, is de gemeente verantwoordelijk.

Daarnaast is ook de administratieve taak groot. Niet alleen afspraken met de werkgevers moeten worden vastgelegd in contracten, maar daarna moet ook de loonkostensubsidie berekend worden en regelmatig aangepast door verzuim en aanpassing (cao-) loon. Dit alles moet ook geregistreerd worden voor het ministerie.

Inmiddels zijn 315 mensen geïndiceerd en nemen de aantallen alleen maar toe. Ook het feit dat we een deel van deze mensen blijvend of langjarig zullen moeten blijven ondersteunen is de druk op de formatie te groot.

Vanwege de intensieve begeleiding, is dit niet mogelijk binnen de bestaande middelen en zijn in de Kadernota 2020 middelen gevraagd om deze taak zorgvuldig ook in 2020 te kunnen voortzetten.

In 2021 wordt deze extra inzet geëvalueerd en bekeken of er nog steeds extra formatie nodig is of dat verschuiving van taken binnen de formatie van het onderdeel Werk en Inkomen van BBS mogelijk is.

De andere specifieke groep mensen zijn degene met een indicatie Beschut werk. Binnen de regio is afgesproken dat de mensen met een indicatie Beschut werk op dezelfde manier worden begeleid als de mensen met een indicatie Banenafpraak. Dat wil zeggen dat alle middelen, inzet en instrumenten die voor de bestaande klanten geldt ook wordt ingezet als maatwerk voor deze groep mensen.

Rechtmatigheid

Iedereen die een uitkering of inkomensondersteuning nodig heeft en daar ook recht op heeft, krijgt deze tijdig, netjes en efficiënt. We zijn als BBS duidelijk over de spelregels, coulant voor diegenen die moeite hebben om de spelregels te volgen en streng voor diegenen die de spelregels niet na willen komen. Onze focus ligt op de rechtmatigheid van de verstrekkingen, met het doel het maatschappelijk draagvlak voor onze sociale voorzieningen te behouden. Rechtmatigheid is van belang en maakt steeds deel uit van ons handelen.

2.3 Wat gaan we ervoor doen?

Veel van de aandachtspunten voor 2020 zijn ook in de huidige werkwijze al ingebed. Daar waar specifieke acties voorzien worden zullen we die melden in onderstaande opsomming.

Iedereen participeert naar vermogen. Voor ons betekent dat:

We maken heldere afspraken over de verwachtingen die de klant en BBS over en weer van elkaar mogen hebben. Rechten en plichten van beide kanten worden besproken. De klant mag ons aanspreken op ons handelen. Anderzijds kan het handelen van de klant ook voor ons reden zijn om dat bespreekbaar te maken. We zijn daar open en oprecht in en verwachten dat ook van de klant. Dat bespreken we ook in de Workshop Rechten & Plichten die we inwoners die een melding hebben gedaan aanbieden in de Pre-Poort.

Plan van aanpak

We kennen iedere klant en ontsluiten de kennis van de klant binnen de organisatie, zodat de klant niet steeds informatie die al bekend mag worden verondersteld aan moet leveren. We zorgen ervoor dat we onze klanten zo goed mogelijk uitrusten om stappen te zetten. We ondersteunen door de juiste

instrumenten aan te reiken en een afgestemde route uit te stippelen. Standaard waar mogelijk, maatwerk waar nodig. Altijd gaan we voor de snelste route naar werk en participatie. Maar we hebben in de ontwikkeling van ons klantenbestand gezien dat ook participatie en parttime-inkomsten met aanvullende uitkering soms al het hoogst haalbare doel is.

We stemmen hierbij duidelijk de verwachtingen af: onze klanten moeten, waar mogelijk, zélf ook gericht aan de slag.

Rechtmatigheid

We blijven investeren in handhaving, maar wel vanuit het principe *vertrouwen boven wantrouwen*. Door handhaving in te bedden in onze werkwijze, reageren we snel en weten klanten dat fraude niet loont. We maken heldere afspraken over de verwachtingen die de klant en BBS over en weer van elkaar mogen hebben. Rechten en plichten van beide kanten worden besproken. De klant mag ons aanspreken op ons handelen. Anderzijds kan het handelen van de klant ook voor ons reden zijn om dat bespreekbaar te maken. We zijn daar open en oprecht in en verwachten dat ook van de klant. Dat bespreken we ook in de Workshop Rechten & Plichten die we inwoners die een melding hebben gedaan aanbieden in de Pre-Poort.

2.4 Prestatie indicatoren

Om te meten of we op koers liggen, werken we met prestatie-indicatoren. Deze zijn afgestemd op de Dienstverleningsovereenkomst (DVO). Om de prestaties en voortgang van onze inzet te verantwoorden hebben we diverse instrumenten beschikbaar, zoals de rapportages die we per kwartaal aanleveren aan de drie BBS gemeenten over de programma's Werk en Inkomen. Daarin is een aantal prestatie-indicatoren en kengetallen benoemd. Naast rapportage op de prestatie-indicatoren wordt hier inzicht gegeven in de ontwikkeling van de kosten en baten (de financiën) inclusief een doorkijk tot het einde van het jaar zodat de gemeenten op tijd maatregelen kunnen nemen.

Ook gebruiken wij de Benchmark Werk en Inkomen van Divosa/BMC, die we hanteren om onze resultaten te vergelijken met andere gemeenten. Per jaar leveren we een Benchmarkrapportage Werk en Inkomen op per BBS gemeente ook voor communicatie naar hun raden. Per kwartaal leveren we een Benchmarkrapportage over geheel BBS.

Cijfers klantenbestand per gemeente

De toerekening van de *indirecte kosten* wordt jaarlijks per peildatum 1 januari opnieuw vastgesteld naar rato van het aantal uit de betreffende deelnemende gemeente afkomstige klanten Werk en Inkomen op 1 januari van het jaar voorafgaande aan het jaar waarover de kostenverdeling plaatsvindt.

Klantaantallen per 1-1-2019

Aantal personen met periodieke uitkering levensonderhoud WWB				
	Baarn	Bunschoten	Soest	Totaal
t/m 31-12-2017 ⁴	379	165	739	1.283
Instroom	100	58	191	349
Uitstroom	94	57	233	384
t/m 31-12-2018	385	166	697	1.248

⁴ De cijfers zijn de stand van 6-3-2019, doordat er elke dag met terugwerkende kracht mutaties plaatsvinden kan dit cijfer wijzigen wanneer het op een ander tijdstip wordt gedraaid.

2.5 Wat mag het kosten?

Programma 1 Inkomen						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ	18.286	18.250	18.130	18.130	18.130	18.130
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	271	307	305	305	305	305
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	2.597	2.566	2.566	2.566	2.566	2.566
4.Uitvoeringsbudget Inkomensregelingen	65	107	106	106	106	106
5.Personeelkosten schuldhulpverlening	115	107	110	110	110	110
5.Uitvoeringsbudget Schuldhulpverlening	276	250	263	263	263	263
6.Personeelkosten Inkomensregelingen	2.089	1.944	1.983	1.983	1.983	1.983
Lasten	23.699	23.531	23.462	23.462	23.462	23.462
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ	-466	-334	-393	-393	-393	-393
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	-86	-84	-83	-83	-83	-83
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	-238	-161	-182	-182	-182	-182
4.Bijdrage Gemeente Inkomensregelingen	-22.910	-22.952	-22.804	-22.804	-22.804	-22.804
Baten	-23.699	-23.531	-23.462	-23.462	-23.462	-23.462
Saldi	0	0	0	0	0	0

(Bedragen * € 1000)

Toelichting verschillen ten opzichte van de begroting 2019

Lasten	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ, verwachte daling uitkeringen	-120	-120	-120	-120
2.Bbz gev. Levensonderhoud en bedrijfskrediet, gemiddelde tussen begroting 2019 en rekening 2018.	-2	-2	-2	-2
3.Uitvoeringsbudget inkomensregelingen	-1	-1	-1	-1
5.Personeelkosten schuldhulpverlening, loon indexatie 2%	3	3	3	3
5.Uitvoeringsbudget Schuldhulpverlening, gemiddelde tussen begroting 2019 en rekening 2018. De afgelopen jaren zien we een stijging van de inzet op trajecten	13	13	13	13
6.Personeelkosten Inkomensregelingen loon indexatie 2 %	39	39	39	39
Totaal	-68	-68	-68	-68

(Bedragen * € 1000)

Baten	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ, een voorzichtig lichte stijging van de inkomsten in de lijn van de resultaten 2018.	-59	-59	-59	-59
3. Bijzondere bijstand, voorzichtige stijging baten in de lijn van de jaarrekening 2018	-21	-21	-21	-21
4. Bijdrage gemeente inkomensregelingen. Lagere lasten, stijging baten derden is minder bijdragen gemeenten	148	148	148	148
Totaal	68	68	68	68

(Bedragen * € 1000)

2.6 Risico's

Vanaf 2020 vinden er wijzigingen plaats in het Bbz 2004. De wijzigingen hebben vooral betrekking op de wijze van financiering. De financiering voor leningen voor levensonderhoud voor de gevestigde zelfstandigen wordt overgeheveld naar het Participatiebudget (Inkomensdeel). De toegang tot de regeling voor de oudere zelfstandige met een duurzaam laag inkomen wordt gefaseerd afgeschaft. Het risico voor de verstrekking van bedrijfskredieten wordt overgeheveld naar de gemeente. Het Rijk vergoed 100% van de verstrekking aan de gemeente, waarna de gemeente vanaf het 2e jaar, na de verstrekking, in 5 jaar tijd 75 % van het verstrekte bedrijfskrediet aan het Rijk terugbetalen, ongeacht of er gelden zijn



ontvangen. De ontvangen rente mag de gemeente houden. De gemeenten zullen hiervoor een bedrag moeten reserveren. Het advies is om dit volledig te doen. De Rijksvergoeding voor door derden uitgevoerde onderzoeken (90 %) wordt afgeschaft, het beschikbare bedrag wordt overgeheveld naar het gemeentefonds. Het vast budget dat de gemeente jaarlijks ontvangt voor de uitvoeringskosten en de aanvullende uitkering worden afgeschaft.

3. Programma Participatie

Het programma Participatie gaat over de taken van BBS die gericht zijn op participatie. Vanuit het beleid dat iedereen meedoet naar vermogen heeft BBS de opdracht mensen actief te begeleiden richting werk of andere vormen van passende participatie.

3.1. Opdracht aan BBS

Opdracht aan BBS

- **Basistaak⁵: Werk en inkomen**
De taken voor Werk en Inkomen worden voor Baarn, Bunschoten en Soest door BBS uitgevoerd. Het onderdeel Werk en Inkomen betreft dus een basistaak voor BBS.
- **Uitstroom(participatieladder trede 5 en 6)**
12,5% van de klanten op trede 5 en 6 stroomt uit naar duurzaam (deeltijd)betaald werk met of zonder loonkostensubsidie (op basis van het klantenbestand per BBS gemeente per 31-12-2019).
- **Maatschappelijke Participatie (participatieladder trede 3 en 4)**
Iedereen doet mee en heeft een Plan van aanpak. Als iemand dit nog niet kan via betaald werk, dan bestaat de deelname aan maatschappelijke participatie.
- **Armoedebeleid**
Investeren in armoede is investeren in meedoen in de samenleving. BBS zorgt hiervoor door meer naamsbekendheid te geven aan de diverse regelingen en daarmee het gebruik ervan te bevorderen.
- **Samenwerking**
In 2019 werkt BBS samen met maatschappelijke organisaties om verbindingen en kansen in het Sociaal Domein te realiseren. Doel is om met minder middelen samen meer bereiken voor de doelgroep Participatiewet. Er zijn concrete projecten met lokale gesubsidieerde partijen om deze doelgroep in beweging te brengen.

3.2. Wat willen we bereiken?

Met betrekking tot participatie, willen we dat iedereen een plan van aanpak krijgt en meedoet naar vermogen. In de dienstverleningsovereenkomst staat per jaar aangegeven wat de drie gemeenten op het gebied van participatie verwachten van BBS.

Zelfredzaamheid en meedoen naar vermogen

BBS ziet de afgelopen jaren een verzwaring van de heersende problematieken binnen haar doelgroep. Voor meer mensen dan voorheen is werk geen haalbaar einddoel. Wij ondersteunen klanten om hun

⁵ Basistaken: taken die alle deelnemers inbrengen bij BBS en die ten minste volgens gezamenlijk vastgestelde minimale kwaliteitsstandaarden worden uitgevoerd.

Plustaken: meer basistaken in volume of kwaliteit. Maatwerktaken: taken die voor één of enkele gemeenten worden uitgevoerd, conform de standaarden die met deze deelnemers zijn afgesproken.

zelfredzaamheid te vergroten, hun eigen kracht te herpakken of te herstellen, zodat ze kunnen meedoen naar vermogen. We werken vanuit het principe: **Meedoen Werkt!**

Klanttevredenheid

Klanttevredenheidonderzoek is uitgevoerd in 2018 met een cijfer: 7,4

In 2020 wordt een volgend klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd met tenminste een 7,4. Doelstelling is om iedere 2 jaar te herhalen om zo leerpunten op te halen en de organisatie verder te optimaliseren. De uitkomsten van het Rekenkamercommissie onderzoek 2018 en de input die is aangegeven vanuit o.a. de cliëntenraad van Soest en de Adviescommissies Sociaal Domein zullen gebruikt worden om het klanttevredenheidsonderzoek op te stellen.

