

Jaarverslag 2010

Asten

'Meer LEV'

LEVgroep
Postbus 296
5700 AL Helmond
Paterslaan 42
5701 NZ Helmond
tel. (0492) 59 89 89
fax. (0492) 59 89 80
www.levgroep.nl

Regiomanager Jeannette van Lanen

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Prestatieveld 2. Jeugd / Schoolmaatschappelijk voortgezet onderwijs	4
Prestatieveld 2. Zorgcoördinatie binnen Zorg voor Jeugd systeem	6
Prestatieveld 3. Informatie en advies	9
Prestatieveld 5. Psychosociale hulpverlening	10
Prestatieveld 5. Crisisinterventie	15
Prestatieveld 8. Zorgmijders in Asten	16
Prestatieveld 8. Steunpunt Huiselijk geweld	17

Bijlagen

1. Organogram LEVgroep
2. Personeelsinformatie LEVgroep

1. Inleiding

Voor u ligt de verantwoording 2010.

Het jaarbeeld 2010 "Meer LEV", het financieel jaarverslag 2010 en de cijfermatige presentatie van de resultaten 2010 vormen samen een compleet beeld van onze resultaten in het afgelopen jaar.

We willen de cijfers laten spreken: welke trends zien we, wat verwachten we de komende jaren en wie zitten er achter die cijfers?

We werken binnen de LEVgroep met veel vrijwilligers, ruim 400. In 2010 ontwikkelden we het project VIA: Vrijwilligers in het Algemeen Maatschappelijk Werk. We koppelen systematisch vrijwillige inzet aan professionele inzet met als doel het vergroten van de sociale participatie van mensen, in 2011 starten de 4 pilots met financiële ondersteuning van het Oranjefonds.

Ook de basis van de Formulierenbrigade in Helmond is de verbinding tussen vrijwillige en professionele inzet. Beiden zijn voorbeelden van baken 4 van Welzijn Nieuwe Stijl¹: "Formeel en informeel in optimale verhouding".

We werken vanuit integrale, resultaatverantwoordelijke lokale teams. In samenwerking met ketenpartners kijken we wat nodig is en zetten de expertise van de verschillende functiegebieden in zodat nieuwe werkvormen ontstaan: zo geven we vorm aan baken 6: "Integraal werken" van Welzijn Nieuwe Stijl.

We willen een transparante organisatie zijn die helder maakt wat er omgaat: zo geven we onze visie handen en voeten. Onze HKZ-certificering is opnieuw verlengd en voor het sociaal cultureel werk ontwikkelden we een registratiemodule die ondersteunend is aan de dienstverlening; we nemen deze op 1 januari 2011 in .

Onze beleidsvoornemens waarvan we in de verantwoording 2009 melding maakten zijn gerealiseerd.

Op 1 oktober 2010 implementeerden we het nieuwe dienstverleningsconcept en pasten de cliëntregistratie aan. Cliënten krijgen na telefonisch contact direct een afspraak. Hiermee is de wachttijd voor de cliënten van het maatschappelijk werk drastisch teruggebracht: 2011 moet uitwijzen of dit een blijvend effect is.

¹ Bakens Welzijn Nieuwe Stijl, Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport.

Ook de werkwijze in het jongerenwerk pasten we aan. In 2011 start samen met de jongerenwerkers van SWH een visie- en scholingstraject waardoor zij beter toegerust zijn om toekomstige veranderingen op te vangen.

In 2011 voegen we alle 8 bakens uit Welzijn Nieuwe Stijl in, in onze dienstverlening.

Graag bespreken we met u deze verantwoording.

Marleen van Eijndhoven, bestuurder

Prestatieveld 2. Jeugd Schoolmaatschappelijk voortgezet onderwijs

De schoolmaatschappelijk werker maakt deel uit van het Zorg Adviesteam van het Varendonckcollege, locatie Someren, dat de regie voert over alle uit te zetten hulpverlening.

Resultaat afspraak	Gewenst effect
<ul style="list-style-type: none">▪ 10 nieuwe trajecten, waarvan 5 afgesloten▪ 8 < 6 maanden, 2 = 6 - 12 maanden	De interventie van de schoolmaatschappelijk werker is gericht op ondersteunen en begeleiden van de jongeren en/of zijn ouders zodat de jongere zijn schoolloopbaan succesvol kan afronden.

Er zijn heldere afspraken over een snelle doorstroom van SMW cliënten naar het algemeen maatschappelijk werk.

Het effect hiervan is dat niet schoolgerelateerde problematiek sneller buiten de school wordt opgepakt; de verbinding tussen SMW en AMW is klantvriendelijk en goed.

Doorstroomgegevens in absolute getallen

Uit 2009	Nieuw in 2010	Productie 2010	Afgesloten in 2010	Naar 2011
4	8	12	9	3

Veel leerlingen worden aangemeld vanwege gedragsproblemen in de klas. Daaronder blijkt dan vaak andere problematiek schuil te gaan.

De uiteindelijke hulpvragen in 2010 betreffen:

- Problematische gezinssituatie (de meeste);
- Gedragsproblemen (o.a. ADHD);
- Assertiviteitsproblemen;
- Verwerking echtscheiding ouders;
- Dreigende schooluitval;
- verwerking seksueel geweld.

Vaak is het een combinatie van verschillende hulpvragen.

De casussen worden steeds gecompliceerder. Door de complexe problematiek werken we met verschillende organisaties samen, hetgeen naast de opbrengsten ook veel tijd kost.

Er is 1 casus geweest, waarin het SMW meer dan 35 uur heeft geïnvesteerd. Het betrof een zeer complexe casus, waarbij de leerling, de ouders, de school en succesievelijk ook BJZ en de GGZ betrokken zijn.

