

Jaarstukken

2017



gemeenschappelijke regeling
DE BEVELANDEN

9 april 2018

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'F. de Vries', is written over the word 'Handtekening'.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the initials 'H' and 'A'.

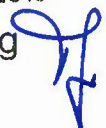
Inhoudsopgave

Inleiding	5
JAARVERSLAG – programmaverantwoording	9
1. Programma Werk, inkomen en zorg	10
2. Programma ICT / Informatievoorziening	16
3. Programma P&O / Salarisadministratie	20
4. Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien	27
JAARVERSLAG - paragrafen	29
5. Paragraaf bedrijfsvoering	30
6. Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing	33
7. Paragraaf financiering	39
JAARREKENING	41
8. Balans met toelichting	43
9. Overzicht van baten en lasten in de rekening	51
BIJLAGEN	59
10. Bijlage kostenplaatsen	60
11. Bijlage overzicht gebruikte afkortingen	65

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Inleiding

Het kalenderjaar 2017 betekende voor GR De Bevelanden alweer het derde volledige bedrijfsjaar. Overigens, daarmee is de GR uiteraard nog steeds een jonge organisatie, vol in ontwikkeling. Die ontwikkeling vertaalt zich ook in de diverse ontwikkel- en verbetertrajecten die in 2017 zijn opgepakt dan wel een vervolg hebben gekregen. In deze jaarrekening 2017 leest u daar in diverse programma's en paragrafen het nodige over. Daarnaast is deze jaarrekening, passend binnen de u inmiddels bekende Planning en Control Cyclus, uiteraard hét document om rekening en verantwoording af te leggen over het afgelopen jaar.

In deze Inleiding kan ik het niet nalaten om u toch alvast deelgenoot te maken van een aantal majeure ontwikkelingen en trajecten die in 2017, naast de regulier te verrichten dienstverlening en werkzaamheden, in het kader van de verdere ontwikkeling en opbouw van de organisatie zijn opgepakt.

Ik denk daarbij aan de opstelling van- en besluitvorming rond het Plan van Aanpak WIZ en de implementatie van de eerste daaruit voortvloeiende concrete aanpassingen, zoals bijvoorbeeld de gewijzigde indeling en opbouw van de teams binnen de afdeling, de daaruit voortgekomen interne verhuizing binnen het Stadskantoor, de harmonisatie van de schuldienstverlening, verdere digitalisering van de dienstverlening, de opstelling van een Communicatieplan en de start van een zogenoemd LEAN-project, waarin alle werkprocessen tegen het licht zullen worden gehouden. Erg belangrijk ook, dat met de afronding van de besluitvorming naar aanleiding van het óók in 2017 opgestelde Evaluatierapport van de GR, is vastgelegd dat aan het vervolg van het Plan van Aanpak WIZ onverkort invulling kan worden gegeven. Een enorme boost voor de afdeling!

En ik stipte het al even aan. Vanaf het voorjaar van 2017 is (mee)gewerkt aan de door een extern bureau uitgevoerde integrale evaluatie van de GR organisatie. De GR medewerkers zijn blij en trots dat het bestaansrecht van de GR, ondanks zijn jonge leeftijd, is aangetoond. Natuurlijk en begrijpelijk valt er op basis van de conclusies en aanbevelingen uit het rapport nog het nodige te verbeteren. Duidelijk mag zijn dat daar, uiteraard aan de hand van de daarover door het AB aangereikte richting, al een aanvang mee is gemaakt. Goed ook dat de Bevelandse gemeenteraden actief in het evaluatietraject zijn betrokken en tijdig hun oordeel over het Evaluatierapport hebben kunnen vormen.

In 2017 zijn concrete stappen gezet voor wat betreft de verdere ontwikkeling van de organisatie én haar medewerkers. De Missie en Visie van de organisatie is vastgesteld, organisatie breed toegelicht en uitgedragen. Mede op basis daarvan zijn alle leidinggevendenden een ontwikkeltraject gestart. Daarbij gebruikmakend van de management tool *Management Drives*. En ook alle GR collega's hebben in 2017 kennis gemaakt met *Management Drives*. Een mooi en organisatie breed opgezet ontwikkeltraject. In de paragraaf Bedrijfsvoering leest u daar meer over. In dat traject zijn tevens de acties betrokken uit het naar aanleiding van het in 2016 uitgevoerde Werkdrukonderzoek opgestelde Plan van Aanpak. Op die wijze wordt gewerkt aan een integrale en gestructureerde ontwikkeling van de organisatie.

En, niet te vergeten, nog eind 2017 is binnen de GR organisatie het eerste Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. De resultaten daarvan zijn medio januari 2018 integraal teruggekoppeld en toegelicht aan de GR collega's en bieden aanvullend waardevolle ingrediënten voor de verdere verbetering en ontwikkeling van de organisatie.

En ook in 2017 is geïnvesteerd in de relatie met de vijf Bevelandse gemeenteraden. Het wordt onverminderd van belang geacht om de algemeen besturen van de Bevelandse gemeenten "van dichtbij" te informeren over de ontwikkelingen in en rond de GR. En, als GR vooral ook herkenbaar en benaderbaar te zijn voor de raadsleden. Naast de inmiddels gebruikelijke gezamenlijke raadsbijeenkomsten, waarin de jaarrekening, Begroting, Bestuursrapportage en in 2017 ook het Evaluatierapport zijn behandeld en toegelicht, is in 2017 een derde gezamenlijke raadsbijeenkomst georganiseerd. Daarin is specifiek aandacht besteed aan het

Plan van Aanpak WIZ. In deze jaarrekening is van het beschikbaar gestelde budget van € 975.000, verhoogd met "eigen" efficiencymaatregelen ad € 80.000 totaal € 1.055.000, een bedrag van € 413.000 besteed. Het restant van € 642.000 is verwerkt in het rekeningresultaat.

En natuurlijk staat de GR organisatie open voor verdere suggesties vanuit de raden. Bijvoorbeeld, aan welke informatie besturen concreet behoefte hebben, of welke onderwerpen en ontwikkelingen een verdere verdieping verdienen.

Los van alle hiervoor beschreven ontwikkelingen wordt in deze jaarrekening uiteraard rekening en verantwoording afgelegd over de inzet van de aan de GR ter beschikking gestelde financiële middelen. In de navolgende Managementsamenvatting wordt daar meer specifiek op ingegaan.

Managementsamenvatting

De exploitatie van de GR De Bevelanden 2017 sluit, als gevolg van het restant budget ten behoeve van het Plan van Aanpak WIZ, af met een positief resultaat van € 444.720. Daarbij moet worden aangetekend dat het voor de verdere uitvoering in 2018 van het Plan van Aanpak WIZ noodzakelijk is om het resterende budget van € 642.000 in dit kalenderjaar beschikbaar te hebben.

Aangezien in 2016 is besloten om de algemene reserve volledig in te zetten, is het saldo van deze reserve ultimo 2017 nihil. Dat betekent dat een rekeningresultaat 2017 zal moeten worden doorbelast aan de deelnemers. Volgens de tekst van de gemeenschappelijke regeling, mag er een reserve worden gevormd tot maximaal 5% van de jaarlijkse apparaatskosten.

In hoofdstuk 4 Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien treft u het aandeel per gemeente in het resultaat.

Omschrijving	Bedrag	Bedrag
Resultaat voor bestemming		588.106
Mutatie reserves		-143.386
Resultaat na bestemming		444.720
Voorstel overhevelen budgetten:		
-	-	
Totaal voorstel overhevelen budgetten (resultaatbestemming)		0
Resultaat		444.720

In grote lijnen kent het resultaat na bestemming de volgende uitsplitsing:

Werk, Inkomen en zorg	579.000
ICT / Informatievoorziening	-199.000
P&O / Salarisadministratie	64.000

Bedragen in hele euro's. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan.

Analyseren rekeningresultaat

Uiteraard is het van belang nader te analyseren welke ontwikkelingen in hoofdzaak bijdragen aan het geconstateerde resultaat. Uit die analyse blijkt dat een vijftal posten/ontwikkelingen daarop van wezenlijke invloed is.

Omschrijving	Bedrag
1 Toename accountantskosten	50.000
2 Kosten Evaluatieonderzoek GR	22.000
3 Inhuur wegens ziekte WIZ in Q4	129.000
4 Software openbare ruimte	85.000
5 Plan van Aanpak WIZ	-642.000
Totaal	-356.000

Bedragen in hele euro's.

Per post volgt hieronder een nadere verklaring.

Ad 1.

Zoals eveneens binnen de eigen gemeentelijke organisaties valt te constateren, nemen de accountantskosten -mede als gevolg van de van Rijkswege opgelegde extra uit te voeren controles- ook binnen de GR aanzienlijk toe. Een ontwikkeling die nauwgezet wordt gevolgd en waarover ook in gezamenlijk Bevelands verband met de accountant overleg plaatsvindt.

Ad 2.

Deze kosten houden rechtstreeks verband met de in 2017 door een extern bureau uitgevoerde evaluatie van de GR. Bij de opdrachtverlening door het AB waren deze kosten uiteraard bekend en worden in deze jaarrekening verantwoord.

Ad 3.

Los van de uitvoering en implementatie van het Plan van Aanpak WIZ, heeft de afdeling in 2017 gekampt met een aantal langdurig zieken, waardoor vervangende inhuur diende plaats te vinden. Over deze inhuur is op de gebruikelijke wijze aan het bestuur geadviseerd, waarbij is besloten om de hiermee verband houdende kosten, gezien ook het tijdstip in het jaar -na de Bestuursrapportage- mee te nemen in het traject van de jaarrekening.

Ad 4.

Deze kosten houden o.a. verband met het op verzoek van de deelnemende gemeenten vervangen van software voor het beheer van de openbare ruimte. De hiermee verband houdende kosten worden in deze jaarrekening verantwoord. Voor zover bekend zijn hiervoor binnen de gemeentelijke begrotingen reeds middelen geraamd. In verband met de vervanging van deze software is er in 2017 sprake geweest van tijdelijke dubbele lasten.

Ad 5.

Van het beschikbaar gestelde budget van € 975.000 is een bedrag van € 413.000 besteed. Het restant van € 642.000 is verwerkt in het rekeningresultaat. Voor de verdere invulling van het Plan van Aanpak is het noodzakelijk dat het genoemde restant in 2018 voor de afdeling beschikbaar blijft.

Bestemming resultaat jaarrekening

Voorgesteld wordt het resultaat van de jaarrekening ad. € 444.720 als volgt te bestemmen:

- Een bedrag van € 642.000 te storten in de te vormen bestemmingsreserve Plan van Aanpak WIZ;
- Het tekort dat als gevolg van deze storting ad. € 197.280 ontstaat, in rekening brengen bij de deelnemende gemeenten.

Conclusie analyse rekeningresultaat

Indien de verklaringen ten aanzien van de "majeure" bijdragen aan het opgenomen rekeningresultaat in ogenschouw worden genomen, is de conclusie gerechtvaardigd dat de GR organisatie in lijn met de aan de GR ter beschikking gestelde beïnvloedbare en vooraf bekende financiële kaders heeft gewerkt.

Over een aantal posten heeft reeds besluitvorming plaatsgevonden, doch de financieel technische verwerking daarvan vindt door middel van deze jaarrekening plaats.

Voor een verdere verfijnde uitsplitsing en toelichting wordt verwezen naar hoofdstuk 9, Overzicht van baten en lasten in de rekening.

De specificatie van de bijdrage per deelnemer is opgenomen binnen hoofdstuk, Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien.


Met vriendelijke groet,

Mr. F. Marquinie MBA
Directeur GR De Bevelanden

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



JAARVERSLAG – programmaverantwoording

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



1. Programma Werk, inkomen en zorg

Ontwikkelingen en aandachtspunten

Inkomensdeel, inkomensondersteuning en schulddienstverlening

Er is sprake van een lichte daling van het uitkeringsbestand voor de Bevelanden in 2017; het bestand is gedaald van 1.452 naar 1.429. Tendens is dat de groepen jonggehandicapten met arbeidsvermogen en statushouders een groter aandeel van het bestand vormen. Het gaat om arbeidsintensieve groepen voor wie het realiseren van uitstroom naar werk lastig is en relatief veel tijd in beslag neemt.

Voor mensen met een langdurig laag inkomen, is het steeds moeilijker om rond te komen. Armoede gaat vaak niet alleen om te weinig geld. Armoede is een complex probleem dat samenhangt met onder meer opleiding, economische zelfstandigheid, gezondheid en wonen.

Omdat het zoveel gebieden raakt, kan armoede dan ook niet alleen vanuit het minimabeleid worden bestreden. Daar hebben we ook ander beleid voor nodig: het arbeidsmarktbeleid, re-integratiebeleid, het Wmo-beleid, maar ook het gezondheidsbeleid, jeugdbeleid, ouderenbeleid en het onderwijsbeleid.

De afdeling Werk, Inkomen en Zorg (WIZ) heeft in 2015 het initiatief genomen om een breed integraal armoedebeleid te ontwikkelen. Breed wil zeggen dat we niet alleen de financiële kant bekijken, maar het hele leefgebied van de cliënt. Hiervoor is het noodzakelijk dat de afdeling WIZ samen met de gemeenten en maatschappelijke organisaties een integraal armoedebeleid ontwikkelt. De kadernota armoedebeleid is in het derde en vierde kwartaal 2017 door de Bevelandse gemeenten vastgesteld.

Op 16 november 2017 heeft de afdeling WIZ een Armoedeconferentie georganiseerd voor professionals uit de Bevelanden die werkzaam zijn in het Sociaal Domein of op een andere manier betrokken zijn bij de doelgroep. Deze conferentie is een start voor de uitwerking van de kadernota. Veel professionals hebben zich op verzoek aangemeld om betrokken te worden bij de uitwerking van het armoedebeleid. In overleg met de gemeenten maken we een planning van het proces om de kadernota uit te werken in uitvoeringsbeleid.

In 2017 is gewerkt aan een plan van aanpak voor de toekomst van schulddienstverlening. De doelstelling is dat er voor de 5 gemeenten een eenduidige werkwijze komt op het gebied van preventie, vroegsignalering, het regelen van schulden en nazorg.

Het plan harmonisatie Schulddienstverlening is in het vierde kwartaal 2017 opgeleverd en is positief ontvangen door de 5 gemeenten. In 2018 kan er uitvoering gegeven gaan worden aan het plan. Ter voorbereiding is een congres over vroegsignalering bijgewoond, waarin veel praktijkvoorbeelden uit het land zijn gepresenteerd.

Begin 2017 is de GR als aspirant lid toegelaten tot de Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet. Het lidmaatschap kan definitief worden na een audit, welke in het eerste kwartaal van 2018 dient plaats te vinden.

In 2017 is de financiële aansluiting tussen schulddienstverlening en afdeling financiën geborgd door middel van de maandafsluitingen die hebben plaatsgevonden en de jaarafsluiting eind 2017.

Re-integratie

Re-integratie is een taak die de afdeling WIZ uitvoert als onderdeel van de Participatiewet. Er is daarbij volop samenwerking tussen de afdeling WIZ en relevante partijen zoals De Betho en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).

Binnen de arbeidsmarktregio Zeeland wordt uitvoering gegeven aan de ambitie om te voldoen aan de zogeheten banenafpraak, dat wil zeggen het plaatsen van personen met een arbeidshandicap op reguliere banen. Er is een verschil tussen het bedrijfsleven en de overheid als het gaat om de realisatie van de zogeheten banenafspraken (banen voor arbeidsgehandicapten). Inmiddels is duidelijk dat de zogeheten Quotumwet wordt ingevoerd voor de overheid, maar niet voor het bedrijfsleven. Voor het bedrijfsleven gelden de taakstellingen op het gebied van de banenafspraken dus nog steeds op vrijwillige basis. Doelstelling tot en met 2017 was om 705 banen te realiseren in de arbeidsmarktregio Zeeland. Tot en met het tweede kwartaal van 2017 zijn 399 extra banen gerealiseerd in Zeeland. In februari 2018 wordt de stand van zaken realisatie banenafspraken tot en met het derde kwartaal 2017 gepubliceerd en de realisatie tot en met het vierde kwartaal in mei 2018.



Ten aanzien van de doelgroep jonggehandicapten met arbeidsvermogen is er een sluitende aanpak in samenwerking met de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs en het UWV. Daarmee wordt het (arbeids)perspectief voor deze groep in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijk.

In 2017 is het uitbreidingsscenario voor de Betho gerealiseerd. Per januari 2017 zijn de onderdelen test en training en B-flex samengevoegd op de locatie van de Betho; dit onderdeel heet "Betho, training en ontwikkeling" ofwel BTO.

Tevens wordt de samenwerking in het kader van de werkgeversbenadering in de Oosterschelderegio verder verbeterd (gemeenten, Betho/Zuidhoek en UWV). In 2017 zijn stappen gezet om te komen tot een integrale werkgeversbenadering in de Oosterschelderegio met de genoemde partijen.

In 2017 is beschut werken verplicht gesteld. Het beleid ten aanzien van beschut werken (aanpassing van de verordening re-integratie en tegenprestatie) is op 1 oktober 2017 ingegaan. De uitvoering van beschut werken ligt bij de Betho. De taakstelling beschut werk over 2017 is 12 werkplekken voor alle Bevelandse gemeenten samen. Er zijn in 2017 nog geen beschut werken plekken gerealiseerd. De niet-gerealiseerde taakstelling over 2017 gaat mee naar 2018.

Vanaf juni 2017 is de afdeling WIZ begonnen met workshops tussen het moment van melden voor en het aanvragen van een uitkering. Bedoeling is dat degene die zich meldt voor een uitkering eerst drie workshops doorloopt alvorens er een uitkering kan worden aangevraagd. Meerwaarde van de workshops is om degenen die zich melden voor een uitkering goed te informeren over de Participatiewet en de gemeentelijke dienstverlening op het gebied van werk en inkomen en daarnaast om deze groep te activeren om hun verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen inkomen, bij voorkeur via betaald werk.

Er is een relatief hoge instroom van statushouders in de afgelopen jaren (2015 en 2016). Uit ervaring blijkt dat extra inzet nodig is om deze groep aan het werk te helpen. Er is in 2017 een plan van aanpak arbeidsparticipatie statushouders opgesteld om op dit punt actie te ondernemen. Een van de acties is inmiddels al gerealiseerd, namelijk het aanwijzen van twee klantmanagers activering die de specialisatie van re-integratie van statushouders hebben.

In 2017 is een pilot gedraaid inzake de combinatie van dagbesteding en re-integratie. Bedoeling van de pilot was om arbeidsmatige dagbesteding in te zetten als eerste stap op weg naar een re-integratietraject; de afdeling WIZ, het Gors en SMWO hebben deelgenomen aan deze pilot als kernpartijen; intentie is om de pilot voort te zetten en te verbreden naar andere partijen.