Samenwerking

Door de verzwaring van problematieken binnen het klantenbestand van BBS wordt het steeds belangrijker om de samenwerking te zoeken met maatschappelijke partners. Zo kan expertise verbonden worden. Begeleiding is een gemeenschappelijke opdracht waarin ook subsidiepartners van de gemeenten hun aandeel kunnen leveren. BBS blijft zich inzetten op een optimale samenwerking in de keten.

We zien het belang van een integrale aanpak in het sociaal domein steeds verder toenemen. De opdracht bij de invoering van de 3 decentralisaties voor 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur wordt steeds verder doorontwikkeld. De integrale aanpak beperkt zich niet alleen tot de lokale/sociale teams van de deelnemende BBS-gemeenten, maar vraagt ook samenwerking met de maatschappelijke partners in de gemeenten.

Deze ontwikkelingen maken deel uit van de ontwikkeling binnen het brede sociale domein, maar kunnen ook effecten hebben op de opdracht aan uitvoeringsorganisatie BBS, de organisatie-inrichting van uitvoeringsorganisatie BBS en de werkwijze. De ontwikkelingen worden meegenomen in de discussie over de doorontwikkeling van uitvoeringsorganisatie BBS en mogelijke extra taken die de gemeenten al dan niet bij de uitvoeringsorganisatie BBS wensen neer te leggen als uitkomst van de eigen gemeentelijke afwegingen.

Uitvoeringsorganisatie BBS werkt mee aan de ontwikkelingen op het gebied van de integrale toegang. Voorwaarde hierbij is dat de andere taken van uitvoeringsorganisatie BBS niet in het geding komen. Voor de pilots en nieuwe taken wordt extra capaciteit/middelen gevraagd en resultaatafspraken gemaakt. Als dit leidt tot een maatwerktaak en/of opdrachten vanuit de BBS-gemeente Soest zullen wij hierover in onze kwartaalrapportages rapporteren.

Samenwerking sociaal domein

Met het integraal samenwerken in het brede sociale domein leveren wij een bijdrage aan de transformatie om verder vorm te geven en concretiseren van de 1 gezin, 1 plan, 1 regisseur visie de samenwerking bij de uitvoering verbeteren en waar mogelijk de schotten weg halen tussen Werk en Inkomen, Schuldhulpverlening, Jeugdhulp en de Volwassenzorg.

3.3. Wat gaan we ervoor doen?

Zelfredzaamheid en meedoen naar vermogen

BBS kent haar klanten. Dat betekent dat iedereen een plan van aanpak heeft om mee te doen naar vermogen.

De mix die BBS hanteert van het juist investeren in die mensen met maatwerk, een goed pakket instrumenten en het werken vanuit het principe dat binnen de Participatiewet iedereen meedoet, werpt ook hier zijn vruchten af.

BBS zet instrumenten in om klanten zo goed mogelijk te helpen. We houden daarbij oog voor de betaalbaarheid van voorzieningen en bevorderen de doelmatige en rechtmatige inzet van participatie middelen door o.a. een goede diagnose in onze CompetenSYS- diagnostool.

We kennen onze klanten en we kennen onze ondernemers. We blijven daarin investeren. We werken slim samen met andere (maatschappelijke) partners en streven naar rendement en resultaten in de

samenwerking binnen de regio tussen gemeenten onderling enerzijds, lokaal waar kansen liggen binnen de BBS gemeenten anderzijds.

We spreken werkgevers aan op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en ontzorgen waar mogelijk en gewenst.

Dat is cruciaal omdat een groot aantal van onze klanten belemmeringen heeft voor de arbeidsmarkt. De kans op een goede match moeten wij zo groot mogelijk maken, daarvoor hebben wij tools beschikbaar zoals een jobcoach om werkgevers te ontzorgen en te ondersteunen als zij klanten een kans willen geven. Er zijn regionale afspraken gemaakt met het WSP en de formatie die door de gemeenten geleverd moet worden. We werken met eigen accountmanagers Werk, die aangestuurd worden door BBS. Zij zullen de verbinding blijven vormen tussen het WSP, BBS en (lokale) ondernemers (mogelijke werkgevers).

Veranderopgave Inburgering

In het Regeerakkoord is een veranderopgave inburgering aangekondigd. Het voornemen is een gewijzigde wet inburgering per 1 januari 2021⁶. Belangrijk voornemen is om de regie voor het inburgeren weer bij de gemeenten neer te leggen. De regie houdt enerzijds in dat de gemeenten moeten zorgen dat mensen inburgeren en anderzijds dat gemeenten gaan ontzorgen. De gemeenten kunnen zich voor het inburgeren nu al voorbereiden op de komst van de gewijzigde wet. Het inhouden van alle vaste lasten, vraagt een andere manier van administratie. Hoe dit er precies uit gaat zien, is nog onbekend.

Uitvoeringsorganisatie BBS bereidt zich op de veranderopgave voor door te experimenteren in begeleiding naast de inburgering en alvast taalaanbieders te betrekken bij de trajectbegeleiding. De uitkomsten van de pilots als de pilot Snel Meedoen geven inzicht in de effecten van deze veranderopgave voor de huidige opdracht aan uitvoeringsorganisatie BBS.

In hoeverre de veranderopgave inburgering effect zal hebben op uitvoeringsorganisatie BBS is afhankelijk van de keuzes die de BBS gemeenten nog gaan maken en waar de uitvoering belegd gaat worden. Er wordt in ieder geval verwacht dat extra capaciteit nodig is om de intensievere administratie en bredere trajectbegeleiding op te vangen.

De financiële effecten zijn nog niet te bepalen en zijn afhankelijk van de beleidsmatige keuzes van de BBS gemeenten rond de invoering van deze wet.

Taal als speerpunt

Taal blijft voor BBS een belangrijk speerpunt. Een groot deel van onze klanten heeft een belemmering richting werk als gevolg van een taalachterstand. We zetten alles in om deze belemmering zo snel als mogelijk op te heffen. Daarbij zoeken we zoveel als mogelijk aansluiting bij het beleid rond laaggeletterdheid, maar maken ook gebruik van de verschillende lokale mogelijkheden en inzet van taalproducten van andere samenwerkingspartners.

Klantenbestand BBS blijft in ontwikkeling

In 2020 zal als uitkomst van een inhoudelijke discussie met het Bestuur BBS richting worden gegeven aan de taken binnen de Participatie-wet door BBS.

⁶ Kamerbrief 2019-0000024464 van 15 februari 2019

De Participatie-budgetten van de BBS gemeenten nemen af en BBS moet met steeds minder middelen de resultaten halen. Het Rekenkameronderzoek gaf aan dat het belangrijk is te blijven kijken naar de doelmatigheid van de inzet van instrumenten en de kosten-baten analyse. Als het bedrag dat je kunt besteden aan de inzet op re-integratie afneemt, je samenwerkt met andere partners en maximaal gebruik maakt van partijen die in de basisinfrastructuur met subsidie de maatschappelijke doelstellingen samen moet behalen, waar zijn er dan nog mogelijkheden om kosten-effectiever te werken zonder de inzet op de klant te verminderen. Waarbij we de talenten van onze professionals nog beter laten aansluiten op de klant en ook de talenten van de klanten meer laten meewegen in het zoeken naar de passende route.

De afgelopen jaren heeft BBS veel producten ingezet om aan de opdracht van de BBS gemeenten te voldoen. Na vier jaar is er veel inzicht in het bestand van BBS. Diverse producten waaronder Workfast zijn veelvuldig ingezet met goede resultaten. Nu er meer inzicht is in het bestand van BBS, het sociaal domein en integraal samenwerken steeds duidelijker wordt hebben wij onze werkwijze geëvalueerd.

We hebben de methodiek afgezet tegen onze bestandsanalyse 2019 en in samenspraak met de professionals Klantregisseurs en klantmanagers Werk van zowel BBS als Workfast en de accountmanagers verbonden aan het WSP gekeken naar de manier waarop deze instrumenten zijn ingezet. Daaruit blijkt dat de professionals die het doen en de wijze waarop ze dat doen het verschil maken.

Dat was het moment waarop de directie BBS samen met de directie van Workfast en alle professionals van BBS en Workfast bij elkaar zijn gaan zitten om in co-creatie een hele nieuwe werkwijze te onderzoeken.

Deze nieuwe manier van werken zal uiteindelijk een besparing op gaan leveren. Aangezien BBS 2019 nodig heeft om dit goed te implementeren zijn de effecten voor 2020 op het moment van het verschijnen van deze Begroting 2020 nog niet te voorzien. BBS zal met het huidige participatiebudget in 2019 niet uitkomen.

3.4. Prestatie indicatoren

Uitgangspunt van de opdrachtverlening is de Participatiewet, de verordeningen die hieruit voortvloeien en de beleidsvisie van de deelnemende BBS-gemeenten voor de taken waarvoor BBS wordt ingezet.

Daarnaast worden per deelnemende gemeente resultaatafspraken opgesteld per jaar.

De DVO van 2020 is nog niet vastgesteld. In de DVO van 2019, zijn resultaatafspraken opgenomen. *Hier kunnen nog wijzigingen op komen.*

Maatwerk voor gemeente Soest: Schuldhulpverlening

De taak van schuldhulpverlening wordt nu al deels voor de gemeente Soest uitgevoerd. De andere gemeenten voeren deze taak geheel zelfstandig uit. Vooralsnog willen de gemeenten Baarn en Bunschoten deze taak nog niet in BBS brengen.

Daarnaast zijn onderstaande prestatie-indicatoren binnen de nieuwe BBV regels verplicht.

Omschrijving	Eenheid	Bron	Baarn		Bunschoten		Soest	
			2016	2018	2016	2018	2016	2018
Banen*	Aantal per 1.000 inwoners in de leeftijd 15 – 64 jaar	LISA	784,4	*	808,2	*	623,7	*
Personen met een bijstandsuitkering	Aantal per 1.000 inwoners	CBS	23,9	24,7	13,9	14,2	28,4	26,5

En onderstaand de cijfers die wij jaarlijks verantwoorden in de Jaarrekening BBS.

Een aantal van deze cijfers is als uitkomst van het Rekenkameronderzoek naar de doelmatigheid van BBS per 1-1-2019 opgenomen in de kwartaal rapportages die BBS conform de afspraken in de dienstverleningsovereenkomst (DVO) oplevert voor Werk en Inkomen.

Daarnaast zullen wij bij de opstelling van de Begroting 2021 prestatie-indicatoren en streefcijfers formuleren die aansluiten bij de behoefte van onze opdrachtgevers.

Voor nu bevat onderstaand overzicht de werkelijke cijfers 2018. Op het moment dat we de begroting maken voor het aankomende jaar zijn de cijfers voor het lopende jaar nog niet bekend.

Bij het opstellen van de begroting 2020 zijn de cijfers bekend over 2018, maar nog niet die van 2019.

Omschrijving	Eenheid	Bron	Baarn		Bunschoten		Soest	
			werkelijk 2018	2020	werkelijk 2018	2020	werkelijk 2018	2020
Instroom	Aantal ⁷	Suite	100		58		191	
Uitstroom	Aantal	Suite	94		57		233	
Aantal maatregelen	Aantal	Suite	16		2		24	
Aantal boetes	Aantal	Suite	3		5		13	
Aantal aanvragen Levensonderhoud, Bijzondere bijstand	Aantal	Suite	1062		436		2097	
Parttime inkomsten	Bedragen in euro	Suite	324.512		125.672		589.626	
Beschut werken	Aantal trajecten	Suite						
Gegronde bezwaren	Aantal	Suite	3		0		2	
afgewezen/ ingetrokken/buiten behandeling gestelde aanvragen	Aantal	Suite	21		5		33	

⁷ De cijfers voor in- en uitstroom zijn de stand van 6-3-2019, omdat er elke dag met terugwerkende kracht mutaties plaatsvinden, kan dit cijfer wijzigen wanneer het op een ander tijdstip wordt gedraaid.

Onze inzet binnen het Programma Participatie wordt zowel gefinancierd vanuit de reguliere exploitatiebegroting (qua personele inzet) als vanuit de re-integratiemiddelen zoals die is bestemd in de integratie-uitkering Sociaal Domein. De re-integratie-middelen zijn in de kern middelen die BBS per BBS gemeente inzet om de re-integratie van klanten te versnellen, te bevorderen dan wel mogelijk te maken.

Onder een aantal condities kan BBS deze re-integratiemiddelen inzetten om grofweg gesproken:

- a. Re-integratietrajecten te financieren.
- b. Instrumenten te bekostigen (assessments, portfolio's, e.d.).
- c. Aanbodversterkende interventies te financieren (scholing, training, workshops, e.d.).
- d. Vraaggerichte interventies te financieren (loonkosten subsidies, begeleiding op de werkplek, e.d.).
- e. Diagnostische interventies te financieren (via gesprekken en tools).