Daarnaast heeft de school maatschappelijk werker bij 5 casussen doorverwezen en nauw samengewerkt met het AMW.

De consultaties door de leerkrachten hebben meestal te maken met leerlingen die al in begeleiding zijn bij het SMW of die starten n.a.v. de consultatie. Andere vragen van leerkrachten zijn vragen om de thuissituatie van een leerling te onderzoeken, waarbij ook gekeken wordt of ouders een hulpvraag hebben.

Deelname aan:

- het ZAT-overleg: 10 bijeenkomsten van minmaal anderhalf uur, waarin per keer 5 a 6 leerlingen worden besproken.
- het Zorgteam-overleg met zorgcoördinator, orthopedagoog en SMW. In 2010 waren dat 30–35 overleggen van anderhalf uur, waarin per keer ongeveer 15 leerlingen worden besproken en/of gemonitord.

De laatste 6 weken van 2010 was de school maatschappelijk werker ziek. Met ingang van 1 januari 2011 is er ziektevervanging gerealiseerd en worden de gemiste uren van 2010 ingehaald.

Prestatieveld 2. Zorgcoördinatie binnen Zorg voor jeugd systeem

Resultaat afspraak	Gewenst effect
25 uur zorgcoördinatie	De zorgcoördinatie zoals uitgevoerd binnen het signaleringssysteem Zorg voor Jeugd leidt tot het organiseren van een goede samenhang en afstemming m.b.t. de dienstverlening rondom een cliënt. Doel is samenhangende dienstverlening realiseren.

De uren die hiervoor nodig zijn vallen onder de kortdurende trajecten psychosociale hulpverlening

In 2008 is het systeem Zorg voor Jeugd geïmplementeerd binnen de gemeente Asten. Vanuit het maatschappelijk werk team is een medewerker toegevoegd aan het regionale team ketencoördinatoren van de LEVgroep. Deze Astense werker voert de ketencoördinatie uit voor zaken uit Asten.

Aantal ketencoördinaties door LEVgroep

Uit 2009	Nieuw in 2010	Totaal aantal zorgcoördinatie in 2010	Afgesloten in 2010	Naar 2011
10	3	13	9	4
(2)	(12)	(14)	(4)	(10)

De cijfers tussen haakjes zijn de cijfers uit 2009

Totaal aantal ketenregistraties: 84

Totaal aantal signalen: 3

Het aantal signaleringen en meldingen in Zorg voor Jeugd is iets toegenomen. Ketencoördinatie voorziet in een behoefte. Toch zien we nog een zekere handelingsverlegenheid bij bepaalde beroepsgroepen om hun signalering in het systeem te zetten.

Met name de angst om het contact met cliënt of leerling te verliezen speelt hierin een rol.

Op de scholen heeft de invoering van het Zorg voor Jeugd signaleringssysteem een bewustmakend effect. De basisscholen hebben een vaste contactpersoon vanuit het AMW team, zodat zij hun zorg in een vroegtijdig stadium kunnen bespreken, inclusief een eventuele melding in Zorg voor Jeugd.

Zorg voor jeugd is een vast agendapunt in het Jeugdnetwerk Asten. Ketenpartners bespreken met elkaar wie welke actie onderneemt, zo is de integrale zorg voor het kind gewaarborgd. Sinds de start van de coördinator CJG is dit proces geïntensiveerd.

De LEVgroep voert de ketencoördinaties uit binnen de uren voor de reguliere hulpverlening.

Een ketencoördinatie is wat ureninvestering betreft vergelijkbaar met een middellang traject.

Prestatieveld 2. Overlegvormen		
Soort	Doel	Aantal
Jeugdnetwerk Asten	Gericht te komen tot afstemming van de activiteiten van de deelnemende ketenpartners en signaleren van nieuwe thema's	
Projectgroep alcohol en drugs	Afname van het alcohol en drugsgebruik onder jongeren	
Educatief beraad	Afstemming van de cursussen en trainingen zodat er een sluitend aanbod is gerealiseerd met de ketenpartners.	

Ontwikkelingen

In de werkgroep Lokaal GezondheidsBeleid is een aanpak opgesteld om het alcoholgebruik onder jongeren terug te dringen.

De LEVgroep neemt deel aan deze projectgroep en heeft in 2010 binnen de individuele hulpverlening nadrukkelijk aandacht besteed aan informatie aan ouders en pubers m.b.t. alcoholgebruik (en drugsgebruik) onder jeugdigen.

In 2010 heeft de LEVgroep nauwelijks deelgenomen aan het Educatief beraad. In overleg met de gemeente is besloten dat de LEVgroep hier niet langer aan deel zal nemen.

De LEVgroep was actief deelnemer aan het Jeugdnetwerk Asten.

Door de komst van het systeem "Zorg voor Jeugd", de start van het CJG en de daarmee samenhangende ontwikkelingen, krijgt het jeugdnetwerk een andere invulling.

De LEVgroep leverde in 2010 de coördinator voor het centrum voor Jeugd en Gezin Asten-Someren.

De voorbereidingen voor de daadwerkelijke officiële start en opening van de frontoffice per januari 2011 is voorspoedig verlopen in nauwe afstemming en samenwerking met beide gemeentes en met de kernpartners.

Met de komst van het CJG Asten Someren willen beide gemeenten een sluitende aanpak van opvoed- en opgroeiondersteuning voor jeugdigen en hun ouders, zodat de juiste hulp, op de juiste plek, op het juiste moment voor elk kind gerealiseerd wordt vanuit de uitgangspunten:

- een jeugdige, een gezin, een plan
- de klant centraal, de vraag reist
- positieve benadering.