In 2017 gold wederom de ambitie om door middel van een stevige poortwachterfunctie en de inzet van re-integratie de uitkeringsbestanden te stabiliseren. Dat is gelukt ondanks de beperkte financiële middelen en de toenemende arbeidsintensieve groepen zoals statushouders en jonggehandicapten met arbeidsvermogen

Zorg

In het kader van 'Zorg' op grond van de Wmo 2015 is de afdeling WIZ verantwoordelijk voor de toekenning van maatwerkvoorzieningen ten behoeve van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie. Ook is de afdeling WIZ verantwoordelijk voor de beleidsadvies en beleidsopstelling ten aanzien van deze maatwerkvoorzieningen. Verder zal de afdeling WIZ via het bestuur van de GR de colleges van de deelnemende gemeenten gevraagd en ongevraagd adviseren ten aanzien van (lokale) algemene voorzieningen op het gebied van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie. Ook kan de afdeling WIZ via het dagelijks bestuur van de GR algemene voorzieningen met een bovengemeentelijk karakter tot stand brengen op het gebied van zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie in het kader van de Wmo.

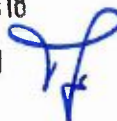
Door de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015) worden burgers meer aangesproken op eigen initiatief en eigen kracht / verantwoordelijkheid. Er is gaandeweg sprake van een (cultuur)omslag die ook de komende jaren nog verder vorm zal krijgen. Het verstrekken van individuele voorzieningen is niet langer een automatisme, maar is pas aan de orde als alle andere oplossingen ontoereikend blijken te zijn. De grenzen van deze manier van werken zullen de komende jaren door jurisprudentie verder worden bepaald.

Bij diverse aanbestedingen is ingezet op samenwerking met de (zorg)aanbieders. Contracten en afspraken komen steeds meer tot stand op basis van partnership. Ook is er bij iedere aanbesteding aandacht voor Social Return On Investment (SROI), zodat nadrukkelijk wordt gezocht naar mogelijkheden om bij de uitvoering van het contract gebruik te maken van de gemeentelijke doelgroepen voor re-integratie.

Verder zal in overleg met de deelnemende gemeenten worden gezocht naar mogelijkheden om het beroep op individuele maatwerkvoorzieningen te verminderen door het inzetten van bijvoorbeeld algemene voorzieningen. In verband hiermee zijn in de regio al diverse initiatieven genomen.

Inkomensdeel, inkomensondersteuning en schulddienstverlening

Wat wilden we bereiken?	<ul style="list-style-type: none"> • Uitkeringen worden rechtmatig en tijdig verstrekt. • Fraude wordt bestreden. • Mensen nemen meer verantwoordelijkheid voor hun situatie en dragen bij aan de oplossing van hun problemen en die van anderen. Voor wie dat nodig heeft, is een vangnet beschikbaar. • Er is een duidelijke visie op armoedebeleid. • Het aantal huishoudens dat in armoede leeft, neemt af door het bieden van voldoende inkomensondersteuning aan hen die het nodig hebben. • We bieden meer maatwerk. • Het bereik van de doelgroep wordt vergroot. • We willen bereiken dat de schuldhulpverlening voor de vijf Bevelandse Gemeenten op een adequate wijze wordt uitgevoerd. Daarnaast willen wij bereiken dat: <ul style="list-style-type: none"> ○ er voor iedere inwoner met (dreigende) financiële problemen een passend aanbod komt voor het voorkomen, verminderen of oplossen van schulden; ○ het aantal wanbetalers van de zorgverzekeringspremie vermindert; ○ gegevens uitgewisseld worden met deurwaarderskantoren zodat deurwaarders geen incassoprocedures opstarten bij burgers die zich hebben gemeld voor schuldhulpverlening.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Een budgetadvies voor iedere (100%) nieuwe bijstandsklant. • Aantal meldingen om uitkeringen levensonderhoud. • Een preventiequote rendement van 40%. • Aantal ingediende aanvragen voor uitkeringen levensonderhoud. • Aantal gevallen van fraude met uitkeringen. • Aantal personen dat gebruik maakt van inkomensondersteunende regelingen. • Aantal kinderen dat gebruik maakt van Jeugdportfonds en Jeugdcultuurfonds.
Wat gingen we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Aanvragen voor uitkeringen worden (na de eventuele zoekperiode) voor 95% van de gevallen afgehandeld binnen een termijn van 4 weken na aanvraag en met een foutenpercentage dat ligt binnen de door de accountant gehanteerde normen. • We ontwikkelen samen met de gemeenten een integraal armoedebeleid, waarbij we samenwerken met andere partners binnen het Sociaal Domein (gemeenten, sociale teams). • We ondersteunen kwetsbare doelgroepen gericht met maatwerkvoorzieningen op het gebied van inkomen: (individuele inkomensvoorslag, individuele studietoelage, Declaratiefonds, bijzondere bijstand, collectieve zorgverzekering en compensatie chronisch zieken en gehandicapten). • We bieden als vangnet inkomensondersteuning en leiden door naar hulp en ondersteuning waar nodig en komen zo tot integrale ondersteuning bij armoede. • Intensiveren communicatie/voorlichting over inkomensondersteunende regelingen. • Ten behoeve van het voorkomen van schulden willen we iedere nieuwe bijstandsklant een budgetadvies bieden. Tevens willen we de preventie uitbreiden of intensiveren naar andere doelgroepen, denk hierbij aan jongeren en zelfstandig ondernemers. • Ten aanzien van mensen met schulden wordt gezocht naar een passende oplossing (maatwerk). Klanten melden zich via het Klant contact center (KCC) en binnen de wettelijke termijn (Wgs) van 4 weken vindt een intakegesprek plaats. In eerste instantie wordt gekeken of de schulden volledig kunnen worden betaald door een lening van de Kredietbank. De klant moet de lening in maximaal 3 jaar terug kunnen



Wat gingen we er voor doen? (vervolg)	<p>betalen. Indien dit geen mogelijkheid is wordt er een minnelijke schuldregeling gestart of is er een doorverwijzing naar de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen (WSNP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Door deelname aan het "regioprogramma wanbetalers zorgkosten" willen we het aantal wanbetalers zorgkosten verminderen. • Deelname aan het project "gegevensuitwisseling met de KBvG" (Koninklijke Beroepsorganisatie van Gerechtsdeurwaarders) ter voorkoming van oplopende schulden door bijkomende deurwaarderskosten.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • In 2017 zijn 922 meldingen ontvangen voor het aanvragen van een uitkering, hiervan stonden er op 31-12-2017 nog 92 open. Van de resterende 830 meldingen heeft 58 % niet geleid tot het indienen van een aanvraag. • In totaal maken 604 kinderen uit de gemeenten Borsele, Goes, Kapelle en Reimerswaal gebruik van het Jeugdsportfonds. • In totaal maken 129 kinderen uit de gemeenten Borsele, Goes, Kapelle en Reimerswaal gebruik van het Jeugdcultuurfonds. • Er is een verkorte aanvraagprocedure vastgesteld voor personen die korter dan zes maanden uit de uitkering zijn wegens werkzaamheden. Dit sluit aan bij aanbevelingen die vm. staatssecretaris Klijnsma eind 2014 heeft gedaan over het stimuleren van tijdelijk werk en deeltijdwerk. Ook de Bevelandse wethouders hebben aangedrongen op een soepele terugkeer in de bijstand voor deze groep klanten. • Er is een richtlijn opgesteld over bijstandsverlening aan daklozen. Daarbij zijn met de gemeente Goes werkafspraken gemaakt over inschrijving op een briefadres en is aan de overige Bevelandse gemeenten gevraagd soortgelijke werkafspraken met de afdeling WIZ te maken. Dit proces loopt nog. • De maatwerkvoorziening chronisch zieken is opnieuw vastgesteld en structureel opgenomen in de beleidsregels bijzondere bijstand. • De regels met betrekking tot het vragen van toestemming voor een verblijf in het buitenland zijn versoepeld. • Budgetadvisering is opgenomen in de workshops aan de Poort. • Schulddienstverlening Goes, Kapelle en Noord-Beveland 2017: Aantal meldingen schulddienstverlening: 137 Aantal aanvragen schuldhulpverlening : 71 Aantal huurachterstanden: 97 Aantal ontruiming: 37 • Schulddienstverlening Borsele en Reimerswaal 2017 Aantal meldingen schulddienstverlening : 172 Aantal aanvragen schuldhulpverlening: 143 Aantal huurachterstanden: 93 Aantal ontruiming: 14

Re-integratie

Wat wilden we bereiken?	<ul style="list-style-type: none"> • De afdeling WIZ wil de Bevelandse inwoners stimuleren tot zelfstandige participatie in de samenleving, dat wil zeggen een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie dan wel maatschappelijke participatie. Daarbij maken de inwoners in financieel en maatschappelijk opzicht gebruik van hulpbronnen in hun omgeving. Er wordt een beroep gedaan op de eigen kracht en verantwoordelijkheid van de inwoners. Waar nodig worden voorzieningen verstrekt. • Bij toeleiding naar werk gaat de voorkeur uit naar duurzame arbeidsparticipatie (minimaal 6 maanden); gezien de huidige arbeidsmarkt zijn echter ook tijdelijke plaatsingen op betaald werk waardevol. Voor jongeren (tot 27 jaar) zonder startkwalificatie geldt dat eerst wordt gekeken naar de mogelijkheden van een kwalificerend traject (minimaal havo/vwo of mbo-niveau 2); dat gaat in samenwerking met het
--------------------------------	---

Wat wilden we bereiken? (vervolg)	<p>Regionaal Bureau Leerlingzaken (RBL) Oosterschelderegio.</p> <ul style="list-style-type: none"> Concrete doelstelling is stabilisering van het uitkeringsbestand, dat wil zeggen dat de uitstroom uit de uitkering in een kalenderjaar even hoog is als de instroom.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> Succespercentage van 50% bij trajecten betaald werk.
Wat gingen we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> Het op weg helpen van inwoners naar betaald werk en maatschappelijke participatie waarbij tijdens het traject naar werk zo nodig een inkomensvoorziening op basis van de Participatiewet wordt geboden. Aanbieden van trajecten betaald werk (trede 3 en hoger van de participatieladder) met een succespercentage van 50%, dat wil zeggen dat 50% van de trajecten betaald werk binnen een periode van 1 jaar leidt tot plaatsing op een betaalde baan dan wel instroom in een opleiding met studiefinanciering. Aanbieden van participatietrajecten aan de personen in trede 2 van de participatieladder; het gaat om het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten in de vorm van een tegenprestatie, vrijwilligerswerk of mantelzorg. Invulling geven aan de poortwachterfunctie. De Klant wordt in de aanvraagperiode maximaal aangesproken op diens mogelijkheden om geen beroep op een uitkering te hoeven doen, door het aanvaarden van betaald werk of het aanspreken van voorliggende voorzieningen. Beoogd resultaat is dat 40% van degenen die zich melden voor een uitkering uiteindelijk niet instromen (preventiequote). Personen met een gemeentelijke uitkering zijn verplicht om mee te werken aan hun re-integratie; als zij niet aan deze verplichtingen voldoen, dan volgt er handhaving in de vorm van het opleggen van een maatregel (korting op de uitkering). Het besluit tot het opleggen van een maatregel komt tot stand na het beoordelen van de ernst van de gedraging, de verwijtbaarheid en eventuele bijzondere omstandigheden. Handhaving maakt integraal onderdeel uit van de werkprocessen van activering (re-integratie) en de poortwachter functie
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> Aan alle personen die daarvoor in aanmerking komen, is een re-integratietraject aangeboden. In 2017 is voor de Bevelandse gemeenten samen een succespercentage met re-integratie behaald van 40% (236 van de 594). Doelstelling is 50%. Hierbij moet worden opgemerkt dat het aantal beëindigde trajecten hoog is.

Zorg

Wat wilden we bereiken?	<ul style="list-style-type: none"> Inwoners zijn primair zelf eigenaar van hun problemen en verantwoordelijk voor het vinden van oplossingen om invulling te geven aan hun eigen leven. De afdeling WIZ richt zich daarom op: <ul style="list-style-type: none"> het versterken van de eigen verantwoordelijkheid, de onafhankelijkheid en het sociale netwerk van burgers en samenleving; het organiseren van effectieve ondersteuning voor inwoners die dat nodig hebben; het zoeken naar een nieuw evenwicht tussen de verantwoordelijkheden van overheid en burger op het terrein van de maatschappelijke ondersteuning. Bij inwoners die ondersteuning vragen wordt de persoonlijke situatie integraal in kaart gebracht om zodoende een voor de inwoner passende oplossing te zoeken. De ondersteuning door de afdeling WIZ kan (achtereenvolgens) bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> het stimuleren van de eigen kracht; het benutten van de sociale omgeving van de burger; het inzetten van algemene of collectieve voorzieningen; het inzetten van maatwerkvoorzieningen. Door het benutten van de eigen mogelijkheden van de burger en zijn omgeving en het bieden van maatwerk trachten wij de uitgaven beheersbaar te houden.
--------------------------------	---

Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Aantal ontvangen meldingen WMO, • Aantal in behandeling genomen aanvragen WMO, • Aantal afgelegde huisbezoeken bij nieuwe cliënten, • Tijdig en correct beslissen, • Structureel afstemmingsoverleg met de beleidscollega's van de vijf gemeenten, • Aantal verzorgde informatie bijeenkomsten WMO voor ketenpartners en/of burgers met als doel een laagdrempelig en bekend WMO-loket te zijn op de Bevelanden en voorlichting te geven over de toegang tot zorg en wat daarbij komt kijken.
Wat gingen we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • We handelen meldingen binnen de onderzoekstermijn van 6 weken af. Indien de melding leidt tot een aanvraag, dan handelen we die binnen 2 weken af. We informeren betrokkenen actief en duidelijk over de mogelijkheid tot cliëntondersteuning, regels en voorwaarden. Cliënten worden gedurende de gehele procedure mondeling geïnformeerd over de voortgang. • Meer maatwerk realiseren volgens de principes van de Kanteling. De mogelijkheden in de directe omgeving van de burger beter benutten door gebiedsgericht te werken. • Via een individueel gesprek ("gesprek aan de keukentafel") wordt bij iedere nieuwe klant de persoonlijke situatie in kaart gebracht. • Het beroep op maatwerkvoorzieningen verminderen door het ontwikkelen en aanbieden van algemene/collectieve voorzieningen. • De afdeling WIZ is een ketenpartner in de lokale gebiedsgerichte teams. Klanten met meervoudige problematiek worden in samenwerking met de partners in de gebiedsgerichte teams gezamenlijk opgepakt. Daarnaast hebben de gebiedsgerichte teams de taak de problemen bij inwoners vroegtijdig te signaleren en de inwoners zo nodig te ondersteunen met als bijkomend effect duurdere zorg/voorzieningen in de toekomst te voorkomen.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • In 2017 zijn er 3528 meldingen ontvangen. • In dit jaar zijn 2984 aanvragen (exclusief de GPK's) ontvangen. Het aantal aangevraagde gehandicaptenparkeerkaarten is 423. • In 2017 hebben we 1011 huisbezoeken afgelegd. • In maart, juni, september en november hebben we 'Broodje Wmo' georganiseerd, met als doel om met de beleidscollega's van de vijf gemeenten het brede Wmo-terrein met elkaar te bespreken. • Op het gebied van voorlichting en PR hebben we deelgenomen aan de woningmarkt Borsele, hebben we meerdere presentaties verzorgd over het Wmo-loket en de toegang tot zorg aan verschillende doelgroepen, waren we gastspreker bij Radio Reimerswaal en hebben we twee keer geadverteerd in voor onze doelgroep uitgebrachte media.

Wat heeft het gekost?

Omschrijving	2016	2017				
	Rekening	Begroting			Rekening	Verschil
		Primair	Wijzigingen	Na wijziging		
1 Werk, Inkomen en Zorg						
Totale lasten	6.908	6.383	1.729	8.112	7.533	-579
Totale baten	-	-	-	-	-	-
Resultaat	-6.908	-6.383	-1.729	-8.112	-7.533	579

Bedragen x € 1.000. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan.

2. Programma ICT / Informatievoorziening

Inleiding

De afdeling ICT bestaat uit de teams ICT (systeembeheer, databasebeheer, netwerkbeheer en servicedesk) en Informatievoorziening (informatiemanagement, projectleiding, webbeheer, gegevensbeheer) Het team ICT is gehuisvest in het stadskantoor van de gemeente Goes, het team Informatievoorziening in het gemeentehuis van Borsele. Deze splitsing is het gevolg van de afspraken zoals ooit gemaakt in het Vlekkenplan. Ook voert de afdeling ICT vanaf half 2017 het functioneel beheer uit voor de 5 deelnemers met betrekking tot het systeem Mens Centraal. Dit gebeurt op basis van een separate DVO.

Voor beheer, is ten behoeve van de dienstverlening aan de gemeenten een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) opgesteld. Individuele maatwerkafspraken worden in onderling overleg gemaakt en doorberekend. Voor Informatievoorziening wordt de DVO in het 1^e kwartaal 2018 afgerond. Ieder jaar wordt een jaarplan gemaakt voor de afdeling. Ook in 2017 zijn de meeste activiteiten van de afdeling ICT gericht geweest op harmonisatie en standaardisatie van de aanwezige hard- en software. Het cluster informatievoorziening zal een zeer belangrijke rol spelen bij het harmoniseren en standaardiseren van de processen binnen de gemeenten. In feite is hier de meeste winst te boeken.

Om aan te sluiten bij de planning en controlcyclus van de gemeenten moet de GR extra vroeg begroten en rapporteren. Voor 2017 was dat, net als in 2016, lastig omdat we nog beperkt over ervaringscijfers beschikken.

Afdeling ICT

De omvang van de formatie team beheer bedraagt 18,3 fte, team informatievoorziening heeft 7 fte + 1 fte voor functioneel beheer Mens Centraal. Totaal 25,3 FTE.

In 2017 is voor zowel team beheer als informatievoorziening een planning gemaakt. Voor team beheer was dit een planning die bijgehouden werd in Topdesk. Deze manier van plannen was nieuw en er werd naar gestreefd om de planning met de deelnemers zo transparant mogelijk te delen. In de praktijk blijkt deze manier van werken niet aan te sluiten bij de behoefte van zowel ICT als de deelnemers. In 2018 wordt in de periodieke gesprekken tussen GR en deelnemers individueel overlegd hoe dit verder in te vullen. Voor informatievoorziening is een uitvoeringsprogramma opgesteld met alle relevante (wettelijk en behoeften deelnemers) onderwerpen. Aan de hand van dat programma werkte het team in 2017 aan de inrichting van de informatiehuishouding. Deze werkwijze sluit goed aan bij de behoefte van de deelnemers.

