

Titel

Ontwikkelplan Be Active & Creative

Besluit

1. Kennis te nemen van de 'Rapportage evaluatie bedrijfsvoering Be Active'
2. Het 'Ontwikkelplan Be Active & Creative' vast te stellen
3. Bijgaande oplegmemo vast te stellen en met het ontwikkelplan en de rapportage ter kennisname naar de raad te sturen
4. De transitorische post ad € 150.000 toe te voegen aan de incidentele begrotingsruimte 2019 en dit bedrag te laten autoriseren door de raad via de maandrapportage (rubriek F)
5. Voor de uitvoering van het ontwikkelplan i.c. tijdelijke instandhouding van de huidige formatie van Be Active & Creative de incidentele begrotingsruimte 2020 te verlagen met € 35.000 en dit te laten autoriseren door de raad via de maandrapportage (rubriek F)
6. Dit besluit niet openbaar te verklaren tot 7 januari 2020

1. Inleiding

Het college heeft in april 2019 kennis genomen van de rapportage 'Onderzoek naar rol & positionering Be Active' en op basis daarvan besloten eerst te starten met een ontwikkelpad om de noodzakelijke transformatie van Be Active tot stand te brengen, waarbij o.a. aandacht wordt besteed aan:

- a. De inhoudelijke en organisatorische samenwerking en doorontwikkeling van Be Active met 'Be Creative'
- b. De verbinding met het beleidsplan sociaal domein 'Mensen Voorop'. Waarbij dit plan de richting aangeeft om bedoeling en resultaten van Be Active explicieter te omschrijven
- c. Het nadrukkelijker toepassen van de bestuurlijke afspraken Brede Regeling Combinatiefuncties
- d. De profilering en werkwijze van Be Active, met meer aansluiting bij het maatschappelijk middenveld (o.a. CJG en Welzijn Barneveld) door gezamenlijke programmering, samenwerking en huisvesting
- e. De ontwikkeling van passende competenties, profielen en methodieken
- f. Verzakelijking van de bedrijfsvoering

Dit besluit heeft gestalte gekregen in het 'Ontwikkelplan Be Active & Creative'. Ten aanzien van jeugd, sport en cultuur zijn inhoudelijke en organisatorische ontwikkelopgaven benoemd die het Be Active & Creative-team in nauwe samenwerking met in ieder geval het CJG en Welzijn Barneveld gaat oppakken en invullen.

In de rapportage 'Onderzoek naar rol & positionering Be Active' is tevens de aanbeveling gedaan de bedrijfsvoering van Be Active nader te bekijken. In opdracht van de directie van De Vogelhorst en de gemeente Barneveld heeft dit onderzoek plaatsgevonden. De weerslag hiervan staat in de 'Rapportage evaluatie bedrijfsvoering Be Active'. De uitkomsten van deze rapportage zijn mede gebruikt als input voor het opstellen van het 'Ontwikkelplan Be Active & Creative'.

Ontwikkelplan en rapportage treft u als bijlagen bij dit voorstel aan. Voor het overige wordt verwezen naar de oplegmemo Be Active.

Eén van de aanbevelingen uit de rapportage is om de transitorische post die de afgelopen jaren met betrekking tot Be Active is opgebouwd, vrij te laten vallen ten gunste van de algemene middelen. Voorstel is om de middelen op deze post door de raad toe te laten toevoegen aan de incidentele begrotingsruimte 2019. Gespiegeld hieraan is het voorstel om in 2020 middelen uit de incidentele begrotingsruimte halen ten behoeve tijdelijke instandhouding van de huidige formatie van het Be Active & Creative-team.

2. Argumenten

- De 'Rapportage evaluatie bedrijfsvoering Be Active' is gebruikt als input voor het ontwikkelplan.
- Het 'Ontwikkelplan Be Active & Creative' geeft gestalte aan het collegebesluit om Be Active door te laten ontwikkelen. Het ontwikkelplan vormt de onderlegger voor deze doorontwikkeling.
- De oplegmemo is ter verduidelijking van beide stukken opgesteld voor de raad en geeft de reactie op de aanbevelingen uit de rapportage weer.
- De aanbeveling in de rapportage ten aanzien van de transitorische post voor Be Active wordt met dit voorstel overgenomen.
- Aanbeveling in de rapportage is ook om de gemeentelijke cofinanciering anders in te vullen. Overnemen van deze aanbeveling betekent dat de gemeentelijke cofinanciering met € 35.000 per jaar verhoogd moet worden. Omdat in 2020 moet blijken wat voor Be Active & Creative de benodigde structurele formatie is, moet de huidige formatie in ieder geval het komende jaar in stand blijven om daarmee het ontwikkelplan voor Be Active & Creative uit te kunnen voeren,

3. Kanttekening

Opvolging van het advies uit de rapportage om de transitorische post toe te voegen aan de algemene middelen levert voor dit jaar een incidenteel voordeel op. Het is mogelijk dat er in verband met herschikking en/of herpositionering van (medewerkers van) het Be Active & Creative-team incidenteel kosten ontstaan in de sfeer van frictie, pensioenoverdracht etc.

4. Financiën

Voorgesteld wordt om het niet bestede deel met betrekking tot de Brede regeling combinatiefuncties ad € 150.000 toe te voegen aan de incidentele begrotingsruimte 2019. Dit betreft de in eerdere jaren meegenomen transitorische post zoals benoemd in de rapportage. Na beoordeling is de hoogte hiervan ingeschat op € 150.000.

Uitvoering van het ontwikkelplan kan in 2020 en 2021 binnen de Programmabegroting plaatsvinden mits € 35.000 wordt toegevoegd aan het personeelsbudget voor Be Active & Creative.

5. Uitvoering

Communicatie:

- 19 december 2019 het ontwikkelplan en rapportage met oplegmemo naar de raad, niet openbaar te maken tot de datum van het persbericht op 7 januari 2020.
- Team Be Active & Creative en overige betrokkenen worden 6 januari 2020 mondeling geïnformeerd door teamleider of afdelingshoofd Sociaal Domein.
- Persbericht 7 januari te verzenden

6. Bijlagen

- Rapportage evaluatie bedrijfsvoering Be Active
- Ontwikkelplan Be Active & Creative
- Oplegmemo Be Active

Memo

Datum:
10 december 2019

Onderwerp: Be Active

Ter attentie van: raad

Afzender: college

Naar aanleiding van het coalitieakkoord is vorig jaar een onderzoek naar de rol en mogelijk toekomstige positie van Be Active uitgevoerd.

Belangrijke conclusie was: Be Active voorziet in een duidelijke behoefte en er is veel waardering voor de activiteiten van het Be Active-team.

Qua positionering bleken er voor het team meerdere mogelijkheden denkbaar maar kwam uit het onderzoek naar voren dat Be Active zich eerst organisatorisch en inhoudelijk door zou moeten ontwikkelen.

Tevens werd geadviseerd aanvullend onderzoek te doen naar de bedrijfsvoering van Be Active.

Aangezien een deel van het Be Active-team in dienst was bij SBO De Vogelhorst en een deel bij de gemeente hebben de directies De Vogelhorst en de gemeente Barneveld gezamenlijk de opdracht aan adviesbureau NCOD verstrekt tot het doen van nader onderzoek naar de bedrijfsvoering van Be Active.

De Onderzoeksrapportage evaluatie bedrijfsvoering Be Active treft u bij deze aan.

De rapportage bevat een aantal 'harde' conclusies. Naar onze mening zijn deze tot stand gekomen doordat er een 'zwart/wit'-toetsingskader is toegepast op een uitvoeringspraktijk die gericht was op pionieren, die uitging van vertrouwen in professionals en maatschappelijke partners en die was gebaseerd op een landelijke regeling die niet het karakter heeft van een uitgewerkte regeling maar van globale bestuurlijke afspraken.

Hierdoor biedt de regeling interpretatieruimte. Begripsomschrijvingen, precieze voorwaarden of concreet te leveren prestaties of te behalen resultaten ontbreken in de regeling. Herhaalde navraag bij de VSG -de intermediaire organisatie voor het rijk en gemeenten voor de uitvoering van de Brede regeling combinatiefuncties- heeft inmiddels geleerd dat de interpretatieruimte kleiner is dan gedacht. Hierdoor zijn de mogelijkheden om bepaalde loonkosten als gemeentelijke cofinanciering aan te merken beperkter.

Aan de uitkering die de gemeente op basis van een ingeleverde intentieverklaring voor Be Active van het rijk heeft ontvangen, zijn ook geen formele bestedings- of verantwoordingsverplichtingen verbonden.

Financiële middelen die niet besteed waren, zijn jaarlijks als transitorische post doorgeschoven naar het volgende jaar. Tijdens de controle van de jaarrekening is over deze post jaarlijks actief informatie verstrekt aan de accountant. De transitorische post is niet door de accountant als 'onterecht' aangemerkt.

De ruimte die regeling aan de gemeente gaf en het vertrouwen waarop deze was gebaseerd, hebben wij ook aan De Vogelhorst gegeven. 'Planning en control' stond niet voorop maar de inzet van menskracht om, met name jeugdige, inwoners te activeren, (letterlijk 'in beweging' te krijgen) en bij te dragen aan hun ontwikkeling en ontplooiing.

Door de, met de onderzoeksopdracht meegegeven, scope van het onderzoek blijven de inhoudelijke prestaties en de goede naam die Be Active de afgelopen jaren in de Barneveldse samenleving heeft neergezet en opgebouwd in de rapportage buiten beschouwing.

De tijd is voor Be Active rijp om uit de pioniersfase te komen en zaken beter te regelen en te borgen opdat de geboekte resultaten bestendig kunnen worden.

We nemen de aanbevelingen in de rapportage dan ook ter harte. Onderstaand de aanbevelingen uit de rapportage en de (reeds in gang gezette) oplossingen / verbeteringen.

	Aanbevelingen	Acties
1.	Neem de intentieverklaring zoals ondertekend door het college en gedeeld met de gemeenteraad ook daadwerkelijk als uitgangspunt voor de uitvoering van de Brede Regeling. Inclusief de inzet van het aantal fte combinatiefunctionarissen, buurtsport-coaches en cultuurcoaches, inclusief de realisatie van cofinanciering.	Inmiddels hebben wij uitsluitstel gekregen t.a.v. de bedoelde cofinancieringsmogelijkheden. Wij passen de intentieverklaring hierop aan, overeenkomstig de personeelsbegroting in het ontwikkelplan.
2.	Informeert de raad over de invulling van het collegebesluit over de intentieverklaring en de toepassing hiervan binnen de gemeente Barneveld. Met daarin ook een aanvullend advies van het Ministerie van VWS. Mogelijk kan VWS de door de raad gevraagde instemming verlenen aan de huidige werkwijze	Inmiddels hebben wij uitsluitstel gekregen t.a.v. de bedoelde cofinancieringsmogelijkheden. Wij passen de intentieverklaring hierop aan, overeenkomstig de personeelsbegroting in het ontwikkelplan.
3.	De landelijke monitor en het aantal fte op basis van de werkelijke aantal fte's volgens de definitie invullen.	De personeelsbegroting van Be Active & Creative is hierop aangepast. Bij de jaarlijkse monitoring zullen wij dit eveneens doen.
4.	De transitorische post dient beoordeeld te worden en vrij te laten vallen ten gunste van de algemene middelen.	Voorstel is om de post vrij te laten vallen ten gunste van de algemene middelen door de middelen toe te voegen aan de incidentele begrotingsruimte 2019.

		Voorgesteld wordt om volgend jaar een deel van de incidentele begrotingsruimte te gebruiken om de huidige formatie van Be Active vooralsnog in stand te houden.
5.	Stel beleidsindicatoren op en koppel de operationele resultaten uit het jaarverslag van Be Active aan de P&C-cyclus door middel van prestatie-indicatoren, zodat deze verantwoording ook bestuurlijk wordt gedeeld.	Het ontwikkelplan wordt gebruikt om dit advies op te volgen. Met Be Active & Creative zullen prestatieafspraken gemaakt, in aansluiting op de reguliere planning & controlcyclus.
6.	Geadviseerd wordt om de huidige werkwijze rondom de subsidie met SBO de Vogelhorst snel aan te passen. Dit kan door het wijzigen van werkgeverschap en de subsidierelatie te stoppen of de subsidie conform de AWB en de subsidieverordening te laten verlopen.	Op verzoek van De Vogelhorst wordt de subsidierelatie met ingang van 1 januari 2020 beëindigd.
7.	De toepassing van de subsidieverordening ook op andere verleende subsidies binnen de gemeente Barneveld (muziekschool, inhuur voor G-sport en Villa 29) te onderzoeken. Om zo te onderzoeken hoe de subsidieverstrekking in het kader van de Brede Regeling heeft plaatsgevonden en of deze casus niet op zichzelf staat.	Dit advies is opgepakt. Subsidieverlening vindt plaats volgens de Algemene subsidieverordening gemeente Barneveld.
8.	Geadviseerd wordt om voor alle medewerkers van Be Active het formele werkgeverschap gelijk te stellen.	Het college heeft onder voorwaarden besloten om medewerkers van Be Active van De Vogelhorst per 1 januari 2020 over te nemen in gemeentelijke dienst.

Het Be Active-team heeft gewerkt aan het opstellen van het 'Ontwikkelplan Be Active & Creative'.

Hierbij is de verbreding naar 'Be Creative' gemaakt en aangesloten bij de visie en doelen in het beleidsplan sociaal domein 'Mensen Voorop'. Mede op basis hiervan zijn de veranderopgaven voor het team op het terrein van jeugd, sport en cultuur vastgelegd. In de totstandkoming van het ontwikkelplan is actief samengewerkt met medewerkers van het CJG, Welzijn Barneveld en de Muziekschool. Het ontwikkelplan zet hiermee in op een gezamenlijke aanpak in het maatschappelijk middenveld, gericht op het verbeteren van de samenwerking en het maken van doelgerichte combinaties bij voorbereiding en uitvoering van activiteiten.