3.5. Wat mag het kosten?

Programma 2 Participatie						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Participatie (werk en activering)	1.050	908	908	908	733	733
2.Projecten & Maatwerk	137	105				
3.Personeelkosten Participatie	618	575	586	586	586	586
Lasten	1.805	1.588	1.494	1.494	1.319	1.319
1.Bijdrage participatie (w & a)	-8					
2. Bijdrage Gemeente participatie (w & a)	-1.797	-1.588	-1.494	-1.494	-1.319	-1.319
Baten	-1.805	-1.588	-1.494	-1.494	-1.319	-1.319
Saldi	0	0	0	0	0	0

(Bedragen * € 1000)

Toelichting verschillen ten opzichte van de begroting 2019

Lasten	2020	2021	2022	2023
1.Banenafspraken /doelgroepenregister			-175	-175
2.Pilot snel meedoen	-105	-105	-105	-105
3.Indexering loonkosten en herwaardering functies	11	11	11	11
Totaal	-94	-94	-269	-269

(Bedragen * € 1000)

Baten	2020	2021	2022	2023
1. Bijdragen gemeente verlaagd i.v.m. lagere lasten	94	94	269	269

3.6. Risico's

Niet van toepassing.

4. Programma Zorgadministratie en Sociale/Lokale teams

Het programma **Zorgadministratie en Sociale/Lokale teams** gaat over de taken van BBS die gericht zijn op twee verschillende gebieden. BBS is formeel werkgever van de sociale teams, maar de inhoudelijke aansturing gebeurt vanuit de gemeenten. Daarom nemen we voor dat onderwerp geen trends en ontwikkelingen op. Daarnaast voert BBS de zorgadministratie uit voor de drie gemeenten. De taak van de zorgadministratie betreft het voeren van een administratie. Het betreft taken als het vastleggen van de beschikking, de registratie van de kosten en de inzet, opdragen levering product door leverancier, beoordelen factuur, archivering, aanmelden CAK en vergelijken van de factuur met de opdracht.

Onze uitgangspunten rond Informatievoorziening zijn o.a.:

1. Inwoners weten ons te vinden en we zijn duidelijk in wat de inwoner van BBS kan en mag verwachten.
2. Informatie richting opdrachtgevers is transparant en biedt inzicht in voortgang van de ons gegeven opdracht.
3. We maken onderscheid in interne en externe informatievoorziening gebaseerd op de afweging 'need to know' of 'nice to know' en op welk niveau, operationeel, tactisch of strategisch.

Er komt meer aandacht voor een toegankelijke (ook voor onze diversiteit in klanten) en actuele website. Onze medewerkers werken met een Sociaal Intranet waar ze elkaar en elkaars talenten kunnen vinden en intervisie en casuïstiek delen mogelijk is.

4.1. Opdracht aan BBS

Opdracht aan BBS

- **Basistaak⁸:**

Zorg administratieve taken van de WMO en de Jeugdwet

De taak van de zorgadministratie betreft het voeren van een administratie. Het betreft taken als het vastleggen van de beschikking, de registratie van de kosten en de inzet, opdragen levering product door leverancier, beoordelen factuur, archivering, aanmelden CAK en vergelijken van de factuur met de opdracht.

Voor Soest, Baarn^[1] en Bunschoten geldt: na het opstellen van het plan van aanpak door de zorgprofessional van het lokaal/sociaal/wijkteam vindt overdracht plaats aan de zorgadministratie van BBS. Specifieke werkafspraken t.a.v. archivering en rechtmatigheid worden nader uitgewerkt.

- **Maatwerktaak voor alle deelnemende gemeenten**

Werkgeverschap Sociaal team.

De inhoudelijke aansturing van de medewerkers in de sociale/lokale teams wordt door de individuele gemeenten zelf gedaan. Dat past bij de principes van de deelnemende gemeenten: Dichtbij de eigen inwoners en invulling is couleur locale. De inhoudelijke leidinggevenden van de huidige lokale teams werken binnen de hiërarchie van de gemeenten en zijn niet in dienst van BBS.

⁸ Basistaken: taken die alle deelnemers inbrengen bij BBS en die ten minste volgens gezamenlijk vastgestelde minimale kwaliteitsstandaarden worden uitgevoerd.

Plustaken: meer basistaken in volume of kwaliteit. Maatwerktaken: taken die voor één of enkele gemeenten worden uitgevoerd, conform de standaarden die met deze deelnemers zijn afgesproken.

^[1] Alleen voor Wmo-nieuw en Jeugd

4.2. Wat willen we bereiken?

Zorgadministratie

Uitgangspunt voor de inrichting van de administratieve processen is dat deze (op termijn) volledig gelijkgeschakeld wordt tussen de deelnemende gemeenten. De 'KNIP' tussen datgene wat de zorgprofessional en de zorgadministratie doet, is daarbij voor de drie gemeenten dezelfde. Dit moet ervoor zorgen dat een zo groot mogelijke kwaliteit tegen zo laag mogelijke kosten wordt gerealiseerd. Hetzelfde geldt voor de rapportages en de monitoring.

Werkgeverschap Sociaal team

Zie verder bij 4.3.

4.3. Wat gaan we ervoor doen?

Zorgadministratie

De zorgadministratie BBS en zorgadministratie Amersfoort maken over 2019 onderling duidelijke afspraken die voor beide werkbaar zijn en die vastgelegd zijn in onderlinge dienstverleningsovereenkomsten (DVO's). Er is sprake van gelijkwaardigheid tussen de twee zorgadministraties.

BBS verzorgt binnen een maand na afsluiting van het kwartaal, de monitor voor Wmo oud per kwartaal in Excel. In paragraaf 4.4 is opgenomen waar deze monitor uit bestaat.

De zorgadministratie is het loket voor lokale vragen. Denk hierbij aan specifieke vragen naar aanleiding van specifieke lokale accountantsvragen of vragen van het lokaal team over de registratie van beschikkingen.

BBS heeft samen met de BBS-gemeenten afspraken gemaakt over het opvragen van informatie bij BBS. BBS heeft in de evaluatie van de formatie rekening met deze rol als vraagbaak.

Daarnaast heeft BBS een signaleringsfunctie. Opvallende zaken in de administratie worden doorgespeeld aan de teams en worden, indien nodig, besproken in het afstemmingsoverleg tussen de zorgadministratie en de beleidsmedewerkers van de gemeente. Afspraken over de invulling van de signaleringsfunctie worden uiterlijk in het tweede kwartaal van 2019 gemaakt.

Sociale/lokale teams

De inhoudelijke aansturing van de medewerkers in de sociale/lokale teams wordt door de individuele gemeenten zelf gedaan. Dat past bij de principes van de deelnemende gemeenten: Dichtbij de eigen inwoners en invulling is couleur locale. De inhoudelijke leidinggevenden van de huidige lokale teams werken binnen de hiërarchie van de gemeenten en zijn niet in dienst van BBS.

De taken die BBS uitvoert voor de sociale teams en de ondersteuning van de functioneel leidinggevende (teamleiders) bestaan o.a. uit:

- Goed werkgeverschap
- Goed HR beleid en ondersteuning Teamleiders bij personele aangelegenheden, ARBO en verzuim
- Ondersteunen bij de performance-cyclus van de medewerkers.
- Opleidingsbeleid, opleiding en ontwikkeling en intervisie en registraties voor BIG, SKJ etc.:

Het in regionaal verband ontwikkelen expertise sociale teams o.a. door Kenniswerkplaatsen is afgelopen. De financiering van deze kenniswerkplaatsen en de daaruit voortkomende opleidingen, vielen onder financiering van de eigen gemeenten en vormden geen onderdeel van de opdracht aan en financiering van BBS bij de start van de nieuwe GR BBS in 2017.

In een werkgroep tussen BBS en de drie BBS gemeenten bekijken we vanuit gezamenlijkheid welke opleidingen verplicht zijn en hoe deze gefinancierd moeten worden omdat deze kosten zoals aangegeven geen onderdeel uitmaken van het opleidingsbudget dat aan BBS ter beschikking wordt gesteld. Met inzet van de kennis uit de basisinfrastructuur, maatschappelijke partners, onze professionals onderling hun kennis delen en web-based opleidingen proberen we zo kosteneffectief en kwalitatief goede opleidingsmogelijkheden te bieden.

4.4. Prestatie indicatoren en monitoring

De zorgmonitor voor WMO nieuw en Jeugd wordt door de BBS-gemeenten belegd bij Amersfoort en is afhankelijk van de gegevens die BBS levert in het verplichtingscript en de manier waarop de gegevens worden geleverd, danwel geregistreerd.

Van Amersfoort wordt een analyse en prognose verwacht voor WMO nieuw en Jeugd.

Indien de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest niet tot overeenstemming komen met de gemeente Amersfoort voor het leveren van een zorgmonitor, dan worden hierover afspraken gemaakt met BBS.

Daarover worden dan als aanvulling op de dienstverleningsovereenkomst tussen BBS en de BBS gemeenten gemaakt en opgenomen.

De Monitoring van de zorgadministratie per gemeentecode

Deze monitoring betreft alleen Wmo-oude taken.

Deze zijn opgenomen in de Dienstverleningsovereenkomsten tussen BBS en de BBS gemeenten.

Er wordt in deze monitor per kwartaal gerapporteerd op drie niveaus: Financieel, Zorginhoudelijk en productie.

Voor de Gemeentelijke monitor Sociaal Domein van 'Waarstaatjegemeente.nl' (WSJG) levert BBS uit het deel afkomstig uit GWS: 2 keer per jaar de gegevens rond WMO aan bij de BBS gemeente.

4.5. Wat mag het kosten?

Programma 3 Zorgadministratie en Socialeteams						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitvoeringsbudgetten Zorgadministratie	7	127	57	57	57	57
2.Personeelkosten Zorgadministratie	674	673	686	650	650	650
3.Personeelskosten Socialeteam	2.981	3.083	3.143	3.143	3.109	3.109
Programma 3 Lasten	3.662	3.883	3.886	3.850	3.816	3.816
Bijdragen Zorgadministratie	-682	-800	-743	-707	-707	-707
Bijdragen Sociale teams	-2.981	-3.083	-3.143	-3.143	-3.109	-3.109
Programma 3 Baten	-3.662	-3.883	-3.886	-3.850	-3.816	-3.816
Saldi	0	0	0	0	0	0

(Bedragen * € 1000)

Toelichting verschillen ten opzichte van de begroting 2019

Lasten	2020	2021	2022	2023
1.Uitvoeringsbudgetten zorgadministratie bouwblokken (A) De daling ten opzichte van 2019 heeft te maken met eenmalige middelen van de bouwblokken €70.000,-	-70	-70	-70	-70
2. Personeelskosten zorgadministratie indexering 2% loonkosten	13	13	13	13
2 .Personeelskosten zorgadministratie uitbreiding formatie groei. Op basis van de evaluatie zorgadministratie blijkt in de fase van ontwikkeling waar de zorgadministratie nu staat dat er 1,15 fte extra nodig is. Deze wordt voor een 1 jaar gevraagd over de laatste 6 maanden van 2019 de eerste 6 maanden van 2020. De reden hiervoor is dat er rust en stabiliteit nodig is in het team Zorgadministratie om te kunnen bepalen wat de optimale formatie is en onder welke condities.		-36	-36	-36
3. Personeelskosten sociale team indexering 2% loonkosten	60	60	60	60
3. Personeelskosten sociale team 0,5 fte (C)			-34	-34
Totaal	3	-33	-67	-67

Baten	2020	2021	2022	2023
Bijdragen gemeente verlaagd i.v.m. lagere lasten	-3	33	67	67
Totaal	-3	33	67	67

4.6. Risico's

Zie paragraaf 6.2.

5. Programma Ondersteuning

5.1. Wat willen we bereiken?

In de paragraaf 6.4. Bedrijfsvoering hebben wij aangegeven wat wij willen bereiken.

5.2. Wat gaan we ervoor doen?

5.3. Prestatie indicatoren

Er zijn geen prestatie-indicatoren van toepassing.