Wat wilden we bereiken?	Maximale beschikbaarheid van de software voor de gebruikers binnen de Bevelandse gemeenten en de GR.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none">• De systeemomgeving (inclusief databases en netwerk) heeft tijdens de hieronder opgenomen kantooruren een uptime van minimaal 99%.• De servicedesk streeft er naar om 75% van de incidenten meteen (binnen 30 minuten) in de 1^e lijn af te handelen.• Incidenten worden volgens een impactmatrix afgehandeld. Voor het afhandelen van de incidenten wordt een norm van 90% binnen de afgesproken doorlooptijden gehanteerd.• Periodiek overleg tussen de afdeling ICT en contractpersonen vond plaats in de programmagroep.
Wat gingen we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none">• Een vervolg geven aan het verder harmoniseren en standaardiseren van hard- en software, zodat de afdeling ICT een bijdrage levert aan het hoofddoel van de GR (de 3 K's).• Toewerken naar één ICT-omgeving voor De Bevelanden:<ul style="list-style-type: none">○ 2016: Migreren Kapelle en Reimerswaal van bestaande omgeving naar gezamenlijke omgeving.○ 2017: Migreren Noord-Beveland, Borsele en Goes.○ Tot de migratie is gerealiseerd dienen zowel de oude als de nieuwe omgevingen te worden beheerd.• Inzet van middelen om gebruikers te ondersteunen bij het voorkomen van het verstoren van de dienstverlening.• Uitvoeren functioneel beheer van de generieke applicaties zoals kantoorautomatisering, e-mail/agenda, e.d.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • De systeemomgeving heeft binnen de aangegeven indicatoren gewerkt. • De servicedesk heeft 93,5% % van de 1^e lijnsincidenten binnen de afgesproken termijn afgehandeld. • De 2^e lijns incidenten waren 72,3 % van de afgesproken tijd afgerond. Dit is onder de afgesproken norm. Verklaring hiervoor is uitval door zieke medewerkers en de hoge werkdruk voor 2^e lijns beheer i.v.m. de migraties. • Diverse technische upgrades uitgevoerd om op de meest recente versies te draaien. (noodzakelijk i.v.m. informatiebeveiliging) • Alle Windows servers up to date, vooral vanwege informatiebeveiliging. • Document Management System Corsa voor alle deelnemers naar dezelfde recente versie opgewaardeerd, inclusief gekoppelde programmatuur. • Klanttevredenheidsonderzoek uit laten voeren. Tevredenheidsscore is 7,15 (7,32 in 2015). • Overleg met de deelnemers vond maandelijks plaats in de Programmagroep. • Het aan- en afmelden van gebruikers gebeurt volledig geautomatiseerd nadat het elektronisch formulier is ingevuld. Ook het opnieuw aanvragen van het wachtwoord voor toegang tot VDI kan volledig in eigen beheer bij de gemigreerde deelnemers. • Reimerswaal en Noord-Beveland zijn succesvol en zonder productieverlies gemigreerd naar de centrale omgeving.
-------------------	--

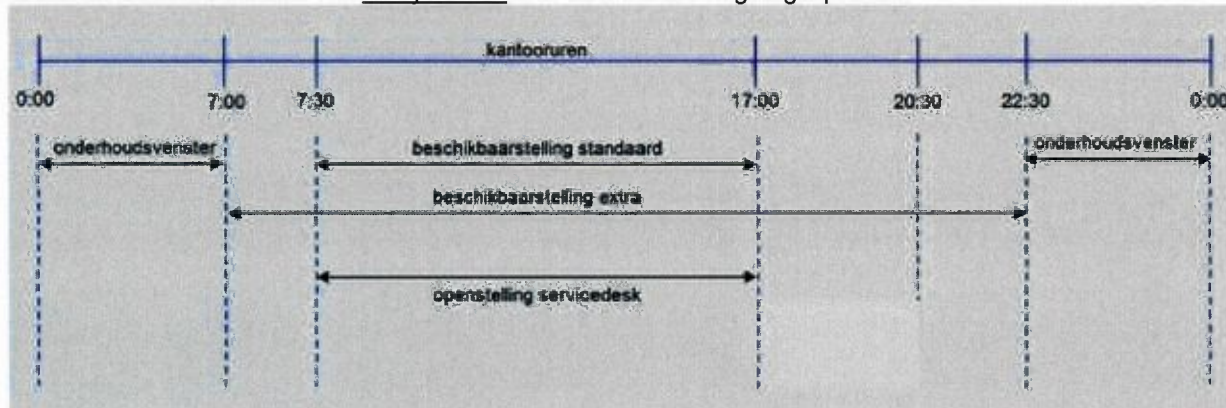
Wat wilden we bereiken?	Goede informatiehuishouding bij de deelnemers en de GR
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers van de deelnemers en de GR kunnen goed beschikken over de informatie die zij nodig hebben om hun werk goed uit te voeren. • Gegevens worden op een veilige manier uitgewisseld. Er is aandacht voor privacy en datalekken. • Periodiek overleg tussen de afdeling ICT en contactpersonen bij de deelnemers.
Wat gaan we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Ervoor zorgen dat er een duidelijke, herkenbare informatiearchitectuur is. Aan de hand van de architectuur is het voor medewerkers bij de deelnemers mogelijk om op een laagdrempelige manier aan de eisen te voldoen waarmee aan de informatiearchitectuur kan worden deelgenomen. • Projectleiders ondersteunen met raad en daad de deelnemers bij de projecten die mede namens hen in het uitvoeringsprogramma zijn gedefinieerd. • De informatiemanager bewaakt de voortgang en samenhang van deze werkzaamheden en zorgt ervoor dat de GR haar deelnemers helpt bij het vooruitkijken op het gebied van ontwikkelingen op het gebruik van informatie. Inclusief beveiliging en autorisaties.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een informatie architectuur ontwikkeld waarbinnen deelnemers laagdrempelig hun weg vinden. Aan de hand van standaard formulieren kunnen deelnemers aanvragen doen om binnen die architectuur functionaliteit uit te breiden. • Met het, samen met de deelnemers opgestelde, uitvoeringsprogramma als uitgangspunt werden projecten worden professioneel ondersteund en/of geleid. • Deelnemers ervaren merkbaar vooruitgang op het gebied van informatievoorziening en informatieveiligheid bij minimaal dezelfde beschikbaarheid van informatie. Streven is informatie voor de juiste geautoriseerde medewerker zo laagdrempelig mogelijk aan te bieden.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening 

Toelichting op de indicatoren

Beschikbaarheid systeemomgeving

Onder het mom van "meten is weten" registreert de afdeling ICT alle binnenkomende zaken in Topdesk. Dit systeem wordt ingezet om alle veranderingen vast te leggen. Zowel storingen als verzoeken om aanpassingen. Hierdoor is het goed mogelijk om op basis van de indicatoren die vastgelegd zijn in de DVO te sturen. Beschikbaarheid van de systemen is in de DVO als volgt afgesproken:



Service desk

Dag	Tijd	Omschrijving	Bereikbaarheid
Maandag-vrijdag	07:30-17:00 uur	Standaard openstelling servicedesk	Telefoon: 0113 239300 Mail: servicedesk@grdebevelanden.nl

Incidenten

Incidenten worden volgens een impactmatrix afgehandeld. Op basis van deze matrix wordt de prioriteit en afhandeltijd bepaald. De werkelijke tijden worden geregistreerd in Topdesk. Hierover wordt periodiek overlegd met de contactpersonen bij de gemeenten en de GR.

Volgens onderstaande tabel wordt op basis van impact en urgentie de prioriteit bepaald.

Urgentie	Impact	Persoon/individu	Afdeling	Organisatie
Kan verder werken		P5	P4	P3
Kan deels verder (met workaroud)		P4	P3	P2
Kan niet verder		P2	P1	P1
Tijd kritisch		P1	P1	P1

Doorlooptijden worden automatisch berekend op basis van impact en urgentie (en vervolgens prioriteit). Tijd kritisch zijn incidenten die raken aan de dienstverlening naar de burgers zoals baliediensten. Informatievoorziening door callcenter, calamiteitenondersteuning, IBS (inbewaringstelling).

- P1 = 1 uur
- P2 = 2 uur
- P3 = 4 uur
- P4 = 1 dag
- P5 = 2 dagen

Opmerking: de doorlooptijden gelden binnen het afgesproken ondersteuningsvenster.

Functioneel beheer van de generieke applicaties voor e-mail (Groupwise en Exchange, outlook, webmail) MS Office en internet browsers kent een norm van 90% voor het afhandelen van incidenten binnen de afgesproken doorlooptijd.

Periodiek overleg

Voor ICT beleidsontwikkeling en advisering wordt door de afdeling ICT in goed overleg met de gemeenten bijgedragen aan adviezen aan het afzonderlijke management en bestuurslagen. Er is periodiek overleg tussen de adviseur van de GR en de contactpersonen bij de gemeenten. Vanuit deze functie wordt ook ondersteuning bij projecten geboden.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Wat heeft het gekost?

Omschrijving	2016	2017				Rekening	Verschil
	Rekening	Begroting					
		Primair	Wijzigingen	Na wijziging			
2 Programma ICT / Informatievoorziening							
Totale lasten	4.393	4.231	581	4.812	5.011	199	
Totale baten	-	-	-	-	-	-	
Resultaat	-4.393	-4.231	-581	-4.812	-5.011	-199	

Bedragen x € 1.000. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



3. Programma P&O / Salarisadministratie

Inleiding

De afdeling P&O bestaat uit het cluster advies, gehuisvest in het gemeentehuis Kapelle en het cluster Personeels- en Salarisadministratie (PSA), gehuisvest in het gemeentehuis Noord-Beveland in Wissenkerke.

Om de gemeenten zo goed mogelijk te kunnen bedienen, is gekozen voor gedeeltelijke centrale en decentrale dienstverlening. Decentraal werkzaam zijn de personeelsconsulenten en senior adviseurs, centraal vindt dienstverlening plaats door adviseurs en de jurist. De adviseurs en jurist worden ook ingezet op lokale werkzaamheden. De medewerkers van het cluster PSA werken allen vanuit Wissenkerke.

Ten behoeve van de dienstverlening aan de gemeenten is een Dienstverleningsovereenkomst (DVO) opgesteld, die kan worden aangevuld met een service level agreement (SLA). Hierin worden de specifieke wensen ten aanzien van de dienstverlening per product beschreven in termen van prestaties. Het is mogelijk dat diensten worden gevraagd die de DVO overstijgen. In deze gevallen wordt dit aanvullend bij de vragende partij in rekening gebracht. In gezamenlijk overleg met de gemeenten is gewerkt aan een hernieuwde DVO.

Voor het jaar 2017 is ook weer een P&O jaarplan opgesteld. Dit naast de uitvoering van de meer reguliere uitvoering *van de P&O* activiteiten. Dit P&O jaarplan voorziet in over het algemeen wat omvangrijkere zaken die in tijd in het lopende jaar worden ingepland. We zien op verschillende diensten druk ontstaan. Op het onderdeel personele instrumenten heeft de focus vooral gelegen op de invulling van vacatures bij gemeenten en de GR. Het aantal vacatures is het afgelopen jaar fors toegenomen. De toenemende vraag die leidt tot fikse werkdruk.

De ervaren werkdruk binnen de afdeling in het algemeen, in relatie tot de bevindingen uit de in 2017 binnen de GR organisatie uitgevoerde evaluatie, is inmiddels voor het AB aanleiding geweest om binnen de afdeling een formatieonderzoek uit te laten voeren.

Doel

De afdeling P&O levert alle P&O dienstverlening aan directies, leidinggevenden en medewerkers van de vijf Bevelandse gemeenten en de GR zelf en draagt daarmee bij aan het ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van het personeels- en organisatiebeleid. Ook de werkgeverscommissies voor de griffies, formeel vallend onder de gemeenteraden, worden in staat gesteld gebruik te maken van de diensten van de afdeling P&O. Uitzondering hierop is de gemeente Goes die een gedeelte van het onderdeel organisatieontwikkeling, in eigen beheer uitvoert.

De volgende productencatalogus is van toepassing.

Diensten	Activiteiten
Personeel- en salarisadministratie	Zorgdragen voor correcte uitvoering van personeel- en salarisadministratie, inclusief de verwerkingen naar ABP en Belasting(en).
Personele Instrumenten	<ul style="list-style-type: none">• Adviseren en toepassen van instrumenten op het gebied van beoordelen.• Werving & selectie.• Beloning.• Het komen tot en onderhouden van een beoordelingssysteem.• Functiebeschrijving- en waarden van functies.• Beheer functiegebouw.• Mogelijkheden e-HRM systeem toepassen en uitbreiden.
Arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none">• Advisering en uitvoering geven aan verzuimbeleid.• (Beleids)Voorstellen voor afzonderlijke opdrachtgevers of collectief.• Uitvoeren en begeleiden/monitoren van RI&E's; monitoren BHV.• Afsluiten en bewaken van contracten met Arbodienstverleners.• Leveren van vertrouwenspersoon.

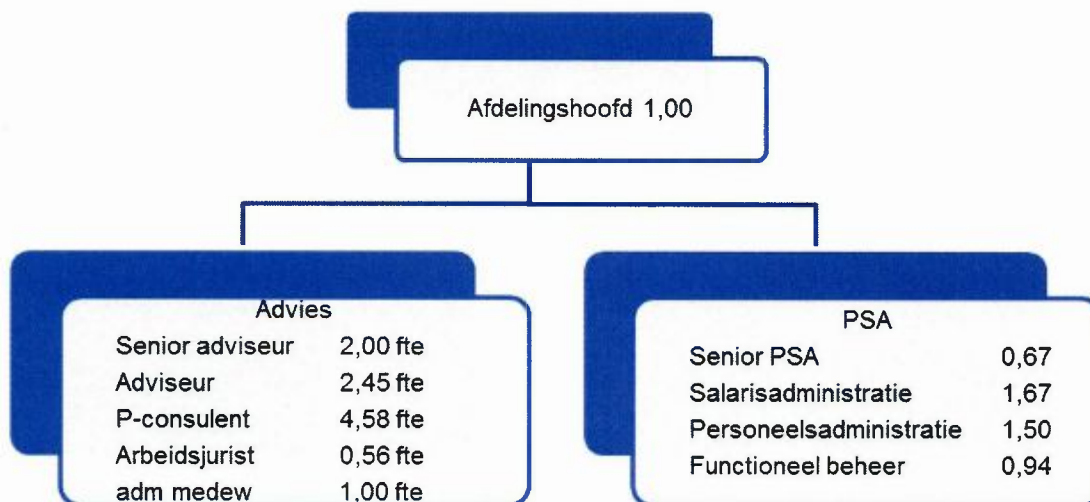


Managementadvies	<ul style="list-style-type: none"> • Advisering organisatie-inrichting. • Advies personeelsbezetting. • Mobiliteit (in-, door- en uitstroom) en diversiteit. • (Strategische) Personeelsplanning. • Organisatiecultuur. • Integriteit. • Organisatieontwikkeling.
Arbeidszaken/rechtspositie	<ul style="list-style-type: none"> • Advisering en toepassen rechtspositionele zaken CAR-UWO (en Appa) en juridisch advies. • Beleidsvoorstellen en toepassen arbeidsvoorwaarden. • Input leveren voor landelijk cao overleg. • Beheer functiegebouw. • Monitoring naleving wet- en regelgeving.
Opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> • Adviesfunctie medewerkers en leidinggevenden. • Samenstellen gezamenlijk opleidingsplan. • Ontwikkeling en implementatie beleidsvoorstel opleidingen. • Eventueel het zelf verzorgen van opleidingen.
Medezeggenschap/GO	<ul style="list-style-type: none"> • Adviesfunctie WOR bestuurder. • Organiseren/coördineren GO.

Door de werkgroep DVO is een herijkt concept DVO aan de Regiegroep aangereikt. Nadat de rol en positie van de Regiegroep, aan de hand van de bevindingen uit het Evaluatierapport, is geactualiseerd, zal het DVO P&O worden vastgesteld.

Bij aanvang van de GR in 2015 is de formatie vastgesteld op 14,6 fte. Voor het jaar 2017 is de formatie vastgesteld op 15,1 fte. Door een structurele toename van activiteiten voor wat betreft het functioneel beheer van Afas, het desgevraagd bieden van maatwerk aan de gemeente Borsele, als ook als gevolg van de goedkeuring om de formatie uit te breiden met 0,5 fte administratieve ondersteuning, bedraagt de formatie van de afdeling P&O per eind 2017 16,4 fte.

P&O kent de volgende hoofdstructuur: cluster advies en het cluster personeels- en salarisadministratie



Bereikbaarheid:

- Het cluster PSA in Wissenkerke is op werkdagen bereikbaar tussen 08.00 en 12.00 uur.
- Alle medewerkers uit het adviescluster zijn mobiel bereikbaar. Nummers zijn bekend bij de gemeenten.

Personeelsbeleid GR

Evenals voor de andere twee taakvelden binnen de GR gelden voor P&O de 3 K's (kosten, kwaliteit, kwetsbaarheid) als het kader waarbinnen de activiteiten plaatsvinden. Daarnaast zijn als generieke

competenties in het Kaderplan vastgesteld: klantgerichtheid, transparantie, kostenbewust en resultaatgericht. Op deze onderdelen worden de verrichte werkzaamheden getoetst.

Om dit te bereiken worden de volgende acties ingezet.

Wat willen we bereiken?	Invulling geven aan de 3 K's (kosten, kwaliteit, kwetsbaarheid).
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Geen overschrijding ter beschikbaar gesteld budget P&O. • Solistische functies komen bijna niet voor. • Tevredenheid gemeenten en GR over de dienstverlening van de afdeling P&O aan de hand van de DVO.
Wat gaan we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Vragen medewerkers en leidinggevenden staan centraal bij het leveren van producten en diensten. • Bevorderen van specialismen en deskundigheid in algemene zin. • Benutten mogelijkheden ICT. • Kennis van de lokale en regionale situatie bevorderen. • Werkprocessen waar mogelijk uniformeren, standaardiseren en digitaliseren. • Gezamenlijk inkopen van diensten. • In eigen beheer activiteiten oppakken; bij uitzondering externe inhuur.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Het totaal budget P&O is niet overschreden. In 2017 zijn extra inkomsten door uitbreiding van de dienstverlening gegenereerd. • P&O kent één solofunctie: jurist. • Evaluatie van de dienstverlening heeft plaatsgevonden. Daarnaast heeft een evaluatie GR plaatsgevonden. Actielijst dient te volgen op evaluaties. Dit is in 2017 niet gebeurd. • Herijkt DVO is nog niet vastgesteld als gevolg bevindingen uit het Evaluatierapport en het vervolg hierop.

Naast de drie K's is een viertal generieke (kern) competenties opgesteld. Deze worden als volgt ingevuld:

Wat willen we bereiken?	Invulling geven aan klantgericht, resultaatgericht, kostenbewust en transparant handelen.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoren dienstverlening afdeling P&O. • Gemeenten en GR bereiken hun P&O doelen. • Dienstverleningsovereenkomst met eventueel aanvullende SLA en de ontwikkeling opdrachtgever- en opdrachtnemerschap. • Werken binnen beschikbaar budget. • Verbeteren van producten en diensten; efficiënte en effectieve inzet van inzet van mensen en middelen. • Reductie van kosten.
Wat gaan we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaties dienstverlening afdeling P&O. • Werken binnen de gestelde kaders DVO en eventueel aanvullende SLA's. • Systematische rapportages m.b.t. de 3 K's. • Verantwoording op de inzet van middelen en de resultaten daarvan.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Per gemeente is een evaluatie van de dienstverlening uitgevoerd; doorspreken van verbeteracties. Geen vast gesteld plan van aanpak • Deelnemen in de werkgroep DVO om tot een gedragen aangepast DVO voor P&O dienstverlening te komen.

Wat willen we bereiken?	Invulling geven aan centrale en decentrale P&O activiteiten die zijn opgenomen in het P&O jaarplan
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Vastgesteld P&O jaarplan • planningslijst
Wat gaan we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoren planning aan de hand van planningslijst
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • De activiteiten P&O liggen op schema of het oorspronkelijke tijdspad wordt in overleg met gemeente(n) aangepast.