De gemeenten laten zich in de ontwikkeling van het CJG leiden door de behoeften van de doelgroepen: ouders, jeugd, professionals en vrijwilligers en past het aanbod opvoed- en opgroeiondersteuning hierop aan. Samen met de netwerkpartners zal de coördinator CJG verder bouwen aan een stevig verankerde netwerkorganisatie, het CJG, dat nu nog vooral inzet op preventieve en licht pedagogische hulp. In de toekomst zal dat een goede basis zijn om de veranderingen binnen de Jeugdzorg op te vangen en lokaal verder vorm te geven.

Aandachtspunten:

Bovenstaande ontwikkelingen leiden ongetwijfeld tot een grotere toeloop van ouders en kinderen die vragen hebben met betrekking tot opgroeien en opvoeden.

Om daar kwalitatief goed op toegerust te zijn zullen in 2011 twee medewerkers van het team Asten-Someren deelnemen aan de cursus Triple P, die in de regio aangeboden wordt aan medewerkers van verschillende ketenpartners om de hulp- en dienstverlening aan ouders en kinderen methodisch beter op elkaar aan te laten sluiten.

Graag wil de LEVgroep zich samen met de gemeente en de ketenpartners buigen over visie en gewenste ontwikkelingen met betrekking tot de ontwikkelingen in de jeugdzorg als het gaat om de overgang van de provincie naar de gemeente.

Door de coördinator CJG zal extra aandacht besteed worden aan de verdere implementatie van het Zorg voor Jeugdsysteem en het verhelpen van eventuele handelingsverlegenheid.

Hoe meer organisaties immers gebruik maken van het systeem hoe beter het werkt.

Prestatieveld 3. Informatie en Advies

Deelname aan lokaal loket;
Gerichte vorm van informatieoverdracht;
Bepalen van noodzakelijke handelingen;
Uitvoering informatie en advies

Resultaat afspraak	Gewenst effect
▪ 100 korte contacten	Bieden van laagdrempelige informatie en advies zodanig dat de geïnformeerde burger zelfstandig verder kan.

Het aantal korte contacten in 2010 bedraagt 169. Het betreft uiteenlopende vragen o.a. over wonen, financiën, echtscheiding, maatschappelijke organisaties, GGZ en verslaving.

De samenwerking met het lokaal loket is goed. Medewerkers weten elkaar gemakkelijk en snel te vinden. De lijnen zijn kort. Over en weer vinden er verwijzingen en consultaties plaats.

Prestatieveld 3. Overlegvormen

Soort	Doel
Stuurgroep Lokaal Gezondheidsbeleid	Lokaal gezondheidsbeleid (mee) vormgeven zodat aan actuele problemen en actiepunten uit dit beleid uitvoering gegeven kan worden.

Een belangrijk speerpunt was de al eerder vermelde aanpak om alcoholgebruik onder jongeren terug te dringen.

N.a.v. signalen van de GGD is "overgewicht", zowel onder volwassenen als jongeren, een van de nieuwe thema's geweest.

Prestatieveld 5. Psychosociale hulpverlening

Een laagdrempelige basisvoorziening, waarin begeleiding, behandeling, bemiddeling en doorverwijzing plaatsvindt

Resultaat afspraak	Gewenst effect
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 200 Korte trajecten < 6 maanden (incl. zorg voor jeugd en crisisdienst) (74%) ▪ 53 Middellange trajecten 6 - 12 maanden (20%) ▪ 17 langdurige trajecten > 12 maanden (6%) 	Het stimuleren/vergroten van de zelfredzaamheid van mensen met psychosociale problemen d.m.v. laagdrempelige basisvoorziening, begeleiding, behandeling, bemiddeling en doorverwijzing
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Groepsaanbod is themagericht en op aanvraag 	Het in groepsverband bieden van psychosociale begeleiding en ondersteuning waardoor de problematiek voor de cliënt hanteerbaar is en er sprake is van verwerking.

In totaal zijn er 189 trajecten afgesloten trajecten in 2010. Twee vrouwen hebben deelgenomen aan een assertiviteitsgroep, die vanuit het centraal kantoor in Helmond LEVbreed wordt aangeboden.

Casusstroom in absolute aantallen

Uit 2009	Nieuwe casussen	Afgesloten trajecten	Casussen naar 2011
90	115	189	85

Er zijn 189 trajecten afgesloten in 120 casussen. Dat is een vraagfactor van 1.6 per casus.

Dit betekent dat er in totaal in 205 casussen aan ruim 300 trajecten is gewerkt.

Multi probleemgezinnen met 2, 3 of meer problemen binnen 1 traject

met 2 problemen	met drie of meer problemen
38% (33%)	24% (12%)

Percentage multiprobleemgezinnen betreft de afgesloten trajecten in afgesloten casussen

In Asten is in 38 % van de afgesloten casussen gewerkt aan 2 problemen en in 24 % zelfs aan 3 of meer.

Het aantal multiprobleemgezinnen neemt toe en de problemen worden steeds complexer.

Parallel hieraan nemen oplossingsrichtingen af: het wordt steeds moeilijker om aan vervangende huisvesting of aan een nieuwe baan te komen.

Er is een flink aantal cliënten met weinig perspectief, waarbij het moeilijk is om een structurele verbetering te realiseren. Dit zijn cliënten die in de vorm van leun- en steuncontacten langdurig in begeleiding blijven en/of regelmatig terugkomen met een nieuwe vraag.

Hierdoor wordt vaker een beroep gedaan op de vangnetfunctie van het maatschappelijk werk .

De veelheid en de complexiteit van de problematiek leidt er toe dat we in een casus vaker met meerdere organisaties samenwerken.

