Ouder- en Kindteams
Amsterdam



Begroting Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam

Begroting 2024, inclusief toelichting

Onze opdracht; doen wat nodig is in een dynamische context

Als Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam zijn wij onderdeel van het Amsterdamse Jeugdstelsel. We spelen een onmiskenbare rol in het realiseren van de ambitie om kinderen en jongeren gezond en veilig op te laten groeien en zich optimaal te laten ontwikkelen tot veerkrachtige volwassenen die met vertrouwen de toekomst tegemoet gaan. De context waarin wij invulling geven aan onze ambitie verandert. We zien dat het aantal aanmeldingen toeneemt. We zien ook een scherpe en toenemende sociaaleconomische tweedeling in de stad en daardoor groeiende verschillen tussen groepen en toenemende kansenongelijkheid. De doorontwikkeling van het Amsterdamse Jeugdstelsel in de komende jaren vraagt daarnaast om een nog intensievere samenwerking tussen onze organisatie en onze partners in de wijken. Bovendien komt de focus in onze aanpak in toenemende mate te liggen op preventie en gaan we meer regiehulp bieden. Tegelijkertijd zien wij dat (ongewenste) uitstroom, langdurig verzuim en stagnerende instroom van nieuwe medewerkers druk legt op onze dienstverlening én de teams. De ontwikkelopgaven waarvoor wij als organisatie aan de lat staan vragen dan ook om voldoende toerusting.

In ons jaarplan voor 2024 (Samen Koers Houden) geven we invulling aan onze ontwikkelopgaven voor 2024. We hebben, uitgegaan van wat de meeste toegevoegde waarde heeft in de wijken én met wat haalbaar is voor onze teams, onze ambities vastgesteld voor 2024: welke stappen willen we als Stichting Ouder- en Kindteams komend jaar maken? Om goed gevolg te kunnen geven aan onze strategische doelen zetten we in 2024 in op drie strategische pijlers. Met deze strategische pijlers bouwen we nadrukkelijk voort op de koers die al is ingezet. Met deze pijlers geven we samen richting aan onze ontwikkeling:

1. Sterke professionele basis en teams;
2. Gebiedsgericht samenwerken met onze partners binnen het sociaal domein;
3. Aantrekkelijk werk en werkomgeving en verstevigen van de organisatie.

De begroting 2024

De begroting 2024 in cijfers

In de onderstaande tabel is het overzicht van de totale begroting voor 2024 weergegeven, alsmede de vastgestelde begroting voor 2023, de voorlopige prognose van de uitgaven in 2023 en het verschil tussen de geprognotiseerde budgetten van 2023 en 2024. In het restant van deze toelichting op de begroting worden de veranderingen geduid.

TOTAAL KOSTENNIVEAU BEGROTING	B-2023	Prognose 2023	B-2024	Verschil (B24 - P23)	Verschil (B24-B23)
Directe personeelskosten	€ 39.329.000	€ 34.689.172	€ 41.456.230	€ 6.767.058	€ 2.127.230
Inhuur Personeel	€ 315.000	€ 4.215.182	€ 2.571.303	€ -1.643.879	€ 2.256.303
Indirecte personele kosten	€ 2.497.000	€ 2.435.676	€ 2.490.845	€ 55.169	€ -6.155
Algemene kosten	€ 2.001.000	€ 2.201.553	€ 2.352.496	€ 150.943	€ 351.496
Clientgebonden kosten	€ 554.000	€ 545.897	€ 528.051	€ -17.846	€ -25.949
Huisvesting	€ 350.000	€ 306.198	€ 295.445	€ -10.753	€ -54.555
Afschrijvingen*	€ -	€ 282.815	€ 296.619	€ 13.804	€ 296.619
Totaal	**€ 45.046.000**	**€ 44.676.493**	**€ 49.990.988**	**€ 5.314.495**	**€ 4.944.988**

Toelichting op de ontwikkelingen in de begroting 2024

De begroting voor 2024 stijgt met ongeveer 4,9 miljoen euro ten opzichte van de begroting van 2023. De inhuurlasten van personeel stijgen met 2,2 miljoen, omdat is gebleken in 2023 dat het werven van medewerkers lastiger was dan verwacht. Daarnaast is het (langdurig) ziekteverzuim van de stichting hoog. Beide punten leidde tot hogere inhuurkosten om de opdracht goed uit te kunnen voeren. Daarnaast was er een extra investering in de bedrijfsvoering nodig op werving & selectie en projectmanagement. De prognose 2023 is daardoor hoger uitgevallen. Echter, voor 2024 verwachten wij een daling ten opzichte van de prognose van 2023, omdat er een stijgende lijn zichtbaar is in het werven van personeel. Vooral bij de ondersteunende diensten is deze trend duidelijk te zien.