Binnen de GR dient op verschillende onderdelen, aanvullend op het sociaal statuut en de packagedeal, vorm en inhoud gegeven te worden aan het Personeelsbeleid van GR de Bevelanden.

Wat willen we bereiken?	<ul style="list-style-type: none"> • Er voor zorgen dat alle medewerkers van de GR zich snel op hun plaats voelen, graag naar het werk komen en dat met plezier uitvoeren. • Persoonlijke ontwikkeling staat hoog in het vaandel. • Een laag verzuim.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Een op te zetten personeelscyclus waarbinnen vooraf resultaten worden vastgelegd, de voortgang bewaakt en aan het einde van het jaar een beoordeling volgt. • Werkoverleg om tot een goede en effectieve afstemming van taken te komen. • Certificaten, bewijs van deelname en diploma's. • Percentage verzuim als richtgetal 3,5 of lager. • Medewerkerstevredenheidsonderzoek uitvoeren.
Wat gaan we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Werkoverleg per taakgebied met daarbinnen een differentiatie al naar gelang de noodzaak in overleg met afzonderlijke clusters en/of individuele overleggen. • Functioneringsgesprekken. • Aandacht voor de werkplek en werkbelasting van medewerkers. • Actief verzuimbeleid vast stellen en uitvoeren. • Medewerkers GR laten werken uit de beleving van de klant. • Uitvoeren/invulling geven aan de bevindingen van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • In de verschillende afdelingen vinden vormen van werkoverleg plaats. • De personeelscyclus wordt gevolgd, plannings- functionerings-, en beoordelingsgesprekken vinden plaats met daarin o.a. aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling • Er is aandacht voor werkdruk en werkomgeving en daar waar mogelijk worden aanpassingen aangebracht. Verwezen wordt naar de implementatie van het Plan van Aanpak WIZ en de daaruit voortvloeiende interne verhuizing binnen het Stadskantoor. • Per 1 juli 2017 wordt gewerkt volgens het eigen regiemodel met een nieuwe Arbodienst (Zorg van de Zaak). • Verzuimpercentage GR:6,3%, meldingsfrequentie: 0,58, gemiddelde verzuimduur: 34,1 • MTO gehouden in het laatste kwartaal 2017. Respons: 84,6% Uitwerking van bevindingen in 2018.

Ten behoeve van de organisatie en de verschillende afdelingen en teams is in 2017 gestart met een organisatie-ontwikkeltraject. De filosofie van Management Drives wordt daarin als basis gehanteerd. In eerste instantie is een missie en visie met daarin gekoppelde concrete doelen voor 2017 tot stand gekomen. Daarnaast wordt aandacht besteed aan Leiderschap en is er de mogelijkheid voor leidinggevendenden om hierop individuele coaching te krijgen.

In 2017 hebben ook alle GR collega's kennis gemaakt met het gedachtegoed van Management Drives. Dit als hulpmiddel voor organisatie én individuele ontwikkeling. De intern opgeleide trainersgroep heeft hierin een centrale rol vervuld Vanaf september 2017 vinden, onder begeleiding van de interne trainersgroep, team- en afdelingssessies plaats waarin de missie en visie en de teamontwikkeling centraal staan.

Wat willen we bereiken?	De GR manifesteert zich als een goed en aantrekkelijke werkgever en er wordt gebruik gemaakt van een innovatief en actief HRM beleid.
Indicatoren	<ul style="list-style-type: none"> • Het toekennen van prestatiebeloning aan de hand van beoordeling. • Het voeren van een breed mobiliteitsbeleid zoals vastgelegd in de packagedeal. • Gebruik maken van uitloopschalen. • Loopbaanbeleid, talentmanagement introduceren. • Mogelijkheid van flexibel en plaats onafhankelijk werken. • Het toepassen van een personeelsgesprekkencyclus.

Wat gaan we er voor doen?	<ul style="list-style-type: none"> • Er is een werktijdenregeling die ruimte biedt om flexibel te kunnen werken. • Als gevolg van een beoordeling kunnen medewerkers in aanmerking komen voor beloning in de vorm van een eenmalige toelage. • Oriëntatie op verdere invulling Personeelsbeleid GR.
Realisatie	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn mogelijkheden om flexibel en plaats-onafhankelijk te werken, afhankelijk van de uit te voeren werkzaamheden. • Als gevolg van de beoordelingsronde van 2016 is aan medewerkers een eenmalige toelage toegekend

Overige beleidsrelevante ontwikkelingen die niet bij de W-vragen zijn opgenomen

Normalisering

Een belangrijke ontwikkeling is de invoering van de Wet Normalisering van de Rechtspositie van Ambtenaren (WNRA). Na de invoering hiervan vallen ambtenaren voor wat betreft het arbeidsrecht onder de werking van het Burgerlijk Wetboek en wordt ook de Wet op de Cao van toepassing. Dat heeft gevolgen voor de individuele- en collectieve rechtsverhouding.

Na een ledenraadpleging heeft de VNG op een Buitengewone Algemene Ledenvergadering op 1 december 2017 besloten haar statuten zodanig te wijzigen dat de VNG ook na 1 januari 2020 de cao-onderhandelingen met de vakbonden namens de gemeenten kan blijven voeren.

Participatiewet; banenafpraak; quotumwet

Werkgevers in Nederland hebben in het Sociaal Akkoord de afspraak gemaakt om in 2025 125.000 banen te realiseren voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt. Deze banenafpraak is opgenomen in de Participatiewet. De marktsector neemt 100.000 banen voor zijn rekening; de overheidswerkgevers 25.000. De aantallen worden verdeeld over tranches per jaar. Omdat de tranches in de eerste jaren niet zijn gehaald wordt de quotumwet per 1 januari 2019 van toepassing.

De Participatiewet is de basis onder een van de drie decentralisaties. Gemeenten hebben een belangrijke rol als aanjager op de arbeidsmarkt, juist voor mensen met een afstand daartoe.

In onderstaand schema is de verdeling van de aantallen per jaar (landelijk) weergegeven. Dit betreft dus een overzicht van alle gemeenten en alle gemeenschappelijke regelingen in Nederland.

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Totaal
Gemeenten	532	620	620	443	443	443	443	443	443	4.430
GR	98	115	115	82	82	82	82	82	82	820
Totaal	630	735	735	525	525	525	525	525	525	5.250

Voor de GR en de deelnemende gemeenten gaat het om 6 banen per jaar (dit met uitzondering van de regiobanen per arbeidsmarktregio). Zeeland wordt gezien als één arbeidsmarktregio.

Inmiddels is duidelijk dat de overheid, waaronder de gemeenten hun doelstelling, dit in tegenstelling tot het vrije bedrijf, nog niet weten te realiseren. De Bevelandse gemeenten en de GR scoren hierin verschillend ten opzichte van elkaar. Dit verdient de nodige aandacht. De Quotumwet voor de sector overheid wordt geactiveerd. Wat dit concreet betekent op organisatieniveau voor de diverse GR organisaties wordt door P&O in samenwerking met de afdeling WIZ onderzocht.

Voor de invulling van de Wet Banenafpraak wordt de samenwerking opgezocht met het mobiliteitsnetwerk Werken voor Zeeland.

Ontslagrechten

Wet Werk en Zekerheid

De Wet Werk en Zekerheid bevat ingrijpende veranderingen op het gebied van flexibele arbeid, ontslagrecht en de WW. De afspraken over flexibele arbeid die te maken hebben met de keten van de tijdelijke aanstellingen zijn deels verwerkt in het cao-akkoord.

Het nieuwe ontslagrecht wordt van toepassing na invoering van de Wet Normalisering van de Rechtspositie van Ambtenaren (WNRA).

De WW wordt versoepeld: de maximale duur van de WW gaat vanaf 2016 in 3 jaar tijd geleidelijk van 38-naar 24 maanden en de opbouw van WW-rechten wordt versoepeld. Deze wijzigingen zijn direct ook van toepassing op de gemeenteambtenaren.

In het cao-akkoord hebben de VNG en de vakbonden afgesproken dat deze wettelijke versoeringen in de WW worden gerepareerd. Dat betekent dat medewerkers werkzaam binnen de sector gemeenten niets gaan merken van deze versoering. Om deze reparatie-uitkeringen te bekostigen, gaan wel alle medewerkers binnen de sector gemeenten vanaf 1 januari 2018 een kostendekkende premie betalen. De premie is vastgesteld op 0,1% van het brutosalaris en (eventueel) toegekende salaristoelagen. De werknemerspremie is gebaseerd op de hoogte van de loonsom WW-uitkeringen in de sector gemeenten in relatie tot de hoogte van de gemeentelijke loonsom en de jaarlijkse in- en uitstroom van het aantal werknemers met een WW-uitkering in de sector gemeenten op de peildatum van twee jaar eerder (2015). Vanaf 2018 kunnen sociale partners jaarlijks deze premie bijstellen en evalueren. Sociale partners kunnen jaarlijks bepalen of de premiemethodiek houdbaar is en of de werknemerspremie kostendekkend is.

Individueel Keuze Budget

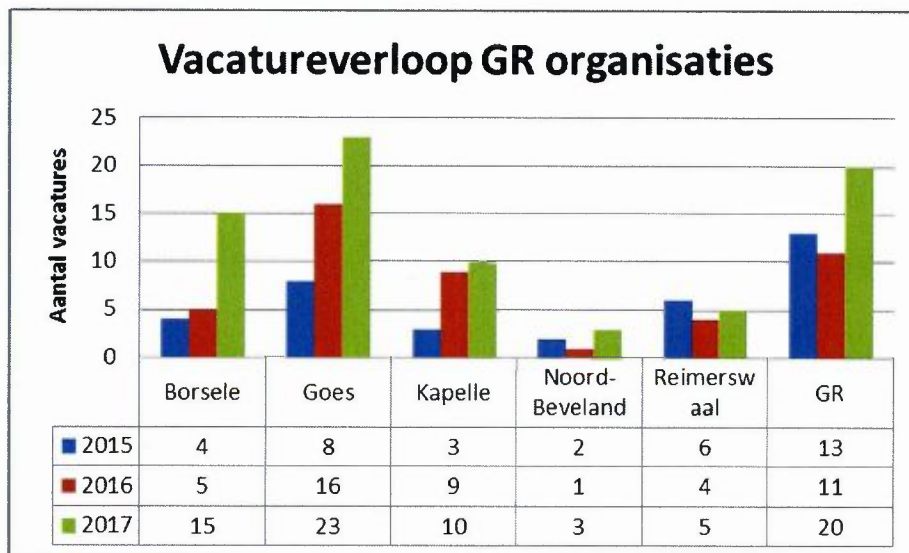
Per 1 januari 2017 is het individueel keuze budget (IKB) bij gemeenten ingevoerd. De invoering van het IKB is een verdere stap in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden van de gemeentelijke sector.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is volop in beweging en trok in de loop van 2017 steeds verder aan. Met de aantrekkende economie neemt ook de spanning op de arbeidsmarkt toe. Werkgevers zijn weer verwikkeld in de 'war for talent', willen groeien of vragen zich af of zij nog wel de juiste mensen op de juiste plek hebben.

Meer banen, meer vacatures en meer werkenden, dat melden het CBS en UWV. De cijfers liegen er niet om. Het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen nam in het derde kwartaal van 2017 toe met 51 duizend tot 10,2 miljoen. In vergelijking met een jaar eerder zijn er 223 duizend banen bijgekomen (op basis van seizoen gecorrigeerde cijfers). Inmiddels groeit het aantal vacatures al ruim vier jaar. Naar verwachting ontstaan er dit jaar en volgend jaar een miljoen vacatures, een niveau dat voor het laatst in de periode 2006-2008 werd gehaald. Het werkloosheidspercentage is gedaald van 6,9% van de beroepsbevolking in 2015 naar 4,5% (oktober 2017). Al sinds mei 2014 is de netto-instroom vanuit werk naar werkloosheid negatief. Dat wil zeggen dat er meer werklozen werk vonden, dan dat mensen met werk werkloos werden.

Ook de Bevelandse gemeenten en GR moeten extra inspanningen verrichten om hun vacatures vervuld te krijgen. In totaal zijn er in 2017 door P&O 76 vacatures in behandeling genomen. Een stijgende trend is waarneembaar.



De vraag naar jonge instroom is groot. Deels om jeugdwerkloosheid tegen te gaan en daarin een voorbeeldfunctie te vervullen maar ook om nieuwe competenties in huis te halen.

Het generatiepact is een van de voorbeelden die beweging in de gemeentelijke arbeidsmarkt moet bevorderen. Vanaf 1 mei 2017 kent GR De Bevelanden een generatiepact. Ook in de Bevelandse gemeenten zijn of komen generatiepacten.

Algemeen wordt verwacht dat de omvang van gemeentelijke organisaties verder zal inkrimpen door het aangaan van samenwerking, afstoten van taken en aan "lean" reorganisaties.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

banen maken voor mensen met een beperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt is tegen deze achtergrond een forse opgave.

Flex en mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Vanaf 1 maart 2017 is er een raamovereenkomst Flex met Start People afgesloten waaraan alle Bevelandse gemeenten en de GR deelnemen. Deze overeenkomst voorziet in de behoefte van flex t/m schaal 8.

Op het gebied van mobiliteit in Zeeland is sinds 2016 een mobiliteitsnetwerk onder de naam van Werken voor Zeeland actief waarin de GR mede namens de gemeenten actief participeert. Op basis van behoefte wordt door een breed scala van deelnemers ingezet op mobiliteit. Deelnemers zijn verplicht actief deel te nemen door middel van halen en brengen van kandidaten. Daarnaast worden vanuit het mobiliteitsnetwerk activiteiten georganiseerd voor medewerkers van de deelnemende organisaties, waaronder de Week van de Zeeuwse mobiliteit.

De gemeenten en de GR zijn continue in ontwikkeling. De taakverdeling tussen de verschillende overheden en organisaties verandert. Er worden andere en hogere eisen gesteld aan de dienstverlening. Organisaties passen hun werkprocessen steeds aan. Een functie voor het leven komt niet meer voor. Mobiliteit, inzetbaarheid en strategische personeelsplanning zijn steeds meer gangbare begrippen. Door de snel veranderende omstandigheden is het nodig dat we hier mee aan de slag gaan.

Het kunnen inspelen op veranderingen op de arbeidsmarkt door sterk in te zetten op de duurzame inzet van het personeel binnen de Bevelandse gemeenten en de GR is belangrijk. Het gaat om het behouden van het juiste personeel en het bieden van een duurzaam loopbaanperspectief. Veranderingen in de organisaties en in de omgeving van de Bevelandse gemeenten maken dat duurzaam inzetbaar ook in moet houden dat de flexibiliteit van medewerkers wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers niet langer per se langdurig op een plek of binnen de Bevelandse gemeenten werkzaam zijn. Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers in staat zijn mee te bewegen. Medewerkers zijn eenvoudiger op andere plaatsen binnen de Bevelandse gemeenten en de GR inzetbaar en zijn in staat in verschillende werkvormen goed te functioneren. Inzetten op duurzaamheid van medewerkers geeft de Bevelandse gemeenten de gelegenheid om talent te binden. Er is inmiddels een werkgroep geformeerd om in beeld te brengen welke acties in de gemeenten al lopen en op welke manier we deze gezamenlijk kunnen uitbreiden.

Wat heeft het gekost?

Omschrijving	2016	2017				
	Rekening	Begroting			Rekening	Verschil
		Primair	Wijzigingen	Na wijziging		
3 Programma P&O / Salarisadministratie						
Totale lasten	1.341	1.255	98	1.353	1.289	-64
Totale baten	-	-	-	-	-	-
Resultaat	-1.341	-1.255	-98	-1.353	-1.289	64

Bedragen x € 1.000. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

4. Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien

Wat heeft het gekost?

Omschrijving	2016	2017			Rekening
	Rekening	Begroting			
		Primair	Wijzigingen	Na wijzigingen	
Saldo kostenplaatsen (dekking via algemene reserve)	288	-	-	-	-
Lasten	288	-	-	-	-
Borsele	2.320	2.244	432	2.675	2.675
Goes	5.923	5.730	1.112	6.842	6.842
Kapelle	1.026	916	215	1.131	1.131
Noord-Beveland	940	929	238	1.168	1.168
Reimerswaal	2.095	2.050	411	2.461	2.461
Baten	12.304	11.869	2.408	14.277	14.277
Resultaat	12.016	11.869	2.408	14.277	14.277

Specificatie (incl. nieuwe taken, maatwerk, datacommunicatie en parkeerbeheer)

Omschrijving	Borsele	Goes	Kapelle	Noord-Beveland	Reimerswaal	Totaal
Bijdrage GR	2.549.737	6.574.086	1.078.084	1.151.551	2.340.432	13.693.890
Solidariteitsbijdrage Noord-Beveland	7.644	12.511	4.229	-31.807	7.423	0
Bijdrage GR nieuwe taken Wmo / schulddienstverlening / Centrumfunctie	71.400	349.100	34.100	37.100	73.800	565.500
Datacommunicatie Borsele ICT	11.000					11.000
Friciekosten		130.752		420	7.379	138.551
Parkeerbeheer ICT		1.200				1.200
Maatwerk P&O	15.170		21.000	4.000	31.800	71.970
Bijdragen gemeenten	2.654.951	7.067.649	1.137.413	1.161.264	2.460.834	14.482.111

Bedragen in hele euro's. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan.

Omschrijving	Bedrag
Totaal baten programma (obv 2017-002)	14.277.120
Bijdragen gemeenten	14.482.111
Verschil (minder verantwoord binnen programma)	-204.992
Verklaring verschil	
Bijdrage GR nieuwe taken Wmo / schulddienstverlening / Centrumfunctie	565.500
Maatwerk P&O	71.970
Datacommunicatie Borsele ICT	11.000
Parkeerbeheer ICT	1.200
Overhevelen budgetten	44
Rekeningsaldo (+ = voordelig)	444.722

Bedragen in hele euro's. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan

Omschrijving	Bedrag
Rekeningsaldo (per gemeente)	
Borsele	69.990
Goes	251.631
Kapelle	22.530
Noord-Beveland	32.102
Reimerswaal	68.468
Rekeningsaldo (+ = voordelig)	444.720

Bedragen in hele euro's. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan

In de inleiding wordt voorgesteld een bedrag van € 642.000 te storten in een nieuw te vormen bestemmingsreserve Plan van Aanpak WIZ. Na storting ontstaat een tekort van € 197.280, dat bij de deelnemende gemeenten in rekening zal worden gebracht. De bijdrage per gemeente in dit tekort treft u in onderstaande tabel aan.