Dit is belangrijk en noodzakelijk voor een goede hulpverlening. Het algemeen maatschappelijk werk is hierin vaak de kartrekker. Mensen toeleiden naar andere organisaties: MEE, SMO, GGZ, BJZ, Budgetwinkel, SaldoPlus, kost echter veel tijd. Met name tijd om door te verwijzen, overbruggingstijd tot mensen er terecht kunnen en tijd in de afstemming van de samenwerking.

Die tijdsinvestering staat soms op gespannen voet met de hoge werklust.

We zien steeds minder cliënten met enkelvoudige hulpvragen. Zij worden in toenemende mate geholpen door de praktijkondersteuner bij de huisarts en/of komen terecht bij eerstelijns psychologen.

Duur van de wachttijd tussen aanmelding en intake

De tendens van langere wachttijden, tekende zich in de loop van 2009 reeds af. Tot en met september bedroeg de gemiddelde wachttijd tussen aanmelding en eerste gesprek voor 40% van de cliënten langer dan 2 weken, waarvan voor 34% zelfs langer dan 4 weken.

Per 1 oktober 2010 is binnen de LEVgroep een nieuw dienstverleningsconcept ingevoerd om beter tegemoet te kunnen komen aan de hulpvraag van cliënten. Hiermee zijn de dagelijkse spreekuren komen te vervallen.

Hierdoor is per 1 oktober 2010 is de gemiddelde wachttijd drastisch gedaald. Vanaf die datum hebben alle cliënten binnen 2 weken na aanmelding een eerste gesprek gehad. Vervolgens heeft voor vrijwel iedereen binnen 4 weken het vervolgesprek plaats gevonden.

Cliënten en verwijzers kunnen tijdens kantoortijden telefonisch contact opnemen voor informatie en advies of voor het maken van een afspraak.

In het laatste geval krijgen cliënten binnen 2 weken een afspraak voor een 1^e gesprek.

Bij de start van een hulpverleningstraject vindt vervolgens binnen 4 weken het 2^e gesprek plaats.

Invoering van dit nieuwe dienstverleningsconcept leidde ook tot een aanmerkelijke verbetering van de instroom van cliënten.

Naast verbetering van de voordeurfunctie behelst het nieuwe dienstverleningsconcept ook het werken volgens de 8 bakens van Welzijn Nieuwe Stijl, de kanteling.

Meer gericht zijn op de vraag van de klant, gebruik maken van de eigen krachtbronnen van de cliënt en van het informele en sociale netwerk rondom de cliënt. Toekomstgericht en kortdurende hulpverlening.

Duur van de hulpverlening in procenten

< 6 maanden	6 - 12 maanden	> 12 maanden
63% (71%)	26% (21%)	11% (8%)

De cijfers tussen haakjes geven de percentages van 2009 weer

De tabel laat zien dat de trajecten met een middellange en een lange begeleidingsduur groter blijven dan ons streven.

De praktijk is weerbarstiger dan aangenomen (voorkomen langdurige hulpverlening). Dit is gedeeltelijk te verklaren uit de toename van de multiprobleemgezinnen en de complexere problematiek.

Eind 2010 is binnen de LEVgroep het project Vrijwilligers In het Algemeen maatschappelijk werk gestart om voor deze laatstgenoemde groep cliënten vrijwillige inzet te organiseren, welke geïntegreerd is in het hulpverleningsaanbod van het maatschappelijk werk.

Manifeste problemen bij aanmelding uitgedrukt in procenten

Materiële sociale problemen	Relationele problemen	Psychosociale problemen
44% (38)%	33% (36)%	23% (26)%

De cijfers tussen haakjes geven de percentages van 2009 weer

De problemen bij aanmelding laten een verschuiving zien van psychosociaal naar materieel sociaal. Dit is goed te verklaren uit de gevolgen van de kredietcrisis en de economische crisis. Er is een toename t.a.v. financiële vragen en vragen met betrekking tot huisvesting.

AI bekend bij AMW Asten in procenten

ja	nee
49% (51)	51% (49)

De cijfers tussen haakjes geven de percentages van 2009 weer

Geboorteland cliënten

Nederland	Elders
95% (89)	5% (11)

De cijfers tussen haakjes geven de percentages van 2009 weer

De cliënten die hun geboorteland elders hebben komen vaak met formulieren, brieven of regelzaken. Het niet spreken van de Nederlandse taal bemoeilijkt de hulpverlening en noodzaakt de inzet van een tolk.

Er is door de LEVgroep in Asten in 2010 wederom geïnvesteerd in samenwerking met ketenpartners met als doel het zo goed mogelijk bereiken en zo snel mogelijk bedienen van kwetsbare inwoners van de gemeente.

De LEVgroep is in Asten redelijk goed in beeld. Men kent elkaar, de lijnen zijn kort, de verwijzingen zijn breed en vrij constant.

Aandachts- en ontwikkelpunten:

Contact met huisartsen

Huisartsen blijken goede vindplaatsen te zijn voor cliënten van het maatschappelijk werk.

In Asten kan dat contact met een paar huisartsen aanzienlijk verbeteren.

Echtscheidingsspreekuur en mediation

Zowel binnen het reguliere maatschappelijk werk als vanuit de scholen en het CJG signaleren we veel echtscheidingsproblematiek.

Daarom zijn we eind 2010 gestart met een echtscheidingsspreekuur op afspraak op maandag vroeg in de avond, waar mensen terecht kunnen voor informatie en advies. Tijdens het spreekuur is een maatschappelijk werker en (op afroep) een advocaat aanwezig. Indien gewenst kan in dit kader ook mediation worden ingezet vanuit de LEVgroep om paren te begeleiden in het goed uit elkaar gaan.

Zeker als er kinderen bij zijn betrokken is het van groot belang om onderscheid te kunnen maken tussen conflict op partnerniveau en samenwerking op ouderniveau.