Aanvullend beschrijft het ontwikkelplan ook relevante randvoorwaarden zoals: het veranderende profiel en benodigde competenties van het team. Daarnaast zijn ook de

rolverdeling en verantwoordelijkheden belangrijke punten van aandacht. Hierbij is de regie van het CJG rondom preventieve activiteiten in het onderwijs relevant. En ook de regie van Welzijn Barneveld bij initiatieven in buurten, wijken en dorpen. Bij dit alles is een eenduidige en goede communicatie richting samenwerkingspartners en de doelgroepen cruciaal.

In het ontwikkelplan komt, naast inhoud en bedoeling van Be Active, ook de organisatie, het werkgeverschap, de financiën en de bedrijfsvoering van Be Active aan de orde. Hierbij is, mede op basis van het onderzoek naar de bedrijfsvoering, een reeks van verbeteringen aangebracht die bijdragen aan een transparantere organisatie en positionering.

Samengevat bevat het ontwikkelplan voor het team en samenwerkingspartners een nieuw wenkend perspectief voor Be Active & Creative, passend bij de actuele beleidsopgaven binnen het sociaal domein. Het jaar 2020 vormt hierbij het overgangsjaar om inhoudelijke en organisatorisch de vernieuwing en ambities te realiseren.

Ontwikkelplan Be Active & Creative

‘Andere tijden, nieuwe keuzes...’



Gemeente Barneveld december 2019

1. Andere tijden, nieuwe keuzes voor aanpak en inzet

Dit ontwikkelplan geeft vanuit veranderde maatschappelijke ontwikkelingen, ervaring en inzichten, richting aan de nieuwe koers van Be Active & Creative.

Aanleiding voor het schrijven van dit ontwikkelplan is de uitkomst van het onderzoek naar de toekomst van Be Active en de collegeopdracht om Be Active door te ontwikkelen. Het team is in de voorbereiding naar dit plan in een aantal bijeenkomsten tussen mei en juli 2019 bij elkaar geweest om de toekomst samen te verkennen. In de eerste twee bijeenkomsten is bestaande inzet geïventariseerd en is de verbinding gemaakt met het beleidsplan sociaal domein. Deze verkenning heeft geleid tot eerste keuzes om te komen tot een andere koers en organisatie. In twee vervolg bijeenkomsten is samen met de muziekschool en de cultuurmakelaar de verbreding naar Be Creative gemaakt en is de link met activiteiten van het Centrum voor Jeugd en Gezin en Welzijn Barneveld gelegd. Tot slot is met het team de balans opgemaakt en zijn de eerste resultaten aan betrokken collegeleden gepresenteerd. Met de opbrengst van deze verkenning is dit plan geschreven.

Het plan geeft op hoofdlijnen inhoud aan de route waarlangs Be Active & Creative zich, passend in de besluitvorming van het college, verder kan ontwikkelen tot eind 2020. Op basis van evaluatie van de inhoudelijke resultaten wordt begin 2021 ook organisatorisch de balans opgemaakt. Aan de hand van deze uitkomst kunnen dan voorstellen worden gedaan over de toekomstige positionering in de gemeentelijke organisatie en/of in het maatschappelijke middenveld.

Rode draad in dit ontwikkelplan is veranderen, verbeteren en aan kwaliteit winnen met behoud van het goede.

Het is goed om na jaren pionieren 'stil te staan' en nieuwe keuzes te maken en de aanpak en inzet zorgvuldiger te laten aansluiten bij actuele ontwikkelingen in het sociaal domein. Daarbij dient te worden opgemerkt dat veranderen in de regel lastig is. Verworvenheden loslaten, gedrag veranderen is immers niet eenvoudig. Het team, ieder teamlid maar ook de samenwerkingspartners worden met dit ontwikkelplan uitgedaagd om het verschil te gaan maken!

Samengevat beschrijft het plan

- *Ander profiel vraagt andere competenties van Be Active & Creative*
- *Randvoorwaarden en speelveld om veranderaanpak mogelijk te maken*
- *Andere inhoud en inzet in verbinding met beleidsplan sociaal domein*
- *Financiën en bedrijfsvoering*
- *Organisatie, aansturing en huisvesting*

2. Andere tijden en keuzes vragen om een nieuw profiel en competenties

Andere tijden en nieuwe keuzes voor de aanpak en inzet vragen om een ander profiel en competenties. In de verkenning met het team en partners zijn diverse bouwstenen benoemd waar het team zich op dient te richten in de doorontwikkeling de komende jaren. In individuele- en teamontwikkeling dient hier ook nadrukkelijk aandacht aan besteed te worden. Onderstaande accenten sluiten aan bij de beschreven visie en uitgangspunten uit het beleidsplan sociaal domein en vloeien voort uit de onderzoeken die zijn verricht.

- **Professioneel** Het team is methodisch en inhoudelijk toegerust om bij te dragen aan de ontwikkeling van inwoners en maatschappelijke organisaties
- **Doelgericht** Het team werkt vanuit de bedoeling en met resultaten voor ogen
- **Afgebakend speelveld** Voor het team zijn het gemeentelijk beleid en de prioriteiten in het sociaal domein en de regeling combinatiefunctionarissen kaderstellend
- **'Zelf-samen-gemeente'** Het team heeft een ondersteunende rol bij de invulling van het uitgangspunt wat kunnen inwoners zelf en/of wat kunnen inwoners samen
- **Wendbaar** Het team werkt projectmatig, de aanpak is flexibel, gericht op het meebewegen met ontwikkelingen en nieuwe vragen
- **Verbindend** Het team is gericht op het maken van combinaties waardoor verbindingen met organisaties, locaties, inwoners altijd tot stand komen
- **Vrijwillige inzet** Het team investeert bij alle initiatieven in vrijwilligers(werk), de invulling en aanpak wordt afgestemd met samenwerkingspartners
- **Samenwerken** Het team is gericht op samenwerken en netwerken. Afstemmen met andere organisaties en partners is vanzelfsprekend
- **Communicatie** Het team communiceert eenduidig en overzichtelijk en afgestemd met partners vanuit het perspectief en belang van inwoners
- **Zichtbaar** Het team is waar nodig ook zichtbaar en aanspreekbaar op straat; er wordt buurt-, wijk- en dorpsgericht gewerkt
- **Vliegende brigade** Het team werkt tijd- en plaats-onafhankelijk. Er zijn faciliteiten en flexplekken op locaties ook buiten het gemeentehuis

3. Andere mogelijkheden en speelveld

In de gesprekken over de toekomst is veel gesproken over het belang van goede randvoorwaarden die richting geven aan de toekomst en kwaliteit. Na jaren pionieren vraagt de positionering nu om meer richting en duidelijkheid. Daarbij is herkend en erkend dat er een bredere opdracht ligt dan alleen de veranderopgave bij Be Active. Naast verbeteringen bij Be Active is aandacht voor samenwerking in het voorveld met o.a. het Centrum voor Jeugd en Gezin, Stichting Jongerensociëteit Barneveld en Welzijn Barneveld voor de uitvoering van het beleidsplan sociaal domein essentieel. Daarnaast vraagt de verbinding met Be Creative aandacht. De volgende randvoorwaarden zijn daarbij belangrijk voor het realiseren van succes.

Aansluiting bij visie en uitgangspunten sociaal domein

‘In Barneveld streven we naar een samenleving waarin iedere inwoner naar vermogen meedoet, waarin mensen zich met elkaar verbonden weten en samen redzaam zijn. We zorgen voor een professioneel vangnet. Eigen verantwoordelijkheid en samenredzaamheid van inwoners staan hierbij voorop. Zo nodig draagt de gemeente zorg voor een vangnet van ondersteunende voorzieningen zelf-samen-gemeente’.

Op basis van deze visie zijn de volgende uitgangspunten van belang:

- We sluiten aan op initiatieven en de eigen kracht van inwoners
- We werken met elkaar en integraal
- We spelen in op wat er nodig is
- We werken gericht op doelen en bedoeling
- We bieden waar nodig maatwerk
- We geven deskundigen handelingsruimte
- We doen zoveel mogelijk lokaal, dichtbij mensen
- We houden rekening met de identiteit van inwoners

Vertaling van visie en uitgangspunten voor werkwijze Be Active & Creative

Kennisdelen gericht op het vergroten van synergie en combinaties van inzet en mogelijkheden

- Weten wie wat doet in Barneveld. ‘Namen en rugnummers’ van collega’s en samenwerkingspartners om snel te schakelen en samen te werken
- Samenwerken, ontwikkelen en ervaring delen met partners, afspraken maken over coördinatie, rapportage en monitoring van activiteiten
- Samen investeren in preventief voorveld

Signaleren afstemmen en doorverwijzen

- Zichtbaar zijn, ogen en oren in de samenleving, eenduidig toegerust afstemmen en doorverwijzen
- Ontwikkelingen en initiatieven op gezamenlijke agenda gericht op beïnvloeden, informeren van gespreksvoerders, beleid en debat

Communicatie eenduidiger en eigentijds

- Ontwikkelen van eenduidig communicatieplan met eenheid in boodschap en aanpak en voorkom versnippering

Organisatie, samenhang en coördinatie/regie

- Duidelijke opdracht gemeente voor gehele voorveld sociaal domein, expliciete verbinding met beleidsplan sociaal domein en regeling combinatiefunctionarissen
- Heldere rolverdeling en coördinatie tussen partijen gericht op ontwikkeling van projecten, samenwerking en resultaten
- Wie, wat, waar, waarmee en waarom concreet uitwerken, gericht op het monitoren van resultaten

Werkcultuur

- Bouwen aan vertrouwen en plezier
- Aanspreken op afspraken, houding en gedrag

Teamontwikkeling

- Wie heeft talent voor wat, professionele doorontwikkeling van kwaliteiten individueel en team
- Afspraken over verantwoordelijkheden, rollen en coördinatie
- Basis op orde o.a. financiën, rapportages, personeelszaken

4. Andere inzet en kansen

In de voorbereiding naar dit plan zijn diverse inhoudelijke onderwerpen en thema's benoemd. Uiteindelijk zijn er zes onderwerpen waar in de uitwerking de focus op ligt. Waarover gesproken is in de voorbereiding naar dit ontwikkelplan vastgelegd in verslaglegging. Achtereenvolgens betreft het

- Doelgroep kinderen
- Doelgroep jongeren
- Thema sport
- Thema cultuur
- Thema wijken en dorpen
- Thema verbinding met inwoners

samen te voegen naar drie inhoudelijke hoofdthema's en te organiseren in drie projectteams Jeugd, Sport en Cultuur

Clustering Projectteams

In de uitwerking van dit ontwikkelplan is gekozen voor een clustering van bovenstaande onderwerpen. Daardoor ontstaan drie vanzelfsprekende hoofdthema's, jeugd, sport en cultuur. De onderwerpen wijken en dorpen en verbinding met inwoners vormen een rode draad bij alle drie de hoofdthema's. Daarnaast is integraliteit en samenhang tussen de hoofdthema's van belang. Clustering op deze hoofdthema's is inhoudelijk en organisatorisch praktisch en relevant. Inhoudelijk betreft het veelal een samenhangende aanpak, organisatorisch kunnen projectteams worden samengesteld waar samen met partners de ontwikkeling en uitvoering kan worden opgepakt. Aan de hand van deze ordening wordt de inhoudelijke agenda concreet vorm gegeven. Elk hoofdthema wordt in de volgende bladzijden op hoofdlijnen geschetst. Daarbij worden nieuwe uitgangspunten benoemd, de veranderopgave en wordt de verbinding gemaakt met het beleidsplan sociaal domein. Inzet is om deze thema's met samenwerkingspartners uit te werken in projectteams. Deze uitwerking is concreet gericht op het beantwoorden van vragen als, wie, wat, waar, waarmee en waarom. Aan de hand van deze uitwerking kan ook het monitoren van resultaten plaatsvinden. Het verkennen en uitwerken van de thema's heeft het karakter van een proeftuin waarbij er ruimte is om met samenwerkingspartners te onderzoeken wat anders moet worden aangepakt en hoe je dat gaat doen. De uitwerking en uitvoering per thema vormt de basis om ontwikkelingen en resultaten te kunnen volgen gericht op evaluatie begin 2021.

Coördinatie en samenwerking met CJG en Welzijn Barneveld

Om samenhang in programma's te verbeteren vindt alle preventieve inzet rondom onderwijs onder coördinatie plaats van het Centrum Jeugd en Gezin. Om samenhang in buurten, wijken, dorpen en verbinding met inwoners te verbeteren vindt alle inzet hierover plaats onder de coördinatie van Welzijn Barneveld. Hierdoor ontstaat een aanpak die gericht is op het vergroten van samenwerking in het preventieve voorveld. Daarbij is het wel van belang om efficiënt en slim te werken om te voorkomen dat vergaderen en papieren tijgers de overhand krijgt.

Aanvullend dient geïnvesteerd te worden in de realisatie van goede randvoorwaarden en bedrijfsvoering om het bereiken van andere/nieuwe resultaten mogelijk te maken.