Omschrijving	Bedrag
Rekeningsaldo (per gemeente)	
Borsele	-38.635
Goes	-84.013
Kapelle	-19.583
Noord-Beveland	-19.642
Reimerswaal	-35.407
Rekeningsaldo (+ = voordelig)	-197.280

Bedragen in hele euro's. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan



JAARVERSLAG - paragrafen



5. Paragraaf bedrijfsvoering

P&C Cyclus

Het is bekend dat de Planning en Control cyclus van gemeenschappelijke regelingen een andere planning kennen dan de reguliere gemeentelijke organisaties. Immers, voor GR-en geldt dat de Jaarrekening over het voorgaande kalenderjaar als ook de Begroting voor het volgende jaar al vóór 15 april aan de deelnemende gemeentebesturen moet worden aangeboden. Dit heeft tot gevolg dat meteen aan het begin van een nieuw kalenderjaar met de beide beleidsdocumenten aan de slag wordt gegaan. Daarnaast wordt na de zomerperiode over de voortgang van de begroting gerapporteerd in de Bestuursrapportage. Terugkijkend op 2017 kan worden vastgesteld dat alle in het kader van de P&C Cyclus genoemde beleidsdocumenten tijdig zijn opgeleverd. En, zoals de raden van de aan de GR deelnemende gemeenten inmiddels gewend zijn, zijn de documenten in een tweetal gezamenlijke raadsbijeenkomsten toegelicht en zijn raadsleden in de gelegenheid gesteld vragen te stellen, dan wel met elkaar in discussie te gaan. En zo ook de voorliggende Jaarrekening 2017 zal worden geagendeerd voor een gezamenlijke raadsbijeenkomst op maandag 7 mei 2018.

Managementteam GR

Het Managementteam van de GR wordt gevormd door de directeur en de 3 afdelingshoofden. Eens in de 2 weken komt het MT bijeen om organisatie brede zaken te bespreken en af te stemmen. Van ieder overleg vindt verslaglegging plaats, die via het GR-Intranet voor medewerkers wordt ontsloten.

In de tussenliggende weken vindt overleg plaats tussen de directeur en de individuele afdelingshoofden.

Leidinggevendenoeverleg

Eens in de 6 weken vindt overleg plaats tussen met alle leidinggevenden: directeur, afdelingshoofden, teamleiders en coördinatoren. Met name ook in dit overleg worden de lijnen besproken met betrekking tot de ontwikkeling van de organisatie, de rol die leidinggevenden daarin vervullen en wordt de voortgang bewaakt.

Overleg Ondernemingsraad

Los van de formele Overlegvergaderingen tussen de Ondernemingsraad en WOR-bestuurder (directeur), vindt periodiek ook informeel overleg plaats tussen de directeur en een delegatie van de OR. Laatstbedoeld overleg kent een informatief karakter, waarin ontwikkelingen binnen en rond de organisatie kunnen worden gedeeld.

Wisselingen in het GR bestuur

Het kalenderjaar 2017 is voor de GR een jaar van ingrijpende wijzigingen in de samenstelling van het Dagelijks Bestuur van de samenwerkingsorganisatie. Niet minder dan 4 van de 5 DB leden, waaronder de voorzitter van het DB, gingen in het afgelopen jaar met pensioen, dan wel aanvaardden het burgemeestersambt in een andere gemeente. Bij aanvang van het kalenderjaar 2018 is het DB weer op sterkte. Echter in twee gemeenten is op het moment van samenstellen van deze Jaarrekening een waarnemend burgemeester actief en ligt het in de lijn van de verwachting dat in de tweede helft van het jaar een Kroonbenoemde burgemeester aantreedt. Kortom ook in 2018 zijn op bestuurlijk vlak nog de nodige mutaties te verwachten.

En daarnaast vinden in maart 2018 weer gemeenteraadsverkiezingen plaats. Mogelijk dat de coalitievorming binnen de deelnemende gemeenten aansluitend ook tot verdere mutaties in de samenstelling van het AB leidt.

Plan van Aanpak WIZ

In de eerste maanden van 2017 is hard (door)gewerkt aan het opstellen en nader uitwerken van het Plan van Aanpak WIZ. Gezien de ook bestuurlijke impact van het Plan heeft daarover op 6 maart 2017 een extra ingelaste bijeenkomst voor de gezamenlijke Bevelandse gemeenteraden plaatsgevonden. Tijdens die bijeenkomst is de aanleiding tot- en inhoud van het Plan van Aanpak toegelicht. Aansluitend zijn de raden in de gelegenheid gesteld om desgewenst een zienswijze ten aanzien van het Plan kenbaar te maken. Parallel daaraan is aan de Ondernemingsraad advies gevraagd.

De terugkoppeling vanuit de raden én het positieve OR-advies hebben voor het AB de basis gevormd om het Plan van Aanpak WIZ voor de zomer van 2017 definitief vast te stellen.

Op basis daarvan is de daadwerkelijke uitrol en implementatie van de onderdelen uit het Plan opgepakt. De nadere uitwerking van onderdelen uit het Plan in een Huisvestingsplan, Communicatieplan en verdere digitalisering van de dienstverlening is voor advies aan de OR voorgelegd. De met het Plan verband houdende interne verhuizing binnen het Stadskantoor in Goes werd reeds eind juni 2017 geëffectueerd.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018

Handtekening



Als gevolg van de definitieve vaststelling van het Plan van Aanpak, eerst net voor de zomer van 2017, zijn de met het Plan verband houdende financiële middelen ook pas dan voor de afdeling beschikbaar gekomen. Dit leidt ertoe dat de uitvoering van de eerste fase van het Plan van Aanpak een tijdspanne kent tot de zomer van 2018. Voorgesteld zal worden de resterende middelen ultimo 2017 (€ 642.000) via de bestemming van het rekeningresultaat te storten in een te vormen bestemmingsreserve Plan van Aanpak WIZ. Direct en naadloos aansluitend kan de tweede fase ter hand worden genomen. De besluitvorming over de inzet van de financiële middelen die hiermee gemoeid zijn, is gekoppeld aan de afronding van de besluitvorming naar aanleiding van de binnen de GR plaatsgevonden evaluatie en het op basis daarvan opgestelde Evaluatierapport.

Evaluatie GR

Naar aanleiding van het Plan van Aanpak WIZ is door het AB in februari 2017 een Voorgenomen besluit genomen. In dat besluit werd door het bestuur o.a. vastgelegd dat de reeds langer op stapel staande integrale evaluatie van de GR uiterlijk op 1 september 2017 diende te zijn afgerond. Afgerond, in die zin dat op de genoemde datum een definitief evaluatierapport beschikbaar moest zijn.

Dit ook met de bedoeling om de uitkomsten uit die evaluatie te betrekken in de besluitvorming over het vervolg van het Plan van Aanpak WIZ voor 2018 en volgende jaren.

In de evaluatie is primair gefocust op de toetsing aan de drie K's (kwaliteit, kosten en kwetsbaarheid), zijnde de basis voor de totstandkoming en start van de GR.

Na een doorlopen aanbestedingstraject, heeft het AB in april 2017 opdracht verstrekt aan een extern bureau om de evaluatie uit te voeren.

Geheel volgens planning is het opgeleverde Evaluatierapport op 5 september 2017 in het AB behandeld.

Naast het feit dat het AB haar grote waardering uitsprak over hetgeen al binnen en door de GR is gerealiseerd, werd door het AB een duidelijke richting bepaald voor het vervolg. Daartoe is, bij wijze van voorgenomen besluit, een aantal concrete beslissingen genomen.

Het aangehaalde besluit van het AB van 5 september 2017 werd nog omschreven als "een soort van voorgenomen besluit". Dit aangezien het rapport en het door het AB ingenomen standpunt eerst op 9 oktober 2017 werd behandeld in een geplande gezamenlijke raadsbijeenkomst. Mede aan de hand daarvan zijn raden aansluitend in de gelegenheid om eventuele opmerkingen kenbaar te maken, waarna het AB zijn voorgenomen besluit in januari 2018 een definitieve status heeft gegeven.

GR-collega's mogen trots zijn op de uitkomst van de evaluatie. Natuurlijk er is nog veel werk te verrichten en vanzelfsprekend kunnen diverse zaken nog beter. Echter, dat neemt niet weg dat de jonge GR organisatie goed op weg is en het bestaansrecht van de GR op alle fronten is aangetoond.

Interim afdelingshoofd WIZ

Vanaf augustus 2016 is binnen de afdeling WIZ een interim afdelingshoofd WIZ actief. Betrokkene werd in eerste aanleg ingehuurd tot januari 2017. Die inhuur is in januari 2017 gecontinueerd tot juli 2017 en later verlengd tot eind 2017. Gezien de stand van zaken rond het Plan van Aanpak WIZ, in relatie tot de evaluatie van de GR, heeft het bestuur inmiddels besloten om de inhuur te verlengen tot oktober 2018. Daarbij wordt erop ingezet om in het najaar van 2018 een vast benoemd afdelingshoofd WIZ in huis te hebben. De werving van betrokkene zal in het voorjaar van 2018 worden opgestart.

Plan van aanpak Werkdruk

Ook in 2017 is op actieve wijze werk gemaakt van het daadwerkelijk invulling geven aan de in het plan opgenomen concrete activiteiten. Via het Intranet van de GR is in de richting van de GR collega's periodiek verslag gedaan van de bijeenkomsten die in het kader van het leiderschapsontwikkeltraject voor afdelingshoofden en teamleiders hebben plaatsgevonden. Het ontwikkeltraject, inclusief het uitwerken van de missie en visie van de GR organisatie is een direct gevolg van het in 2016 uitgevoerde werkdrukonderzoek en maakt onderdeel uit van het op basis daarvan vastgestelde Plan van aanpak. Het traject wordt vanuit Management Drives (MD) ondersteund.

Tussen het leiderschapsontwikkeltraject en het MD traject voor alle GR collega's ligt een directe relatie. Immers, het gewenste leiderschap vraagt om een gerichte inzet van het MD-kleurenpalet. Anders gezegd, de inzet van welke kleuren hebben we op welk moment en in welk stadium nodig om ons doel te bereiken. Voor de individuele afdelingshoofden en teamleiders zijn coaching trajecten gestart om aan het gewenste/afgesproken leiderschapsprofiel te kunnen (gaan) voldoen.

Hier ligt een relatie met de voor individuele GR collega's georganiseerde MD bijeenkomsten. Wanneer ieder zowel het eigen kleurenprofiel, dat van de leidinggevendenden, als dat van het team of de afdeling kent en aan

Gewaarmerkt

d.d. 7 3 APR 2018

Handtekening



de hand van de missie en visie kennis draagt in welke richting de organisatie zich ontwikkelt, ontstaat ook inzicht op welke terreinen individuele collega's zich verder kunnen ontwikkelen. De beide trajecten (leiderschapsontwikkeltraject én individueel MD traject) komen dan tezamen, om verder gezamenlijk invulling te geven aan de missie en visie van de organisatie.

In het hierna volgende plaatje is het ontwikkeltraject verduidelijkt.



De Missie en Visie van de organisatie

Onderdeel van het leiderschapsontwikkeltraject vormt het formuleren van de missie en visie van de GR organisatie. Belangrijk, omdat een heldere en gedeelde missie en visie hét kompas is voor de (verdere) ontwikkeling van de organisatie.

Tijdens de Organisatiebijeenkomst in mei 2017 is een terugkoppeling en toelichting verzorgd op de door leidinggevend'en uitgewerkte missie en visie. De tekst daarvan is, gevat in een handzaam kaartje, aan een ieder ter beschikking gesteld.

Het is van belang dat de missie en visie binnen de organisatie gezamenlijk verder wordt uitdragen, als ook dat daar invulling aan wordt gegeven.

The slide, titled 'ONZE MISSIE', features a blue background with white text. The text reads: 'Door bundeling van krachten zijn wij een betrouwbare, moderne en dynamische dienstverlener voor de Bevelandse gemeenten en hun inwoners. In samenwerking verhogen wij de kwaliteit en beperken wij de individuele kwetsbaarheid en kosten.' The logo of 'DE BEVELANDEN' is in the top left corner.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Organisatieontwikkeling

Op basis van zowel de voor de organisatie uitgewerkte missie en visie, de Management Drives profielen van de leidinggevendenden, de afdelings- en teamprofielen, als de individuele profielen, is in 2017 een aanvang gemaakt met de organisatie van bijeenkomsten op afdelings- en teamniveau.

In de bijeenkomsten wordt bediscussieerd wat de voorgestane organisatieontwikkeling betekent, zowel voor de eigen afdeling of team, als ook voor collega's persoonlijk. En ook, welke kansen en ontwikkelmogelijkheden daaruit voortvloeien. De bijeenkomsten worden geleid door het betreffende afdelingshoofd of Teamleider. Zij worden daarbij ondersteund door en vanuit een intern opgeleid Management Drives Team. Belangrijk is dat alle afdelingen/teams hier zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk mee aan de slag gaan.

Start Cluster Informatievoorziening

Met ingang van juli 2017 is het Cluster Informatievoorziening, onderdeel uitmakend van de afdeling ICT, daadwerkelijk van start gegaan. De omvang van het cluster beslaat een zevental formatieplaatsen. Inmiddels zijn vier medewerkers, in het kader van het principe van "mens volgt werk", vanuit de individuele gemeenten naar de GR over gekomen en hebben daar een nieuwe aanstelling verkregen. Voor de overige, nog niet ingevulde formatieplaatsen, worden vacatures uitgezet. Het Cluster Informatievoorziening is gehuisvest in het gemeentehuis van Borsele. Ook in het kader van informatieveiligheid en –beveiliging en een verantwoord en veilig gebruik van (persoons)informatie zal het cluster de komende tijd een belangrijke rol gaan vervullen.

MTO

Eind 2017 heeft binnen de organisatie een Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) plaatsgevonden. Aangezien het een eerste MTO betreft kunnen de resultaten tevens als een soort van nulmeting worden gezien. Eind januari 2018 zijn de resultaten van het onderzoek integraal teruggekoppeld en toegelicht aan de GR collega's. Niet alleen organisatie breed, maar ook per afdeling en team is een rapportage beschikbaar. Algehele conclusie kan zijn, dat de totaal scores binnen de GR in lijn liggen met de landelijke benchmark. Dat neemt niet weg dat de uitkomsten voldoende handvat bieden om tot verdere verbetervoorstellen te komen. Na inventarisatie wordt daarmee in 2018 verder aan de slag gegaan.

6. Paragraaf weerstandsvermogen en risicobeheersing

Algemeen

Na de 0-meting in de begroting 2015 is een aanvang gemaakt met het uitvoeren van risicomanagement. Dit gebeurt door de organisatie bij de diverse rapportagemomenten te wijzen op de aangedragen risico's. Een aspect dat hierbij aan bod is gekomen betreft de wijze waarop deze risico's al dan niet onderdeel dienen te

zijn van de paragrafen weerstandsvermogen en risicobeheersing van de deelnemende gemeenten. Hier wordt de komende tijd aandacht aan geschonken.

Beleid

De visie op het weerstandsvermogen van de GR hebben wij in de volgende uitgangspunten verder uitgewerkt.

Structureel systeem van risicomanagement

De GR hanteert een structureel systeem van risicomanagement. Periodiek worden de risico's geïventariseerd en waar nodig beheersmaatregelen genomen, vindt evaluatie plaats van bestaande risico's en wordt hierover gerapporteerd. Het proces van risicobeheersing krijgt een permanente plaats binnen de bedrijfsvoering en maakt onderdeel uit van de jaarlijkse P&C-cyclus.

Verstandig en praktisch omgaan met risico's

Risico's zijn onlosmakelijk verbonden met de uitvoering van bedrijfsprocessen en kunnen niet volledig worden uitgesloten. De GR dient bewust om te gaan met de risico's en de beheersmaatregelen hier zo goed als mogelijk op afstemmen.

Voorzichtig financieel beleid vormt het fundament voor de weerstandscapaciteit

De GR wil een structureel financieel gezonde organisatie zijn, met een voorzichtig financieel beleid als fundament voor de weerstandscapaciteit. Dit kan worden bereikt door de volgende uitgangspunten te hanteren:

- een sluitende meerjarige Programmabegroting;
- een weerstandscapaciteit die van voldoende omvang is om de risico's te kunnen opvangen.

Inzicht in risico's

Bij de Programmabegroting, Bestuursrapportage en de Jaarstukken worden de financiële risico's geactualiseerd en vindt een beoordeling plaats van de benodigde en beschikbare weerstandscapaciteit en het weerstandsvermogen. In al deze gevallen wordt uw algemeen bestuur hiervan door middel van deze paragraaf in kennis gesteld. Het vorige ijkpunt van de risico's betrof het traject van het samenstellen van de Begroting 2018.

Door de kansen op een risico en de financiële gevolgen te ordenen en te rangschikken kunnen deze met elkaar worden vergeleken. Door dit periodiek te herhalen en te wijzen op de mogelijke gevolgen ontstaat de mogelijkheid het bewust omgaan met risico's te vergroten.

Om kansen en gevolgen te ordenen en rangschikken en met elkaar te vergelijken worden hier klassen aan gekoppeld. Onderstaand is dit uitgewerkt.

Kans op een risico	Klasse	Percentage
Gemiddeld een keer per jaar	5	90%
Gemiddeld een keer per 2 jaar	4	70%
Gemiddeld een keer per 3 jaar	3	50%
Gemiddeld een keer per 4 jaar	2	30%
Gemiddeld een keer per 5 jaar	1	10%
Gemiddeld minder dan één keer per 5 jaar	0,5	5%

Voor het bepalen van de benodigde weerstandscapaciteit geldt: hoe groter de kans, hoe meer gereserveerd dient te worden. Het bedrag dat hoort bij het geïdentificeerde, geanalyseerde en beoordeelde risico wordt hierbij vermenigvuldigd met het percentage van de aangegeven kans.

Financieel gevolg (x)	Klasse
$x > € 114.000$	5
$€ 57.000 < x < € 114.000$	4
$€ 28.500 < x < € 57.000$	3
$€ 14.250 < x < € 28.500$	2
$x < € 14.250$	1

De indeling van het financieel gevolg is afgeleid van de omvang van de begroting. Voor de hoogste klasse wordt ongeveer 1% van de begrotingsomvang gehanteerd.

Risicokaart

Het resultaat van alle kansen en financiële gevolgen van de geïdentificeerde en gekwantificeerde risico's is onderstaand in beeld gebracht. Op basis van de risicokaart wordt een beeld verschaft op de ongewogen spreiding van risico's van de GR.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Bedrag	1	2	3	4	5
$x > € 114.000$					1
$€ 57.000 < x < € 114.000$			1		1
$€ 28.500 < x < € 57.000$	1		1	2	
$€ 14.250 < x < € 28.500$		1			
$x < € 14.250$					
	1	2	3	4	5

Kans

Benodigde weerstandscapaciteit

Bij het berekenen van de benodigde weerstandscapaciteit wordt onderscheid gemaakt tussen risico's met een incidenteel en structureel karakter. Risico's met een incidenteel karakter kunnen worden opgevangen door eenmalig middelen ter beschikking te stellen.

Anders is dat bij risico's met een structureel karakter. Voor deze risico's is het nodig ieder jaar opnieuw financiële middelen ter beschikking te stellen, indien deze risico's zich daadwerkelijk voordoen. De reservering voor het opvangen van risico's binnen eventuele reserves schiet hierbij tekort, omdat de reserves namelijk alleen bestaan uit incidentele middelen. Om structurele risico's op te vangen is het daarom nodig te zoeken naar middelen uit de exploitatie, dan wel op een andere wijze deze risico's af te dekken. Voor het beoordelen van de benodigde weerstandscapaciteit wordt bij structurele risico's landelijk een factor 2½ aangehouden. De reden hiervan is dat er van uitgegaan kan worden dat dergelijke risico's vaak niet meteen gedekt kunnen worden in de begroting. Door risico's met een structureel karakter te vermenigvuldigen met deze factor is het mogelijk de weerstandscapaciteit in een bedrag uit te drukken en toe te werken naar één beoordelingscijfer (indicator).