5.4. Wat mag het kosten?

Programma 4 Ondersteuning						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitv.budgetten Onderst. Primaire Proces	1.879	2.241	1.910	1.812	1.820	1.812
2.Personeelsk. Onderst. Primaire Proces	728	882	731	731	731	731
Lasten	2.606	3.123	2.641	2.543	2.551	2.543
Bijdrage Gemeente	-2.606	-3.123	-2.641	-2.543	-2.551	-2.543
Baten	-2.606	-3.123	-2.641	-2.543	-2.551	-2.543
Saldi	0	0	0	0	0	0

(Bedragen * € 1000)

In bovenstaand overzicht zijn de kosten van het de overhead opnemen. De materiële budgetten bestaan uit de huisvesting, ondersteuning HRM, Financiën etc. van de dienstverlening die met de gemeente Soest is afgesproken van € 1,36 miljoen. BBS heeft daarnaast nog materiele budgetten voor o.a. opleidingen voorlichting, accountant, advieskosten en automatiseringskosten

Toelichting verschillen ten opzichte van de begroting 2019

Lasten	2020	2021	2022	2023
Cultuur- en organisatieveranderingstraject	-342	-342	-342	-342
Cultuur- en organisatieveranderingstraject (ziekteverzuim en bedrijfsmaatschappelijke zorg)	-80	-160	-160	-160
Zomernota effecten boven formatief	-110	-110	-110	-110
Indexering mat budgetten 2 %	6	6	6	6
Kadernota Klantentevredenheidsonderzoek	8		8	
Kadernota Businesscase automatisering	5			
Kadernota In control dashboard	17	12	12	12
Indexering 2 % loonkosten	14	14	14	14
Totaal	-482	-580	-572	-580

Baten	2020	2021	2022	2023
Bijdragen gemeente verlaagd i.v.m. lagere lasten	482	580	572	580
Totaal	482	580	572	580

5.5. Risico's

Zie de verantwoording in Paragraaf 6.2

6. Paragrafen

6.1. Inleiding

In het besluit Begroting en Verantwoording (BBV) staat aangegeven welke paragrafen verplicht opgenomen dienen te worden in de begroting.

De bepalingen van het Besluit Begroting en Verantwoording (BBV) zijn voor de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Sociaal Domein Baarn Bunschoten Soest/Uitvoeringsorganisatie BBS (BBS) van overeenkomstige toepassing.

Verantwoording met betrekking tot beheersmatige aspecten volgt hierna. De paragrafen die in het BBV voorgeschreven zijn, komen daarbij aan bod voor zover ze relevant zijn voor Uitvoeringsorganisatie BBS.

6.2. Weerstandsvermogen en risicobeheersing

Algemeen

Het doel van het weerstandsvermogen is te bepalen of tegenvallers die zich kunnen voordoen opgevangen kunnen worden zonder dat direct de begroting of het beleid hoeft te worden aangepast. Hiervoor is het van belang de er een inventarisatie plaatsvindt van de risico's. Om de in geld uitgedrukte risico's te kunnen opvangen kan geput worden uit verschillende bronnen: de post onvoorzien, de algemene reserve, de stille reserves, de onbenutte belastingcapaciteit en eventuele begrotingsruimte. De beschikbare weerstandscapaciteit dient hoger te zijn dan de benodigde weerstandscapaciteit.

In het Besluit Begroting en Verantwoording is de verplichting opgenomen beleid te formuleren ten aanzien van de weerstandscapaciteit en de risico's. De bedoeling daarvan is dat jaarlijks een oordeel kan worden gegeven over de toereikendheid van de weerstandscapaciteit in relatie tot de financiële risico's die Uitvoeringsorganisatie BBS loopt.

De paragraaf moet tenminste bevatten:

- een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
- een inventarisatie van de risico's;
- het beleid betreffende de weerstandscapaciteit en de risico's.

Het weerstandsvermogen is de mate waarin de risico's kunnen worden opgevangen. Het risicomangement bestaat eruit risico's te voorkomen, te beperken of andere maatregelen te nemen. In hoeverre een gemeente in staat is om financiële tegenvallers op te vangen hangt af van:

1. De risico's die Uitvoeringsorganisatie BBS loopt (risico's);
2. De middelen die Uitvoeringsorganisatie BBS vrij kan maken om risico's op te vangen (weerstandscapaciteit).

Ad 1

Voor het inventariseren van risico's worden bij elke begroting en rekening de risico's geïnventariseerd. Bij het beheersbaar maken van de risico's dient in het bijzonder te worden gedacht aan:

- Het accepteren van risico's, als ze klein zijn;
- Het verzekeren van risico's die niet vaak voorkomen, maar groot effect hebben;
- Het voorkomen van het risico door het treffen van bepaalde maatregelen (risicopreventie);
- Het vermijden, beperken of overdragen van risico's door bepaalde maatregelen (risicomijding, risico-reductie, risico-overdracht).

Risico's die de Uitvoeringsorganisatie BBS accepteert of die niet kunnen worden voorkomen of vermeden, krijgen een plek in de lijst met risico's. Deze risico's worden vervolgens in geld uitgedrukt door de kans (inschatting in percentage) te vermenigvuldigen met het bedrag (effect).

Ad 2

Om de in geld uitgedrukte risico's te kunnen opvangen kan geput worden uit verschillende bronnen: de post onvoorzien, de algemene reserve, de stille reserves, de onbenutte belastingcapaciteit en eventuele begrotingsruimte.

Weerstandscapaciteit

De weerstandscapaciteit is onder te verdelen in incidentele en structurele weerstandscapaciteit. De incidentele weerstandscapaciteit bevat de post onvoorzien, de algemene reserve en de stille reserve. De structurele weerstandscapaciteit bestaat uit het begrotingsoverschot en de onbenutte belastingcapaciteit. De beschikbare weerstandscapaciteit dient hoger te zijn dan de benodigde weerstandscapaciteit.

Weerstandscapaciteit (x € 1.000)	
Algemene reserves (stand per 31 december 2018)	0
Post onvoorzien (stand per 31 december 2018)	0
Begrotingsruimte	0
Totaal	0

BBS heeft geen algemene, stille reserve en of onbenutte belastingcapaciteit en eventuele begrotingsruimte. De post onvoorzien is € 0. De weerstandscapaciteit is dan ook € 0. Het betekent dat negatieve financiële effecten een directe invloed hebben op de financiële doorbelasting van de kosten naar de gemeenten. De wens / noodzaak is er om een reserve te vormen. Indien er een positief resultaat is op het apparaat zal hiervoor een voorstel gedaan worden.

Overzicht actuele risico's Uitvoeringsorganisatie BBS per 31-12-2018

Onderwerp	Kans (laag, middel, hoog)	Kans in procenten	Omvang in euro's	Risicobedrag Kans x omvang
Ziekteverzuim	Middel	50	183	91
Privacy	Laag	25	PM	PM
Wet en regelgeving Zorgadministratie	Laag	25	65	16

(Bedragen * € 1000)

Ziekteverzuim

In de begroting is voor het sociale team een bedrag gereserveerd om ziekteverzuim op te kunnen vangen, voor de andere teams is dit niet het geval. Bij de berekening van de potentiële omvang gaan we uit van 5% van de loonsom exclusief het sociale team. Het ziekteverzuim is helaas hoog binnen BBS. Dit is deels toe te wijzen aan de spanningen als gevolg van het cultuurtraject, werkdruk en uitkomsten Risico-Inventarisatie en evaluatie (RI&E)⁹ binnen BBS. De gemiste werkcapaciteit is gedeeltelijk opgevangen door collega's, gedeeltelijk met inhuur vervangende capaciteit. Het ziekteverzuim in 2018 was 8,3%. Het verschil tussen 8,3% en 5% is 3,3%. We nemen dit percentage van de totale loonsom 3,6 miljoen is 0,183 miljoen.

⁹ RI&E is wettelijke verplichting voor werkgever

Privacy

Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie (EU). De AVG versterkt de positie van de betrokkenen.

BBS werkt met privacygevoelige informatie en heeft hier de nodige maatregelen voor getroffen:

- Er is een functionaris gegevensbescherming aangemeld bij de autoriteit persoonsgegevens;
- Er wordt actief aan bewustwording gewerkt bij medewerkers;
- Er is een privacy-statement opgesteld voor de klanten en deze is op website van BBS geplaatst;
- Er zijn verwerkersovereenkomsten opgesteld;
- Datalekken worden geregistreerd, gerapporteerd en procesverbeteringen voorgeschreven en daar leren de medewerkers bij BBS van.
- Er worden workshops georganiseerd om het I-bewustzijn verder te borgen.

Het proces is steeds beter op orde en daarom schatten we het risico laag in. Wel is het een constant aandachtsgebied dat nog verfijnd zal moeten worden in de toekomst.

Wet en regelgeving Zorgadministratie

Er zijn hogere kosten voor de zorgadministratie. Ze worden veroorzaakt door verplichte wettelijke regelgeving of verplichte registraties en aanpassingen in de administratie die niet zijn meegenomen in de basis dienstverlening van Uitvoeringsorganisatie BBS. Dit zijn bijvoorbeeld verplichtingen vanuit Amersfoort. BBS is samen met de gemeenten bezig om steeds betere afspraken te maken over de governance. Hierin is geregeld dat er ook gekeken zal worden naar de administratieve impact van bepaalde beleidskeuzes en of wetgevingen.

Ondanks deze maatregelen blijft er nog een klein risico voortbestaan.

BTW

In de jaarrekening 2017 hebben we voor het eerst een melding gedaan over de BTW problematiek. BBS is in gesprek met de belastingdienst om helderheid te krijgen of BBS voor bepaalde activiteiten BTW- plichtig is. Bij het opstellen van de jaarrekening 2018 is hierover nog geen uitspraak gedaan door de Belastingdienst. Er bestaat daarom nog onzekerheid ten aanzien van de BTW positie in deze jaarrekening. Naar verwachting zal in 2019 meer duidelijkheid ontstaan. BBS doet in samenwerking met de relevante verantwoordelijke partijen onderzoek naar het oplossen van deze onzekerheden voor zowel BBS als de BBS-gemeenten die taken bij BBS hebben belegd. In het eerste, tweede kwartaal van 2019 zal een gesprek plaats vinden om de standpunten in deze kwestie toe te lichten.

Vennootschapsbelasting

Er is in 2017 onderzocht of Uitvoeringsorganisatie BBS vennootschapsbelasting moet afdragen. Uit het onderzoek is gebleken dat de BBS naar alle waarschijnlijkheid geen activiteiten uitvoert die belastingplichtig zijn, waardoor er geen vennootschapsbelasting afgedragen hoeft te worden. Het risico is dan ook nihil en zal niet worden meegenomen in de tabel met het overzicht risico's ten behoeve van de te vormen weerstandscapaciteit. De situatie ten opzichte van 2018 is niet gewijzigd.

Netto gecorrigeerde schuldquote

Netto gecorrigeerde schuldquote (= schuldlast ten opzichte van eigen middelen). De netto-schuld betreft de totale schuldlast (aangegane leningen). De schuldlast, verminderd met alle doorgedeelde/verstrekke leningen, leidt tot een gecorrigeerde netto schuld. Uitvoeringsorganisatie BBS heeft geen schulden. We zien bij de Uitvoeringsorganisatie BBS een schuldquote van 0%. Dit komt doordat de Uitvoeringsorganisatie BBS geen langlopende leningen heeft met rentekosten.

Solvabiliteit

Solvabiliteitsratio (= in hoeverre in staat om aan financiële verplichtingen te voldoen)

A Eigen vermogen (cf. art. 42 BBV)	0
B Balanstotaal	4.586
Solvabiliteit (A/B) x 100%	0

(Bedragen * € 1000)

De solvabiliteit vanaf 2018 is gemiddeld 0%. Uitvoeringsorganisatie BBS heeft geen eigen vermogen om tegenvallers zelf op te vangen. De deelnemers zullen er steeds voor zorgen dat Uitvoeringsorganisatie BBS over voldoende middelen beschikt om tijdig aan haar verplichtingen tegenover derden te kunnen voldoen (artikel 19 – GR Uitvoeringsorganisatie BBS).

Structurele exploitatieruimte

Dit kengetal is van belang om te kunnen beoordelen welke structurele ruimte een organisatie heeft om de eigen lasten te dragen, of welke structurele stijging van de baten of structurele daling van de lasten daarvoor nodig is. Dit is niet van toepassing voor Uitvoeringsorganisatie BBS.

Grondexploitatie

Grondexploitatie (= hoe verhoudt de waarde van de grond zich tot de totale (geraamde) baten. Niet van toepassing voor Uitvoeringsorganisatie BBS.

Belastingcapaciteit

Belastingcapaciteit (hoe verhoudt de belastingdruk zich ten opzichte van het landelijke gemiddelde) Niet van toepassing voor Uitvoeringsorganisatie BBS.

Wat?	2019	2020
A Totale structurele lasten	30,49	30,44
B Totale structurele baten	-30,49	-30,44
C Totale structurele toevoegingen aan de reserves		
D Totale structurele onttrekkingen aan de reserves		
E Totale baten	-30,49	-30,44
Structurele exploitatieruimte $((B-A)+(D-C))/(E) \times 100\%$	0	

(Bedragen * € 1000)

Categorie A = groter dan 0% het minst risicovol, B = 0% matig risico en C = kleiner dan 0% zeer risicovol. Met 0% structurele exploitatieruimte valt BBS onder categorie A.

Grondexploitatie

Grondexploitatie (= hoe verhoudt de waarde van de grond zich tot de totale (geraamde) baten. Niet van toepassing voor Uitvoeringsorganisatie BBS.

Belastingcapaciteit

Belastingcapaciteit (hoe verhoudt de belastingdruk zich ten opzichte van het landelijke gemiddelde) Niet van toepassing voor Uitvoeringsorganisatie BBS.

Het opnemen van een geprognosticeerde balans geeft het bestuur meer inzicht in de ontwikkeling van de investeringen, het aanwenden van reserves en voorzieningen en de financieringsbehoefte. Het is een verplicht onderdeel, voor BBS is dit niet heel erg zinvol omdat op dit moment er geen investeringen, voorzieningen en reserves.