Thema Jeugd – Groeien naar zelfstandigheid – Meedoen naar vermogen

Verbinding met beleidsplan sociaal domein

We willen dat alle kinderen en jongeren in Barneveld gezond en veilig opgroeien en zich zo zelfstandig mogelijk ontwikkelen. We willen dat inwoners zoveel mogelijk naar vermogen meedoen in de samenleving

Uitgangspunten	Veranderopgave voor Be Active & Creative
Terug naar bedoeling en resultaten	Samen met CJG, Welzijn Barneveld en andere partners actualiseren van doelen en resultaten. Belangrijke onderwerpen hierbij zijn: preventie, voorlichting, positief klimaat bij opvoeden en opgroeien gericht op bewegen, voorkomen van zorg, inclusieve aanpak en betrokkenheid van ouders / verzorgers, jongerenparticipatie en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.
Meer flexibiliteit, samenhang en combinaties in programma's doorvoeren, dus combinaties van ontmoeting, creativiteit, cultuur en sport en combinaties van doelgroepen	- Actualiseren en flexibiliseren inhoudelijke programma's door meer compacte en innovatieve combinaties te maken met preventie, bewegen, voeding, gezondheid. - Investeren in inzet van vrijwilligers, andere culturen, doelgroepen en locaties. - In programmering meer verbinding maken en capaciteit inzetten met betrekking tot kunst en cultuur. - Inzet in het onderwijs verbinden aan het CJG, programma ontwikkelen onder coördinatie van het CJG.
In werkwijze meer focus op faciliteren en ondersteunen i.p.v. zelf uitvoeren. Inzet van vrijwilligers en samenwerking met partijen vergroten	Samenwerking steunpunt vrijwilligerswerk intensiveren. Vanaf 2020 worden waar mogelijk alle activiteiten uitgevoerd in samenspraak of samen met inwoners / vrijwilligers. Samen met Welzijn Barneveld een aanpak voor ontwikkelen. In werkwijze rondom onderwijs de samenwerking met CJG intensiveren.
- Jongerenwerk richt zich op alle Barneveldse jongeren met extra aandacht voor risicojongeren - Jongerenwerk is zichtbaar op straat er wordt samengewerkt met politie, BOA's, wijkplatforms en inwoners	- Gelet op signalen over programmering en toegankelijkheid van accommodatiegebonden jongerenwerk een verkenning organiseren over de toekomst van het jongerenwerk, werkconcept samen met Jongerenraad en partners voorbereiden en uitvoeren. - Meer verantwoordelijkheden met de doelgroep en vrijwilligers delen, meer accent op preventie en voorlichting door onder andere verbinding met middelbaar onderwijs en de aanpak in dorpen, wijken en buurten. - Bezoekersgroep Villa 29 is eenzijdig waardoor voor anderen de drempel als hoog wordt ervaren. Verkennen hoe meer draagvlak en verbreding gerealiseerd kan worden. Ander concept ontwikkelen voor te vrijblijvende inloop activiteiten. - Maatschappelijke stages verbinden aan activiteiten; jongeren aansporen om vrijwilligerswerk te doen. - Andere doelgroepen betrekken in het kader van onder andere inclusieve aanpak o.a. jonge mantelzorgers. - Combinaties van activiteiten verkennen op locaties Trefpoint en Villa29, minder standalone meer samen ook met andere doelgroepen op locaties. - Taakverdeling en rollen jongerenwerkers op basis van voorgaande bezien. - Afspraken en samenwerking met Stichting Jongerensociëteit Barneveld actualiseren.

	• Gebruik maken van gegevens en inzichten uit de jeugdhulpmonitor. • De aanpak Meedoencoach en project Voortijdig schoolverlaten inbedden in beschikbare capaciteit. • Mede uitvoering geven aan Ketenbeleid.
• Alle inzet en programma's houden rekening met wat er speelt in de buurt/wijk/dorp	• Programma en capaciteit aanpassen aan noodzakelijke en gevraagde inzet, meer maatwerk en verschillend programmeren in wijken en dorpen die meer of minder aandacht vragen. Samen met partners aanpak verkennen en concretiseren. Coördinatie voor deze inzet ligt bij Welzijn Barneveld. • Spelkast en spelbus als aanpak inzetten om buurten, wijken en dorpen te activeren en vooral zelf aan uitvoering en beheer een bijdrage te leveren d.m.v. vrijwilligerswerk.

Thema sport – Groeien naar zelfstandigheid – meedoen naar vermogen – samen oud worden

Verbinding beleidsplan sociaal domein

We willen dat alle kinderen en jongeren in Barneveld gezond en veilig opgroeien en zich zo zelfstandig mogelijk ontwikkelen. We willen dat inwoners zoveel mogelijk naar vermogen meedoen in de samenleving. We willen dat ouderen en hun naasten kwaliteit van leven blijven ervaren.

Uitgangspunten	Veranderopgave Be Active & Creative
Terug naar bedoeling en resultaten	Samen met partners verkennen en actualiseren doelen en resultaat en focus op eenduidige taken en inzet.
Opstellen sportakkoord	Uitwerking van sportakkoord met accent op de thema's vitale verenigingen, inclusief sporten en vaardig in bewegen.
Ondersteuning verenigingen	Actualiseren wijze van ondersteuning en/of nieuwe initiatieven, rollen, taken en verwachtingen mede in relatie tot uitkomst sportakkoord.
Verbinding met onderwijs	- Inzicht vergroten in inzet onderwijs, wat doet men zelf, waar is men zelf voor verantwoordelijk en waar zit toegevoegde waarde van Be Active & Creative. - Inzet in het onderwijs verbinden aan initiatieven vanuit CJG, eenduidig programma ontwikkelen onder coördinatie van het CJG. - Monitoring bewegingsarmoede, keuzes maken aangaande inzet van o.a. MQ test, afstemmen aanpak met andere betrokken partijen o.a. CJG en jeugdgezondheidszorg. - Doorontwikkelen projectmatige ondersteuning onderwijs met Smart en Fit programma, concept flexibel en compact organiseren in verbinding met andere inzet van het team o.a. voorlichting en spelbus.
Specifieke doelgroepen	- Actualiseren inzet op het terrein van G sport – te verbinden aan inclusief sporten, ook in het kader van een sport- en beweegakkoord. - Aandacht voor bewegingsarmoede bij ouderen – uitbouw van SBS (Samenzijn, Bewegen en Spel) aanpak.
Overige onderwerpen nader te ordenen	- Beweeg en sportdeelname blijven promoten door middel van laagdrempelig beweeg / en sportaanbod. Hierbij betreft het onder andere combi8. Bezien of aparte menukaart hiervoor een goed instrument is. - Actuele inzichten vanuit ASM (Athletic Skills Model) aanpak verbinden aan vernieuwing activiteiten.
Alle inzet en programma's houden rekening met wat er speelt in de wijk/dorp	- Samen met partners inzet in de wijk en dorpen verkennen, focus richten op samenwerking, maatwerk en afhankelijk van vraag programmeren. Coördinatie voor inzet in de wijk/dorp ligt bij Welzijn Barneveld. - Spelkast en spelbus als aanpak inzetten om buurten en dorpen te activeren en vooral inwoners zelf aan uitvoering en beheer een bijdrage te leveren d.m.v. vrijwilligerswerk. - Spelbus ook verbinden aan inzet vanuit jongerenwerk en cultuur.

Thema Cultuur - *Groeien naar zelfstandigheid – meedoen naar vermogen – samen oud worden*

Verbinding beleidsplan sociaal domein

We willen dat alle kinderen en jongeren in Barneveld gezond en veilig opgroeien en zich zo zelfstandig mogelijk ontwikkelen. We willen dat inwoners zoveel mogelijk naar vermogen meedoen in de samenleving. We willen dat ouderen en hun naasten kwaliteit van leven blijven ervaren.

Uitgangspunten	Veranderopgave Be Active & Creative
• Bevorderen cultuureducatie gericht op het ontwikkelen van culturele competenties, zoals creativiteit en het vermogen om andere oplossingen te bedenken die van belang zijn om te participeren in de samenleving	• Makelaarsfunctie cultuur inzetten om verbindingen te maken tussen verschillende profit en non-profit organisaties in Barneveld met als bedoeling te komen tot kruisbestuiving en gezamenlijke projecten en programmering cultuureducatie en -participatie. Ontwikkelen van eenduidige programma aanpak gericht op alle leeftijden. • Uitvoering onderzoek Cultuurbehoefte • Integreren capaciteit en programmering cultuureducatie muziekschool in het team • Integreren en vergroten capaciteit en programmering in activiteiten gericht op jeugd en ouderen
• Bevorderen cultuurparticipatie	• Cultuur speelt een belangrijke rol bij het bevorderen van participatie. Cultuur activeert, verbindt en brengt samen en dat heeft een positieve invloed op het welzijn van inwoners en op de samenhang in wijken en dorpen. Om deelname aan en beleving van culturele activiteiten te bevorderen is het noodzakelijk om een lokale vindplaats te ontwikkelen voor cultuuraanbod gericht op actieve deelname en een cultuuragenda te ontwikkelen voor passieve deelname. • Verbinding met activiteiten en verschuiving van capaciteit vanuit jeugd en sport richting cultuur nader uitwerken • Te ontwikkelen communicatieconcept vergt aandacht. Wat kan autonoom en wat juist gezamenlijk. Focus vanuit inwoners en/of organisaties en eenduidige presentatie en dienstverlening van belang
• Alle inzet en programma's houden rekening met wat er speelt in de buurt/wijk/dorp	• Samen met partners inzet in de wijk en dorpen verkennen, focus richten op samenwerking, maatwerk en afhankelijk van vraag programmeren. Coördinatie voor inzet in de buurt/wijk/dorp ligt bij Welzijn Barneveld.

5. Financiën en bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk inzicht gegeven in de (voorlopige) begroting 2020 en financiering van Be Active & Creative. Ook wordt in relatie tot financiële planning en control stilgestaan bij een wijzigingen die vanaf 2020 doorgevoerd zal worden.

Personeelsbegroting en inzicht in financiering vanuit rijksregeling en cofinanciering gemeente Barneveld

personeelsbegroting Be Active & Creative 2020			
loonkosten teamleider	€	66.000	geldt als gemeentelijke cofinanciering
loonkosten jongerenwerkers	€	221.000	geldt als gemeentelijke cofinanciering
loonkosten cultuurmakelaar en combinatiefunctionarissen cultuur	€	105.000	gedekt door rijksbijdrage mits voldoende gemeentelijke cofinanciering
loonkosten buurtsportcoaches en combinatiefunctionarissen sport	€	153.000	gedekt door rijksbijdrage
totaal loonkosten	€	545.000	

kosten deskundigheidsbevordering personeel	€	10.000	geldt als gemeentelijke cofinanciering
--	---	--------	--

60% van de loonkosten ad € 545.000 moet gefinancierd worden door de gemeente:			
	€	327.000	
gemeentelijke cofinanciering is momenteel:			
	€	297.000	-/-
nog tekort op gemeentelijke cofinanciering:			
	€	30.000	

werkbudget/activiteitenkosten Be Active & Creative	€	60.400
--	---	--------

Opstellen totale transparante meerjarenbegroting in 2020

Omdat Be Active & Creative deel uit maakt van de gemeentelijke organisatie is er voor deze werkeenheid geen separate begroting met alle inkomsten en uitgaven opgesteld de afgelopen jaren. Feitelijk beperkt het financiële inzicht zich tot inkomsten vanuit het rijk en de cofinanciering van formatie vanuit de gemeente. Qua uitgaven beperkt het inzicht zich tot een activiteitenbudget van 60.400,- . Er is onvoldoende inzicht in bijvoorbeeld aanvullende, indirecte personele- en organisatiekosten. Ook is er onvoldoende zicht op kosten ten aanzien van communicatie, de exploitatie van de spelbus e.d. Tot slot zijn ook de kosten aangaande huisvesting onvoldoende inzichtelijk. Om beter inzicht te krijgen in de kosten en opbrengsten wordt voor Be Active & Creative een separate begroting opgesteld. Dit inzicht is ook van belang en relevant voor de te maken afweging omtrent de positionering van Be Active & Creative, na evaluatie, in 2021.

6. Aandacht voor veranderende organisatie

In de vorige hoofdstukken zijn op hoofdlijnen drie thema's beschreven op uitgangspunten en veranderopgaven. Op basis van deze ordening is ook een andere organisatie, aansturing en samenhang wenselijk. Vanaf september 2019 is, naast een breed overleg met alle medewerkers, reeds gestart met drie projectteams, sport, jeugd en cultuur. Bij deze teams sluiten standaard de betrokken adviseurs van de beleidsafdeling aan. Op deze wijze wordt de verbinding tussen beleid en uitvoering gerealiseerd en kan er vanuit het beleidsplan sociaal domein monitoring plaatsvinden op beoogde ontwikkelingen en resultaten. Aanvullend wordt in deze teams ook de verbinding gemaakt met relevante andere samenwerkingspartners zoals Welzijn Barneveld en het CJG. Deze samenwerking is enerzijds relevant op de inhoud van veel vragen die voorliggen. En anderzijds van belang voor de coördinerende rol die het CJG en Welzijn Barneveld vervullen ten aanzien van respectievelijk alle preventieve inzet rondom het onderwijs en in de verbinding met wijken, dorpen en inwoners.

Opzet team en verbinding met beleid en voorveld

- Eenmaal per maand breed Be Active & Creative team overleg
 - Doel: informeren op hoofdlijnen van de afgesproken koers
 - Uitvoerend medewerkers
 - Aantal malen per jaar gericht op kennisdelen verbinden met externe partijen

- Tussentijdse weken overleggen afzonderlijke projectteams
 - Doel: uitwerken veranderopgaven uit ontwikkelplan en lopende zaken op projecten/activiteiten
 - Uitvoerend en beleidsmedewerkers samen met CJG en Welzijn Barneveld (andere externe partners afhankelijk van inhoud flexibel per team in te vliegen)

- De samenwerking/afstemming met het CJG en Welzijn Barneveld wordt eveneens op management-/directieniveau geïntensiveerd, gericht op eenduidige ontwikkeling en aansturing in het voorveld.