Risico's met een incidenteel karakter krijgen daarom een factor 1 en risico's met een structureel karakter krijgen een factor 2½ toegewezen. Samen met de kansen op een gebeurtenis en de mogelijke financiële gevolgen wordt het nu mogelijk om de risico's onderling met elkaar te vergelijken.

Voor het berekenen van de benodigde weerstandscapaciteit wordt uitgegaan van een waarschijnlijkheidspercentage van 80%. De waarschijnlijkheid dat alle risico's zich tegelijkertijd voordoen is immers nimmer het geval. In de praktijk wordt het resultaat van de inventarisatie van incidentele en structurele risico's daarom maal 0,8 gedaan. Het bedrag dat hieruit komt wordt gezien als benodigde weerstandscapaciteit.

Zolang de GR nog geen middelen heeft om tot uitdrukking komende risico's op te vangen, zullen deze dienen te worden gedekt door de deelnemers, in het geval deze zich voordoen.

In de onderstaande tabel zijn de vastgelegde risico's van de GR, gerangschikt naar financiële impact, weergegeven. Het percentage geeft het aandeel van het risico in de benodigde weerstandscapaciteit weer.

In het traject naar de jaarrekening 2017 en de begroting 2019 zijn de risico's besproken met de afdelingen en beter op elkaar afgestemd.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Risico-omschrijving	Verantw. Bestuurder	Incidenteel / Structureel	Invloed	Bedrag
<p>1 GR: Afwezigheid als gevolg van (langdurig) ziekte</p> <p>In geval van langdurig (ziekte)verzuim kunnen zowel de dienstverlening als de rechtmatigheid in het gevaar komen doordat de doorlooptijd van aanvragen langer zal worden. Binnen de begroting zijn zeer beperkte middelen beschikbaar voor de GR. Dit is zeker niet voldoende voor de noodzakelijke vervanging bij (langdurig) ziekteverzuim. De bezetting van de afdelingen is bij introductie en als gevolg van taakstelling(en) kritisch. Bij de vervangingsvraag speelt tevens een rol of het een specialistische functie danwel een meer generalistische functie betreft. Doorgaans zal de noodzaak tot vervanging bij de specialistische functie eerder aanwezig zijn. Doordat de omvang de GR afdelingen kritisch is zal over het algemeen snel de noodzaak tot vervanging worden gevoeld. Langdurig ziekteverzuim is verzuim vanaf 6 weken. Dit is niet de maatstaf voor vervanging. Risico van niet tijdig vervangen kan zijn dat collega's zwaarder worden belast waardoor uitval kan worden veroorzaakt. Ingeval van langdurige afwezigheid kunnen zowel de dienstverlening als de rechtmatigheid in gevaar komen doordat afgesproken normen uit wet- en regelgeving en dienstverleningsovereenkomsten niet kunnen worden nagekomen. Kwetsbaarheid, kostenbeheersing en kwaliteit van dienstverlening (de drie pijlers uit het Kaderplan) kunnen soms ook tegengesteld zijn aan elkaar.</p>	Portefeuillehouders P&O	Structureel	63%	€ 360.000
<p>2 Afdeling P&O: Disfunctioneren</p> <p>Het disfunctioneren van personeelsleden kan tot hogere personeelskosten voor de GR leiden. Disfunctioneren kent verschillende oorzaken. Meestal veroorzaakt door kennis- en/of competentietekort of achterstand en soms langdurige afwezigheid als gevolg van ziekte. Bron van disfunctioneren kan ook zijn gelegen in de geschiktheid van de (nieuwe)functie voor de medewerker of samenwerkingsproblematiek. Kenmerk van deze trajecten is dat het vaak veel tijd in beslag neemt. Door middel van regelmatige functionerings- dan wel beoordelingsgesprekken wordt dit traject gevolgd en leid tot het weer functioneren, ontslag of (ver)plaatsing in een andere functie. Bij specialistische functies zal dit eerder tot problemen leiden dan bij generalistische functies (waar vervanging in eerste instantie kan plaatsvinden binnen de functiegroep). Bij specialistische functies zal vrijwel direct de noodzaak tot vervanging aanwezig zijn. Stijging van personeelskosten als gevolg van disfunctioneren hangt enerzijds samen met de gekozen oplossing. Bij ontslag zijn de eenmalige kosten hoog, medewerker wordt vervangen dus structureel geen meerkosten. Andere oplossingen leiden tot eenmalige investeringen. Belangrijk is dat er jaarlijks een match plaatsvindt m.b.t. de geschiktheid van de medewerker en functie (functionerings-/beoordelingsgesprek).</p>	Portefeuillehouders P&O	Incidenteel	10%	€ 57.600

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Risico-omschrijving	Verantw. Bestuurder	Incidenteel / Structureel	Invloed	Bedrag
3 GR: Stilzwijgend verlengen contracten Door stilzwijgend verlengen van contracten, waarvan dit niet de bedoeling is, loopt de GR financieel risico.	Portefeuillehouders ICT	Structureel	10%	€ 56.000
4 Afdeling ICR: Uitval computerapparatuur Bij volledige uitval als gevolg van een calamiteit zijn de basissystemen inclusief een deel van de werkplekken verzekerd door onderlinge en/of uitbestede uitwijk. Opbouw en herconfiguratie gebeuren met en onder regie van het uitwijkcentrum. Niet alle werkplekken kunnen à la minute opnieuw opgebouwd zijn. Om dat zo snel mogelijk te doen is externe inhuur nodig.	Portefeuillehouders ICT	Incidenteel	7%	€ 40.000
5 Afdeling Wiz: Invoeren nieuwe wetgeving De voorziene regelmatige wijzigingen in wet- en regelgeving dienen te worden geïmplementeerd en te worden ingebed in werkprocessen. Hiervoor dient mogelijk inhuur van personeel plaats te vinden dat deskundig is op het gebied van de gewijzigde wet- en regelgeving. De inhuur is tweeledig. Ten eerste dient dit ter vervanging van medewerkers die moeten worden opgeleid op het gebied van de gewijzigde wet- en regelgeving. Ten tweede dient dit om de gewijzigde wet- en regelgeving te implementeren en in te bedden in de werkprocessen. Binnen de begroting is geen financiële ruimte voor inhuur van tijdelijk personeel. De kosten van inhuur kunnen mogelijk deels worden opgevangen door implementatie- c.q. invoeringsbudget-ten. Echter, dergelijke budgetten worden niet altijd beschikbaar gesteld door het Rijk. Tevens kan er sprake zijn van extra opleidingskosten bovenop de opleidingskosten die al zijn begroot.	Portefeuillehouders Wiz	Incidenteel	5%	€ 28.000
6 Afdeling ICT: Uitval/verloop personeel Ondanks de schaalgrootte blijkt dat bij specialisme bij 2 personen, de kans blijft dat bij ziekte in combinatie met training verlof of ook ziekte van de collega, de bezetting gevaar loopt. Ook bij vertrek van personeel bestaat in de huidige situatie de kans dat er veel niet gedocumenteerde omgeving te beheren blijft.	Portefeuillehouders ICT	Incidenteel	4%	€ 20.000
7 Afdeling ICT: Uitval datacommunicatieverbindingen In principe zijn risico's afgedekt door onderhouds- en beschikbaarheidsgaranties. In de praktijk vallen de belangrijkste verbindingen zelden uit. Bovendien is in het grootste deel voor redundantie gezorgd. Korte uitval blijft echter niet uit te sluiten en heeft, zeker in de toekomst waarin meer gebruik wordt gemaakt van de cloud, effect op de productiviteit en dienstverlening. De schade betreft eerder imago dan aanzienlijk financieel.	Portefeuillehouders ICT	Incidenteel	1%	€ 4.800
8 Afdeling Wiz: Nieuwe taken WIZ De aan de gemeenschappelijke regeling deelnemende gemeenten kunnen besluiten om nieuwe taken en uitbreiding van bestaande taken uit te laten voeren door de afdeling WIZ. In de huidige formatieberekening is geen rekening gehouden met het uitvoeren van nieuwe taken of de uitbreiding van taken. Gevolg: formatie-uitbreiding/inhuur.	Portefeuillehouders WIZ	Incidenteel	1%	€ 4.000
			Totaal	€ 570.400

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Opmerking

De risico's op de budgetten waarvoor de afdeling WIZ (incl. decentralisatie) haar werkzaamheden uitvoert zijn niet als risico's opgenomen, omdat deze budgetten zijn opgenomen binnen de begrotingen van de deelnemende gemeenten. Eventuele overschrijdingen en onderuitputtingen komen daardoor niet voor rekening van de GR.

Beschikbare weerstandscapaciteit

Omdat binnen de GR vooralsnog geen sprake is van een beschikbare weerstandscapaciteit, zullen tot uitdrukking komende risico's vooralsnog dienen te worden opgevangen door de deelnemende partijen.

Kengetallen financiële positie**Netto schuldquote**

De netto schuldquote en de netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen bedragen -3%. Wanneer wordt gekeken naar de zogenaamde signaleringswaarden die de gezamenlijke provinciale toezichthouders hanteren bevindt dit kengetal zich in de minst risicovolle categorie A.

Solvabiliteitsratio

Het eigen vermogen bedraagt in de jaarrekening 2017 € 444.720 (A) en het totaal vermogen bedraagt € 2.401.503 (B). Hiermee kwam de solvabiliteitsratio uit op $19\%((A / B) \times 100\%)$.

Wanneer wordt gekeken naar de zogenaamde signaleringswaarden die de gezamenlijke provinciale toezichthouders hanteren bevindt dit kengetal zich in categorie C (risicovol).

Structurele exploitatieruimte

Er is geen sprake van structurele exploitatieruimte.



7. Paragraaf financiering

Algemeen

Deze paragraaf en het Treasurystatuut hebben als oogmerk de kwaliteit van de uitvoering van de treasuryfunctie te verhogen, de transparantie van het besluitvormingsproces te verbeteren, het democratisch verantwoordingsproces binnen de GR te versterken, evenals de kredietwaardigheid in stand te houden en te bevorderen. Het Treasurystatuut is voor de inwerkingtreding van de GR vastgesteld.

Risicobeheer

Het risicobeheer omvat alle activiteiten die zich richten op het beheersen van financiële risico's. De voornaamste activiteiten op dit gebied worden onderstaand behandeld.

Renterisicobeheer

Renterisicobeheer omvat het beperken van de invloed van rentewijzigingen op de financiële resultaten van de GR. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is het vermijden van grote fluctuaties in de rentelasten. De kasgeldlimiet en de renterisiconorm zijn hierbij de voornaamste instrumenten om dit te monitoren.

Renterisiconorm

De renterisiconorm heeft als doel om het renterisico bij herfinanciering te beheersen. Aangezien de GR (nog) geen langlopende geldleningen heeft, is de renterisiconorm niet van toepassing.

Kasgeldlimiet

De kasgeldlimiet heeft als doel een grens te stellen aan korte financiering. Juist voor korte financiering geldt dat het renterisico aanzienlijk kan zijn, aangezien fluctuaties in de rente bij korte financiering direct invloed kan hebben op de rentelasten.

De kasgeldlimiet houdt in dat het tekort aan vlottende middelen niet meer mag zijn dan 8,2% van het totaal van de lasten van de begroting per 1 januari. Bij overschrijding van de kasgeldlimiet dient de GR maatregelen te nemen. In de meeste gevallen komt dit neer op het aangaan van langlopende geldleningen. Voor de GR speelt dit vooralsnog niet. De toegestane kasgeldlimiet voor 2017 op basis van de begroting bedraagt € 973.277.

In 2017 zijn 3 kasgeldleningen afgesloten, waarbij geen overschrijding van de kasgeldlimiet heeft plaats gevonden.

Omschrijving	Begr. 2017 (gemiddeld)	Werkelijk 2017				Rek. 2017 (gemiddeld)
		1e kwartaal	2e kwartaal	3e kwartaal	4e kwartaal	
Lasten begroting per 1 januari	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869	11.869
Percentage kasgeldlimiet	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%	8,2%
Toegestane kasgeldlimiet	-973	-973	-973	-973	-973	-973
Vlottende uitzettingen:						
- verstrekt kasgeld	0	0	0	0	0	0
- tegoed in rekening courant	0	401	722	1.456	2.353	1.233
- overigen	0	0	0	0	0	0
Vlottenden schulden:						
- opgenomen kasgelden	0	0	833	333	0	292
- schulden in rekening courant	0	-109	-1	0	-17	-32
- overigen	0	0	0	0	0	0
Toets kasgeldlimiet:						
- totale vlottende middelen	0	510	-110	1.123	2.370	973
- toegestane kasgeldlimiet	-973	-973	-973	-973	-973	-973
Ruimte (+) / Overschrijding (-)	973	1.483	863	2.096	3.344	1.947

Risicobeheer debiteuren

Vorderingen worden continue van nabij gevolgd, daar waar nodig wordt actie ondernomen.

Kasbeheer

Om de kosten van het geldstromenbeheer te beperken dient het liquiditeitsgebruik beperkt te worden door de geldstromen op elkaar af te stemmen. Hierbij dient erop te worden toegezien dat de liquiditeitspositie

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



voldoende is om te garanderen dat de verplichtingen tijdig kunnen worden nagekomen. Met behulp van een liquiditeitsplanning wordt het verloop van de liquide middelen op de voet gevolgd. Er zijn in 2017 3 kasgeld leningen afgesloten.

Schatkistbankieren

Met ingang van december 2013 is het zogenaamde schatkistbankieren in werking getreden. Dit houdt in dat gemeenten, provincies, waterschappen en door hen op basis van de wet Gemeenschappelijke Regelingen opgerichte openbare lichamen, hun overtollige middelen verplicht moeten aanhouden in de schatkist. Middelen kunnen worden aangehouden via een rekening-courant of in één of meer deposito's.

Er is een deel van de middelen wat niet verplicht bij de schatkist hoeft te worden aangehouden. Dit zogenaamde drempelbedrag bedraagt in principe 0,75 % van het begrotingstotaal. Voor de GR geldt een bedrag van € 89.019. Echter er is een minimaal drempelbedrag van € 250.000 vastgesteld door de overheid. Onderstaand is het verloop van de benutting van het drempelbedrag opgenomen.

Berekening benutting drempelbedrag schatkistbankieren (bedragen x € 1000)					
Verslagjaar					
(1)	Drempelbedrag		250		
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(2)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	0	0	0	0
(3a) = (1) > (2)	Ruimte onder het drempelbedrag	250	250	250	250
(3b) = (2) > (1)	Overschrijding van het drempelbedrag	0	0	0	0
(1) Berekening drempelbedrag					
Verslagjaar					
(4a)	Begrotingstotaal verslagjaar	11.869			
(4b)	Het deel van het begrotingstotaal dat kleiner of gelijk is aan € 500 miljoen	11.869			
(4c)	Het deel van het begrotingstotaal dat de € 500 miljoen te boven gaat	-			
(1) = (4b)*0,0075 + (4c)*0,002 met een minimum van €250.000	Drempelbedrag	250			
(2) Berekening kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen					
Verslagjaar					
		Kwartaal 1	Kwartaal 2	Kwartaal 3	Kwartaal 4
(5a)	Som van de per dag buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen (negatieve bedragen tellen als nihil)	0	0	0	0
(5b)	Dagen in het kwartaal	90	91	92	92
(2) - (5a) / (5b)	Kwartaalcijfer op dagbasis buiten 's Rijks schatkist aangehouden middelen	0	0	0	0

In 2017 werden banksaldi automatisch afgeroomd naar de schatkist, waardoor er geen overschrijding van het drempelbedrag heeft plaats gevonden.

Schuldpositie

De GR heeft geen langlopende geldleningen. De vaste schuldpositie is daarom nihil.

Bevoorschotting

De GR wordt door de gemeenten maandelijks bevoorschot.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

JAARREKENING

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



8. Balans met toelichting
BALANS PER 31 DECEMBER

(bedragen in hele euro's)

Activa	2017		2016		Passiva	2017		2016	
	Detail	Totaal	Detail	Totaal		Detail	Totaal	Detail	Totaal
VASTE ACTIVA					VASTE PASSIVA				
Materiële vaste activa		-		23.600	Eigen Vermogen		444.720		-143.386
- Investerings met een economisch nut	-		23.600		- Algemene reserve	0		-	
Financiële vaste activa		1.198		6.648	- Bestemmingsreserves	0		-	
- Overige langlopende leningen u/g	1.198		6.648		overige bestemmingsreserves	444.720		-143.386	
					- Nog te bestemmen resultaat				
TOTAAL VASTE ACTIVA		1.198		30.248	TOTAAL VASTE PASSIVA		444.720		-143.386
VLOTTENDE ACTIVA					VLOTTENDE PASSIVA				
Uitzettingen met een rentetypische looptijd < 1 jaar		1.645.158		1.343.399	Netto vlottende schulden met een rentetypische looptijd < 1 jaar		697.778		476.625
- Vorderingen op openbare lichamen	646.447		297.712		- Overige schulden	697.778		476.625	
- Rekening-courantverhouding met het Rijk	998.712		1.026.202						
- Overige vorderingen	-		19.484						
Liquide middelen		-		-	Liquide middelen		17		458
- Banksaldi	-		-		- Banksaldi	17		458	
Overlopende activa		755.147		351.759	Overlopende passiva		1.258.988		1.391.708
- Overige nog te ontvangen en vooruitbetaalde bedragen	755.147		351.759		- Nog te betalen bedragen	961.839		1.344.708	
					- Vooruit ontvangen bedragen van overheidslichamen met specifiek bestedingsdoel	289.314		47.000	
					- Overige vooruit ontvangen bedragen	7.835		-	
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		2.400.305		1.695.158	TOTAAL VLOTTENDE PASSIVA		1.956.783		1.868.792
TOTAAL GENERAAL		2.401.503		1.725.406	TOTAAL GENERAAL		2.401.503		1.725.406

43

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Waarderingsgrondslagen

Inleiding

De jaarrekening is opgemaakt met inachtneming van de voorschriften die het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten daarvoor geeft.

Balans

Vaste activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen historische kostprijs minus afschrijving. Bij de bepaling van de afschrijvingen wordt rekening gehouden met de economische verwachte levensduur. ICT apparatuur wordt in 5 jaar lineair afgeschreven.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

Vlottende activa

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs, waarbij voorzieningen wegens oninbaarheid met de waarde van de vorderingen zijn verrekend.

Liquide

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs.

Vlottende passiva

Schulden en overlopende passiva

De schulden en overlopende passiva zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.



Toelichting activa

Toelichting activa (bedragen in hele euro's)

	<u>Totaal</u>	<u>Totaal</u>
VASTE ACTIVA	2017	2016

Materiële vaste activa

Het onderstaande overzicht geeft het verloop weer van materiële activa gedurende het boekjaar:

	BW per 1/1 2017	Vermeer- deringen	Vermin- deringen	Afschrijvinge n	Afwaarde- ring	BW per 31/12 2017
-Machines, apparaten en installaties	23.600			23.600		
Totaal Materiële vaste activa	23.600			23.600		

De investeringen in machines, apparaten en installaties betreffen de van de gemeente Goes overgenomen ICT activa.