Het komend jaar willen we gebruiken om te zien of dit aanbod in Asten-Someren levensvatbaar is.

Aandacht voor kwetsbare ouderen:

O.a. uit de gezondheidsmonitor van de GGD, maar ook uit het Zorgmijdersoverleg blijkt dat het in de gemeente Asten relatief minder goed gaat met kwetsbare ouderen dan in de regio. Zij wachten zelf vaak heel lang voor ze hulp inschakelen.

De LEVgroep wil komend jaar o.a. in afstemming met Onis meer vindplaatsgericht gaan werken voor deze doelgroep.

Samenwerking huisartsen

Huisartsen zijn veruit de grootste verwijzers naar het algemeen maatschappelijk werk. De LEVgroep wil het komend jaar in Asten met meer huisartsen in contact komen om daarmee nog beter zichtbaar en bereikbaar te worden voor potentiële gebruikers van het algemeen maatschappelijk werk.

Vrijwilligers In het Algemeen maatschappelijk werk (VIA)

Eind 2010 is de LEVgroep met subsidiegelden van het Oranjefonds gestart met het project VIA: Vrijwilligers In het Algemeen maatschappelijk werk.

In een paar gemeenten wordt eerst een pilot gedraaid. Als dat goed is ontwikkeld wordt het project verbreed ook naar de gemeente Asten.

De vrijwilliger wordt voor langere tijd ingezet ten behoeve van cliënten met een grote ondersteuningsbehoefte, waarin niet altijd zonder meer door het maatschappelijk werk kan worden voorzien.

Het gaat daarbij met name om het sociale contact en de persoonlijke aandacht als de belangrijkste behoefte van de cliënt. De vrijwilliger verricht werkzaamheden volgens een voorop gesteld hulpverleningsplan en onder verantwoordelijkheid van een maatschappelijk werker.

Vrijwilligers kunnen vragen oppakken die buiten het takenpakket van de maatschappelijk werker vallen. Zij kunnen daarmee beter gehoor geven aan hulpvragen van cliënten. Tegelijkertijd ontlasten zij daarmee de maatschappelijk werker.

Welzijn Nieuwe Stijl

Landelijk is er in ons vakgebied veel in ontwikkeling.

Hetgeen in gang gezet is met de WMO krijgt nu een nieuwe impuls in de vorm van Welzijn Nieuwe Stijl. Het komende jaar zullen wij blijven investeren om onze medewerkers nog beter toe te rusten om te werken volgens de 8 bakens van Welzijn Nieuwe Stijl:

Nog meer gericht zijn op de vraag van de klant, gebruik maken van de eigen krachtbronnen van de cliënt en van het informele en sociale netwerk rondom de cliënt, toekomst- en resultaatgericht.

Kortom, het verder ontwikkelen van de professionals Welzijn Nieuwe Stijl.

Daarbij willen we ook graag onze samenwerkingsrelatie met het WMO-loket en met Onis intensiveren, zodat dienstverlening door de gemeente, sociaal cultureel werk en maatschappelijk werk elkaar aanvullen en ,waar mogelijk, elkaar versterken.

Prestatieveld 5. Crisisinterventie

Resultaat afspraak	Gewenst effect
<ul style="list-style-type: none">aantal contacten vallen onder de kortdurende trajecten psychosociale hulpverlening.	Hulpverlening op korte termijn van kortdurende aard zodat door actief ingrijpen en handelen de crisis is opgelost en de spanning weer hanteerbaar is voor de cliënt en de directe omgeving. Deze dienst is 24 per dag beschikbaar.

De LEVgroep beschikt over een crisisdienst binnen en buiten kantooruren.

Tot 1 oktober was de crisisdienst binnen kantooruren LEVbreed en bovenlokaal georganiseerd. Met de invoering van het nieuwe dienstverleningsconcept per 1 oktober 2010 is tijdens kantooruren per gemeente een bereikbaarheidsdienst ingevoerd, die ook de crisissituaties voor haar rekening neemt.

Een lokale maatschappelijk werker is beter op de hoogte van de mogelijkheden binnen de gemeente en kan, als dat wenselijk is, ook na de crisis de hulpverlening voortzetten.

Buiten kantooruren voert de Dommelregio de werkzaamheden uit die nodig zijn in een crisissituatie.

In 2010 heeft die crisisdienst buiten kantooruren 6 meldingen uit Asten gehad (in 2009 waren dat er 12)

Het betrof :

- 4x relatieproblemen
- 2 x geweldssituaties.

In de volle breedte van het werkgebied van de LEVgroep is er in 2010 buiten kantooruren minder beroep gedaan op de crisisdienst.

Prestatieveld 8. Zorgmijdersoverleg Asten

Het zorgnetwerk richt zich op de hele groep zorgmijders in de gemeente Asten: kwetsbare mensen die op verschillende terreinen ernstige problemen ondervinden bijvoorbeeld met wonen, dagbesteding, contacten, fysieke en/of psychische gesteldheid en die om redenen samenhangend met de ernst en complexiteit van hun problematiek geen gebruik durven, kunnen, mogen of willen maken van voorzieningen of instanties, die bedoeld zijn om een of meer van deze problemen te verlichten.

Doel is zorgmijders te motiveren om hulp te accepteren.

Deelnemers zijn: BOW, Gemeente Asten, LEVgroep, Politie en GGZ Oost Brabant. De LEVgroep heeft de coördinatie over dit overleg.

De belangrijkste ketenpartners zijn geïnformeerd over doel en werkwijze van het overleg en de uitnodiging om te signaleren.

In 2010 is het overleg 7 keer bij elkaar geweest.