De kosten voor de huisvesting en de cliëntgebonden kosten dalen, de directe personeelskosten en de daarmee gepaarde indirecte personeelskosten en de algemene kosten stijgen ten opzichte van 2023. De ontwikkelingen in de begroting kunnen worden geduid aan de hand van de in het Jaarplan 2024 beschreven ambities en de algemene stijging van de kosten ten gevolge van de veranderende CAO. De CAO-verhoging is de grootste veroorzaker van de stijging van de begroting.

Formatieoverzicht

Hieronder is het formatieoverzicht opgenomen voor

Bijgesteld 3-1-2024	Wens fte	Fte bezett	FTE Begr	Vacature	%
Uitvoerende zorg	369	331,9	347,1	15,2	69,0%
Jeugdpsych.		55,7	61,4	5,7	12,2%
Directie, management		24,4	17,8	-6,6	3,5%
Ondersteuning		87,5	76,4	-11,0	15,2%
Totaal		**499,4**	**502,7**	**3,2**	**100,0%**

Directe personeelskosten

De directe personeelskosten stijgen grotendeels door de 9,2% CAO-indexatie (deze extra kosten zijn berekend over de begrote personeelskosten in loondienst, exclusief inhuur), dit gaat om een bedrag van 3,5 miljoen euro. Om de volledige opdracht te kunnen vervullen is er een formatie vastgesteld van 527 fte. De samengestelde begroting 2024 is gebaseerd op de 'verwachte bezetting' voor 2024. Gezien de huidige arbeidsmarkt is het niet realistisch dat het gehele vacaturebestand ingevuld kan worden. Hierdoor ontstaat ruimte om een scherpere begroting te presenteren die nauwer aansluit bij de huidige en verwachte bezetting (503 fte). Om deze scherpere begroting te kunnen presenteren is ervoor gekozen de formatie ouder- en kindadviseurs bij te stellen naar 347,1 fte. Hierbij dienen wij ons te blijven realiseren dat de gewenste formatie 369 fte blijft. Deze formatie is vastgesteld om de doelstellingen te borgen.

Het OKT zal alles in het werk stellen om deze formatie in bezettingsaantallen te verwerven. Mocht blijken dat het OKT meer vacatures kan vervullen dan nu begroot – maar wel beoogd en gewenst - en dit niet past binnen de begroting, dan treedt het OKT in gesprek met de gemeente conform de inkoopovereenkomst. Het niet kunnen vervullen van de vacatures heeft immers een direct gevolg voor de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen van het OKT en het is een gezamenlijk belang om zo goed mogelijk aan de opgave te voldoen. Op dit moment wordt hier immers onvoldoende aan voldaan, hetgeen blijkt uit dat de preventie onder druk komt en er wachttijden ontstaan. Ook is er sprake van hoge werkdruk, een belangrijke factor voor het ziekteverzuim en het verloop. Het gevolg is een vicieuze cirkel alwaar de het OKT uit wil blijven. Investeren op een gezond personeelsbestand is dus essentieel voor de opgave.
Als blijkt dat het OKT meer financiën nodig heeft voor tegenvallers die gedurende het jaar ontstaan, zal hier volgens afspraak gewoon de egalisatiereserve worden gebruikt.

Inhuur personeel

De ingezette acties om de externe inhuur te reduceren en meer vast personeel te verkrijgen en te behouden, werpt zijn vruchten af. Hierdoor nemen de directe personeelskosten toe en de kosten externe inhuur neemt fors af. Met name bij de ondersteunende diensten (staf en bedrijfsvoering) nemen deze kosten af. Voor de uitvoerende zorg blijft het een uitdaging om de formatie op het gewenste niveau te brengen en zal een aanzienlijke post opgenomen blijven om deze kosten te dekken.