Financiële vaste activa

Het onderstaande overzicht geeft het verloop weer van financiële activa gedurende het boekjaar:

	BW per 1/1 2017	Vermeer- deringen	Vermin- deringen	Aflossingen	BW per 31/12 2017
- Overige langlopende leningen	6.648		5.450		1.198
Totaal Financiële vaste activa	6.648		5.450		1.198

De overige langlopende leningen betreffen leningen die verstrekt zijn in het kader van de fietsprivéregeling.

TOTAAL VASTE ACTIVA	1.198	30.248
----------------------------	--------------	---------------

VLOTTENDE ACTIVA

Uitzettingen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar

Vorderingen op openbare lichamen

- Vorderingen op openbare lichamen	646.447	297.712
Totaal Vorderingen op openbare lichamen	646.447	297.712

De post vorderingen op openbare lichamen bestaat voornamelijk uit vorderingen op deelnemers in de Gemeenschappelijke Regeling (GR) met betrekking tot hun bijdrage in de kosten van de GR.



	2017	2016
Rekening-courantverhouding met het Rijk		
- Schatkist	998.712	1.026.202
Totaal Rekening-courantverhouding met het Rijk	998.712	1.026.202

Overige vorderingen		
- Debiteuren algemeen	-	19.484
Totaal Overige vorderingen	-	19.484

Vanwege het feit dat de meeste vorderingen zeer recent zijn is er geen voorziening voor dubieuze debiteuren gevormd.

Totaal Uitzettingen met een looptijd korter dan 1 jaar	1.645.158	1.343.399
---	------------------	------------------

Liquide middelen

Banksaldi:

- BNG		
Totaal Banksaldi	-	-

De saldi van de diverse geldinstellingen stemmen overeen met de aanwezige middelen en de laatst afgegeven dagafschriften van 2017.

Benutting drempelbedrag schatkistbankieren:

Het drempelbedrag dat gemiddeld buiten de schatkist mag blijven bedroeg in 2017 € 250.000,--. In 2017 zijn gemiddeld de volgende bedragen buiten de schatkist gehouden:

- Kwartaal 1: €	-
- Kwartaal 2: €	-
- Kwartaal 3: €	-
- Kwartaal 4: €	-

Totaal Liquide middelen	-	-
--------------------------------	---	---

Overlopende activa

De post overlopende activa kan als volgt onderscheiden worden:

- Vooruitbetaalde bedragen	438.052	332.319
- Nog te ontvangen bedragen	317.095	19.440
Totaal Overlopende activa	755.147	351.759

TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	2.400.305	1.695.158
--------------------------------	------------------	------------------

TOTAAL GENERAAL	2.401.503	1.725.406
------------------------	------------------	------------------

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Toelichting passiva

	Totaal	Totaal
	2017	2016
VASTE PASSIVA		
<i>Eigen vermogen</i>		
Het in de balans opgenomen eigen vermogen bestaat uit de volgende posten:		
Algemene reserves:		
Algemene reserve		
Totaal algemene reserves	-	-
Bestemmingsreserves:		
- Overige bestemmingsreserves		
overige bestemmingsreserves		
- Totaal Overige bestemmingsreserves	-	-
Totaal Bestemmingsreserves	-	-
Nog te bestemmen resultaat		
Nog te bestemmen resultaat	444.720	-143.386
Totaal Nog te bestemmen resultaat	444.720	-143.386
<i>Totaal Eigen vermogen</i>	444.720	-143.386

Algemene reserve

Doel: Opvangen van onverwachte tegenvallers in de vorm van weerstandsvermogen.

Het verloop van de Overige bestemmingsreserves wordt in onderstaand overzicht weergegeven:

	BW per 1/1 2017	Toevoeging	Onttrekking	BW per 31/12 2017
Reserve overhevelen budgetten				
<i>Totaal overige bestemmingsreserves</i>			-	-

TOTAAL VASTE PASSIVA

444.720 **-143.386**

VLOTTENDE PASSIVA

Vlottende schulden met een looptijd korter dan 1 jaar

Overige schulden:

-		
Crediteuren	697.778	476.625
Totaal Overige schulden	697.778	476.625

Per eind januari was de post crediteuren volledig afgelopen.

Totaal Vlottende schulden met een looptijd korter dan 1 jaar

697.778 **476.625**

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

	2017	2016
Liquide middelen		
Banksaldi:		
- BNG	17	458
Totaal Banksaldi	17	458
Liquide middelen	<u>17</u>	<u>458</u>
 Overlopende passiva		
De in de balans opgenomen overlopende passiva bestaan uit de volgende posten:		
- Nog te betalen bedragen	961.839	1.344.708
- Vooruit ontvangen bedragen van overheidslichamen met specifiek bestedingsdoel		
	Toevoeging	Vrijval
• ESF middelen	277.314	47.000
• Reintegratie vrouwen	12.000	-
	<u>289.314</u>	<u>47.000</u>
- Overige vooruit ontvangen bedragen	7.835	-
Totaal Overlopende passiva	<u>1.258.988</u>	<u>1.391.708</u>
 TOTAAL VLOTTENDE PASSIVA	<u>1.956.783</u>	<u>1.868.792</u>
 TOTAAL GENERAAL	<u>2.401.503</u>	<u>1.725.406</u>



Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Leaseverplichtingen

Voor onderhoud en gebruik van hard- en software zijn diverse overeenkomsten afgesloten met een looptijd	Jaarlast
variërend van 1 maand tot doorlopend tot wederopzegging. Nader onder te verdelen in:	
Leasekosten	400.000
Mobiele telefonie	23.000
Datacommunicatie	228.000
Onderhoud/gebruik applicaties c.a.	2.357.000

Huurverplichtingen

Ten behoeve van huisvesting van de medewerkers zijn huurovereenkomsten afgesloten met:	Jaarlast
Gemeente Goes	354.130
Gemeente Kapelle	17.900
Gemeente Noord-Beveland	16.200

Verlofrechten Personeel

Ultimo 2017 bedraagt het nog op te nemen aantalverlof uren 10.443	259.700
---	---------

Bedragen in hele euro's



9. Overzicht van baten en lasten in de rekening

De programmarekening met toelichting geeft een beeld van de geraamde en de werkelijke baten en lasten voor de genoemde jaren en het saldo per programma.

Omschrijving	2016	2017				Verschil
	Rekening	Begroting			Rekening	
		Primair	Wijzigingen	Na wijziging		
1 Werk, Inkomen en Zorg						
Totale lasten	6.908	6.383	1.729	8.112	7.533	-579
Totale baten	-	-	-	-	-	-
Resultaat	-6.908	-6.383	-1.729	-8.112	-7.533	579
2 Programma ICT / Informatievoorziening						
Totale lasten	4.393	4.231	581	4.812	5.011	199
Totale baten	-	-	-	-	-	-
Resultaat	-4.393	-4.231	-581	-4.812	-5.011	-199
3 Programma P&O / Salarisadministratie						
Totale lasten	1.341	1.255	98	1.353	1.289	-64
Totale baten	-	-	-	-	-	-
Resultaat	-1.341	-1.255	-98	-1.353	-1.289	64
4 Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien						
Totale lasten	288	-	-	-	-	-
Totale baten	12.160	11.869	2.551	14.421	14.421	-
Resultaat	11.873	11.869	2.551	14.421	14.421	-
Gerealiseerd resultaat voor bestemmen						
Totale lasten	12.929	11.869	2.408	14.277	13.832	-445
Totale baten	12.160	11.869	2.551	14.421	14.421	-
Resultaat	-769	-	143	143	588	445
Mutatie reserves						
Totaal toevoegingen	-	-	-	-	-	-
Totaal onttrekkingen	626	-	-143	-143	-143	-
Saldo mutatie reserves	626	-	-143	-143	-143	-
Gerealiseerd resultaat na bestemmen						
Totale lasten	12.929	11.869	2.408	14.277	13.832	-445
Totale baten	12.786	11.869	2.408	14.277	14.277	-
Resultaat	-143	-	-	-	445	445

Bedragen x € 1.000. Door afrondingsverschillen sluiten de saldi mogelijk niet exact aan.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Afwijkingen tussen begroting na wijziging en de jaarrekening

In overeenstemming met de voorschriften volgt hieronder een analyse van de afwijkingen tussen de begroting na wijziging en de jaarrekening. De saldi van het overzicht hiervoor betrof de verschillen tussen de lasten en de baten per programma. De hieronder opgenomen saldi betreffen steeds het verschil tussen de begroting na wijziging en de jaarrekening per programma, zodat de analyse zich kan richten op de verschillen tussen de begroting en de rekening. In dit geval kan namelijk ook aandacht worden besteed aan onderwerpen die in 2017 niet tot uitvoering zijn gekomen.

Voor de duidelijkheid: een negatief bedrag betekent hogere lasten dan wel lagere baten ten opzichte van de raming en een positief bedrag betekent lagere lasten dan wel hogere baten ten opzichte van de raming.

Algemeen

De kostenplaats directie wordt verdeeld over de 3 programma's. Overschrijdingen op de kostenplaats directie worden gemeld in de analyse van de programma's hierna. Totaal bedraagt de overschrijding van de kostenplaats directie € 71.000. Dit bedrag kan als volgt worden gespecificeerd:

Hogere accountantskosten	50.000
Externe advieskosten (w.o. evaluatie GR)	17.000
Doorbelasting Informatievoorziening	6.000
Overige verschillen	-2.000
Totaal	71.000

Bedragen in hele euro's.

1. Werk, inkomen en zorg

Het saldo van dit programma bedraagt: (bedragen x € 1.000)
579

Dit saldo kan in hoofdlijnen als volgt worden verklaard:

Salarissen, sociale lasten, inhuur personeel

De post salarissen/bedrijfssport laat een overschrijding van € 81.000 zien, deze wordt veroorzaakt door invulling van vacatures vanuit het Plan van aanpak en door de in 2017 betaalde afkoopsom.

-81

Bijdrage ziekengeld

De ontvangen bijdrage is hoger dan de raming. Bij de Berap werd rekening gehouden met de zwangerschapsvergoeding voor 2 medewerkers, maar gebleken is dat deze dient te worden bijgesteld naar 4 medewerkers vandaar de hogere vergoeding.

19

In verband met vervanging van langdurig zieken, zwangerschapsverlof en tijdelijke uitbreiding is er middels advisering vanuit WIZ een bedrag geraamd van € 929.000 voor extern personeel. In de raming is de advisering over de inhuur voor het 4^e kwartaal 2017 ad € 129.000 niet opgenomen, omdat deze niet in een begrotingswijziging is verwerkt. De realisatie laat een bedrag van € 1.066.612 zien waardoor er ten opzichte van de totale raming ad € 1.058.000 nagenoeg geen sprake is van een overschrijding.

-110

Drukwerk, papier en enveloppen

Bij de Berap is aangegeven dat er minder uitgegeven zou worden aan drukwerk. De overschrijding is grotendeels het gevolg van de niet voorziene uitgave van het blad "Dina schrijft" ad € 10.000 welke in het kader van de Armoedeconferentie werd aangeschaft.

-11

Werken door derden

Het betreft hier de middelen voor schulddienstverlening. Schulddienstverlening wordt uitgevoerd door de Kredietbank West-Brabant voor de gemeenten Borsele en Reimerswaal. De kosten zijn afhankelijk van het aantal ingediende declaraties, dit jaar heeft dit geresulteerd in een onderschrijding van het budget.

25

Overige uitgaven

De overschrijding is het gevolg van het project "Voorliggende Voorzieningen" waarvan de opbrengsten naar de gemeenten zijn gevloeid maar de lasten (€ 25.000) voor rekening van

-23

de afdeling WIZ zijn gebleven. Dit project is in 2016 gestart en kent een uitloop naar 2017. De interne verhuiskosten zijn ook ten laste van deze rekening geboekt en daar is in de begroting geen rekening mee gehouden. Als daar rekening mee was gehouden was er op deze rekening sprake geweest van een overschot.

Doorbelasting kostenplaats directie -50
Vanwege hogere kosten accountant, doorbelasting informatievoorziening en kosten evaluatie

ESF subsidie 168
De kostensoorten 4425010 en 5422020 moeten in onderlinge samenhang worden bekeken. Per saldo is er een hogere baat van € 168.433. Deze hogere baten betreffen de salariskosten van de ESF-medewerkers die onder de post salarissen geboekt zijn.

Plan van aanpak WIZ 642
Van het in 2017 beschikbaar gestelde bedrag ad € 975.000 is € 642.000 nog niet uitgegeven.

2 ICT / Informatievoorziening

Het saldo van dit programma bedraagt: (bedragen x € 1.000) -199
Dit saldo kan in hoofdlijnen als volgt worden verklaard:

Lease/Kapitaallasten -44
Op deze post is een eenmalige afschrijving op apparatuur geboekt en er zijn kosten voor uitbesteed technisch beheer geboekt. Het duurt langer dan verwacht voordat op het betreffende technisch beheer minder uitbesteding nodig is.

Onderhoudsabonnementen applicaties -161
In 2017 is de software voor het beheer van de openbare ruimte vervangen. Tijdens de implementatie is er sprake geweest van tijdelijke dubbele lasten. Ook een deel van de eenmalige kosten is op de exploitatie van de GR geboekt. Per saldo koste dit voor de 5 deelnemers samen incidenteel € 85.000 meer.
In 2017 is het contract met Microsoft opgewaardeerd naar het niveau van de volledige GR. Voorheen was er nog sprake van 2 contracten. Door het onder één contract brengen ontstaan er meer mogelijkheden en functionaliteiten vanaf 2018, welke na de migraties naar één technische omgeving worden ingevuld. Totale meerkosten € 49.000.
Voor de websites zijn nieuwe functionaliteiten toegevoegd bij diverse deelnemers. Totaal € 13.000.
Nieuwe functionaliteit i.v.m. auditing (ISMS) op gebied van informatiebeveiliging totaal € 14.000.

Doorbelasting kostenplaats directie -13
Vanwege hogere kosten accountant, doorbelasting informatievoorziening en kosten evaluatie.

Overige goederen en diensten ICT 8
Een deel van de extra begrootte uitgaven i.v.m. migraties in 2017 is niet gedaan. Hiervoor is een nieuw voorstel voor middelen in 2018 (inhalen planning migraties) gedaan.

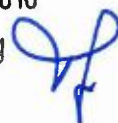
Overige verschillen 11
Op kosten mobiele telefonie, datacommunicatie en opleiding werd minder uitgegeven. Ook werden diverse contracten na harmonisatie opgezegd.

3 P&O / Salarisadministratie

Het saldo van dit programma bedraagt: (bedragen x € 1.000) 64
Dit saldo kan in hoofdlijnen als volgt worden verklaard:

Salarissen en sociale lasten -7
De post salarissen laat een overschrijding van € 7.000 zien, deze wordt veroorzaakt door invulling van vacatures vanuit het Plan van aanpak en door de in 2017 betaalde afkopsom.

<u>Personeelsvereniging</u>	3
Tot aan heden is er nog geen PV t.b.v. de GR van de grond gekomen. Er wordt aangesloten bij bestaande PV's in de gemeenten. De bijdrage van de werkgever verschilt per gemeente. Aan gemeenten is de reguliere werkgeversbijdrage afgedragen. Geadviseerd wordt om de post niet te wijzigen.	
<u>Inhuur personeel/Bijdrage derden</u>	8
In 2017 is een hoger contract met het SWVO afgesloten. De hogere bijdrage bedraagt in 2017 € 8.000 en vanaf 2018 € 17.000.	
<u>Interne mobiliteit</u>	27
Beperkte activiteit dit jaar op interne mobiliteit	
<u>Arbo/Kosten bedrijfsarts</u>	16
De kosten over 2017 vallen lager uit	
<u>Abonnementen, contributies en bijdragen</u>	15
De kosten over 2017 vallen lager uit	
<u>Werving en selectie</u>	15
Ruim binnen begroting. Kosten worden in mindere mate gevormd door publicaties in kranten. Er wordt gebruik gemaakt van een vacaturemanagementsysteem en andere digitale toepassingen om de instroom te begeleiden.	
<u>Personeelsbijeenkomsten GR</u>	-11
Niet begroot waren de algemene personeelsbijeenkomsten GR (2 x)	
<u>Doorbelasting kostenplaats directie</u>	-8
Vanwege hogere kosten accountant, doorbelasting informatievoorziening en kosten evaluatie	
<u>Overige verschillen</u>	6



4 Algemene dekkingsmiddelen en onvoorzien

In 2017 was er een post voor onvoorzien uitgaven van € 74.000. In de Bestuursrapportage 2017 is deze post in mindering op de inhuur bij de afdeling Wiz.

Incidentele baten en lasten

De begroting behoort duurzaam financieel in evenwicht te zijn. Een essentieel onderdeel hiervan is een materieel sluitende begroting. Hiervan is sprake als structurele lasten gedekt zijn door structurele baten. Incidentele lasten mogen worden gedekt door incidentele baten. Voor het de gemeenteraad en de toezichthouder is het daarom van belang inzicht te hebben in de incidentele baten en lasten.

De onderstaande uitgangspunten zijn gehanteerd voor het overzicht van incidentele baten en lasten:

1. vanaf 2017 geraamde baten en lasten worden opgenomen. Deze baten en lasten zijn geraamd gedurende maximaal 3 jaar en kunnen ingeval de financiële positie het niet toelaat, relatief eenvoudig worden heroverwogen.
2. Incidentele posten met een drempel van 0,1% van de omvang van de lasten van de primaire begroting na bestemming (€ 11.869).

Het overzicht van incidentele baten en lasten per programma laat het onderstaande beeld zien:

Omschrijving	Primaire begroting	Rekening
Lasten		
1 Werk, inkomen en zorg	-62	579
2 ICT / Informatievoorziening	-163	-199
3 P&O / Salarisadministratie	-18	64
Totaal lasten	-243	445
Baten	243	0
Totaal baten	243	0
Saldo incidentele baten en lasten (- is hogere eenmalige lasten dan eenmalige baten)	0	445

Bedragen x € 1.000.

Toelichting

Onderstaand worden de voornaamste incidentele baten en lasten per programma genoemd:

1. Werk, inkomen en zorg

Incidenteel:

- Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat het grootste deel van het ~~tekort~~ overschot binnen de afdeling WIZ een incidenteel karakter heeft.

Structureel:

- De hogere accountantskosten via de doorbelasting van de kostenplaats directie hebben mogelijk een structureel karakter. Voor de gehele GR, totaal € 31.300.

2 ICT/ Informatievoorziening

Incidenteel:

- Vooralsnog wordt er vanuit gegaan dat het grootste deel van het tekort binnen de afdeling ICT/Informatievoorziening een incidenteel karakter heeft.

Structureel:

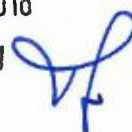
- Zie toelichting bij 1. Werk, inkomen en zorg.

3 P&O / Salarisadministratie

Incidenteel:

- Tot slot wordt ook voor de afdeling P&O / Salarisadministratie er vanuit gegaan dat de overschotten een incidenteel karakter hebben.

Structureel:



- Zie toelichting bij 1. Werk, inkomen en zorg.