Doorstroomgegevens

uit 2009	nieuw 2010	totaal	afgesloten	naar 2011
8	8	16	8	5
(16)	(5)	(21)	(13)	(8)

De cijfers tussen haakjes geven de percentages van 2009 weer

De problematiek is opgebouwd uit:

- Psychische problematiek
- Huurschuld
- Verslaving
- Overlast

Eind 2010 hebben we het zorgmijdersoverleg verbreed om ook woonoverlast situaties te kunnen bespreken. Dit gaf een nieuwe impuls. In de maand december zijn 6 nieuwe casussen besproken.

Aandachts- en ontwikkelpunten:

- Deelname van gemeente als partner continueren. Dit is het afgelopen jaar minimaal geweest door wisselingen in contactpersonen
- Huisartsen benaderen voor mogelijkheid inbreng zorgmijdersoverleg.
- In een vroeger stadium reageren op huurachterstand. Is vaak een indicatie voor achterliggende meervoudige problematiek.
- Overleg in een vroeger stadium inzetten, niet alleen op de 'zwaardere' problematiek, maar ook op 'lichtere' casuïstiek preventief insteken.

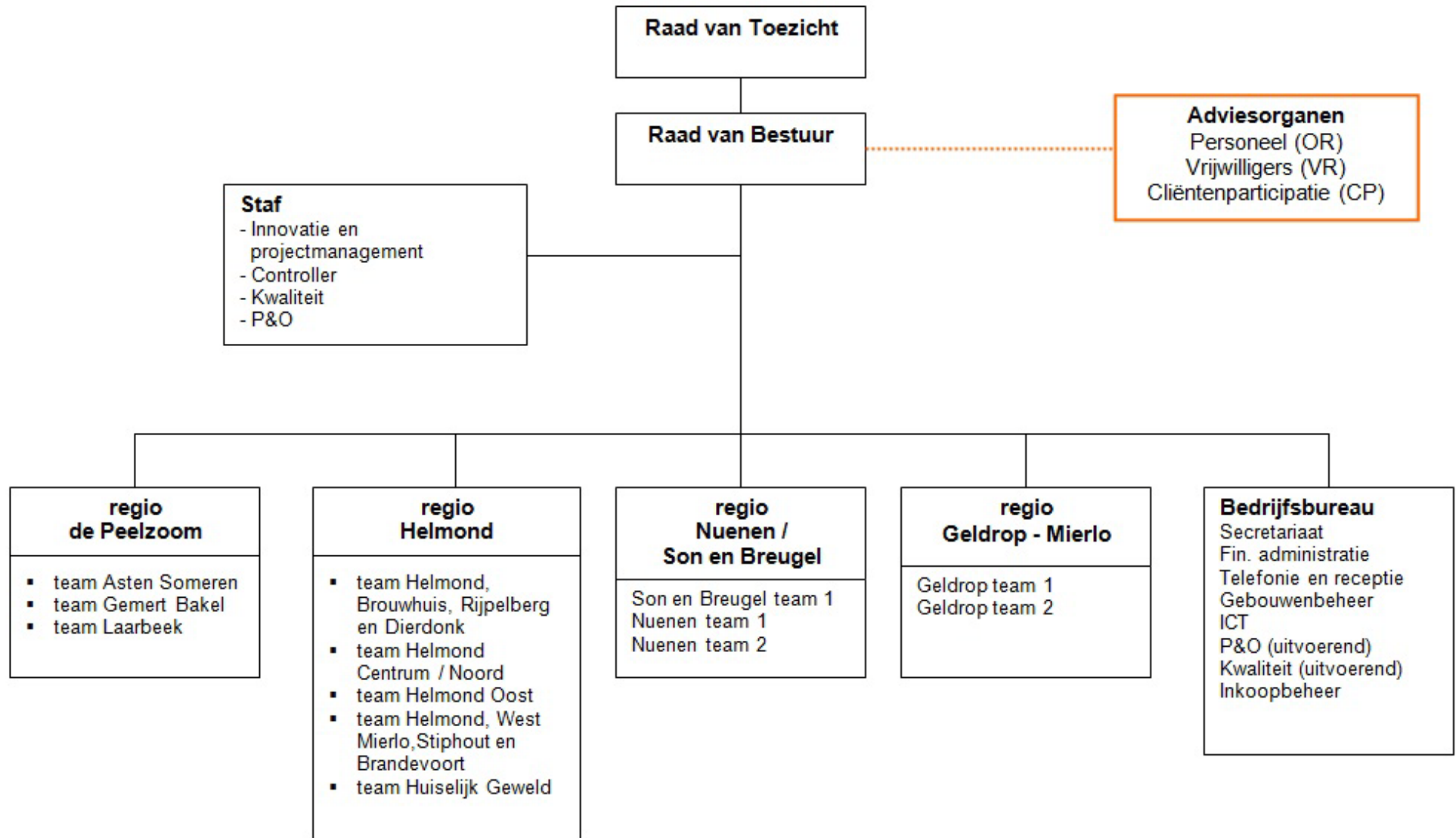
Prestatieveld 8. Steunpunt Huiselijk geweld

Kortdurende , < 3 maanden, intensieve en voorwaardelijke hulpverlening aan slachtoffers en daders van huiselijk geweld door het steunpunt Huiselijk geweld regio Peelland.

Resultaat afspraak	Gewenst effect
<ul style="list-style-type: none">▪ 19 meldingen gevolgd door een traject.	Cliënten met huiselijk geweld problematiek accepteren verdere hulpverlening en het geweld is gestopt.

Het steunpunt huiselijk geweld regio Peelland verzorgt de aanpak van huiselijk geweldzaken in regio Peelland waaronder Asten.
In 2010 zijn er 15 meldingen geweest waar het steunpunt een traject in gang heeft gezet.