Indirecte personele kosten

Onder deze kostenpost vallen o.a. alle opleidingskosten, teambudgetten, WKR, verzuimbegeleiding en alle reis- en verblijfkosten. Deze post stijgt lichtelijk door de mutatie in de formatie.

Algemene kosten

Onder algemene kosten vallen o.a. de kosten voor ICT-licenties, accountants- en advieskosten, bestuur- en vacatiekosten en PR en marketing. De stijging komt met name door de verhoging van licentiekosten en een post ICT onvoorzien voor het verder stabiliseren en ontwikkelen van onze informatiemanagement systemen.

Cliëntgebonden kosten

Onder cliëntgebonden kosten vallen o.a. de cliëntgebonden licentiekosten, inzet van tolken en huurkosten van ruimtes in de stad. Deze kosten blijven nagenoeg gelijk als de gemaakte kosten voor 2023.

Huisvesting

Onder huisvestingkosten vallen de huur- en servicekosten van de locaties Hofgeest, IJburglaan en Nieuwsluisstraat. Dit zijn locaties die de stichting OKT onder eigen beheer huurt.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn apart opgenomen om beter inzicht te verschaffen. Hierbij gaat het om de afschrijving van devices en aangeschafte software.

Strategische pijler 1: Sterke professionele basis en teams

In ondermeer de risicoanalyse zien we terug dat er in 2023 veel gevraagd wordt van de professionals binnen de wijkteams. De ervaren werkdruk is hoog, de processen in de keten zijn niet altijd duidelijk en bovendien aan verandering onderhevig. Door wachttijden bij partners in het stelsel stagneert de hulpverlening en blijven gezinnen langer bij onze organisatie in beeld. In 2023 hebben we gewerkt aan de professionele basis van de Ouder- en Kindteams door de ondersteuning van professionals in de wijk te versterken met onder andere het herijken van de werkprocessen en de inzet van werkbegeleiders.

In 2024 werken we verder aan het verstevigen van de professionele basis van onze medewerkers en teams. Dat doen door te werken aan een viertal ambities[1]. De afronding, doorontwikkeling en implementatie van de Generalistische Basis staan hierbij centraal. Hiermee dragen we er zorg voor dat er in alle wijkteams kwalitatief en eenduidig gewerkt wordt. Dit is van waarde voor de gezinnen in de stad én voor onze professionals. In 2022 zij we begonnen met de inzet van werkbegeleiders voor de ondersteuning van onze professionals. We constateren dat deze ontwikkeling een positieve invloed heeft. Voor de versteviging van de Generalistische Basis breiden we daarom de ingezette werkbegeleiding in 2024 uit ten opzichte van 2023. Er wordt daarnaast ingezet op passend leeraanbod, meer reflectie en informeel leren binnen de wijkteams. Ook hierbij bieden we vanuit onze organisatie de benodigde ondersteuning.

Daarnaast heeft de gemeente de Ouder- en Kindteams gevraagd om mee te werken aan de overgang van het jeugddeel van het sociaal wijkteam Weesp naar de Ouder- en Kindteams, uiterlijk vanaf 1 januari 2024. Hierin is de formatie opgenomen zoals in de businesscase is opgesteld. Voor de overige kosten hanteren we de uitgangspunten van ons organisatiemodel, wat onder andere betekent dat de gemeente de huisvesting verzorgt.

Strategische pijler 2: Gebiedsgericht samenwerken met onze partners binnen het sociaal domein

Als Ouder- en Kindteams vormen we gezamenlijk met de Buurtteams de spil in het Amsterdamse sociaal domein. Nauw samenwerken met onze formele en informele partners is hierbij van groot belang. Als wijkteam zetten we in 2024 nog steviger in op het gebruiken van het betekenisvolle netwerk van jeugdigen en gezinnen in de wijk. In 2023 zijn we begonnen met het aanstellen van netwerkcoördinatoren. In 2023 zijn we met drie functionarissen gestart, in Amsterdam Oost, Amsterdam Zuidoost en Amsterdam Nieuw West. De meerwaarde van deze functie voor de verbindingen in het wijknetwerk wordt onderstreept door onze professionals én onze partners. In 2024 breiden we de inzet van netwerkcoördinatoren uit.