Samenstelling projectteams Be Active & Creative

<u>Projectteam Sport en bewegen</u> • Buurtsportcoaches & combinatiefunctionarissen sport • Beleidsmedewerker - sportbeleid • CJG en Welzijn Barneveld	<u>Projectteam Jeugd</u> • Jongerenwerkers • Beleidsmedewerker – jongerenbeleid • CJG en Welzijn Barneveld	<u>Projectteam Cultuur</u> • Cultuurmakelaar & combinatiefunctionaris(sen) cultuur • Beleidsmedewerker – cultuurbeleid • CJG en Welzijn Barneveld
---	---	--

Teamontwikkeling en aansturing Be Active & Creative 2020

Hoofdstuk 1 uit dit ontwikkelplan schetst o.a. het feit dat andere tijden om nieuwe keuzes vragen. Aansluiting bij actuele ontwikkelingen in het sociaal domein is daarbij van belang. Na jaren zelfstandig pionieren maakt Be Active & Creative de beweging naar meer samenwerking in het maatschappelijk middenveld afgestemd op gemeentelijk beleid en bedoeling. Om deze verandering mede mogelijk te maken zijn in hoofdstuk 2 van dit ontwikkelplan een profiel en veranderende competenties voor de medewerkers van Be Active & Creative geschetst. Met de medewerkers worden op basis hiervan individuele en gezamenlijke resultaatafspraken gemaakt voor 2020. De resultaten hiervan kunnen eind 2020 worden betrokken bij de inhoudelijke evaluatie en de toekomstige positionering van het team. Ondersteunend aan deze individuele afspraken wordt begin 2020 een ontwikkelprogramma voor het team gestart gericht op het ontwikkelen van individuele en teamcompetenties passend bij de nieuwe opgaven zoals beschreven in dit ontwikkelplan. Het sturen op de te ontwikkelen koers blijft voor de periode tot en met de evaluatie een belangrijke verantwoordelijkheid van de interim teamleider. Deze wordt in ieder geval ingezet tot aan de zomer van 2020 voor 24 uur per week. Mede afhankelijk van resultaten wordt vervolgens gezien hoe de invulling van deze rol met het vooruitzicht op de evaluatie vorm en inhoud krijgt. De werving en het profiel van de nieuwe teamleider wordt hierin de loop van 2020 op afgestemd.

Huisvesting Be Active & Creative

Het nieuwe profiel en de veranderende competenties van Be Active & Creative zijn in hoofdstuk 2 beschreven. Hierbij is aangegeven dat het team tijd- en plaatsonafhankelijk werkt en te karakteriseren is als een 'Vliegende Brigade'. Mede vanwege de zichtbaarheid en de actief uitvoerende rol heeft huisvesting van het team meer in de nabijheid van maatschappelijke partners de voorkeur. De huisvesting in het gemeentehuis is daartoe niet ideaal. Een reeks van maatschappelijke organisaties en accommodaties is beschikbaar voor de huisvesting van Be Active & Creative. Concreet betreft het onder andere Villa 29, Trefpunt/Trefpoint in Voorthuizen, andere dorpshuizen, locaties van Welzijn Barneveld en het CJG en tot slot zo nodig het gemeentehuis. De randvoorwaarden, faciliteiten en middelen die noodzakelijk zijn om de werkwijze van de 'Vliegende Brigade' mogelijk te maken worden gerealiseerd in de loop van 2020.

Rapportage evaluatie bedrijfsvoering Be Active

6 november 2019

Samenvatting

Aanleiding

Naar aanleiding van onderzoek naar de rol en positie van Be Active binnen de gemeente Barneveld eind 2018 is de aanbeveling gedaan om de bedrijfsvoering rondom het team verder te onderzoeken. Dit onderzoek heeft plaatsgevonden en dit rapport bevat de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen om de bedrijfsvoering van Be Active verder te professionaliseren.

De opdracht

Het onderzoek is gericht op het toetsen van de bedrijfsvoering. Daarmee worden onregelmatigheden vastgesteld, en waar mogelijk hersteld. Dit leidt tot een plan van aanpak om de bedrijfsvoering van het team verder te professionaliseren. De opdracht omvat nadrukkelijk niet de beoordeling van het functioneren van het team of individuen.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek is opgezet langs een vooraf opgesteld toetsingskader, waarbij de rijksregeling Brede Regeling Combinatiefuncties (Brede Regeling) als vertrekpunt geldt. De volgende onderdelen komen daarin aan bod.

- Brede regeling combinatiefuncties
- Governance en planning en control
- Subsidieverstrekking
- Financieel administratieve processen
- Personeel

De volledige uitwerking van het toetsingskader is in bijlage 2 te vinden, en voorafgaand aan elk hoofdstuk.

Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode april- september 2019. Als bronnen voor het onderzoek gelden archiefmaterialen van de gemeente Barneveld, documenten uit het zaakstelsel en gesprekken met betrokkenen van gemeente en SBO de Vogelhorst.

Naar aanleiding van constatering tijdens een eerder onderzoek naar de positionering van BE Active in de december 2018 is al een start gemaakt met de doorontwikkeling en professionalisering en is een start gemaakt met het duidelijk beleggen van het werkgeverschap.

Bevindingen en Conclusie

De gemeente Barneveld heeft sinds de start van Brede Regeling gebruikt gemaakt van de beschikbare rijksmiddelen, en hoewel er geen formele bestedings- en verantwoordingsverplichtingen zijn bij de decentralisatie-uitkering, zich geconformeerd aan de regeling door de intentieverklaring te ondertekenen.

Bij de start van Be Active is onvoldoende sprake geweest van cofinanciering zoals de Brede Regeling als bedoeling heeft.

Bij uitbreiding van de regeling is geen sprake geweest van cofinanciering zoals de Brede regeling als bedoeling heeft.

Om in de monitoring toch te voldoen aan de norm voor cofinanciering worden al bestaande kosten opgevoerd die niet besteed zijn aan daadwerkelijke inzet van buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches. Maar bijvoorbeeld ook aan beleidsmedewerkers, teamleiders en subsidies aan derden.

Bij de start van de regeling is duidelijk aan de raad en het college gecommuniceerd hoe op eigen wijze invulling wordt gegeven aan de cofinanciering. Raad heeft hiermee ingestemd mits er instemming was van het ministerie van VWS.

Bij het voorbereiden van latere intentieverklaringen heeft het vragen van instemming van VWS niet opnieuw plaatsgevonden. Bovendien is de raad hierover niet expliciet op de hoogte gebracht van de afwijkende invulling van cofinanciering.

Bij het invullen van de gegevens voor de landelijke monitoring werd een beeld geschetst wat niet past bij de werkelijke situatie in Barneveld. In de monitoring wordt het beeld geschetst van 13,3 combinatiefunctionarissen, terwijl hier ook beleidsmedewerkers, teamleiders en subsidies aan derden in meegerekend werden.

De subsidierelatie met betrokken partners binnen de sectoren onderwijs, sport en cultuur heeft veel weg van een arbeidsrelatie of een inkooprelatie. Dit zal moeten worden herzien. Daarbij moet, bij het aanhouden van de subsidierelatie, het subsidiëren van activiteiten conform het eigen subsidiebeleid plaats vinden.

Er is sprake van een transitorische post die al sinds de aanvang van de uitvoering van de regeling jaarlijks terugkomt in de jaarverantwoording. Deze post is aangehouden in verband met het risico van het stoppen van de Brede Regeling. Gezien het feit dat de middelen ingezet zouden moeten worden voor de functionarissen, conform de intentieregeling, zouden er geen middelen over moeten zijn aan het einde van het jaar. In het onderzoek is vastgesteld dat de post niet conform de in- en externe regelgeving is.

Uit de interne controle bij de gemeente Barneveld zijn geen afwijkingen gebleken op de financieel administratieve processen.

Aanbevelingen

- Neem de intentieverklaring zoals ondertekend door het college en gedeeld met de gemeenteraad ook *daadwerkelijk* als uitgangspunt voor de uitvoering van de Brede Regeling. Inclusief de inzet van het aantal fte combinatiefunctionarissen, buurtsportcoaches en cultuurcoaches, inclusief de realisatie van cofinanciering.

- Informeer de raad over de invulling van het collegebesluit over de intentieverklaring en de toepassing hiervan binnen de gemeente Barneveld. Met daarin ook een aanvullend een advies van het Ministerie van VWS. Mogelijk kan VWS de door de raad gevraagde instemming verlenen aan de huidige werkwijze.
- De landelijke monitor en het aantal fte op basis van de werkelijke aantal fte's volgens de definitie invullen.
- De transitorische post dient beoordeeld te worden en vrij te laten vallen ten gunste van de algemene middelen.
- Stel beleidsindicatoren op en koppel de operationele resultaten uit het jaarverslag van Be Active aan de P&C-cyclus door middel van prestatie-indicatoren, zodat deze verantwoording ook bestuurlijk wordt gedeeld.
- Geadviseerd wordt om de huidige werkwijze rondom de subsidie met SBO de Vogelhorst snel aan te passen. Dit kan door het wijzigen van werkgeverschap en de subsidie-relatie te stoppen of de subsidie conform de AWB en de subsidieverordening te laten verlopen.
- De toepassing van de subsidieverordening ook op andere verleende subsidies binnen de gemeente Barneveld (muziekschool, inhuur voor G-sport en Villa 29) te onderzoeken. Om zo te onderzoeken hoe de subsidieverstreking in het kader van de Brede Regeling heeft plaatsgevonden, en of deze casus niet op zichzelf staat.
- Geadviseerd wordt om voor alle medewerkers van Be Active het formele werkgeverschap gelijk te stellen.

Inhoud

Samenvatting	2
Inhoud.....	5
1. Inleiding	6
2. Rijksregeling Impuls Brede Scholen.....	9
3. Governance en planning & control.....	18
4. Subsidie aan SBO de Vogelhorst.....	22
5. Personeel.....	26
6. Financieel administratieve processen.....	30
7. Conclusie	32
Bijlage 1 Toetsingskader	34
Bijlage 2 Achtergrond van de Impuls brede scholen	37
Bijlage 3 Intentieverklaring deelname.....	39
Bijlage 4 Combinatiefunctionaris	41

1. Inleiding

Dit rapport beschrijft de resultaten van de evaluatie van de bedrijfsvoering van het Be Active team van de gemeente Barneveld. Dit team bestaat uit combinatiefunctionarissen in dienst bij de gemeente en bij SBO De Vogelhorst. Samen geven zij uitvoering aan de samenwerking in de sectoren onderwijs, sport en cultuur voor de gemeente.

“Het Be Active team zorgt voor sport, spel en beweegactiviteiten. Sport en beweging is gezond, je hebt sociale contacten en is leuk!”

Met bovenstaande beschrijving kenschetst de Barneveldse website de activiteiten van het Be Active team. Uit de verschillende jaarverslagen blijkt dat het Be Active team een belangrijke en waardevolle bijdrage heeft geleverd aan de Barneveldse samenleving. Zo bleek uit het evaluatieverslag combinatie functionarissen gemeente Barneved (december 2013) dat er gemiddeld 70 activiteiten per week worden georganiseerd waarin de diverse doelgroepen, en daarmee een kleine 5.000 inwoners geactiveerd worden.

Eind 2018 is een onderzoek gedaan door M. Idzenga naar de rol en positionering van het team, voor nu en in de toekomst. Eén van de aanbevelingen uit de rapportage is een aanvullend onderzoek naar de bedrijfsvoering van het team. Dit om de huidige werkwijze en vigerende afspraken juridisch en financieel te toetsen, met als doel de bedrijfsvoering op orde te brengen en te professionaliseren. Het onderzoek schrijft het volgende hierover:

“In het onderzoek is ook stilgestaan bij de afspraken die de basis vormen van de bedrijfsvoering. In het bijzonder is stilgestaan bij de financiële kaders, de regeling combinatiefunctionarissen, de formatie en de afspraken rondom de subsidierelatie met De Vogelhorst.

Als het gaat om deze bedrijfsmatige zaken, bleken veel afspraken te onduidelijk vastgelegd of voor meerdere interpretaties vatbaar. Zo bleek rollen en verantwoordelijkheden, vooral op het gebied van aansturing, door elkaar heen te lopen en onvoldoende helder belegd. Daarnaast bleken de afspraken met medewerkers niet of onduidelijk vastgelegd en rechtsposities onvoldoende onderbouwd. Ook waren afspraken met de belangrijkste subsidiepartij onvoldoende helder en verantwoording lijkt onvoldoende geborgd.

Het verdient nader onderzoek om de geldende afspraken inzichtelijk te maken en vast te leggen.

Het is vervolgens een noodzakelijke randvoorwaarde voor het toekomstige Be Active om eerst orde op zaken te stellen en maximale transparantie te realiseren en pas daarna overgaan tot (eventuele) herpositionering.”

Al gedurende het onderzoek is ook gewerkt aan de inhoudelijke doorontwikkeling van het Be Active team. In dit rapport richten we ons op de bedrijfsvoering en de toepassing van de wet- en regelgeving daarin. Hierin komen zaken naar voren die noodzakelijk zijn om de het team verder te professionaliseren.

1.1 De opdracht

De gemeente Barneveld heeft na samenspraak met SBO de Vogelhorst de opdracht verstrekt tot het doen van dit onderzoek door NCOD, in de persoon van de heer T. Jagersma. Hij heeft de opdracht gekregen een verslag uit te brengen van zijn onderzoek en een plan van aanpak te presenteren om de bedrijfsvoering van Be-Active verder te professionaliseren. De opdracht is als volgt geformuleerd:

“Toets en evalueer de bedrijfsvoering van Be Active op eventuele (on)regelmatigheden en rechtmatigheid. De start van de Rijkssubsidieregeling vormt hierbij het vertrekpunt. Werk waar nodig concrete voorstellen uit om afwijkingen en onrechtmatigheden te herstellen richting de toekomst. Stel op basis van het voorgaande een plan van aanpak op om de bedrijfsvoering en daarbij behorende rollen en verantwoordelijkheden van Be Active te professionaliseren.”

Het onderzoek is er op gericht de bedrijfsvoering te toetsen op (on)regelmatigheden, te herstellen waar mogelijk, te leren, en een plan van aanpak op te stellen om de bedrijfsvoering van het team verder te professionaliseren. De opdracht omvat nadrukkelijk *niet* de beoordeling van het functioneren het team of individuen.

1.2 Toetsingskader

Het toetsingskader voor de evaluatie vormt de meetlat waarlangs bevindingen worden gelegd. Dit kader dient als vertrekpunt voor de oordeelsvorming en daarmee voor het formuleren van de conclusies en aanbevelingen. De onderdelen van het toetsingskader zijn tot stand gekomen met de opdrachtgevers en vormen de basis voor het onderzoek.