Bijlage 1. Organogram LEVgroep



Bijlage 2. Personeelsinformatie LEVgroep

Samenstelling naar leeftijd en geslacht

De lokale inbedding, nauwe contacten met cliënten *en* werken aan leefbaarheid vormen de sleutelbegrippen in de opdracht van de LEVgroep. Pro-actief acteren ten aanzien van de wensen van cliënten en opdrachtgevers zien we als een van de sleutels tot succes. Dit geldt eveneens voor het beleid ten aanzien van ons assortiment aan en de kwaliteit van diensten. Onze doelgroep is breed: iedereen met een welzijnsvraag kan bij ons terecht.

Integratie van nieuwe inzichten in onze hulp en dienstverlening zijn belangrijk voor een adequaat aanbod op de diversiteit in onze omgeving. Het is daarom voor ons van belang dat we de juiste mensen in huis hebben en een zo goed mogelijke afspiegeling zijn van de maatschappij.

Leeftijd	LEVgroep		Branche WMD ¹	Werkzame beroepsbevolking ²
	Aantal personen	%	%	%
< 25 jaar	11	6,9	7,9	11,0
25-34 jaar	40	25,2	19,7	22,2
35-44 jaar	28	17,6	23,1	26,8
45-54 jaar	44	27,7	29,4	25,9
55-64 jaar	34	21,4	19,9	14,1
> 65 jaar	2	1,3		
Totaal	159	100%	100%	100%

Tabel 1. Medewerkers in dienst naar leeftijd per 31 december 2010

Vergeleken met de werkzame beroepsbevolking zitten bij de LEVgroep de grootste verschillen in de leeftijdscategorieën 35-44 jaar (-9,2%) en 55-64 jaar (+7,3%). Qua leeftijdsopbouw zien we zowel in onze eigen organisatie als in de branche het grootste aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 45-54 jaar. In de werkzame beroepsbevolking ligt het zwaartepunt in de leeftijdscategorie 35-44 jaar.

De gemiddelde leeftijd van medewerkers van de LEVgroep is in 2010 met een half jaar gezakt en met 43 jaar even hoog als de gemiddelde leeftijd in de branche.

We streven de laatste jaren naar een evenwichtiger leeftijdsopbouw en sinds 2009 zien we een betere balans ontstaan.

Leeftijd	% 2009	% 2010
< 25 jaar	7,2	6,9
25-34 jaar	20,3	25,2
35-44 jaar	17,6	17,6
45-54 jaar	33,3	27,7
55-64 jaar	20,9	21,4
> 65 jaar	0,7	1,3

Tabel 2. Leeftijdsopbouw 2009 en 2010

Het personeelsbestand in de WMD-branche is al vele jaren aan het vergrijzen en door het stijgen van de pensioenleeftijd zal de vergrijzing de komende jaar nog verder toenemen. Als de groei in de werkgelegenheid van de branche lager uitvalt dan verwacht dan neemt het aantal ouderen niet af, maar wel de instroom van jongeren.

We bieden als LEVgroep al jaren een groot aantal stageplaatsen voor beginnende professionals en hebben in 2010 de banden met het onderwijs nog verder versterkt. Met deze samenwerking beogen we de aansluiting tussen onderwijs en werkveld te verbeteren en jong talent in ons te interesseren.

In het totale personeelsbestand ultimo 2009 was 45,1% van de medewerkers jonger dan 45 jaar. Ultimo 2010 is deze groep met 4,5% gegroeid en is 49,6% van de medewerkers jonger dan 45 jaar. Door actief beleid te voeren op een evenwichtig personeelsbestand hebben we in 2010 de groep medewerkers in de leeftijdscategorie 25-34 jaar met 4,9% zien groeien. Hierdoor is de omvang van de groep medewerkers in de leeftijdscategorie 45-54 jaar beter in balans geraakt met de overige leeftijdscategorieën.

Geslacht	LEVgroep		Branche WMD ¹
	Aantal	%	%
Man	33	20,8	27
Vrouw	126	79,2	73
Totaal	159	100%	100%

Tabel 3. Medewerkers verdeeld naar geslacht per 31 december 2010

Het percentage mannelijke collega's blijft helaas laag. Niet alleen bij de LEVgroep, maar ook in de branche als algemeen. We zien hier graag verandering in, maar kwaliteiten en deskundigheden wegen bij de werving van een nieuwe collega natuurlijk het zwaarst. Pas bij gelijke geschiktheid gaat tellen of de kandidaat een man of een vrouw is.

Mobiliteit naar leeftijd

Leeftijd	LEVgroep		Branche WMD ¹
	Aantal personen	%	%
< 25 jaar	6	27,3	30,0
25-34 jaar	8	36,4	27,5
35-44 jaar	3	13,6	18,6
45-54 jaar	3	13,6	16,7
55-64 jaar	1	4,5	7,2
> 65 jaar	1	4,5	
Totaal	22	100%	100%

Tabel 4. Instroom naar leeftijd: medewerkers in dienst getreden in 2010

Van het aantal ingestroomde medewerkers was 18,2% man en 81,8% vrouw. In de branche WMD lag deze verhouding in 2010 op 24,4% man en 75,6% vrouw. De instroom van het aantal mannen was in 2010 verhoudingsgewijs lager dan in 2009 (-8,6%).

De doelstelling om ten opzichte van 2009 meer instroom te hebben in de leeftijdscategorieën onder de 45 jaar is behaald (+8,5%).

Interne mobiliteit

Enkel door het aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers die 'het verschil maken' kunnen wij onze ambities realiseren. We houden ons bezig met vragen als: ontwikkelen we voldoende deskundigheid voor nu en voor de toekomst? Anderzijds kijken we of we het beste uit onze mensen halen en of ze optimaal tot hun recht komen. Het effectief vinden en behouden, motiveren en laten groeien van talentvolle medewerkers ten dienste van de organisatie als ook van de mensen zelf is een voorwaarde in het succes van onze organisatie.