We werken in de stad steeds meer samen met de veiligheidspartners en de partners Specialistische Jeugdhulp (SJH) in gezinnen die aanvullende hulp nodig hebben. Dit heeft ertoe geleid dat we in 2023 zijn gestart met functiedifferentiatie binnen de ouder -en kindadviseurs. Ouder -en kindadviseurs die het merendeel van hun tijd

gezinnen ondersteunen met complexe (veiligheids)problematiek worden hoger ingeschaald. In 2024 wordt opnieuw gekeken naar de mogelijke gevolgen voor onze professionals door toedoen van de verbreding en verandering in het stelsel. De verwachte kosten voor de functiedifferentiatie zijn opgenomen in de begroting voor 2024.

In 2024 gaat de Enkelvoudige Specialistische Jeugdhulp (ESJH) veranderen. De gestarte impactanalyse van deze verandering is naar verwachting begin 2024 afgerond. Als Stichting Ouder- en Kindteams anticiperen we op deze ontwikkeling door de formatie van jeugdpsychologen te verhogen. In de begroting voor 2024 zijn hiervoor 5 fte extra begroot.

Strategische pijler 3: Aantrekkelijk werk en werkomgeving en verstevigen van de organisatie

Dat we als organisatie een aantrekkelijke werkomgeving zijn met sterke professionals in sterke teams, is van groot belang voor het goed kunnen uitvoeren van onze opgaven. In de steeds krapper wordende arbeidsmarkt is het van groot belang dat we nadrukkelijk aandacht hebben voor werving en selectie van nieuwe (diverse) medewerkers, het behoud van onze medewerkers en het voorkomen van (langdurig) verzuim. De personele bezetting van onze teams is een blijvend aandachtspunt. In het krachtenveld van de krappe arbeidsmarkt vraagt dit van onze organisatie om extra in te zetten op zowel de werving van nieuwe medewerkers, als (en met name) het behoud van onze medewerkers. Dit doen we in 2024 enerzijds door in te zetten op de werving & selectie van diverse nieuwe medewerkers en onze aanpak hiervoor aan te passen aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Anderzijds zetten we in op het behoud van onze medewerkers, door opnieuw aandacht te besteden aan werkplezier, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, leer- en loopbaanontwikkeling, duurzame mobiliteit, diversiteit en samenwerking binnen de teams.

In 2024 gaan we verder op de in 2023 ingezette koers, waarmee we onszelf als een onderscheidende en aantrekkelijke werkgever positioneren. Vanaf begin 2024 gaat onder meer ons nieuwe en duurzame mobiliteitsbeleid in, waarmee we onze mobiliteitsregeling beter laten aansluiten op de behoefte van onze medewerkers. Tevens gaan we in 2024 verder met de herwaardering van het functiehuis. Begin 2024 houden we een Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO), waarmee we beter inzicht krijgen in onze rol als werkgever, en tevens invulling kunnen geven aan de ontwikkeling van onze Employer Value Propostion (EVP). In 2023 zijn we begonnen met het herijken van ons verzuimbeleid, om (langdurig) verzuim onder controle te krijgen en te verminderen. In 2024 gaan we daar mee door.

In 2023 zijn we begonnen met het werven van ervaringsdeskundigen voor de teams in Amsterdam Zuid en Amsterdam Zuidoost. In 2024 continueren we deze ontwikkeling op projectbasis. Hetzelfde doen we op het gebied van ervaringskennis. We constateren dat veel medewerkers binnen onze organisatie beschikken over relevante ervaringskennis. Door het gebruik van deze kennis van medewerkers meer stimuleren en te ondersteunen versterken we de aansluiting bij de gezinnen. Bovendien leidt het tot een verhoogde vitaliteit van medewerkers.

We richtten in 2023 onze aandacht bovendien op het expliciteren we het sturingsmodel voor de interne cyclus van volgen, leren en bijsturen. In 2o24 richten we op basis hiervan de externe verantwoording richting de gemeente in.