Onderdelen Toetsingskader

1. Brede Regeling Combinatiefuncties (en de voorgangers)
2. Governance en planning en control
3. Subsidieverstreking
4. Financieel administratieve processen
5. Personeel

De volledige uitwerking van het toetsingskader is in bijlage 2 te vinden, en voorafgaand aan elk hoofdstuk. Daarbij heeft het onderzoek zich vooral toegespitst op de bedrijfsvoering binnen de gemeente Barneveld en SBO de Vogelhorst.

1.3 Verantwoording aanpak

Voor het onderzoek zijn diverse documenten opgevraagd uit het gemeentelijk archief, zaakstelsel en bij betrokkenen. Voor de landelijk context zijn diverse documenten (met name over de Brede Regeling Combinatiefunctionaris) geraadpleegd.

Na de documenten analyse is er gesproken met de betrokkenen van Be Active, de gemeente Barneveld en SBO De Vogelhorst. De gesprekken zijn aanvullend geweest op de informatie uit de geraadpleegde documenten. De gesprekspartners werden in de gelegenheid gesteld om informatie te geven over de aspecten die niet in de stukken naar voren kwamen. Een eerste conceptverslag is met de geïnterviewden gedeeld voor een inhoudelijke toetsing. Naar aanleiding hiervan zijn enkele feitelijke onjuistheden aangepast, en enkele onderdelen verduidelijkt en verder toegelicht.

1.4 Leeswijzer

In het document wordt aan de hand van de toetsingscriteria per onderdeel een uitwerking gegeven. Het toetsingskader start met de basis als uitgangspunt; de Brede Regeling Combinatiefuncties. Vervolgens zal in het onderdeel governance en financiën een algehele indruk worden gegeven op welke wijze invulling aan de regeling wordt gegeven door de gemeente Barneveld.

Daarop volgt een korte uitwerking op uitvoeringsniveau in de hoofdstukken waarin achtereenvolgens de subsidieverstrekking, de financieel administratieve processen en het personeel aan de orde zullen komen.

Per hoofdstuk wordt een uitwerking gegeven van het wettelijke kader. De bevindingen worden gerefereerd aan het wettelijke kader om vervolgens conclusies daaraan te verbinden. Aan het eind van ieder hoofdstuk zullen er aanbevelingen worden geformuleerd. Als laatste hoofdstuk vindt u in dit rapport een totaal van de conclusies.

2. Rijksregeling Impuls Brede Scholen

Dit hoofdstuk gaat over de Rijksregeling Impuls brede scholen. Deze Rijksregeling is het vertrekpunt van dit onderzoek. We onderzoeken de aard en werking van de regeling, om vervolgens de toepassing en implementatie hiervan in Barneveld te toetsen.

2.1 Toetsingskader

Het toetsingskader op dit punt is als volgt.

Onderdeel toetsingskader	Beschrijving
Brede Regeling Combinatiefuncties (en de voorgangers)	Een correcte invulling en naleving van de Bestuurlijke Afspraken Impuls brede scholen, sport en cultuur van december 2007, en de addenda uit 2012 en 2018. (O.a. intentieverklaring, uitgangspunten cofinanciering, te realiseren plaatsen, invulling werkzaamheden, verantwoording en monitoring)

2.2 De rijksregeling nader bekeken.

Onderstaande vragen en antwoorden geven een beeld van hoe de regeling in zijn werk gaat. Deze zijn gebaseerd op de aan de gemeente gepresenteerde info, o.a. uit de originele stukken bij de beschikbaarstelling van de rijksmiddelen in 2008 en bij de nieuwe regeling met ingang van 1-1-2019.

Wat is de oorsprong van de Regeling Bestuurlijke Afspraken Impuls Brede Scholen?

Op 10 december 2007 tekenden de Ministeries van VWS en OCW, de Vereniging Nederlandse Gemeenten, de Cultuurformatie en NOC*NSF het convenant 'Impuls brede scholen, sport en cultuur'. De Impuls richtte zich op de realisatie van 2.500 nieuwe arbeidsplaatsen met functies waarbij één persoon in dienst is van één werkgever, maar werkzaam is binnen twee organisaties of sectoren.

In 2012 is de oorspronkelijke Impuls brede scholen, sport en cultuur verbreed en uitgebreid en is verder voortgezet onder de naam Brede impuls combinatiefuncties. De Brede impuls combinatiefuncties wordt per 1 januari 2019 De Brede Regeling Combinatiefuncties. De algemene uitvoeringsterm is: Buurtsportcoaches, Combinatiefunctionarissen en Cultuurcoaches. Door de vernieuwde regeling kunnen de gemeenten lokaal invulling geven aan het benoemen van combinatiefunctionarissen, passend bij de lokale situatie. In bijlage 3 is een uitgebreidere ontwikkeling van de regeling weergegeven.

Bedoeling van de regeling is dat de middelen voor de impuls deels door het Rijk (ca. 40%), en deels door gemeenten (ca. 60%) beschikbaar worden gesteld. De rijksbijdrage is beschikbaar voor gemeentebesturen die bereid zijn om een verklaring te tekenen waarin zij aangeven hoeveel nieuwe, structurele combinatiefuncties zij zullen realiseren. Voor de financiering hiervan zetten

gemeenten, in aanvulling op de rijksbijdrage, eigen middelen in. De beschikbare middelen van rijkswege worden uitgekeerd door middel van een integratie- of decentralisatie-uitkering via het gemeentefonds.

Wat wordt er verstaan onder een combinatiefunctionaris?

De officiële definitie van de combinatiefunctionaris is als volgt gegeven door VWS “Een combinatiefunctie is een functie waarbij een werknemer in dienst is bij één werkgever, maar gelijk - of in ieder geval voor een substantieel deel - te werk wordt gesteld in of ten behoeve van twee of meer werkvelden/sectoren. Een combinatiefunctie bestaat derhalve uit tenminste twee delen, die binnen- en buitenschools kunnen worden ingezet.”

In de toelichting van het Instellingsbesluit wordt duidelijk dat de ministeries OCW en VWS geld beschikbaar stellen voor de inzet van professionals, die een brug vormen tussen meerdere sectoren en zodoende deze sectoren ook verbreden en versterken. De door het OCW ingestelde Taskforce stelde dat bij de combinatiefuncties valt te denken aan

- vakleerkrachten en trainers die naschoolse sportactiviteiten organiseren op school of de sportvereniging en die de verbinding leggen tussen de sportvereniging en het onderwijs, de naschoolse opvang en de wijk,
- aan muziekdocenten die lesgeven binnen de brede school en op de muziekschool, aan onderwijsassistenten op de basisschool, die ook de buitenschoolse opvang (BSO) verzorgen of,
- aan de brede school coördinatoren die de samenwerking tussen scholen, opvang, sport en cultuur tot stand brengen.

(bron; Aan het Werk met Combinatiefuncties! Eindrapportage van de Taskforce Combinatiefuncties, Den Haag, 20 maart 2008)

Later zijn in de regeling ook de buurtsportcoaches toegevoegd. Definitie van de Rijksoverheid inzake buurtsportcoaches: “*Buurtsportcoaches zijn combinatiefunctionarissen met als specifieke opdracht het organiseren van een sport- en beweegaanbod in de buurt en het maken van een verbinding tussen sport- en beweegaanbieders en andere sectoren zoals zorg, welzijn, jeugdzorg, kinderopvang en onderwijs. Er is altijd sprake van een combinatie met sport en bewegen*”.

Bij de uitvoering van de impuls moet het gaan om nieuwe of structurele functies; de impuls is niet bedoeld om bestaande functies te bekostigen. Het gaat om het totaal aantal gerealiseerde fte met als peildatum 1 september 2018. (Bron; Monitor Brede Impuls Combinatiefuncties 2018)

In de bijlage 6 zijn de verdere uitwerkingen van functies en functieprofielen genoemd.

De brede impuls is een decentralisatie-uitkering? Wat houdt dit in en wat is het effect ervan?

Per 1 augustus 2008 zijn de decentralisatie-uitkering en de integratie-uitkering wettelijk geregeld. Hiermee kan het Rijk bijdragen verstrekken via het Gemeentefonds of Provinciefonds, zonder

gebonden te zijn aan de verdeelsystematiek van de algemene uitkering. Dit maakt voor specifieke taken of beleidsterreinen een gerichte verdeling van het budget mogelijk.

Het is zo mogelijk geworden om overheden gericht op basis van bepaalde criteria te financieren, doordat met afwijkende verdeelsleutels (andere dan bij de gewone algemene uitkeringen) gewerkt kan worden. Het Rijk kan een decentralisatie-uitkering instellen als het nog niet weet wanneer de middelen worden toegevoegd aan de algemene uitkering. Dit kan ook wanneer het om een tijdelijke beleidsimpuls of een experiment gaat, en er dus geen voornemen is om de middelen op enig moment op te laten gaan in de algemene uitkering. De integratie-uitkeringen en de decentralisatie-uitkeringen zijn apart zichtbaar op de begrotingen voor het Gemeentefonds en het Provinciefonds. Een gemeente of provincie ziet dus hoeveel geld er voor dat beleidsterrein beschikbaar is gesteld. Tegelijkertijd zijn deze middelen onderdeel van de algemene fondsen, en daarmee formeel niet geoormerkt. *Formeel gezien is de gemeente Barneveld dus niet verplicht het geld te besteden aan het desbetreffende beleidsterrein.*

Voor decentrale overheden is vaak onduidelijk in welke mate zij nou echt vrij zijn om de middelen naar eigen inzicht te besteden. Het is namelijk mogelijk om over het beleid afspraken te maken tussen decentrale overheden en het Rijk. Dat betekent nog steeds dat er geen financiële sturing via de decentralisatie-uitkering plaatsvindt, maar er kan indien dat voor beide partijen wenselijk is wel beleidsafstemming over gevoerd worden.

Het feit dat gemeenten middelen ontvangen via een decentralisatie- of integratie-uitkering betekent niet dat gemeenten over de besteding ervan verantwoording moeten afleggen aan het Rijk. De verantwoording over de besteding van een decentralisatie- of integratie-uitkering moet worden afgelegd aan de gemeenteraad binnen de bestaande P&C-cyclus.¹

Wat zijn de bestuurlijke afspraken van de Brede Regeling tussen Rijk en gemeenten?

De bestuurlijke afspraken over de combinatiefuncties werden vrijdag 29 juni 2018 ondertekend namens de bewindslieden van VWS, OCW en SZW en de voorzitter van het VNG-bestuur. Hier zijn de volgende doelstellingen genoemd:

- Een leven lang inclusief sporten, bewegen en beoefenen van culturele activiteiten mogelijk maken, met inhoudelijke focus (maar niet uitsluitend) op: (Talent)ontwikkeling van jeugd en jongeren stimuleren, waarbij verbetering van motorische vaardigheden een belangrijk aandachtspunt is.
- Sport-, beweeg- en cultuuronderwijs op en rond scholen versterken.
 - o Specifieke aandacht voor kwetsbare, minder kansrijke jongeren die (een risico op) een verminderde actieve leefstijl hebben.

¹ Bron: VNG en Tijdschrift voor Openbare Financiën (De decentralisatie-uitkering: vlees noch vis? 2010)

- Inzetten op groepen mensen die belemmeringen ervaren bij het georganiseerde/formele en niet-georganiseerde/non-formele sporten en bewegen en beoefenen van culturele activiteiten, die te maken hebben met iemands leeftijd of levensfase, gender, fysieke of mentale gezondheid, etnische/sociale achtergrond, seksuele geaardheid, financiële situatie of sociale positie.
- Bereiken, toeleiden en begeleiden van personen die in armoede leven, zodat zij ondanks hun financiële situatie kunnen sporten/bewegen en meedoen aan culturele activiteiten.
- Lokale verbindingen tot stand brengen en uitbouwen tussen gemeentelijke beleidsdomeinen en voorzieningen, gesubsidieerde/commerciële sport, cultuur, onderwijs, BSO/kinderopvang, welzijn, zorg, gezondheid, bedrijven c.a.
- Duurzaam versterken en innoveren van sport-, beweeg- en cultuuraanbieders/vrijwilligersorganisaties op het gebied van o.a. besturen, vrijwilligers, kader, diversiteit, inclusief en vraaggericht handelen. Met aandacht voor het vormgeven van een pedagogisch sportklimaat.²

Wat heeft de gemeente Barneveld afgesproken ten aanzien van de Brede Regeling?

Deelname is vrijwillig, maar impliceert wel dat gemeenten over de invulling afspraken willen maken met de rijksoverheid. De belangrijkste afspraken staan in een gemeentelijke verklaring, die is afgeleid van de landelijke overeenkomst getekend door de ministeries van OCW en VWS, de VNG, NOC*NSF, de gezamenlijke onderwijsorganisaties en de Cultuurformatie. Door middel van de verklaring geven gemeenten aan:

- dat zij een x-aantal combinatiefuncties gaan realiseren en de hiermee beoogde doelen nastreven;
- dat zij bereid zijn om hiervoor cofinanciering in te zetten;
- dat zij het advies meewegen bij de keuze voor lokale partijen (scholen, sportverenigingen en culturele instellingen) dat de koepels van deze sectoren hen geven;
- dat zij een overeenkomst sluiten met lokale partijen (op het gebied van sport, cultuur e.d.);
- dat zij de producten en adviezen van de taskforce zoveel mogelijk zullen overnemen en gebruik maken van de beschikbare landelijke ondersteuning en informatie;
- dat zij meewerken aan de monitoring (door de VNG) van combinatiefuncties.

Een voorbeeld van de verklaring zoals door de gemeente Barneveld opgesteld is in bijlage 4 te vinden en vastgesteld bij collegebesluit op 11-10-2019, onder zaaknummer 1088787.

² (Bron: Bestuurlijke afspraken Brede Regeling Combinatiefuncties 2018)

Waar moet het geld aan besteed worden?

In de toelichting op de regeling in 2008 bij de start worden hier voor uitgangspunten genoemd:

- het gaat het nadrukkelijk om, nieuwe, structurele functies. (fte)
- De middelen zijn bedoeld voor combinatiefuncties en de personele kosten. Overige kosten zoals, activiteit kosten, materiaalkosten en dergelijke zullen moeten worden betaald uit gemeentelijke middelen of door lokale partijen die onderdeel zijn van de regeling.