6.3. Financiering

Op basis van de gemeenschappelijke regeling doen de deelnemende gemeenten bij voorschot betalingen voor de uitvoering van de taken door Uitvoeringsorganisatie BBS.

De Wet financiering decentrale overheden (Wet Fido) heeft als belangrijkste uitgangspunten: het bevorderen van een solide financieringswijze met als doel het voorkomen van grote fluctuaties in de rentelasten, het bevorderen van transparantie, het bevorderen van de kredietwaardigheid en het beheersen van renterisico's. Het beheersen van risico's uit zich concreet in de kasgeldlimiet, de renterisiconorm en het risicomijdend uitzetten van gelden en afsluiten van leningen.

Bevoorschotting voor het lopende jaar is erop gericht om de kortlopende liquiditeitsbehoefte af te dekken en liquiditeitsoverschotten zoveel mogelijk te voorkomen. Door het matchen van de inkomende en uitgaande geldstromen zal de financieringsbehoefte en het daarmee samenhangende renterisico gering zijn. Voor Uitvoeringsorganisatie BBS is een liquiditeitsplanning opgesteld. Uitvoeringsorganisatie BBS kan geen liquiditeitstekorten overbruggen omdat er geen rekening-courantkrediet is afgesloten bij de Bank Nederlandse Gemeenten (BNG). Een tekort wordt gedekt door de gemeentes.

Kasgeldlimiet

Als grondslag van de wettelijk toegestane hoogte van de kasgeldlimiet wordt aangehouden de omvang van de jaarbegroting van € 30,4 miljoen. De toegestane norm is 8,2%. Het betekent dat de kasgeldlimiet 2,49 miljoen. Binnen de kasgeldlimiet kan de financieringsbehoefte worden afgedekt door middel van korte termijnfinanciering. De wet FIDO schrijft voor dat de toezichthouder geïnformeerd dient te worden indien de kasgeldlimiet drie opeenvolgende kwartalen wordt overschreden. Op dit moment wordt er geen gebruik gemaakt van kasgeldleningen en de verwachting is dat ook niet gaat gebeuren de aankomende jaren.

	2020	2021	2022	2023
Grondslag (totaal van lasten)				
Normpercentage	8,2 %	8,2 %	8,2 %	8,2%
1. Toegestane kasgeldlimiet	2,49	2,49	2,49	2,49
2. Omvang korte schuld	0	0	0	0
3. Vlottende middelen	0	0	0	0
4. Toets kasgeldlimiet (3-2)	0	0	0	0
Ruimte (4+1)	2,49	2,49	2,49	2,49

Renterisiconorm

Over de langlopende schuld mogen de jaarlijkse aflossingen en renteherzieningen niet meer bedragen dan 20% van het begrotingstotaal (wet FIDO). In 2020 is er geen vaste schuld en dit risico is daarom nihil.

6.4. Bedrijfsvoering

Governance

De bedrijfsvoeringorganisatie die Uitvoeringsorganisatie BBS is, is een gemeenschappelijke regeling die door de colleges wordt aangegaan. Omdat de colleges de regeling aangaan, neemt een lid van elk college zitting in het bestuur van de Uitvoeringsorganisatie BBS.

In de aansturing van de BBS zijn de rollen van eigenaar, opdrachtnemer en opdrachtgever gescheiden. Verder is ervoor gezorgd dat functionarissen geen dubbele rollen krijgen. Voor iedere invulling geldt, dat één persoon slechts één rol kan uitoefenen.



Hoewel de verschillende organen binnen Uitvoeringsorganisatie BBS ieder een eigen rol hebben en een ander belang te dienen hebben, kunnen deze rollen en belangen niet los van elkaar gezien worden. Ze vormen samen één geheel, samen bepalen zij het uiteindelijke succes van Uitvoeringsorganisatie BBS. Alle belangrijke besluiten in 2019 worden voorgelegd aan de diverse gremia om uiteindelijk door het bestuur Uitvoeringsorganisatie BBS formeel te worden vastgesteld.

Een goede bedrijfsvoering is de basis voor het kunnen behalen van de ons opgedragen doelen.

Digitale doorontwikkeling dienstverlening

Wij blijven als BBS inzetten op de verbetering en vernieuwing van onze dienstverlening (Dienstverlening Concept BBS in 2020 en Klanttevredenheidsonderzoek 2020 (o.b.v. RKC onderzoek 2018)).

Het gaat om de dienstverlening aan de inwoners van de drie BBS gemeenten, maar ook om onze uitvoeringsprocessen die we steeds efficiënter en effectiever in proberen te richten.

Klanten, opdrachtgevers en bedrijven stellen eisen aan onze dienstverlening. Het is belangrijk dat we onze bedrijfsvoeringstrategie daarin bepalen om te zorgen dat we de dienstverlening op een niveau krijgen zoals we in de maatschappij gewend zijn. Hierbij zijn door digitalisering ondersteunde klantprocessen gebruikelijk zijn. Daardoor kunnen we tegelijkertijd onze uitvoeringsprocessen steeds efficiënter en effectiever inrichten.

Onze medewerkers zijn afhankelijk van modernisering van de dienstverlening. De onderdelen Werk en Inkomen en de zorgadministratie ontwikkelen zich steeds verder en lenen zich voor een digitale doorontwikkeling. De ontwikkelingen en mogelijkheden van de toenemende digitalisering moeten we daar maximaal bij benutten.

In 2019 wordt een business case opgesteld om aan te geven welke ICT en andere IT oplossingen mogelijk zijn om de dienstverlening efficiënter en kwalitatief verder door te ontwikkelen. De verschillende niveaus van dienstverlening/kwaliteit met bijbehorende scenario's kunnen dan als keuze worden voorgelegd.

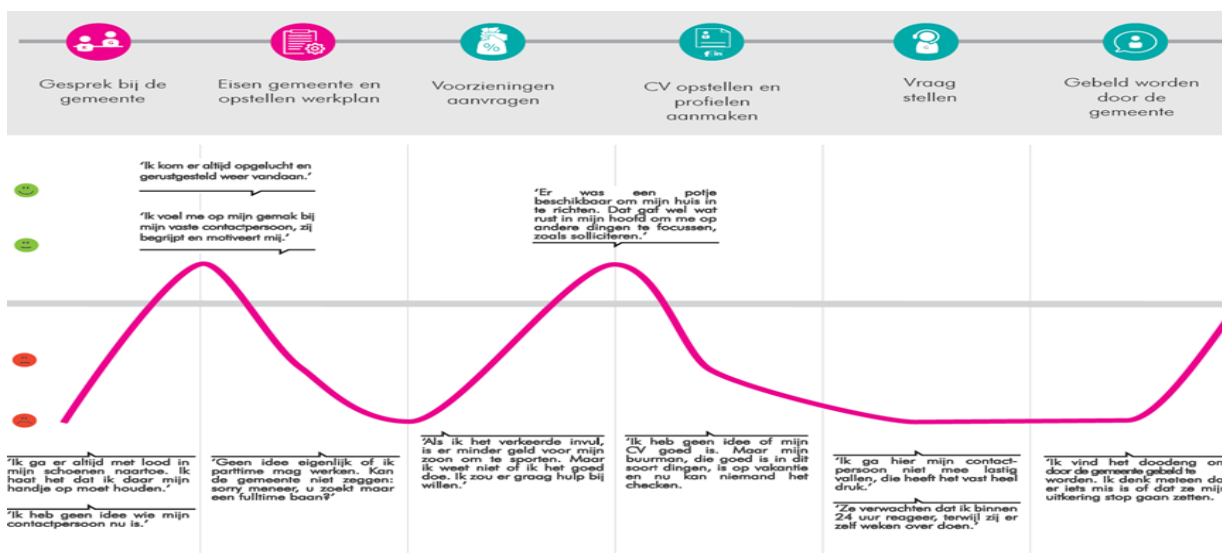
Verdere digitalisering kan ertoe leiden dat minder capaciteit nodig is voor de gedigitaliseerde taken. De formatie die vrij komt, komt daarmee beschikbaar voor andere aan uitvoeringsorganisatie BBS opgelegde taken. Deze ontwikkeling moet ook een bijdrage leveren aan de taakstelling aan de uitvoeringsorganisatie BBS tot het terugbrengen van de personele kosten met 3 fte.

Klanten en opdrachtgevers stellen eisen aan onze **dienstverlening**. Het is belangrijk dat we onze bedrijfsvoeringstrategie daarin bepalen om te zorgen voor samenhangend beleid en een brede externe oriëntatie.

We hanteren het **model van de Klantreis** om onze dienstverlening steeds verder te verbeteren.

Samen met klanten en professionals met een nieuwe kijk op bestaande en oude vraagstukken zoeken naar verbetering voor alle betrokkenen.

Onderstaand is een voorbeeld opgenomen van hoe een klantreis over een bepaald onderdeel van de dienstverlening van BBS aan klanten samen met de professionals tot verbetering van dat proces kan leiden.



bron: DIVOSA, 2017

We hanteren een aanpak waarbij het voor onze inwoners niet uit moet maken via welk kanaal waar ze hun informatie over BBS krijgen, per telefoon, mail of website of face to face.

Een deel van de klanten van BBS zal ondersteuning nodig blijven houden bij het invullen van formulieren of aanvragen van een uitkering.

We gaan uit van differentiatie en Maatwerk. De zelfredzaamheid van onze klanten bevorderen is een van onze belangrijkste doelen. Ook in onze dienstverlening gaan we daarvan uit (zelf doen waar het kan), zelfredzaamheid, werk voor inkomen en vermindering van de administratieve last. Naast inwoners zijn ook werkgevers van groot belang in het toesnijden van onze dienstverlening.

Dit vertaalt zich ook naar de doorontwikkeling en inrichting van BBS: het verkrijgen van een integraal klantbeeld, automatisering van aanvragen, zaakgericht werken met digitale dossiers en grip en sturing op de kwaliteit van onze doorlooptijden, plannen van aanpak, trajecten van klanten, inzet in effectiviteit van producten en de kwaliteit van managementinformatie en interne controle.

Het is een noodzakelijke ontwikkeling om de dienstverlening voor de inwoners van de drie BBS gemeenten en bedrijven op een niveau te krijgen zoals we in de maatschappij gewend zijn, waarbij door digitalisering ondersteunde klantprocessen gebruikelijk zijn.

Onze medewerkers in de uitvoering zijn afhankelijk van de hierboven geschetste modernisering van de dienstverlening.

De onderdelen van BBS: Werk en Inkomen en de uitkerings- en zorgadministratie ontwikkelen zich steeds verder. De ontwikkelingen en mogelijkheden van de toenemende digitalisering moeten we daar maximaal bij benutten.

Het meten van de klanttevredenheid vormt in 2020 een vast onderdeel van onze PDCA cyclus en het kwaliteitsplan BBS.

Nieuwe cao van toepassing

Op 8 november 2016 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het initiatiefwetsvoorstel normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). De wet treedt naar verwachting op 1 januari 2020 in werking. Met deze wet wordt de principiële keuze gemaakt om de afzonderlijke rechtspositie voor de meeste ambtenaren af te schaffen. Het private arbeidsrecht voor werknemers in de markt wordt óók van toepassing op ambtenaren (ambtenaren van politie, defensie en rechterlijke macht zijn hiervan uitgezonderd).

BBS is een overheidswerkgever die geen gemeente is maar wel de CAR-UWO toepast. BBS heeft een aansluitingsovereenkomst met de VNG gesloten per 1-1-2020. Overheidswerkgevers die een dergelijk aansluitingsovereenkomst hebben afgesloten komen in de Cao Gemeenten als volger.

BBS is een bedrijfsvoering organisatie. Op het personeel van de bedrijfsvoeringorganisatie zijn de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositionele regelingen van de gemeente Soest van toepassing (artikel 14 van de GR BBS).

AO/IC en Bedrijfsvoering op orde

De Administratieve Organisatie en Interne Controle heeft de continue aandacht binnen BBS.

Er is een wetswijziging in de maak over rechtmatigheid in jaarrekeningen van gemeenten en gemeenschappelijke regelingen. Door deze wijziging geeft het bestuur vanaf het boekjaar 2021 zelf een rechtmatigheidsverantwoording af in de jaarstukken. Gedurende 2019 wordt duidelijker wat deze wijziging concreet gaat inhouden en wat de gevolgen hiervan zijn.

Op dit moment verstrekken externe accountants een controleverklaring met een oordeel inzake getrouwheid en rechtmatigheid bij de jaarrekeningen van gemeenten. De externe accountants geven in de toekomst dan nog een controleverklaring af met alleen een oordeel inzake de getrouwheid van de jaarrekening, inclusief dan de rechtmatigheidsverantwoording door het bestuur in de jaarrekening wordt opgenomen. Het systematisch kunnen aantonen van kwaliteit rechtmatigheid, doelmatigheid en de verbeterlagen hierin worden steeds belangrijker. Het hebben van een systeem om dit te kunnen monitoren is dan ook zeer gewenst. Het gaat uitvoeringsorganisatie BBS systematisch helpen om verbeterlagen te kunnen door voeren. Bovendien sluit dit goed aan bij de aanbevelingen die in het Rekenkamercommissie onderzoek naar de doelmatigheid van uitvoeringsorganisatie BBS zijn aangereikt. Hiervoor zijn extra middelen nodig.