In 2024 willen we de ondersteunende afdelingen verder professionaliseren en verstevigen. In 2022 is de organisatie versterkt met strategische HR-capaciteit. In 2023 hebben we dit ook gedaan op het gebied van directie, HR, financiën en recruitment. In 2024 zetten we deze ontwikkeling voort, door een scheiding aan te brengen tussen de rol van controller en salarisadministratie. Onderdeel hiervan is dat we in 2024 ook inzetten op het afbouwen van de externe inhuur. We willen dit invullen met medewerkers die in dienst zijn bij onze eigen organisatie. De in het najaar van 2023 aangestelde manager bedrijfsvoering heeft dit als opdracht meegekregen. Daarnaast onderzoeken we of de actuele en toekomstige behoefte op het gebied van huisvesting en de daaraan gekoppelde faciliteiten overeenkomen met de huidige situatie. Daarover treden we in overleg met de gemeente.

Het realiseren van de bovengenoemde zaken vraagt om personele- en financiële toerusting. In de begroting voor 2024 hebben we hiertoe extra middelen opgenomen. We verwachten dat dit de ingezette koers richting voldoende en vitaal personeel de benodigde extra impuls geeft.

Financiële risico's voor 2024

De begroting voor 2024 is opgesteld op basis van de gestandaardiseerde financiële resultaten tot en met juni 2023. Op basis van deze resultaten is een prognose afgegeven (ook aan Gemeente Amsterdam) waarna de directie en de managementleden binnen de stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam haar wensen/prognose voor functies en overige kosten hebben aangegeven (opleidingen, duurzaam vervoer, etc.). In 2024 is de formatie van de OKA (347 fte) realistischer opgenomen in de begroting, dit in tegenstelling tot de gewenste formatie (369 fte OKA). Als blijkt dat OKT meer formatie OKA kan verwerven dan 347 fte is dat het financiële risico. Het OKT zal alles in het werk stellen om deze formatie in bezettingsaantallen te verwerven. Mocht blijken dat het OKT meer vacatures kan vervullen dan nu begroot – maar wel beoogd en gewenst - en dit niet past binnen de begroting, dan treedt het OKT in gesprek met de gemeente conform de inkoopovereenkomst. Het niet kunnen vervullen van de vacatures heeft immers een direct gevolg voor de kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen van het OKT en het is een gezamenlijk belang om zo goed mogelijk aan de opgave te voldoen. Op dit moment wordt hier immers onvoldoende aan voldaan, hetgeen blijkt uit dat de preventie onder druk komt en er wachttijden ontstaan. Ook is er sprake van hoge werkdruk, een belangrijke factor voor het ziekteverzuim en het verloop. Het gevolg is een vicieuze cirkel alwaar de het OKT uit wil blijven. Investeren op een gezond personeelsbestand is dus essentieel voor de opgave.
Als blijkt dat het OKT meer financiën nodig heeft voor tegenvallers die gedurende het jaar ontstaan, zal hier volgens afspraak gewoon de egalisatiereserve worden gebruikt.

Tot slot

We zijn als Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam uitgegroeid tot een stevig lokaal wijkteam, met een onmiskenbare rol binnen het Amsterdamse Jeugdstelsel. In deze toelichting op de begroting voor 2024 is toegelicht welke(extra) middelen nodig worden geacht om onze opdracht kwalitatief en kwantitatief goed uit te kunnen blijven oefenen. We investeren extra op professionele basis van onze teams, op de samenwerking met onze partners in de wijken en op onze rol werkgeverschap met betrekking tot werving & selectie, doorontwikkeling, vitaliteit en de

professionaliteit van onze organisatie. In 2024 zullen we de ontwikkelingen met betrekking tot de beoogde financiële resultaten nauwlettend blijven volgen. De financiële resultaten en de prognose wordt regelmatig gemonitord en we blijven de effecten doorrekenen. Als Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam zijn we van mening dat we met het Jaarplan 2024 en de begroting 2024 de volgende stap kunnen zetten in onze ontwikkeling, waardoor we de Amsterdamse gezinnen kunnen blijven ondersteunen.





Begroting Stichting Ouder- en Kindteams Amsterdam – 2024

Begroting 2024, inclusief toelichting

© 2023 Ouder- en Kindteams Amsterdam