Op basis van de rijksbijdrage en gemeentelijke cofinanciering dient dus een aantal fte-combinatiefunctionarissen gerealiseerd te worden. Het gaat daarbij vooral om combinatiefuncties op uitvoerend niveau en voor zover nodig om functies op coördinerend niveau. Hiervoor zijn functieprofielen opgesteld door de landelijke taskforce die bestaat uit vertegenwoordigers van ervaringsdeskundigen op voordracht van de rijksoverheid, gemeenten en de onderwijs-, sport- en de cultuursector.

Hoe werkt het met de normbedragen?

Er geldt een normbedrag van € 50.000 per fte. De rijksoverheid keert via een decentralisatie-uitkering € 20.000 uit per fte aan gemeenten. Met de VNG is afgesproken dat de deelnemende gemeenten 60%, oftewel € 30.000 per fte cofinanciering organiseren.

Sinds de laatste wijziging vanaf 2019 is het normbedrag per fte een richtlijn. Dit wil zeggen dat gemeenten het rijksgeld dienen uit te geven, maar dat het hen vrijstaat om meer of minder fte in te zetten dan het toegewezen aantal. De middelen moeten nog steeds worden ingezet op fte, maar de gemeenten beoordelen zelf welk opleidingsniveau, en dus ook kosten per fte, zij van toepassing achten.

Hoe wordt de hoogte van bijdrage per gemeente bepaald?

Jaarlijks dienen gemeenten bij de rijksoverheid een intentieverklaring in voor 1 oktober, waarbij ze aangeven hoeveel fte combinatiefunctionarissen ze in het komend jaar gaan inzetten. De bandbreedte daarbij is 60%-80%-100%-120%-140% van het aantal per gemeente beschikbare fte's ten opzichte van het voorgaande jaar. Jaarlijks wordt de gemeente door het Rijk gevraagd de benodigde Fte's in een intentieverklaring vast te laten stellen om de rijksbijdrage vast te kunnen stellen.

Hoe werkt de monitoring?

Er vindt jaarlijks monitoring plaats om op een aantal indicatoren de voortgang te kunnen meten om de Tweede Kamer en gemeenteraden te kunnen informeren. De monitor wordt onder gemeenten afgenomen en is verplicht wanneer men aanvraag doet met betrekking tot de regeling. In de monitoring wordt o.a. de volgende vraag gesteld. "Hoeveel FTE combinatiefuncties waren in uw gemeente per * datum** werkzaam die voldoen aan de officiële definitie van de combinatiefuncties en aan de officiële definitie van sportbuurtcoaches, zoals geformuleerd door de rijksoverheid?"

2.3 Bevindingen Rijksbrede Regelingen

We schetsen chronologisch de ontwikkelingen binnen de gemeente Barneveld omtrent de Brede Regeling.

De start met een intentieverklaring en invulling cofinanciering

In 2009 heeft de gemeente Barneveld een intentieverklaring aan het Rijk ingediend. Hierin werd het voornemen vastgesteld om in 2010 te starten met de invoering van de rijksregeling Impuls Brede scholen, sport en cultuur en een begin te maken met de opbouw van de formatie combinatiefunctionarissen (oplopend tot 5,4 fte in 2011).

De raad stelt zich in haar besluit op 27-04-2010 op het standpunt dat deze bijdrage taakstellend is voor de salariskosten van de aan te stellen combinatiefunctionarissen. De uitvoering van de regeling is daarmee kostenneutraal voor de gemeente Barneveld. Voor de cofinanciering worden de kosten opgevoerd van de inzet van medewerkers onderwijs, sport en jeugd en cultuur met hetzelfde doel dat de ministers van VWS en OCW nu nastreven. In het “uitvoeringsplan Combinatiefuncties gemeente Barneveld” van 2010 blijkt dat de volgende functies gaan vallen onder de (cofinanciering) van de combinatiefunctionarissen;

- coördinator impuls brede scholen, sport en cultuur (beleidsfunctionaris);
- beleidsmedewerkers, sport, onderwijs en cultuur;
- sociaal cultureel werker voor de wijken Oldenbarneveld en Zuid I/II (aandachtswijken);
- jongerenwerker voor de kern Voorthuizen, Kootwijkerbroek, Stroe, Garderen, Terschuur, Zwarteboek en De Glind;
- jongerenwerker voor de kern Barneveld;
- beheerder Buurthuis Bronveld (wijk Oldenbarneveld, aandachtswijk);
- zweminstructeur gemeentelijke zwembaden.

Volgens het uitvoeringsplan is hiermee inhoud gegeven aan de eis van gemeentelijke cofinanciering op het moment van de start van de Rijksregeling impuls brede scholen, sport en cultuur. De functies welke opgevoerd worden (met name de beleidsmedewerkers, beheerder Buurthuis en zweminstructeur) vallen echter buiten de omschrijving van de combinatiefunctionaris en ook de door de taskforce gegeven functieprofielen.

Dit betekent dat voor de inzet van de combinatiefunctionarissen 2010 geen extra gemeentelijke financiële middelen worden ingezet. Hierover wordt in het raadsvoorstel geschreven *“Wij zullen het ministerie van VWS informeren dat wij de cofinanciering invullen via de inzet van personeel in gemeentelijke dienst, dat inmiddels werkzaam is op het terrein van de sportstimulering. (jeugd en jongerenwerkers) Wij zullen het ministerie vragen om te bevestigen dat met deze werkwijze wordt ingestemd.”*

Uit de documenten blijkt dat richting het projectbureau Combinatiefuncties van de Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) vragen zijn voorgelegd over de Barneveldse werkwijze. Daarin wordt geantwoord door een projectmedewerker van de VSG dat:

- De VSG “een ondersteunende rol en geen ‘goedkeuringsrol’ heeft. Want zo is de toelichting in de “*ondertekende verklaring tussen de gemeente Barneveld en het Rijk zijn op basis van vertrouwen afspraken gemaakt over werkwijze en verantwoording. Natuurlijk is wel verantwoording verschuldigd aan de gemeenteraad van Barneveld*”.
- Het onderwerp ‘als de gemeente niet meer aan het verplichtingen kan voldoen’ is besproken. Wanneer dit zich voor doet trekt de gemeente haar verklaring in en deelname aan de Impuls stopt. Daarmee houden ook de rijksmiddelen op (de reeds ontvangen middelen hoeven niet worden terugbetaald).
- De middelen zijn bedoeld voor de loonkosten van de combinatiefunctionaris.

Verder wordt gemeld dat “*de uitwerking in de ‘geest van de regeling’ is en heeft de gemeente Barneveld ook goed gekeken naar verschillende verbindingen en samenwerkingen tussen verschillende sectoren en bent u enthousiast aan de slag gegaan.*” In de gesprekken wordt aangegeven dat deze goedkeuring gegeven is, en dat hierover gesproken is met de projectleiding vanuit de VSG. In de archiefdocumenten zijn verder geen verklaringen vanuit VWS gevonden waaruit de instemming over de gang van zaken blijkt.

Het verdere vervolg = fte en cofinanciering

In de daaropvolgende jaren tekent Barneveld, waar mogelijk, de intentieverklaring voor het maximale percentage. (140%) Dit resulteert in de volgende bijdragen;

- 2010 € 229.024,-- ,
- 2011 € 114.512,--
- 2012 € 189.143,--. Voor 9,5 fte
- Vanaf 2013 ontving Barneveld € 266.560 voor 13,3 fte

Uit o.a. het evaluatierapport “Evaluatie verslag inzet Combinatiefunctionarissen gemeente Barneveld 20 december 2013” blijkt dat de cofinanciering deels gevonden wordt door de inzet van gemeentelijke medewerkers die al voor de invoering van de Impuls in dienst waren van de gemeente: jeugd- en jongerenwerkers, opbouwwerk en zweminstructeurs (€ 341.440,-). Verder vindt de cofinanciering plaats door middel van personeel in dienst van verenigingen, instellingen en stichtingen binnen de gemeente Barneveld (€ 57.000,-)”

Uit de ingevulde formats voor de landelijke monitoring blijkt dat Barneveld aangeeft dat 13,3 fte werkzaam zijn die voldoen aan de officiële definitie van de combinatiefuncties en buurtsportcoaches.

In de verantwoording van de cofinanciering worden o.a. de volgende functies naast de combinatiefunctionarissen opgevoerd: de teamleider, beleidsmedewerkers en de subsidies aan enkele sportverenigingen.

De huidige situatie vanaf 2019.

In oktober 2018 heeft het college de intentieverklaring deelname "Brede Regeling Combinatiefuncties 2019-2022" ondertekend voor een periode van 4 jaar. Uit de intentieverklaring blijkt onder andere dat Barneveld:

- Een verantwoordelijkheid neemt voor het realiseren van het aantal aangevraagde fte. (in geval van Barneveld 15,59 fte)"
- "Barneveld niet alleen vanwege het eigen lokaal belang maar ook uit solidariteit met anderen een uiterste inspanning moet leveren om de aan hen toegekende rijksmiddelen daadwerkelijk te benutten voor buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches en de cofinanciering te organiseren."

In het collegevoorstel wordt niet gesproken over de wijze waarop de cofinanciering ingevuld zal worden, en ook niet hoe de nieuwe Barneveldse praktijk (15,6 fte) zich verhoudt tot de regeling.

In juni 2019 is het collegebesluit genomen om invulling te geven aan de uitvoering van de uitvoeringsagenda cultuur 2019, door het aanstellen van een cultuurmakelaar. Dit is in lijn met de Brede Regeling Combinatiefuncties. Uit de financiële paragraaf van het collegevoorstel blijkt dat financiering plaats vindt uit de extra middelen die beschikbaar komen vanuit de Brede Regeling Combinatiefuncties. Er worden binnen de gemeentelijke begroting geen nieuwe middelen beschikbaar gesteld.

2.4 Conclusie

Op basis van de voorgaande bevindingen trekken we de volgende conclusies.

- De gemeente Barneveld heeft sinds de start van Brede Regeling gebruikt gemaakt van de beschikbare rijks gelden, en hoewel er geen formele bestedings- en verantwoordingsverplichtingen zijn bij de decentralisatie-uitkering, zich geconformeerd aan de regeling door de intentieverklaring te ondertekenen.
- *Bij de start van Be Active is onvoldoende sprake geweest van cofinanciering* zoals de Brede Regeling als bedoeling heeft. Bij de start van de regeling zijn voor een deel functies opgevoerd die passen binnen de bedoeling van de Regeling. Omdat deze functies bij de start recent waren ontstaan en pasten bij de doelstellingen van de regeling konden deze dienen als cofinanciering, Dit paste binnen de "geest van de regeling". Er zijn echter ook bij de start functies opgevoerd die niet passen binnen de regeling.
- *Bij uitbreiding van de regeling is geen sprake geweest van cofinanciering* zoals de Brede regeling als bedoeling heeft. De extra Rijksmiddelen zijn uitgangspunt geweest voor 100% financiering van nieuwe combinatiefunctionarissen, buurtsportcoaches en cultuurmakelaars. Er zijn geen echter geen extra middelen beschikbaar gekomen binnen de gemeentelijke begroting om invulling te geven aan de cofinanciering.
- Om in de monitoring toch te voldoen aan de norm voor cofinanciering worden al bestaande kosten opgevoerd die niet besteed zijn aan daadwerkelijke inzet van buurtsportcoaches,

combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches. Maar bijvoorbeeld ook aan beleidsmedewerkers, teamleiders en subsidies aan derden.

- Bij de start van de regeling is duidelijk aan de raad en het college gecommuniceerd hoe op eigen wijze invulling wordt gegeven aan de cofinanciering. De raad heeft hiermee ingestemd mits er instemming was van het ministerie van VWS. Voor zover de onderzoekers hebben kunnen nagaan is instemming van het handelen door de gemeente bij aanvang gevraagd bij de Vereniging Sport en Gemeenten. Dit is een ondersteunende vereniging die geen beoordeling doet.
- Bij het voorbereiden van latere intentieverklaringen heeft het vragen van instemming van VWS niet opnieuw plaatsgevonden. Bovendien is de raad hierover niet expliciet op de hoogte gebracht van de afwijkende invulling van cofinanciering.
- Bij het invullen van de gegevens voor de landelijke monitoring werd een beeld geschetst wat niet past bij de werkelijke situatie in Barneveld. In de monitoring wordt het beeld geschetst van 13,3 combinatiefunctionarissen, terwijl hier ook beleidsmedewerkers, teamleiders en subsidies aan derden in meegerekend werden.

2.5 Aanbevelingen

- Neem de intentieverklaring zoals ondertekend door het college en gedeeld met de gemeenteraad ook *daadwerkelijk* als uitgangspunt voor de uitvoering van de Brede Regeling. Inclusief de inzet van het aantal fte combinatiefunctionarissen, buurtsportcoaches en cultuurcoaches, inclusief de realisatie van cofinanciering.
- Informeer de raad over de invulling van het collegebesluit over de intentieverklaring en de toepassing hiervan binnen de gemeente Barneveld. Met daarin ook een aanvullend een advies van het Ministerie van VWS. Mogelijk kan VWS de door de raad gevraagde instemming verlenen aan de huidige werkwijze.
- Vul de landelijke monitor en het aantal fte op basis van de werkelijke aantal fte's volgens de definitie in.

3. Governance en planning & control

In dit hoofdstuk komen twee onderdelen aan bod, namelijk de governance, de wijze van (be)sturen en de planning en control die sturing mogelijk maakt. Daarom willen we nader onderzoeken wat de afspraken zijn die ten grondslag liggen aan de verantwoording van de regeling.