Debiteurenbeheer/Incassoquote

De incassoratio is het geïncasseerde/teruggevorderde bedrag als percentage van de totale openstaande vorderingen. Voor BBS is dit gemiddeld 10% t.o.v. 17,5% landelijk. Het historisch openstaand saldo in Uitvoeringsorganisatie BBS ten opzichte van andere gemeenten geeft relatief een hoger openstaand saldo weer en daarmee een nadeel in het berekenen van de incassoratio. Uitvoeringsorganisatie BBS heeft veel oude vorderingen openstaan, terwijl deze bij de meeste gemeentes oninbaar zijn verklaard. Doordat er bij Uitvoeringsorganisatie BBS dus meer openstaat dan gemiddeld in Nederland is het percentage aflossing ook veel kleiner.

In 2019 is een gedegen aanpak gestart om het debiteurenbeheer van vorderingen die voor afboeken in aanmerking zouden kunnen komen gestart. Het betreft vorderingen die minimaal 10 jaar oud zijn, oudste is bijna 36 jaar oud, waar nog nooit of al jaren niet meer op wordt afgelost. Het beleid van wel of niet oninbaar verklaren is des BBS gemeente. Uitvoeringsorganisatie BBS kan op dit moment niet zelf maatregelen nemen om de oude vorderingen oninbaar te verklaren. Overleg hierover in 2019 met de BBS

gemeenten moet tot zichtbare effecten ook voor 2020 leiden. De effecten hiervan op 2020 zijn op dit moment nog niet aan te geven.

Op alle thema's rond Debiteuren, Terugvordering en Verhaal zijn e in 2019 gestart met efficiency maatregelen.

- Door te werken met de uitvraag debiteuren via het inlichtingenbureau is het niet meer nodig deze periodieke onderzoeken uit te voeren, omdat bij elke wijziging (volgens de vooraf ingegeven parameters) van het inkomen, vermogen of adres bekend wordt een signaal ontvangen, waarna automatisch een werkproces wordt aangemaakt op naam van de medewerker T&V.
- Als wordt gesignaleerd dat ten onrechte bijstand is verleend is het van belang dat z.s.m. corrigerend wordt opgetreden door BBS. In de regel is dat door het herzien of intrekken van het recht op bijstand en het terugvorderen van de ten onrechte verstrekte bijstand. Ook zal mogelijk een boete opgelegd moeten worden.
- Ook kan dit proces gestart worden als een lening (leenbijstand bijzondere bijstand of Bbz bedrijfskrediet) moet worden opgezegd en teruggevorderd, omdat niet aan de betaalverplichtingen wordt voldaan.

Het effect van deze andere en vernieuwde aanpak op Debiteuren, Terugvordering en Verhaal moet ook in 2020 zichtbaar worden.

Kwaliteitssysteem

Onze focus ligt, naast de hoofdtak rond het klantproces, op organisatie brede processen zoals bedrijfsvoering en financiën, het opstellen van managementrapportages, monitoring, de P&C-cyclus, debiteurenbeheer, Control en verbetervoorstellen. We hanteren daarbij de PDCA-cyclus. Ook kwaliteitsverbeteringen en procescoördinatie van de klant gebonden uitvoering horen daarbij.



De processen sluiten aan op de nieuwe organisatie, zijn toekomstbestendig en volgens het LEAN-principe ingericht. LEAN is een manier van werken waarbij we ons hebben gericht op het creëren van waarde voor de klant in alle processen waar dat gewenst is. Hiervoor worden verspillingen zo veel mogelijk weggenomen. Door de klant (cliënt, werkgever of in- of externe klant) centraal te stellen creëer je maximale toegevoegde waarde voor de klant tegen minder inspanning. Hierdoor verbetert de kwaliteit, worden doorlooptijden verkort en verminderen de kosten en vergroten we de efficiency. Het heeft ook een positief effect op zowel de klanttevredenheid als de medewerkersbetrokkenheid.

Het klantproces is onze belangrijkste pijler. Alle andere processen zijn daarvan afgeleid. Het totale klantproces wordt gemonitord op doorlooptijd, kosten/baten en voortgang en wordt getoetst op de gestelde uitgangspunten en de te behalen resultaten. Ook wordt de werkwijze in het klantproces elk jaar bijgesteld op basis van de klantenanalyse zodat we steeds aansluiten bij de stand van ons bestand en wat onze inwoners daarin nodig hebben.

We doen dat vanuit onze kernwaarden van BBS (zie 1.2.) maar ook vanuit de kernwaarden van het klantproces waaronder zoals acceptatie en compassie en beweging (zoals vanuit de tools DIT IS FIT! en On the Move).

Onze aanpak is gericht op een optimale samenwerking tussen de kandidaat en klantmanager.

Verantwoordelijkheid nemen naar het kunnen van de kandidaat is hierbij het kernbegrip. Wij maken geen serie van afspraken met de kandidaat, maar starten een begeleidingstraject gericht op de behoeften van hem of haar. Een intensief contact gericht op resultaat.

Deze werk - en benaderingswijze rondom kandidaten wordt in formats vastgelegd. Dat betekent dat iedere kandidaat van de BBS begeleidt wordt door medewerkers van de BBS binnen deze formats .Zo ontvangt elke kandidaat in een categorie dezelfde service en kwaliteit die BBS inzet voor haar dienstverlening. De formats geven naast een duidelijk houvast voor klanten en professionals voldoende ruimte voor maatwerk. Elk format voorzien bovendien ook in een compleet overzicht van welke stakeholders en hulplijnen er in te zetten zijn op de leefgebieden. Integraal werken in het brede sociale domein.

Helderheid en openheid staan hierbij centraal, onze kandidaten hebben hier behoefte aan. De BBS klantmanagers zijn getraind in het formuleren van realistische doelstellingen en werken zo transparant mogelijk. Helder communicatie is daarom ons mantra en wij zijn eerlijk over wat wij wel en niet kunnen bieden. Alle gesprekken worden kort en bondig vastgelegd in een voortgangsrapportage die zowel inzichtelijk zijn voor de Klantregisseur en de betreffende kandidaat.

Door hierover te rapporteren en in samenwerking met medewerkers vanuit het primaire proces met verbetervoorstellen te komen waarop bijgestuurd kan worden, is kwaliteitsverbetering een continu proces van onze totale lerende organisatie.

We doen mee en maken gebruik van de Benchmark DIVOSA/BMC bestaande uit de basismodule en de module Werk & Inkomen. Deze cijfers vormen o.a. de basis voor onze monitoring en geven ons, naast informatie hoe wij ons tot anderen verhouden, ook handvatten voor de verbeteringen van onze organisatie. Het leereffect van deze Benchmark en de gegevens helpen ons bij het maken van de relevante keuzes. Dat is van groot belang om onze resultaten te kunnen halen.

De analyses die we maandelijks maken zorgen ervoor dat we tijdig kunnen bijsturen en gefundeerde ingrepen kunnen doen of signalen kunnen geven.

HR-beleid

Integratie van Human Resource Management (HRM) en organisatiestrategie is van essentieel belang. Investeren in mensen is dé manier om de organisatie op een hoger plan te brengen.

Ontwikkeling is cruciaal voor een organisatie als Uitvoeringsorganisatie BBS die alle nieuwe ontwikkelingen moet aankunnen.

In houding en gedrag van de medewerkers gaat het daarbij concreet om het volgende:

- Bundelen van kennis en vergroten van de flexibiliteit van de uitvoeringsorganisatie. De aanwezige talenten en ontwikkelingskansen worden benut;
- Binnen de kaders van het bestuur van Uitvoeringsorganisatie BBS en rekening houdend met de sturing van de leiding, wordt de verantwoordelijkheid laag gelegd en wordt op de werkvloer ruimte geboden en benut voor de dagelijkse werkzaamheden;
- Klantgericht werken en denken, gericht op toetreding tot de arbeidsmarkt. Dit houdt in klantgericht, vraaggericht en dienstverlenend kunnen werken en waar mogelijk gebruik maken van kennis, ervaring en uitvoeringskracht van (samenwerking)partners;
- Binnen en buiten Uitvoeringsorganisatie BBS integraal samenwerken met producten die een oplossing bieden voor de klant;
- Faciliteren en bevorderen van de zelfredzaamheid van de klant door een professionele, op ontwikkeling gerichte, extern gerichte houding.

In 2020 is er een nieuwe CAO van toepassing verklaard. We volgen de rechtspositie van gemeente Soest en volgen ook, als dat past, zoveel mogelijk haar beleid. Op HR-gebied wenst de Uitvoeringsorganisatie BBS maatwerk en differentiatie van HR-beleid. Met elkaar bepalen we die kaders en de instrumenten die we als organisatie inzetten om onze doelen te bereiken. Daarbij wordt gebruik gemaakt van instrumenten

om een gemeenschappelijke taal te ontwikkelen waarin teams met elkaar kunnen praten over de talenten binnen het team, de ontwikkelbehoefte en de afspraken over hun samenwerking, flexibel werken en de te behalen resultaten.

Leiderschap

Wij staan als Uitvoeringsorganisatie BBS voor onze basis principes en kernwaarden en handelen professioneel.

Een heldere visie waar we als organisatie met elkaar naar toe gaan (stip op de horizon).

Bij BBS hebben we twee teamleiders in dienst op het onderdeel Dienstverlening en op het onderdeel Zorg- en uitkeringsadministratie. De directie stuurt het team Kwaliteit en Ondersteuning aan.

De teamleiders van de vier sociale/lokale teams zijn in dienst van de BBS-gemeenten. Zij worden niet door Uitvoeringsorganisatie BBS aangestuurd, maar er vindt maandelijks overleg plaats over zaken die iedereen aangaan met de directeur Uitvoeringsorganisatie BBS. Dit overleg is effectief gebleken.

De teamleiders Dienstverlening en Administratie vormen het MT BBS, samen met de vakspecialistisch adviseur en de twee directeuren van de Uitvoeringsorganisatie BBS. De businesscontroller vervult een zelfstandige rol en kan onafhankelijk adviseren zowel naar directeuren en MT als naar het Bestuur Uitvoeringsorganisatie BBS. Daarnaast wordt het MT op verzoek ondersteund door adviseurs op afroep. Zij hebben geen stem in het MT.

Er is een bedrijfsvoeringsoverleg waarin adviseurs en MT leden zaken rond de bedrijfsvoering afstemmen. Besluitvorming is aan de MT leden en worden besloten in een wekelijks besluitvormend MT.

Het leiderschap binnen BBS is continue in ontwikkeling mede als uitkomst en afspraken gemaakt in het Cultuurtraject.

Opleidingen/cultuurverandering

Naast leiderschap spelen **medewerkers** in de ontwikkeling van de uitvoeringsorganisatie een cruciale rol. Zij maken het verschil bij het consequent centraal stellen van de klant. De houding, vaardigheden, expertise, werkwijzen en talenten van de medewerkers maken dat de wij onze resultaten kunnen behalen. Het is dan ook van belang die omstandigheden te scheppen waarin medewerkers weten waar ze aan toe zijn en welke bijdrage zij kunnen leveren en waarbij zij het beste uit zichzelf willen en kunnen halen in het belang van de klant. Waar nodig met hulp van coaching, intervisie, opleiding en ontwikkeling in verschillende vormen.

Het Opleidingsbeleid is gericht op kennis, kunde en vaardigheden, maar ook met meer aandacht voor de houding en het gedrag die in deze nieuwe tijd en nieuwe verhoudingen gevraagd worden.

- Leren op de BBS Academy: maandelijks eigen workshops voor medewerkers van BBS door medewerkers van BBS, of door collega's uit de basisinfrastructuur of samenwerkingspartners uit het maatschappelijk veld en webbased opleidingen voor zowel klanten als medewerkers.
- Leren geïntegreerd in het werk
Om te leren hoef je niet meer weg van je werkplek of het klaslokaal in. Steeds meer leer- en ontwikkelmogelijkheden wordt precies op dat moment in het werkproces aangeboden dat de medewerker nodig heeft om zijn/haar werk goed te kunnen doen.
- Intervisie en casuïstiek besprekingen zijn mogelijkheden om te reflecteren

Niemand kan ons zoveel leren als wij elkaar



- Er zijn bepaalde thema's die vragen om een (geaccrediteerde) opleiding of training. Dit bieden we aan in verschillende vormen zoals e-learning, workshops of trainingen

Ontmoeten en verbinden zijn de kernwoorden die we met elkaar hanteren om de verbinding tussen alle medewerkers van Uitvoeringsorganisatie BBS te bevorderen. Binnen de Uitvoeringsorganisatie BBS is de verbinding, ook met de collega's op de locaties, cruciaal voor het gevoel van erbij horen. Het nieuwe gezamenlijke sociale intranet moet daar, evenals intervisie en ontmoetingen door het jaar heen, een bijdrage aan leveren. Het in 2018 uitgevoerde cultuuronderzoek bepaald de verdere ontwikkelstappen op het gebied van cultuurontwikkeling en opleidingen.