Structurele toevoegingen en onttrekkingen aan reserves

In 2017 was er geen sprake van structurele toevoegingen en onttrekkingen aan reserves.



Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT) stelt een maximum aan de bezoldiging van bestuurders en de hoogste leidinggevenden in de publieke en semipublieke sector. Voor 2017 bedraagt het maximum € 181.000.

De invulling van de directiefunctie binnen GR Samenwerking De Bevelanden vindt plaats op basis van een tussen de GR en de gemeente Reimerswaal afgesloten Dienstverleningsovereenkomst (DVO). De gemeente Reimerswaal ontvangt daarvoor de in de DVO opgenomen vergoeding. Vanuit de gemeente wordt aan de directeursfunctie invulling gegeven door de heer mr. F. Marquinie MBA. Hij vervult de functie als topfunctionaris met dienstbetrekking, aangezien hij vanuit de DVO deze functie al langer dan 12 maanden uitvoert. Daarom dient de GR, als WNT-instelling, de functionaris als topfunctionaris op te nemen in de jaarrekening. Alle vergoedingen (exclusief BTW) die voor de vervulling van de functie worden betaald aan de gemeente Reimerswaal tellen mee voor de bezoldiging. Het bedrag DVO Directie 2017 bedroeg € 55.060 voor 0,5 fte van 1/1 – 31/12. (Het bezoldigingsmaximum voor deze functionaris bedraagt € 90.500, 0,5 fte x € 181.000.)

De leden van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur van de GR vallen wel onder het begrip topfunctionarissen. De bezoldiging en alle overige vergoedingen binnen de GR van de onderstaande genoemde personen bedraagt in 2017 nihil.

Dagelijks bestuur:

- De heer E.J. Gelok, burgemeester gemeente Borsele van 1 januari 2017 tot en met 15 juni 2017;
- De heer G.M. Dijksterhuis, burgemeester gemeente Borsele van 15 juni 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer L.J. Verhulst, voorzitter en burgemeester gemeente Goes van 1 januari 2017 tot en met 8 september 2017;
- De heer H. Klitsie, voorzitter en waarnemend burgemeester gemeente Goes van 8 september 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer A.B. Stapelkamp, burgemeester gemeente Kapelle van 1 januari 2017 tot en met 20 december 2017;
- De heer H.B. Hieltjes waarnemend burgemeester gemeente Kapelle vanaf 9 januari 2018;
- De heer M.J.A. Delhez, burgemeester Noord-Beveland van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer P. Zoon, waarnemend burgemeester gemeente Reimerswaal van 1 januari 2017 tot en met 21 september 2017;
- Mevrouw J.S. van Egmond burgemeester gemeente Reimerswaal vanaf 21 september 2017 tot en met 31 december 2017.

Algemeen bestuur:

- De heer J. Herselman, wethouder gemeente Kapelle van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer J.L.L. de Kunder, wethouder gemeente Reimerswaal van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer P.L. de Putter, wethouder gemeente Noord-Beveland van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer A.B. van der Reest, wethouder gemeente Goes van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017;
- De heer C. Weststrate, wethouder gemeente Borsele van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



BIJLAGEN

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



10. Bijlage kostenplaatsen

Toelichting op de lasten en baten		Rekening 2016	Begroting 2017	Rekening 2017
Product	Kostenplaats Directie			
896010	Lasten:			
	<u>0 Niet in te delen lasten</u>			
4000010	Nader in te delen lasten			
	<u>210 Werkelijk betaalde rente</u>			
5210020	Rente kortlopende lening			-2.281
	<u>343 Aankopen niet duurzame goederen en diensten</u>			
4343000	Overige goederen en diensten	220		
4343020	Accountants- en administratiekosten	27.485	20.000	69.955
4343030	Reis- en verblijfkosten			
4343040	Representatiekosten	4.177	2.500	2.487
4343050	Huur			
4343060	Opleidingskosten			
4343080	Externe advieskosten	16.000		
4343220	Werken door derden	446.862	460.900	478.166
4343260	Bankkosten	1.309	1.000	910
4343270	Rente bankkosten			3
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
4622830	Doorbel. Kostenplaats ICT (van act. 896030)	5.928	6.014	6.237
4622840	Doorbel. Kostenplaats Informatievoorziening (van act. 896040)		74.110	80.253
4622850	Doorbel. Kostenplaats P&O en Salarisadministratie (van act. 896050)	1.858	1.903	1.822
	Totaal lasten	503.839	566.427	637.552
896010	Baten:			
	<u>340 Overige goederen en diensten</u>			
5340000	Overige goederen en diensten			100
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
5622810	Doorbel. Kostenplaats Directie	503.839	325.582	637.452
5622810	Doorbel. Kostenplaats Directie (van act. 896010)		240.845	
	Totaal baten	503.839	566.427	637.552
	Nadelig saldo	-	-	-

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Toelichting op de lasten en baten		Rekening 2016	Begroting 2017	Rekening 2017
Product	Kostenplaats ICT			
896030	Lasten:			
	<u>110 Loonbetalingen en sociale premies</u>			
4110010	Salarissen en sociale lasten	1.084.490	1.129.200	1.121.613
4110030	Kerstgratificaties GR	2.775		
4110590	Bedrijfssport	-189		200
4110900	Bijdrage ziekengeld			-32.516
	<u>300 Personeel van derden</u>			
4300100	Extern personeel	99.196		
	<u>310 Energie</u>			
4310010	Electra serverruimtes	30.614	38.000	38.335
	<u>343 Aankopen niet duurzame goederen en diensten</u>			
4343000	Overige goederen en diensten	107.625	190.000	181.643
4343030	Reis- en verblijfkosten	12.910	10.000	11.768
4343050	Huur	63.407	55.600	56.183
4343060	Opleidingskosten	12.972	9.100	5.722
4343080	Externe advieskosten	28.869	10.000	13.983
4343090	Leasekosten	416.169	466.400	511.172
4343100	Mobiele telefoonkosten GR	21.530	18.000	12.018
4343110	Datacommunicatiekosten	208.616	224.500	219.841
4343120	Onderhoudsabonnement applicaties c.a.	2.367.053	2.284.400	2.458.916
4343180	Verzekeringen GR	7.994		7.967
4343230	Overige uitgaven		23.600	
	<u>610 Kapitaallasten</u>			
4610010	Kapitaallasten	63.800		23.600
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
4622810	Doorbel. Kostenplaats Directie (van act. 896010)	31.670	77.238	86.922
4622850	Doorbel. Kostenplaats P&O en Salarisadministratie (van act. 896050)	33.761	34.672	33.203
	Totaal lasten	4.593.261	4.570.710	4.750.571
896030	Baten:			
	<u>340 Overige goederen en diensten</u>			
5340000	Overige goederen en diensten	15.288		248
5340010	Bijdrage derden	40.466	32.200	42.672
5340030	Doorberekende kosten	104.500		
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
5622830	Doorbel. Kostenplaats ICT	4.433.007	4.379.771	4.707.651
5622830	Doorbel. Kostenplaats ICT (van act. 896030)		158.739	
	Totaal baten	4.593.261	4.570.710	4.750.571
	Nadelig saldo	-	-	-

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Toelichting op de lasten en baten		Rekening 2016	Begroting 2017	Rekening 2017
Product	Kostenplaats Informatievoorziening			
896040	Lasten:			
	<u>110 Loonbetalingen en sociale premies</u>			
4110010	Salarissen en sociale lasten		138.800	154.995
4110590	Bedrijfssport			100
	<u>300 Personeel van derden</u>			
4300100	Extern personeel		124.500	214.151
	<u>343 Aankopen niet duurzame goederen en diensten</u>			
4343000	Overige goederen en diensten		60.000	17.279
4343030	Reis- en verblijfkosten			1.023
4343050	Huur		10.700	10.700
4343120	Onderhoudsabonnement applicaties c.a.		2.000	
4343220	Werken door derden		22.500	16.464
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
4622810	Doorbel. Kostenplaats Directie (van act. 896010)		29.855	33.607
4622830	Doorbel. Kostenplaats ICT (van act. 896030)		42.099	44.865
4622850	Doorbel. Kostenplaats P&O en Salarisadministratie (van act. 896050)		13.321	12.780
	Totaal lasten	-	443.774	505.966
896040	Baten:			
	<u>340 Overige goederen en diensten</u>			
5340030	Doorberekende kosten			25.407
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
5622840	Doorbel. Kostenplaats Informatievoorziening			480.559
5622840	Doorbel. Kostenplaats Informatievoorziening (van act. 896040)		443.774	
	Totaal baten	-	443.774	505.966
	Nadelig saldo	-	-	-

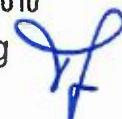
Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Toelichting op de lasten en baten		Rekening 2016	Begroting 2017	Rekening 2017
Product	Kostenplaats P&O en Salarisadministratie			
896050	Lasten:			
	<u>0 Niet in te delen lasten</u>			
4000010	Nader in te delen lasten			
	<u>110 Loonbetalingen en sociale premies</u>			
4110010	Salarissen en sociale lasten	985.985	1.039.300	1.046.588
4110020	Bijdrage personeelsvereniging		7.500	4.200
4110030	Kerstgratificaties GR	2.289		
4110040	Prestatiebeloning GR			
4110590	Bedrijfssport	-709		800
4110900	Bijdrage ziekengeld	-12.382		-541
	<u>300 Personeel van derden</u>			
4300100	Extern personeel	94.498	47.000	58.380
	<u>343 Aankopen niet duurzame goederen en diensten</u>			
4343000	Overige goederen en diensten	1.952		538
4343030	Reis- en verblijfkosten	18.045	20.000	19.595
4343035	Portokosten			212
4343040	Representatiekosten	1.453		1.922
4343050	Huur	41.724	44.400	44.583
4343060	Opleidingskosten	50.085	32.500	35.730
4343070	Interne mobiliteit	48.578	40.000	12.678
4343080	Externe advieskosten	45.598	25.000	20.616
4343140	Werving en selectie GR	10.766	20.000	5.053
4343150	Bedrijfszorgpakket, -fitness, beeldschermbril	22.465	20.000	11.160
4343160	Kosten Arbo (bedrijfsarts)	28.226	18.500	11.376
4343170	Kosten Ondernemingsraad GR	9.836	7.000	8.215
4343180	Verzekeringen GR	17.368	15.000	17.980
4343190	Abonnementen, contributies en bijdragen	11.415	35.690	20.860
4343200	Personeelsbijeenkomsten GR	11.797	6.000	16.845
4343210	Organisatieontwikkeling	9.606		
4343235	Verteringen	820		20
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
4622810	Doorbel. Kostenplaats Directie (van act. 896010)	25.482	62.354	70.171
4622830	Doorbel. Kostenplaats ICT (van act. 896030)	86.668	87.927	91.180
	Totaal lasten	1.511.564	1.528.170	1.498.161
896050	Baten:			
	<u>340 Overige goederen en diensten</u>			
5340000	Overige goederen en diensten			992
5340010	Bijdrage derden	81.658	85.270	96.348
5340030	Doorberekende kosten	857		19.045
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
5622850	Doorbel. Kostenplaats P&O en Salarisadministratie	1.429.049	1.400.268	1.381.777
5622850	Doorbel. Kostenplaats P&O en Salarisadministratie (van act. 896050)		42.633	
	Totaal baten	1.511.564	1.528.170	1.498.161
	Nadelig saldo	-	-	-

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Toelichting op de lasten en baten		Rekening 2016	Begroting 2017	Rekening 2017
Product	Kostenplaats WIZ			
896080	Lasten:			
	<u>110 Loonbetalingen en sociale premies</u>			
4110010	Salariissen en sociale lasten	6.253.128	6.025.000	6.102.318
4110030	Kerstgratificaties GR	15.279		
4110590	Bedrijfssport	-2.147		3.286
4110900	Bijdrage ziekengeld	-32.027	-34.000	-53.065
	<u>300 Personeel van derden</u>			
4300100	Extern personeel	1.021.485	929.000	1.066.612
	<u>343 Aankopen niet duurzame goederen en diensten</u>			
4343000	Overige goederen en diensten	564		83
4343010	Drukwerk, papier en enveloppen	21.276	25.000	36.362
4343015	Portokosten	49.760	50.000	52.148
4343030	Reis- en verblijfkosten	28.249	27.000	29.124
4343050	Huur	280.018	283.400	286.543
4343060	Opleidingskosten	80.122	108.600	105.887
4343190	Abonnementen, contributies en bijdragen	82.868	80.000	87.625
4343220	Werken door derden	121.355	141.000	115.813
4343230	Overige uitgaven	178.688	110.000	133.485
4343500	Kosten Plan van aanpak		642.000	212
	<u>425 Overige inkomensoverdrachten (niet beïnvloedbaar Gemeente)</u>			
4425010	Doorbetaling ESF-gelden arbeidsmarktregio		159.200	77.720
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
4622810	Doorbel. Kostenplaats Directie (van act. 896010)	159.168	396.981	446.752
4622830	Doorbel. Kostenplaats ICT (van act. 896030)	541.351	559.796	580.509
4622850	Doorbel. Kostenplaats P&O en Salarisadministratie (van act. 896050)	169.678	177.128	169.621
	Totaal lasten	8.968.814	9.680.105	9.241.035
896080	Baten:			
	<u>340 Overige goederen en diensten</u>			
5340010	Bijdrage derden	810.074	584.500	596.027
5340030	Doorberekende kosten	192.672		28.427
	<u>422 Overige inkomensoverdrachten van overheid (niet-Rijk)</u>			
5422020	ESF-subsidie	346.926	246.700	333.653
	<u>622 Overige verrekeningen van kostenplaatsen</u>			
5622880	Doorbel. Kostenplaats WIZ	7.619.143	7.232.740	8.282.928
5622880	Doorbel. Kostenplaats WIZ (van act. 896080)		1.616.164	
	Totaal baten	8.968.814	9.680.105	9.241.035
	Nadelig saldo	-	-	-

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening



11. Bijlage overzicht gebruikte afkortingen

Afktorting	Betekenis
3 K's	Kosten, kwaliteit, kwetsbaarheid
AB	Algemeen bestuur
ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
Appa	Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers
Arbo	Arbeidsomstandigheden
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
B&W	Burgemeester en wethouders
BHV	Bedrijfshulpverlening
Cao	Collectief arbeidsovereenkomst
CAR-UWO	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten – Uitwerkingsovereenkomst
DB	Dagelijks bestuur
DVO	Dienstverleningsovereenkomst
e-HRM	Elektronische human resource management
ESF	Europees Sociaal Fonds
Fte	Fulltime eenheid
GO	Georganiseerd overleg
GR	Gemeenschappelijke Regeling
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HRM	Human resource management
ICT	Informatie en communicatietechnologie
IKB	Individueel Keuzebudget
KBvG	Koninklijke Beroepsorganisatie van Gerechtsdeurwaarders
KCC	Klant contact center
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
MT	Managementteam
OR	Ondernemingsraad
P&C-cyclus	Planning en controlcyclus
P&O	Personeel en organisatie
PDC	Product- en dienstencatalogus
PKI	Public key infrastructure
PSA	Personeels- en Salarisadministratie
RBL	Regionaal Bureau Leerplicht
RI&E	Risico-inventarisatie en evaluatie
RUD	Regionale Uitvoeringsdienst Zeeland
Sabewa Zeeland	Gemeenschappelijke Regeling Belastingssamenwerking Zeeland
SMWO	Stichting Maatschappelijk Werk en Welzijn Oosterschelderegio
SWVO	Samenwerkingsverband Welzijnzorg Oosterschelderegio
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Vwo	Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs
VWS	Volksgesondheid, Welzijn en Sport
Wgs	Wet gemeentelijke schuldhelpverlening
WIZ	Werk, Inkomen en Zorg
Wmo	Wet maatschappelijke ondersteuning
WNRA	Wet Normalisering van de Rechtspositie van Ambtenaren
WNT	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector
WOPT	Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WSNP	Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen
WSP	Werkgeversservicepunt
Wsw	Wet op de Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand

Gewaarmerkt
d.d. 23 APR 2018
Handtekening

Accountants



Baker Tilly Berk N.V.
Stationspark 8
Postbus 85
4460 AB Goes
T: +31 (0)113 24 20 00
F: +31 (0)113 24 21 99
E: goes@bakertillyberk.nl
KvK: 24425560
www.bakertillyberk.nl

Aan: het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling
Samenwerking De Bevelanden

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

A. Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening 2017

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2017 van de gemeenschappelijk regeling Samenwerking De Bevelanden te Goes gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in de jaarstukken opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van zowel de baten en lasten over 2017 als van de activa en passiva van de gemeenschappelijke regeling op 31 december 2017 in overeenstemming met het Besluit begroting en verantwoording provincies en gemeenten (BBV);
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2017 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, waaronder verordeningen, zoals opgenomen in het controleprotocol en normenkader rechtmatigheid.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de balans per 31 december 2017;
- 2 het overzicht van baten en lasten over 2017;
- 3 de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden, het Besluit accountantscontrole decentrale overheden (Bado), het controleprotocol dat is vastgesteld door het algemeen bestuur en de Regeling Controleprotocol Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 2017 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van de gemeenschappelijke regeling Samenwerking De Bevelanden zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

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

Materialiteit

Op basis van onze professionele oordeelsvorming hebben wij de materialiteit voor de jaarrekening als geheel bepaald op € 138.000. De bij onze controle toegepaste goedkeuringstolerantie bedraagt voor fouten 1% en voor onzekerheden 3% van de totale lasten inclusief toevoegingen aan reserves, zoals voorgeschreven in artikel 2 lid 1 Bado. Daarbij zijn voor de controle van de in de jaarrekening opgenomen WNT-informatie de materialiteitsvoorschriften gehanteerd, zoals vastgelegd in de Regeling Controleprotocol WNT 2017.

Wij zijn met het Algemeen Bestuur overeengekomen dat wij aan het Algemeen Bestuur tijdens onze controle geconstateerde afwijkingen boven de € 13.800 rapporteren alsmede kleinere afwijkingen die naar onze mening om kwalitatieve of WNT-redenen relevant zijn.

Wij houden ook rekening met afwijkingen en/of mogelijke afwijkingen die naar onze mening voor de gebruikers van de jaarrekening om kwalitatieve redenen materieel zijn, zoals ook bedoeld in artikel 3 Bado.

B. Verklaring over de in de jaarstukken opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvatten de jaarstukken andere informatie, die bestaat uit:

- het jaarverslag, waaronder de programmaverantwoording en de paragrafen.
- de bijlagen, waaronder de kostenplaatsen en het overzicht met gebruikte afkortingen.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van het BBV is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in titel IV van de Gemeentewet en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het Dagelijks Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het jaarverslag in overeenstemming met het BBV.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur voor de jaarrekening

Het Dagelijks Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het BBV. Het Dagelijks Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de begroting en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, waaronder verordeningen, zoals opgenomen in het controleprotocol en normenkader rechtmatigheid.

In dit kader is het Dagelijks Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het Dagelijks Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Het Algemeen Bestuur is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de gemeenschappelijke regeling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Bado, het controleprotocol dat is vastgesteld door het algemeen bestuur, de Regeling Controleprotocol WNT 2017, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de gemeenschappelijke regeling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het Dagelijks Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Goes, 23 april 2018

Baker Tilly Berk N.V.

drs. M.A. de Munck RA



Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