3.1 Toetsingskader Governance

Onderdeel toetsingskader	Beschrijving
Governance	- Doelen zijn duidelijk vastgelegd en worden periodiek herijkt. - Rollen en taken tussen de gemeente en SBO de Vogelhorst zijn helder belegd - Rollen taken en verantwoordelijkheden binnen de gemeente zijn helder belegd - De verschillende betrokkenen acteren vanuit een professionele rolopvatting en werken op een constructieve manier samen. - Er vinden periodieke evaluaties van het functioneren van het team plaats - Prestatie-indicatoren zijn vastgelegd en hierover wordt verantwoording afgelegd. - De ambtelijke organisatie informeert het college en de raad over relevante ontwikkelingen en de voortgang.
Planning en control	- Planning en control - - Raad, college, organisatie en medewerkers hebben het gewenste en benodigde inzicht in de plannen van Be Active in een periode, de beoogde financiële middelen hiervoor en de financiële resultaten hiervan. - - Een correcte toepassing van de in- en externe financiële regelgeving (o.a. BBV, financiële verordening, mandaatbesluit, controle verordeningen en de AO/IC) -

3.2 Wet en regelgeving rondom de verslaglegging

De in- en externe financiële wet & regelgeving wordt gevormd door onder meer het Besluit begroten en verantwoorden en de financiële verordening van de gemeente. Om te bepalen of er financieel juist gehandeld is gelden de controleverordening en het mandaatbesluit. Met name op de laatste twee onderdelen wordt door middel van de AO/IC toezicht gehouden. In het onderzoek

hebben wij ons vooral gericht op de wijze van verantwoorden van een integratie-uitkering of decentralisatie-uitkering.

De controleverordening geeft in het kader van de verantwoording en de planning & control-documenten geen concrete aanwijzingen die relevant zijn voor dit onderzoek.

Het mandaatbesluit geeft aan in welke mate, medewerkers van de organisatie bevoegd zijn tot het uitvoeren van handelingen of transacties. In dit onderzoek hebben wij geen afwijkingen op het mandaatbesluit vastgesteld.

Er zijn geen wettelijke bepalingen ten aanzien van de governance.

3.3 Bevindingen governance en planning en control

- Doelen voor de uitvoering zijn geformuleerd in de nota Kader Sportstimulering 2010-2014, later het Beweeg- en sportbeleidsplan 2016-2020. Deze doelen zijn door de gemeente voor de uitvoering van de Brede Regeling genoemd in de subsidie-overeenkomsten met betrokken partijen, waarin wordt verwezen naar de betreffende beleidsplannen. Er zijn geen prestatie-indicatoren benoemd.
- Uit de gesprekken blijkt dat de rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen het Be Active team werkende weg vorm kregen, en niet formeel vastgelegd. Het team kreeg binnen de gemeente een vrije en uitvoerende rol. De beleidsmatige en organisatorische inbedding van het team binnen de gemeente Barneveld wordt als beperkt beschreven.
- Uit de gesprekken blijkt dat de afstemming tussen de gemeente en SBO de Vogelhorst zich kenmerkte door een ondernemende en pragmatische houding. Waarin vooral de focus lag op het organiseren van activiteiten en het in praktijk realiseren van de doelstellingen.
- Uit de gesprekken blijkt dat de verschillende betrokkenen vooral acteren vanuit een gedrevenheid en initiatiefrijke instelling. Dit is vanuit de gemeente en SBO ook gewaardeerd, of in ieder geval toegelaten.
- Rollen, taken en bevoegdheden binnen de gemeente en in samenwerking met SBO de Vogelhorst zijn onduidelijk. Dat blijkt onder meer uit het feit dat er geen concrete afspraken zijn over het formele en het materiele werkgeverschap. (Zie hoofdstuk 5) Ook bij het aangaan van contracten blijkt uit het onderzoek dat niet altijd duidelijk is, wie daarvoor verantwoordelijk is.
- Ambtelijk is over de resultaten periodiek gerapporteerd en ook zijn rapportages aan het college terug te vinden. Uit collegebesluiten bij de rapportages blijkt dat deze ter kennisname aan de raad verstuurd zijn.
- Er liggen geen concrete afspraken met betrekking tot de rapportering op bestuurlijk niveau, anders dan dat wat er vanuit de reguliere (planning & control) verantwoording verplicht is aan het bestuur. Er vindt geen periodieke evaluatie van de Brede Regeling plaats op bestuurlijk/ raadsniveau. Verantwoording vindt vooral plaats op activiteitenniveau.

- In de aansturing en als eindverantwoordelijke had de gemeente een meer sturende rol als opdrachtgever kunnen aannemen. Dit geldt onder meer voor het werkgeverschap en de subsidierelatie. Zie voor een uitgebreide toelichting daarop de betreffende hoofdstukken.

De planning en control kenmerkt zich door het volgende.

- Werkzaamheden rondom het Be Active Team vallen onder een breder beleidsproduct en worden verantwoord in de P&C-cyclus onder programma 1.
- De jaarverslagen van Be Active kennen geen koppeling met de P&C-cyclus. In de P&C-cyclus is over de Brede Regeling en het team Be Active summier verantwoording afgelegd en vindt er geen verantwoording plaats op de maatschappelijke doelen.
- Financiële middelen die niet zijn besteed worden als “transitorische posten” doorgeschoven naar volgende jaren. Ondanks dat dit onderdeel is van de controle door de accountant is de toepassing van deze overheveling van gelden niet conform het BBV. Het verloop van de transitorische post is als volgt:

2018	->	2019	€ 230.800
2017	->	2018	€ 240.000
2016	->	2017	€ 270.500
2015	->	2016	€ 297.400

De accountant heeft bij de jaarlijkse controle de lijst met transitoria ontvangen. Hiervoor is actief informatie verstrekt. De accountant heeft over deze werkwijze nooit aanwijzingen gegeven.

- Wanneer de transitorische post is vastgesteld als onterecht, had er melding aan de raad moeten worden gedaan in verband met een afwijking groter dan € 50.000 of 2% van het budget op het beleidsproduct. Vanwege het doorschuiven van de middelen heeft deze melding niet plaatsgevonden.

3.4 Conclusie

- Governance tussen ambtelijk apparaat, college en raad is operationeel van aard en er ontbreekt een duidelijke koppeling met bestuurlijke en maatschappelijke doelen. De raad heeft ingestemd met de kaders voor sportstimulering en is geïnformeerd over de voortgang van de werkzaamheden van het Be Active team.
- De transitorische post die op de balans is opgenomen in het kader van de Brede Regeling is ontstaan vanuit de veronderstelling dat dit geoormerkt geld was, wat in de toekomst nog besteed moest worden. Dit is in de praktijk gebruikelijk voor geoormerkte gelden. Echter gaat het hier niet om geoormerkte gelden, maar een decentralisatie uitkering. Het overhevelen van middelen is dan in strijd met het BBV. Tevens was dit een afwijking geweest die op basis van de financiële verordening van de gemeente onder de aandacht gebracht had moeten worden bij het bestuur. De transitorische post wordt aangehouden in verband met de geleidelijke afbouw wanneer de bijdrage van het Rijk stopt.

- SBO de Vogelhorst en gemeente acteren op activiteiten- en medewerkerniveau, maar niet op maatschappelijk doelniveau. Uit de documentatie blijkt dat dit onvoldoende ingebed is in de P&C-producten en de overige governance aspecten.

3.5 Aanbevelingen

- De transitorische post wordt aangehouden in verband met het mogelijk stoppen van de rijksbijdrage in de toekomst. Omdat het om een structurele bijdrage van het rijk gaat kunnen deze middelen vrij vallen ten gunste van de algemene middelen. De jaarlijkse bijdrage uit het Rijk zou voldoende moeten zijn om de uitvoering conform de intentieverklaring te bekostigen. Verplichtingen die in het kader van de Brede regeling zijn aangegaan moeten overeenkomstig zijn met de toegekende subsidie. In dat kader is er geen reden voor het aanhouden van de middelen.
- Een aanbeveling is om de operationele resultaten uit het jaarverslag van Be Active te koppelen aan de P&C-cyclus door middel van prestatie-indicatoren, zodat deze verantwoording ook bestuurlijk wordt gedeeld. De inhoudelijke verantwoording kent dan een koppeling met de financiële resultaten.
- Overige aanbevelingen over de governance zijn terug te vinden in de overige hoofdstukken.

4. Subsidie aan SBO de Vogelhorst

Dit hoofdstuk gaat over de subsidierelatie met SBO de Vogelhorst. Om te toetsen kijken we eerst naar de subsidie en de subsidieverordening, en de wijze waarop hieraan invulling is gegeven.

4.1 Toetsingskader

Het toetsingskader op dit punt is als volgt.

Onderdeel toetsingskader	Beschrijving
Subsidieverstreking Het proces van aanvraag, beoordeling, verstrekking en (periodieke) evaluatie van de subsidie aan SBO de Vogelhorst.	Een correcte invulling en naleving van het proces van aanvraag, beoordeling, verstrekking en (periodieke) evaluatie van de subsidie aan SBO de Vogelhorst. Waarbij o.a. Algemene subsidieverordening Barneveld, de AWB, en de subsidiebeschikkingen getoetst worden.

4.2 De wet- en regelgeving rondom subsidie nader bekeken

De volgende werkwijze is in het algemeen van toepassing.

- De gemeente zorgt voor de financiering van de combinatiefunctionarissen, mede met behulp van de gelden die daartoe van het ministerie VWS worden ontvangen.
- Afhankelijk van de keuzes die met de lokale organisaties worden gemaakt over de vraag wie het werkgeverschap voor zijn of haar rekening neemt, worden die financiële middelen ter beschikking gesteld aan de organisatie(s) waar de combinatiefunctionarissen in dienst komen.
- Binnen de kaders van de gemeentelijke subsidieverordening worden subsidiebeschikkingen en waar nodig uitvoeringsovereenkomsten opgesteld tussen de gemeente en de betrokken lokale organisaties.
- College kan bij subsidies hoger dan 50.000 euro de verplichting opleggen tot tussentijdse rapportages omtrent de verrichte activiteiten en de daaraan verbonden uitgaven en inkomsten.
- College kan op basis van de subsidieverordening bepalen dat voor een subsidie hoger dan 50.000 euro ook andere, of minder dan, de in artikel 17 (van de verordening) bedoelde gegevens en bescheiden die voor de vaststelling van belang zijn, worden overlegd.
- De gemeente draagt zorg voor een ordentelijke toepassing van de relevante bepalingen uit de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB).

4.3 Bevindingen

We komen op basis van de gesprekken en de documentenstudie tot de volgende bevindingen.

- Uit de gesprekken en de documenten blijkt dat in Barneveld bij de start is gekozen om het werkgeverschap bij een derde te beleggen. Dit is in lijn met de Brede Regeling en vanuit het oogpunt om verplichtingen die horen bij het werkgeverschap voor de gemeente Barneveld te voorkomen. Er is actief gezocht naar partijen die hier invulling aan wilden geven. Na eerst kort samengewerkt te hebben met De Meerwaarde, is het werkgeverschap later belegd bij De Vogelhorst. Uit ons onderzoek blijkt dat vanuit pragmatisch oogpunt is gekozen voor een subsidieconstructie.
- De subsidievoorwaarden zijn bij toekenning van de subsidie ieder jaar kenbaar gemaakt.
- De gemeente Barneveld heeft een actieve rol gespeeld bij de wijze waarop deze subsidierelatie tot stand kwam. De gemeente Barneveld dacht en deed mee bij het aanvragen van de subsidie door SBO de Vogelhorst. De gemeente Barneveld heeft bij de invulling van de subsidierelatie te weinig oog gehad voor het verschil tussen een subsidie en een inkoop van een dienst. Hoewel deze spanning deels in de Brede Regeling besloten ligt, is er vanuit de gemeente te weinig aandacht geweest voor hoe hier mee om te gaan.
- De invulling van de subsidie kreeg vorm binnen het overleg tussen het Be Active team en de toenmalig directeur van de Vogelhorst. Hierin is zowel binnen de gemeente als de SBO Vogelhorst te weinig meegekeken vanuit compliance en bedrijfsvoerings-oogpunt. Uit de gesprekken blijkt dat de hoogte van de rijks gelden uit Brede Regeling (zie vorige hoofdstuk) als vertrekpunt gelden voor de hoogte van de subsidie aan de Vogelhorst. In praktijk betekende dit dat als er meer rijksmiddelen werden toegekend aan Barneveld, er overleg met de SBO werd gevoerd over de hoeveelheid fte die hiervoor “geleverd” kon worden.
- De subsidierelatie wringt op een aantal punten met de uitgangspunten uit de Algemene Wet Bestuursrecht. Het principiële uitgangspunt voor een subsidie is de aanspraak op financiële middelen verstrekt met het oog op bepaalde activiteiten van de aanvrager, anders dan als betaling voor aan het bestuursorgaan geleverde goederen of diensten. In praktijk blijkt het subsidie instrument ingezet te worden direct gerelateerd aan de loonkosten en levering van fte's (inclusief directe doorvoering van hogere kosten vanwege premies en salarisverhogingen).
- Het standaard subsidieproces van aanvraag, verlening en verantwoording en vaststelling wordt niet gevolgd, en de uitvoering van verbijzonderde controles op deze subsidies heeft niet plaatsgevonden. We noemen o.a. de volgende punten waar de subsidieverordening niet gevolgd is;
 - a. Er werd geen formele aanvraag gedaan bij het college met het vastgestelde aanvraagformulier. Er werd in praktijk een e-mail gestuurd met de loonkosten gespecificeerd per combinatiefunctionaris voor het volgende jaar.

- b. Bij de verlening van de aanvraag wordt niet duidelijk aangegeven hoe de verantwoording over de subsidie vorm moet krijgen.
- c. Er is er geen invulling geweest op de vorming van een egalisatiereserve.
- d. De algemene subsidieverordening stelt dat bij een (meer)jaarlijks verstrekte subsidie, uiterlijk vóór 1 april diverse documenten moeten worden aangeleverd. Verantwoording over de subsidie voor Be Active heeft niet plaatsgevonden. Dit is wel een vereiste vanuit de subsidieverordening. Andere subsidies, zoals voor het Leescentrum moesten wel verantwoord worden.