Informatievoorziening

De informatievoorziening voor het brede domein van BBS blijft belangrijk. De behoefte aan goede informatievoorziening is groot. Voor de Werk en Inkomen werkzaamheden, is vanuit een BBS een proactieve houding qua informatie voorziening op de inhoud, cijfers en extrapolatie en forecasting. De kwartaalrapportage Werk en Inkomen wordt vanuit de uitvoering BBS geanalyseerd en waar nodig bijgestuurd.

De zorgmonitor voor WMO nieuw en Jeugd wordt door de BBS-gemeenten belegd bij Amersfoort en is afhankelijk van de gegevens die BBS levert in het verplichtingscript en de manier waarop de gegevens worden geleverd, danwel geregistreerd. Hierover maakt BBS uiterlijk in het eerste kwartaal van 2019 afspraken met Amersfoort.

Van Amersfoort wordt een analyse en prognose verwacht voor WMO nieuw en Jeugd.

Indien de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest niet tot overeenstemming komen met de gemeente Amersfoort voor het leveren van een zorgmonitor, dan worden hierover afspraken gemaakt met BBS. Deze worden dan als aanvulling op de Dienstverleningsovereenkomst (DVO)tussen BBS en de drie BBS gemeenten opgenomen.

In alle gevallen werken we met verwerkersovereenkomsten in het kader van de wet AVG om datalekken of onzorgvuldig gebruik van persoonlijke gegevens van inwoners van de BBS gemeenten of klanten van BBS te voorkomen.

Onze uitgangspunten rond Informatievoorziening zijn o.a.:

1. Inwoners weten ons te vinden en we zijn duidelijk in wat de inwoner van BBS kan en mag verwachten.
2. Informatie richting opdrachtgevers is transparant en biedt inzicht in voortgang van de ons gegeven opdracht.
3. We maken onderscheid in interne en externe informatievoorziening gebaseerd op de afweging 'need to know' of 'nice to know' en op welk niveau, operationeel, tactisch of strategisch.

Integraal gezondheidsmanagement, Arbo en inzetbaarheid van medewerkers

Ons streven is: Ziekteverzuimcijfer laag, tevredenheid medewerkers hoog

We streven ernaar om jaarlijks een gemiddeld ziekteverzuimcijfer te hebben. In 2020 willen we een ziekteverzuim percentage van maximaal 4%. Zowel in preventie als bij ziekteverzuimsituaties werken we samen met de medewerker, de Teamleiders, de bedrijfsarts en de bedrijfsmaatschappelijk werker medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Ziekteverzuim wordt geanalyseerd en gemonitord. Van medewerkers mag verwacht worden dat ze naar vermogen (net als onze klanten) blijven werken. Het is daarbij belangrijk een balans te houden tussen belasting en belastbaarheid. We hopen dat als medewerkers lekker in hun vel zitten, doen waar ze goed in zijn het maximale uit zichzelf halen. Dat hopen we terug te zien in enkele algemeen tevredenheidscijfers binnen het medewerker onderzoek 2020 van minimaal een 7.

De Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en de daarin opgenomen verbeteringen op het gebied van ARBO en arbeidsomstandigheden maakt onderdeel uit van ons integraal gezondheidsmanagement.

Klachten, signalen en bejegening



Klachten behoren tot de meest specifieke signalen van klanten. Klantsignaalmanagement biedt sterke mogelijkheden om klachten voor te zijn. Door vooral de proactieve signalen veel sterker in te zetten en bijvoorbeeld vragen te analyseren, kan een organisatie problemen zelf al signaleren en deze oplossen voordat de klant ze als een klacht ervaart. Daarnaast analyseert Klantsignaalmanagement de klachten die alsnog binnenkomen. Er worden verbeteringen doorgevoerd om deze klachten in de toekomst te voorkomen. Door middel van onderzoek kan bepaald worden wat klanten precies van belang vinden in het afhandelen van hun klachten.

Een rapport over de klachten wordt jaarlijks opgesteld om met elkaar te kunnen leren van de ervaringen van onze klanten en gedeeld met de opdrachtgevers en bestuur BBS.

Bejegening is en blijft op de agenda van BBS staan ook als speerpunten voor onze lerende organisatie.

In het introductieprogramma dat medewerkers krijgen bij de start van hun werken bij BBS heeft het leren van klachten en signalen van klanten en bejegening een belangrijke plek.

Performance cyclus

Bij onze klanten leggen we de nadruk op eigen verantwoordelijkheid, op meedoen en gebruik maken van netwerken. Dat vragen we ook van onze eigen medewerkers. Actief aan de slag om jezelf te professionaliseren, regie te nemen op je eigen ontwikkeling en duurzaam inzetbaar te blijven binnen en buiten BBS. Feedback geven, aanspreken en samenwerken aan de gezamenlijk te behalen resultaten vinden we normaal in de lerende organisatie die BBS wil zijn. Ook dat we er alles aan doen om de ander te helpen zich te verbeteren. Onze performancecyclus ondersteunt deze feedback en de competenties. Wij faciliteren de ontwikkeling van personeel in opleidingen, coaching en training.

De uitkomsten uit het cultuurtraject 2019 vertalen wij in 2020 in ons gedragsrepertoire en handelen.

Informatiebeveiliging/Suwinet/datalekken

In het kader van de uitbesteding van diverse taken door de drie BBS gemeenten worden persoonsgegevens verwerkt door BBS.

De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) leggen vast dat bij een dergelijke constructie de uitbestedende partij verantwoordelijk blijft voor het gebruik en de bescherming van de persoonsgegevens. De colleges van B&W van de gemeenten Baarn, Bunschoten en Soest worden aangemerkt als 'verwerkingsverantwoordelijke', BBS als 'verwerker'. De wet verplicht in een dergelijk geval om een verwerkersovereenkomst af te sluiten. De verwerkersovereenkomst legt vast welke 'verwerkingen' BBS namens de opdrachtgevers mag uitvoeren met de persoonsgegevens. Het legt ook de verplichtingen vast die BBS heeft ten aanzien van de bescherming (beveiliging) van de gegevens.

BBS verwerkt grote hoeveelheid gegevens die vaak ook nog gevoelig van aard zijn (bijzondere persoonsgegevens) en betrekking hebben op een kwetsbare groep. Het is dan ook van groot belang dat deze gegevens passen beveiligd worden. Dit niet alleen vanuit de verantwoordelijkheid ten opzichte van de gemeentelijke inwoners, maar ook om eventuele aansprakelijkheidsrisico's af te dekken.

Onze verantwoording is tweeledig opgezet:

1. SUWINET/ENSIA – De colleges van de opdracht gevende gemeenten moeten zich jaarlijks in het kader van ENSIA aan de raad verantwoorden over het gebruik van SUWINET, ook indien dit uitbesteed is aan een gemeenschappelijke regeling als BBS. De gemeente moet zich op dit punt laten auditen. Dit is een nieuwe verplichting. Voorheen hield de inspectie SZW toezicht op het gebruik van SUWINET door BBS.
Deze verplichting voor BBS die vanuit ENSIA wordt ingegeven wordt door BBS ook gebruikt het kader van de verwerkersovereenkomst. De jaarlijkse audit die bij BBS uitgevoerd wordt geeft gelijk zekerheid over de bescherming van persoonsgegevens.
2. In Control Verklaring / In Control Statement (ICV) Informatieveiligheid / Privacy. Een praktische vorm van transparante verantwoording door BBS over informatieveiligheid en privacy is via de P&C cyclus (in het jaarverslag). Een ICV is een verklaring van het management en bestuur waarin ze verantwoording afleggen over de vraag of er een redelijke mate van zekerheid is dat de interne beheersingsmaatregelen t.a.v. informatieveiligheid & privacy hebben gefunctioneerd en er daar geen grote onbenoemde risico's zijn. Indien de beveiliging niet op orde is wordt in de ICV hierover verantwoord.

Het beveiligingsbeleid binnen BBS bestaat uit twee delen: een algemeen Informatiebeveiligingsbeleid (kapstok), gebaseerd op het beveiligingsbeleid van de gemeente Soest (die wij volgen als GR BBS) en een specifiek BBS opgesteld Beveiligingsbeleid ten behoeve van Suwinet. Het veiligheidsplan wordt elk jaar geëvalueerd.

Het onderwerp wordt periodiek behandeld in overleggen met de medewerkers van BBS. De controle op de toegang tot Suwinet is geborgd in de diverse procedures en HR-instrumenten zoals bij in- en uitdiensttreding en in het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers. Het is een vast onderdeel van onze bedrijfsvoering.

Een datalekprotocol is van toepassing en wordt steeds actueel gehouden.

7. Financiële begroting

In de begroting wordt aangegeven welke bijdrage elke deelnemer verschuldigd is voor de uitvoering van de taken van BBS. Het bestuur stelt een bijdragebesluit op en legt daarin vast de verdeelsleutel per product waarbij onderscheid wordt gemaakt naar basis-, plus en maatwerktaken. In het bijdragebesluit wordt ook bepaald in hoeverre en op welke wijze voorschotten in rekening worden gebracht. De kosten van de basis- en de maatwerktaken blijven gescheiden. De kosten van maatwerktaken worden in zijn geheel gedragen door de gemeente(n) die deze maatwerktaken afnemen.

Het bestuur neemt het bijdragebesluit bij unanimititeit. Voorafgaand daaraan worden de raden in de gelegenheid gesteld daarover zienswijzen in te dienen. Het vaststellen van de door elke deelnemer verschuldigde definitieve bijdrage geschiedt binnen een maand na de voorlopige vaststelling van de jaarrekening door het bestuur.

Een nadelig exploitatiesaldo van BBS over een kalenderjaar wordt, op basis van de door het bestuur vastgestelde verdeelsleutel, bij de deelnemers in rekening gebracht.

LEESWIJZER

In onderstaande tabellen is een totaaloverzicht per gemeente aangegeven wat de baten en lasten zijn. Er wordt een uitsplitsing gegeven bij de lasten per activiteit. Bij de baten is er alleen onderscheid tussen opbrengsten derden en de bijdragen van de gemeentes. De totale uitgaven verminderd de opbrengsten derden zijn de werkelijke bijdrage van de gemeentes.

7.1 Bijdrage deelnemers organisatiekosten

		Baarn	Bunschoten	Soest	Totaal
Verdeling per 1/1/19	Cliënten	380	167	689	1.236
Schuldhelpverlening	Inbreng FTE			1,5	1,5
Sociale team	FTE	10	9,5	21,67	41,17
Zorg administratie	FTE	1,79	1,19	7,23	10,21
Inkomen (cliënten)	Personeelskosten	610	268	1.105	1.983
Participatie (cliënten)	Personeelskosten	180	79	327	586
Schuldhelpverlening (FTE)	Personeelskosten			110	110
Sociale team (FTE)	Personeelskosten	764	725	1.654	3.143
Zorgadministratie (FTE)	Personeelskosten	120	80	486	686
	Materiële kosten	10	7	40	57
		130	87	526	743
Overige kosten ondersteuning	Materiële budgetten	169	74	306	548
Ondersteuning:					
Inkomen (27,15/51,01) * cliënten)	Materiële budgetten	223	98	404	725
Arbeidsparticipatie (8,03/51/0,1)* cliënten)	Materiële budgetten	66	29	119	214
Schuldhelpverlening (1,5/51,01FTE)	Materiële budgetten			40	40
Sociale team (4,12/50,01TE)*FTE team	Materiële budgetten	27	25	58	110
Zorgadministratie (10,21/50,0,1FTE)*team	Materiële budgetten	48	32	193	273
Totaal Mat budgetten ondersteuning		363	184	814	1.361
Inkomen (idem zie materiële budgegetten)	Personeelskosten	120	53	217	389
Arbeidsparticipatie	Personeelskosten	35	16	64	115
Schuldhelpverlening	Personeelskosten			22	22
Sociale team	Personeelskosten	14	14	31	59
Zorgadministratie	Personeelskosten	26	17	104	146
Totaal Personeelskosten ondersteuning		195	99	437	731
Totaal bijdrage 2020		2.410	1.516	5.279	9.206

7.2. Arbeidskosten gerelateerde verplichtingen

In overeenstemming met de artikelen 20 en 22 van het BBV dient afzonderlijke aandacht te worden besteed aan de jaarlijks terugkerende arbeidskosten gerelateerde verplichtingen van vergelijkbaar volume. Alle arbeidskosten gerelateerde verplichtingen zijn in de exploitatiebegroting verwerkt. In onderstaande tabel is een overzicht van de formatie per afdeling en de salariskosten. De materiele kosten zijn niet meegenomen.

Bijdrage deelnemers	FTE	Salariskosten
Ondersteuning	7,40	731
Inkomen	27,15	1.983
Participatie	8,03	586
Schuldhelpverlening	1,50	110
Sociale team	41,27	3.176
Zorg administratie	10,21	723
Totaal	95,56	7.308

(salariskosten Bedragen * € 1000)

7.3. EMU saldo

Is niet van toepassing, BBS heeft geen investeringen en voorzieningen en reserves.