Leeftijd	LEVgroep	
	Aantal personen	%
< 25 jaar	0	0
25-34 jaar	7	35
35-44 jaar	4	20
45-54 jaar	7	35
55-64 jaar	2	10
Totaal	20	100%

Tabel 5. Interne functieverandering naar leeftijd

In 2010 stroomden 7 medewerkers door naar een functie met een hoger competentieniveau. Deze functies bevinden zich in het bedrijfsbureau, de staf en het managementteam. De overige 13 functieveranderingen – horizontaal – vonden plaats in het primaire proces.

Onder mobiliteit verstaan we naast instroom, uitstroom en interne functieverandering ook de herplaatsing van medewerkers in een ander team of in een andere regio. Voor ontwikkeling is namelijk niet vanzelfsprekend een scholing of cursus nodig. Ontwikkeling is ook mogelijk door in dezelfde functie je licht op te doen in een andere werkomgeving. In 2010 hebben een aanzienlijk aantal medewerkers op deze manier een nieuwe uitdaging gevonden.

Externe mobiliteit

Leeftijd	LEVgroep		Branche WMD ¹
	Aantal personen	%	%
< 25 jaar	5	33,3	27,3
25-34 jaar	2	13,3	25,4
35-44 jaar	1	6,7	16,8
45-54 jaar	3	20,0	16,5
55-64 jaar	3	20,0	14,0
> 65 jaar	1	6,7	
Totaal	15	100%	100%

Tabel 6. Uitstroom naar leeftijd: medewerkers uit dienst in 2010

In 2010 zijn 15 medewerkers uit dienst en 22 medewerkers in dienst getreden. Van het aantal uitgestroomde medewerkers was in 2010 46,7% man en 53,3% vrouw. Het aantal uitgestroomde mannen is in 2010 hoger ten opzichte van 2009. In de branche WMD lag de verhouding in 2010 op 27,6% man en 72,4% vrouw.

Eind 2009 zijn 7 medewerkers overgenomen door Korein vanwege de overdracht van het Peuterspeelzaalwerk in Son en Breugel. Na aftrek van deze medewerkers zijn 18 medewerkers in 2009 regulier uitgestroomd, waaronder 2 gepensioneerden. Vergeleken met 2009 hebben we in 2010 een vergelijkbaar verloop gehad.

We voeren met vertrekkende medewerkers een exitgesprek om op een goede manier afscheid te nemen en om vertrekkende medewerkers te laten vertellen hoe zij het werken bij de LEVgroep hebben ervaren. Dit heeft ons ook in 2010 weer waardevolle informatie opgeleverd voor de (door)ontwikkeling van beleid.

Werkgelegenheid

	LEVgroep		Branche WMD ¹	
	Aantal	%	Aantal	%
Werkzame personen (ultimo)	159		127.646	
Aantal actieve contracten (ultimo)	183			
Totaal aantal FTE's (ultimo)	113,3		79.245	
Gemiddelde deeltijdfactor		71,3		67,1
Percentage tijdelijke contracten t.o.v. het totale aantal contracten		38,8		
Percentage contracturen op tijdelijke basis		29,8		

Tabel 7. Werkgelegenheid in de LEVgroep in 2010

Om een gezonde verhouding tussen cliëntgerelateerde activiteiten en organisatiegerelateerde activiteiten te handhaven streven we naar een minimale contractomvang van 24 uur (66,7%). Ultimo 2010 bedroeg de gemiddelde deeltijdfactor 71,3%. Dat is een contractomvang van 25,7 uur. In de branche lag de gemiddelde deeltijdfactor in 2009 anderhalf uur lager met 24,2 uur (67,1%).

Uit het werkgeversonderzoek 2009 (*Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*) blijkt dat de sector Welzijn-Jeugdzorg-Kinderopvang niet veel vast personeel kent. Bij de sector WMD ligt de oorzaak vooral in het veel voorkomen van projecten met een beperkte duur. Hierdoor kan om financiële redenen geen uitzicht worden gegeven op een contract voor onbepaalde tijd.

We streven bij de LEVgroep normaliter naar een flexibele schil van 20% als buffer voor financiële tegenvallers. Anticiperend op de aangekondigde bezuinigingen bedroeg het aantal FTE's dat ultimo 2010 op tijdelijke basis werkzaam was 29,8%.

Verzuim

	LEVgroep			Branche WMD ³		
	Percentage	Frequentie	Gemiddelde verzuimduur	Percentage	Frequentie	Gemiddelde verzuimduur
Gemiddeld	5,09	1,25	19,78	5,76	1,00	17,50

Tabel 8. Verzuim excl. zwangerschap in 2010

Ondanks dat het verzuimpercentage in de branche in 2010 1,45% hoger is dan het verzuim in 2009, hebben wij ons verzuimpercentage en de verzuimfrequentie zien dalen (5,76% in 2009). In 2009 bedroeg de verzuimfrequentie bij de LEVgroep 1,33 en in de branche 0,84.

Het verzuimpercentage (5,09%) bestaat uit 1% kort verzuim, 0,52% middellang verzuim en 3,57% langdurig verzuim. Met name het langdurig verzuim is moeilijk beïnvloedbaar.

Leidinggevenden en medewerkers spelen gezamenlijk een grote rol bij preventie, verzuim- en re-integratie. We stellen hierin de mogelijkheden die er bij ziekte nog wel zijn om betrokken te blijven bij het arbeidsproces, centraal. We verwachten van zowel leidinggevenden als medewerkers een actieve rol in het re-integratietraject.