7.4. Gemeente Baarn

Alle bedragen * €1000

Totaal overzicht

Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal lasten	8.933	9.118	9.015	8.979	8.927	8.925
Totaal Baten derden	-249	-227	-227	-227	-227	-227
Totaal Bijdragen Gemeenten	-8.685	-8.891	-8.788	-8.752	-8.700	-8.698

Programma 1 Inkomen						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ	5.407	5.330	5.330	5.330	5.330	5.330
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	125	130	128	128	128	128
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	837	837	837	837	837	837
4.Uitvoeringsbudget Inkomensregelingen	5	32	32	32	32	32
6.Personeelkosten Inkomensregelingen	597	580	610	610	610	610
Lasten	6.972	6.909	6.937	6.937	6.937	6.937
1.Inkomensregelingen, IOAW en IOAZ	-129	-114	-114	-114	-114	-114
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	-44	-42	-42	-42	-42	-42
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	-71	-71	-71	-71	-71	-71
4.Bijdrage Gemeente Inkomensregelingen	-6.728	-6.682	-6.710	-6.710	-6.710	-6.710
Baten	-6.972	-6.909	-6.937	-6.937	-6.937	-6.937
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 2 Participatie						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Participatie (werk en activering)	278	276	278	278	224	224
2.Projecten & Maatwerk	32	31				
3.Personeelkosten Participatie	176	171	180	180	180	180
Lasten	487	479	458	458	404	404
1.Bijdrage participatie (w & a)	-4					
2. Bijdrage Gemeente participatie (w & a)	-483	-479	-458	-458	-404	-404
Baten	-487	-479	-458	-458	-404	-404
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 3 Zorgadministratie en Socialeteams						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitvoeringsbudgetten Zorgadministratie	-6	22	10	10	10	10
2.Personeelkosten Zorgadministratie	118	118	120	114	114	114
3.Personeelkosten Socialeteam	693	749	764	764	764	764
Programma 3 Lasten	806	889	894	887	887	887
Bijdragen Zorgadministratie	-113	-140	-130	-124	-124	-124
Bijdragen Sociale teams	-693	-749	-764	-764	-764	-764
Programma 3 Baten	-806	-889	-894	-887	-887	-887
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 4 Ondersteuning						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitv.budgetten Onderst. Primaire Proces	485	611	532	502	504	502
2.Personeelsk. Onderst. Primaire Proces	183	230	195	195	195	195
Lasten	668	841	727	697	699	697
Bijdrage Gemeente	-668	-841	-727	-697	-699	-697
Baten	-668	-841	-727	-697	-699	-697
Saldi	0	0	0	0	0	0

7.5. Gemeente Bunschoten

Alle bedragen * €1000

Totaal overzicht

Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal lasten	4.453	4.363	4.208	4.191	4.134	4.133
Totaal Baten derden	-130	-61	-105	-105	-105	-105
Totaal Bijdragen Gemeenten	-4.324	-4.302	-4.103	-4.086	-4.029	-4.028

Programma 1 Inkomen						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ	2.590	2.420	2.300	2.300	2.300	2.300
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	31	50	50	50	50	50
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	283	253	253	253	253	253
4.Uitvoeringsbudget Inkomensregelingen	5	13	12	12	12	12
6.Personeelkosten Inkomensregelingen	256	251	268	268	268	268
Lasten	3.166	2.986	2.883	2.883	2.883	2.883
1.Inkomensregelingen, IOAW en IOAZ	-68	-20	-44	-44	-44	-44
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	-20	-21	-20	-20	-20	-20
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	-41	-20	-41	-41	-41	-41
4.Bijdrage Gemeente Inkomensregelingen	-3.037	-2.925	-2.778	-2.778	-2.778	-2.778
Baten	-3.166	-2.986	-2.883	-2.883	-2.883	-2.883
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 2 Participatie						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Participatie (werk en activering)	135	76	78	78	54	54
2.Projecten & Maatwerk	17	14				
3.Personeelkosten Participatie	76	74	79	79	79	79
Lasten	228	165	157	157	133	133
1.Bijdrage participatie (w & a)	-1					
2. Bijdrage Gemeente participatie (w & a)	-227	-165	-157	-157	-133	-133
Baten	-228	-165	-157	-157	-133	-133
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 3 Zorgadministratie en Sociale teams						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitvoeringsbudgetten Zorgadministratie	-9	15	7	7	7	7
2.Personeelkosten Zorgadministratie	79	78	80	76	76	76
3.Personeelkosten Socialeteam	663	712	725	725	691	691
Programma 3 Lasten	733	805	812	808	773	773
Bijdragen Zorgadministratie	-70	-93	-87	-82	-82	-82
Bijdragen Sociale teams	-663	-712	-725	-725	-691	-691
Programma 3 Baten	-733	-805	-812	-808	-773	-773
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 4 Ondersteuning						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitv.budgetten Onderst. Primaire Proces	236	292	258	245	246	245
2.Personeelsk. Onderst. Primaire Proces	91	116	99	99	99	99
Lasten	327	407	357	344	345	344
Bijdrage Gemeente	-327	-407	-357	-344	-345	-344
Baten	-327	-407	-357	-344	-345	-344

7.6. Gemeente Soest

Alle bedragen * €1000

Totaal overzicht

Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal lasten	18.386	18.644	18.260	18.180	18.087	18.082
Totaal Baten derden	-420	-291	-326	-326	-326	-326
Totaal Bijdragen Gemeenten	-17.967	-18.353	-17.934	-17.854	-17.761	-17.756

Programma 1 Inkomen						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ	10.289	10.500	10.500	10.500	10.500	10.500
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	114	127	127	127	127	127
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	1.476	1.476	1.476	1.476	1.476	1.476
4.Uitvoeringsbudget Inkomensregelingen	55	62	62	62	62	62
5.Personeelkosten schuldhulpverlening	115	107	110	110	110	110
5.Uitvoeringsbudget Schuldhulpverlening	276	250	263	263	263	263
6.Personeelkosten Inkomensregelingen	1.236	1.113	1.105	1.105	1.105	1.105
Lasten	13.561	13.636	13.643	13.643	13.643	13.643
1.Inkomensregelingen, IOAW en IOAZ	-270	-200	-235	-235	-235	-235
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	-21	-21	-21	-21	-21	-21
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	-125	-70	-70	-70	-70	-70
4.Bijdrage Gemeente Inkomensregelingen	-13.145	-13.345	-13.317	-13.317	-13.317	-13.317
Baten	-13.561	-13.636	-13.643	-13.643	-13.643	-13.643
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 2 Participatie						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Participatie (werk en activering)	637	555	553	553	455	455
2.Projecten & Maatwerk	88	60				
3.Personeelkosten Participatie	365	329	327	327	327	327
Lasten	1.090	944	879	879	782	782
1.Bijdrage participatie (w & a)	-3					
2.Bijdrage Gemeente participatie (w & a)	-1.087	-944	-879	-879	-782	-782
Baten	-1.090	-944	-879	-879	-782	-782
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 3 Zorgadministratie en Sociale teams						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitvoeringsbudgetten Zorgadministratie	21	90	40	40	40	40
2.Personeelkosten Zorgadministratie	478	476	486	460	460	460
3.Personeelkosten Sociale team	1.625	1.623	1.654	1.655	1.655	1.655
Programma 3 Lasten	2.124	2.189	2.180	2.155	2.155	2.155
Bijdragen Zorgadministratie Gemeenten	-499	-566	-526	-501	-501	-501
Bijdragen Sociale teams Gemeenten	-1.625	-1.623	-1.654	-1.655	-1.655	-1.655
Programma 3 Baten	-2.124	-2.189	-2.180	-2.155	-2.155	-2.155
Saldi	0	0	0	0	0	0

Programma 4 Ondersteuning						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitv.budgetten Onderst. Primaire Proces	1.158	1.338	1.120	1.065	1.070	1.065
2.Personeelsk. Onderst. Primaire Proces	453	537	437	437	437	437
Lasten	1.611	1.875	1.557	1.503	1.507	1.503
Bijdrage Gemeente	-1.611	-1.875	-1.557	-1.503	-1.507	-1.503
Baten	-1.611	-1.875	-1.557	-1.503	-1.507	-1.503
Saldi	0	0	0		0	0

7.7. Overzicht baten en lasten totaal

Programma 1 Inkomen						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Inkomsregelingen, IOAW en IOAZ	18.286	18.250	18.130	18.130	18.130	18.130
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	271	307	305	305	305	305
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	2.597	2.566	2.566	2.566	2.566	2.566
4.Uitvoeringsbudget Inkomensregelingen	65	107	106	106	106	106
5.Personeelkosten schuldhulpverlening	115	107	110	110	110	110
5.Uitvoeringsbudget Schuldhulpverlening	276	250	263	263	263	263
6.Personeelkosten Inkomensregelingen	2.089	1.944	1.983	1.983	1.983	1.983
Lasten	23.699	23.531	23.462	23.462	23.462	23.462
1.Inkomensregelingen, IOAW en IOAZ	-466	-334	-393	-393	-393	-393
2.Bbz gev. levensonderhoud en bedrijfskred	-86	-84	-83	-83	-83	-83
3.Bijz. bijstand en minima regelingen	-238	-161	-182	-182	-182	-182
4.Bijdrage Gemeente Inkomensregelingen	-22.910	-22.952	-22.804	-22.804	-22.804	-22.804
Baten	-23.699	-23.531	-23.462	-23.462	-23.462	-23.462
Saldi	0	0	0	0	0	0
Programma 2 Participatie						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Participatie (werk en activering)	1.050	908	908	908	733	733
2.Projecten & Maatwerk	137	105				
3.Personeelkosten Participatie	618	575	586	586	586	586
Lasten	1.805	1.588	1.494	1.494	1.319	1.319
1.Bijdrage participatie (w & a)	-8					
2. Bijdrage Gemeente participatie (w & a)	-1.797	-1.588	-1.494	-1.494	-1.319	-1.319
Baten	-1.805	-1.588	-1.494	-1.494	-1.319	-1.319
Saldi	0	0	0	0	0	0
Programma 3 Zorgadministratie en Sociale teams						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitvoeringsbudgetten Zorgadministratie	7	127	57	57	57	57
2.Personeelkosten Zorgadministratie	674	673	686	650	650	650
3.Personeelkosten Sociale team	2.981	3.083	3.143	3.143	3.109	3.109
Programma 3 Lasten	3.662	3.883	3.886	3.850	3.816	3.816
Bijdragen Zorgadministratie	-682	-800	-743	-707	-707	-707
Bijdragen Sociale teams	-2.981	-3.083	-3.143	-3.143	-3.109	-3.109
Programma 3 Baten	-3.662	-3.883	-3.886	-3.850	-3.816	-3.816
Saldi	0	0	0	0	0	0
Programma 4 Ondersteuning						
Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1.Uitv.budgetten Onderst. Primaire Proces	1.879	2.241	1.910	1.812	1.820	1.812
2.Personeelsk. Onderst. Primaire Proces	728	882	731	731	731	731
Lasten	2.606	3.123	2.641	2.543	2.551	2.543
Bijdrage Gemeente	-2.606	-3.123	-2.641	-2.543	-2.551	-2.543
Baten	-2.606	-3.123	-2.641	-2.543	-2.551	-2.543
Saldi	0	0	0	0	0	0

7.8. Taakvelden

De BBV schrijft voor dat je uitgaven en inkomsten moet koppelen aan taakvelden. In verband met de vergelijkbaarheid tussen andere gemeenten/gemeenschappelijke regelingen.

Activiteiten	Rekening	Begroting				
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Programma 1 Inkomen						
6.3Inkomensregeling	23.308	23.174	23.090	23.090	23.090	23.090
6.3Inkomensregeling (derden)	-790	-579	-658	-658	-658	-658
6.3 Inkomensregeling (bijdr.gemeenten)	-22.519	-22.595	-22.432	-22.432	-22.432	-22.432
6.71Maatwerkdienstverlening 18 +	391	357	373	373	373	373
6.71Maatwerkdienstverlening 18 +	-391	-357	-373	-373	-373	-373
Programma 2 Participatie						
6.5 Arbeidsparticipatie	1.805	1.588	1.494	1.494	1.319	1.319
6.5 Arbeidsparticipatie (derden)	-8					
6.5 Arbeidsparticipatie (bijdr. gemeenten)	-1.797	-1.588	-1.494	-1.494	-1.319	-1.319
Programma 3 Zorgadministratie en Socialeteams						
6.2 Socialeteams	2.981	3.083	3.143	3.143	3.109	3.109
6.71Maatwerkdienstverlening 18 +	682	800	743	707	707	707
6.2 Socialeteams (bijdr. gemeenten)	-2.981	-3.083	-3.143	-3.143	-3.109	-3.109
6.71Maatwerkdienstverlening 18 +(bijdr. gemeenten)	-682	-800	-743	-707	-707	-707
Programma 4 Ondersteuning						
0.4 overhead	2.606	3.123	2.641	2.543	2.551	2.543
0.4 overhead (bijdragen gemeenten)	-2.606	-3.123	-2.641	-2.543	-2.551	-2.543