O.a. een inhoudelijk verslag, waaruit blijkt dat de activiteiten waarvoor de subsidie is verleend, zijn verricht. Daarnaast een balans van het afgelopen subsidietijdvak met een toelichting daarop en een accountantsverklaring. De verantwoording aan het college en ook de definitieve vaststelling door het college (bij subsidie hoger dan 50.000 euro) heeft niet plaatsgevonden en is daarmee onrechtmatig.

- Bij de verlening van de subsidie aan SBO de Vogelhorst wordt overigens verwezen naar de subsidiebeschikking van 19 augustus 2010 (ons kenmerk 471215). Deze beschikking blijkt echter de oorspronkelijk en eerste subsidiebeschikking aan De Meerwaarde te zijn. Hierin is tot op heden op voortbordurt.
- Vanuit SBO de Vogelhorst is vanuit maatschappelijk oogpunt vooral gekeken naar het doel van de samenwerking en de maatschappelijke voordelen, en de positieve neveneffecten voor de school (bijvoorbeeld gebruik van de spelbus, korte lijnen met de functionarissen). De houding van SBO de Vogelhorst was ondernemend en pragmatisch. Er was te weinig aandacht voor verantwoordelijkheden en verplichtingen die samenhangen met de subsidierelatie. De eventuele risico's voor SBO werden destijds door het bestuur en de directeur wel besproken en gewogen, maar uiteindelijk niet als belemmering ingeschat om medewerkers in dienst te nemen. Mede doordat er in de CAO Primair Onderwijs ook mogelijkheden voor projectaanstelling kan plaatsvinden voor de duur van de bekostiging.
- Naar verloop van tijd zijn er, in strijd met de CAO PO wel vaste aanstellingen aan medewerkers gegeven. We zien hierin geen bewuste afweging van risico's en consequenties binnen SBO de Vogelhorst.
- Er is bij SBO de Vogelhorst te weinig oog geweest voor de verantwoordelijkheden die het ontvangen van de subsidie met zich meebrachten. Uit de subsidiebeschikking blijkt o.a. "Te veel betaalde subsidiebedragen en voorschotten worden teruggevorderd". Hier blijkt ook in de praktijk van SBO De Vogelhorst geen rekening mee gehouden te zijn, middelen die niet besteed zijn, hebben niet geleid tot terugbetaling. Dit is van de toenmalig directeur van SBO de Vogelhorst een bewuste keuze geweest (er werd gesproken over "winst" voor de school). Daarmee is onvoldoende invulling gegeven aan de maatschappelijke verantwoordelijkheid die met het ontvangen van de subsidie samenhangt.

4.4 Conclusie Subsidie

Op basis van de bevindingen komen we tot de volgende aanbevelingen.

- In de huidige Barneveldse werkwijze functioneert de subsidierelatie met de SBO eerder als payroll-constructie met de Rijksgelden als kaderstellend budget, niet als zijnde een subsidierelatie. Dit is oneigenlijk gebruik van een subsidie-instrument, in strijd met de AWB.
- De toepassing en toetsing van de subsidieverordening van de gemeente Barneveld is onvoldoende geweest.

4.5 Aanbevelingen

- Geadviseerd wordt om de huidige werkwijze rondom de subsidie met SBO de Vogelhorst snel aan te passen. Waarbij ofwel de subsidie conform de AWB en Barneveldse subsidieverordening wordt vormgegeven, ofwel de subsidie-relatie wordt stopgezet en de financiering en het werkgeverschap van de combinatiefunctionaris op een andere manier wordt vormgegeven.
- De toepassing van de subsidieverordening ook op andere verleende subsidies binnen de gemeente Barneveld (muziekschool, inhuur voor G-sport en Villa 29) te onderzoeken. Om zo te onderzoeken hoe de subsidieverstrekking in het kader van de Brede Regeling heeft plaatsgevonden, en of deze casus niet op zichzelf staat.

5. Personeel

Dit hoofdstuk gaat over het personeel wat de functie van combinatiefunctionaris uitvoert en werkgeverschap. In eerste instantie is dit voor een aantal combinatiefunctionarissen belegd bij SBO de Vogelhorst. Dat betekent dat de gemeente geen juridische of financiële verplichting heeft naar de combinatiefunctionarissen toe. De keuze hiertoe is onderdeel bij de vaststelling van het plan van aanpak combinatiefunctie gemeente Barneveld op 23 november 2010. Ondanks het feit dat de combinatiefunctie ingevuld is bij SBO de Vogelhorst is er in de praktijk onderscheid tussen formeel en materieel werkgeverschap.

5.1 Toetsingskader

Het toetsingskader op dit punt is als volgt.

Onderdeel toetsingskader	Beschrijving
Personeel Alle (deel)processen die betrekking hebben op het personeel.	Voor personeel in dienst bij de gemeente Barneveld - Een correcte toepassing van de Barneveldse rechtpositieregeling en arbeidsvoorwaarden voor personeelsleden van het Be Active team. (O.a. correct aanstellingsbesluit, compleet personeelsdossier, inschaling en beloning, variabele en incidentele vergoedingen, nevenfuncties) - De juiste toepassing van de mandaatbesluit bij het in- en uitdiensttreden, accorderen van wijzigingen en vergoedingen etc. - Een correcte toepassing van het HRM-beleid o.a. als het aankomt op de werving- & selectieprocessen, gesprekkencyclus, en talentontwikkeling. Voor personeel in dienst bij de SBO de Vogelhorst - Een correcte toepassing van het kaderbesluit rechtspositie PO, en de CAO primair onderwijs. - Een correcte toepassing van het HRM-beleid o.a. als het aankomt op de werving- & selectieprocessen, gesprekkencyclus, en talentontwikkeling.

5.2 De wet- en regelgeving rondom persoon en werkgeverschap.

De volgende werkwijze is in het algemeen van toepassing.

- De gemeente zorgt voor de financiering van de combinatiefunctionarissen, mede met behulp van de extra gelden die daartoe van het ministerie VWS worden ontvangen. Afhankelijk van de keuzes die met de lokale organisaties worden gemaakt over de

vraag wie het werkgeverschap voor zijn of haar rekening neemt, worden die financiële middelen ter beschikking gesteld aan de organisatie(s) waar de combinatiefunctionarissen in dienst komen. Het werkgeverschap van de combinatiefunctionarissen kan op verschillende manieren geregeld worden. Op basis van de ervaringen met de invoering van de combinatiefunctie kan worden geconstateerd dat de verschillende sectoren in staat zijn om, ieder op hun eigen manier en in eigen mate, het werkgeverschap op zich nemen.

- De CAO van de formele werkgever van de combinatiefunctionaris is leidend. De landelijke werkgroep onderkent dat deze verschillen in werkgeverschap leiden tot (onwenselijke) verschillen in arbeidsvoorwaarden.
- Bij de formele werkgever, die tevens één van de materiële werkgevers kan zijn, staat de combinatiefunctionaris op de loonlijst. De formele werkgever regelt de rechtspositie en is premieplichtig naar de fiscus. De materiële werkgever is belast met de feitelijke (dagelijkse) aansturing op de werkvloer voor de werkzaamheden waarvoor de functionaris is aangesteld.

5.3 Bevindingen

We komen op basis van de gesprekken en de documentenstudie tot de volgende bevindingen voor het gezamenlijke werkgeverschap

- Uit de documenten en de gesprekken bleek SBO de Vogelhorst voornamelijk de formele werkgever. De materiële werkgever was de gemeente Barneveld.
- Uit de gesprekken blijkt dat de medewerkers in dienst bij SBO de Vogelhorst en de gemeenten geregeld overleg hebben. De onderlinge samenwerking rondom operationele zaken is daarin constructief en collegiaal.
- Uit de gesprekken bleek dat de gemeente Barneveld zich soms ook presenteerde als de formele werkgever aan kandidaten. Als het aankwam op werving en selectie van nieuwe medewerkers, ontstond bij kandidaten soms verwarring over het formele werkgeverschap.
- Uit het onderzoek komt naar voren dat een aantal sportaanbieders en een culturele instelling ook subsidie krijgen voor het leveren van combinatiefunctionarissen leveren.
- Op het terrein van arbeidszaken en het juridisch werkgeverschap worden bij operationele zaken in overleg met gemeente en de medewerkers pragmatisch gehandeld. Zaken rondom bijvoorbeeld telefoonvergoeding, het volgen van opleidingen, onkostenvergoedingen worden in overleg opgelost. Daarin lopen de rollen van formeel en materieel werkgeverschap wel door elkaar.
- Er bestaan verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden tussen de gemeente en SBO de Vogelhorst. Uit de gesprekken bleek dat dit tussen medewerkers en in de aansturing ongewenste verschillen waren. Bijvoorbeeld de inschaling, vakantie-uren en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Wat betreft het formele werkgeverschap van SBO de Vogelhorst:

- Bij invulling van de arbeidsvoorwaarden bleken de totale som van subsidiebudgetten vanuit de gemeente leidend, en niet de CAO. Dus bijvoorbeeld mogelijkheid tot uitbreiding van uren, hogere inschaling of indexering van salaris, bleek afhankelijk van de totale subsidie. Om binnen het subsidiebudget te blijven werden ook oneigenlijke afspraken gemaakt met medewerkers en konden onwenselijke verschillen ontstaan tussen bestaande en nieuwe medewerkers. Zo werden bijvoorbeeld afspraken gemaakt om in praktijk minder uren te werken dan formeel in het contract was afgesproken, en nieuwe medewerkers kregen een (te) lage inschaling aangeboden.
- De omvang van de totale subsidie was ook aanleiding voor grote verschillen tussen salarissen, en oneigenlijke afspraken. Voorbeelden hiervan zijn;
 - a. Doelbewust werden nieuwe functionarissen salarisvoorwaarden geboden die nog binnen budget pasten, en lager ingeschaald dan bestaande medewerkers.
 - b. Met bestaande medewerkers werden ook aanvullende oneigenlijke afspraken gemaakt. Om bijvoorbeeld in praktijk minder uren te werken dan contractueel afgesproken.
- Uit de gesprekken bleek dat de CAO PO niet volledig gevolgd is door de Vogelhorst. Er werden bijvoorbeeld geen periodieken toegekend aan de medewerkers. Dit in verband met het “beschikbare budget” vanuit de gemeente. Uit de gesprekken bleek dat dit mondeling zo werd afgesproken met de medewerkers.
- In de CAO Primair Onderwijs bestaan ook mogelijkheden dat projectaanstelling kan plaatsvinden voor de duur van de bekostiging. Ondanks deze mogelijkheid hebben medewerkers een vaste aanstelling gekregen, of zijn tijdelijke contracten noodgedwongen omgezet in vaste contracten. Contracten worden automatisch beëindigd als rijksregeling en subsidie stopt. Dit is niet in alle gevallen ook duidelijk en formeel vastgelegd. Hierdoor zijn ondanks de CAO mogelijk ook structurele verplichtingen aangegaan voor tijdelijke subsidiegelden, en daarmee een onnodig risico genomen.
- Personeelsdossier waren onvoldoende compleet. Niet alle benodigde documenten bleken aanwezig. Gedurende het onderzoek zijn dossiers inmiddels zo veel mogelijk compleet gemaakt.
- Er bestonden ongewenst verschillen in de toepassing van arbeidsvoorwaarden (o.a. over de inschaling van medewerkers). Hierover is tussen medewerkers en de school discussie geweest.

Wat betreft de het formele werkgeverschap van de gemeente zijn er geen bevindingen. Navraag bij de P&O-adviseurs bleek dat personeelsdossiers en de toepassing van de CAR UWO in orde bleken.

5.4 Conclusie

- Er is te weinig nagedacht over de werkgeverschap-constructie en te weinig aandacht geweest voor de scheiding tussen formeel en materieel werkgeverschap. De formele werkgeversrol van SBO de Vogelhorst en de materiële werkgeversrol van de gemeente Barneveld werden in praktijk te weinig van elkaar onderscheiden.
- De toepassing van de CAO PO door de Vogelhorst bleek in praktijk niet altijd leidend, maar eerder de hoogte van de toegekende subsidie. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden werden met medewerkers mondelinge afspraken gemaakt die niet pasten binnen de CAO PO. Deze werkwijze past niet binnen de uitgangspunten van goed werkgeverschap.

5.5 Aanbeveling

Geadviseerd wordt om voor alle medewerkers van Be Active het formele werkgeverschap gelijk te stellen. Dit kan door bijvoorbeeld alle medewerkers in dienst te nemen bij de gemeente. Hiermee komt een einde aan de verschillen tussen medewerkers en de verschillende arbeidsvoorwaarden. Inmiddels is ons bekend dat de eerste stappen in deze ontwikkeling zijn gezet.

6. Financieel administratieve processen

Het toetsen van de financieel administratieve processen dient plaats te vinden om de rechtmatigheid van de uitgaven vast te kunnen stellen. De financiële processen vinden met name plaats rond de overige kosten (niet zijnde personeelskosten) voor de uitvoering van de combinatiefunctie. Voor de personeelskosten geldt dat hierin een subsidierelatie is aangegaan met betrokken partijen.

6.1 Toetsingskader financieel administratieve processen

Onderdeel toetsingskader	Beschrijving
Financieel administratieve processen	Een correcte invulling en naleving van de financieel administratieve processen van aanvraag, beoordeling, verstrekking en (periodieke) evaluatie van de subsidie aan SBO de Vogelhorst, waarbij o.a. Inkoopbeleid, Mandaatbesluit, en de Budgethoudersregeling aan de orde komen.

6.2 Bevindingen financieel administratieve processen

Uit de interne controle over de afgelopen jaren zijn geen afwijkingen vastgesteld op de betalingen voor de uitvoering van de combinatiefunctie voor zowel de subsidiekosten als de overige kosten. Er is geen rapportage bekend waarin melding wordt gemaakt van afwijkingen rondom de subsidie of overige uitgaven in het kader van de Brede Regeling en eventuele terugbetalingen.

De gebruikelijke financiële administratieve processen rondom facturen, budgetbeheer en declaraties en aankopen lijken conform de Barneveldse standaard uitgevoerd. Uitzondering hierop is het gebruik van een kas en contant geld, dit past niet binnen de huidige werkwijze binnen de gemeente. Gezien de aard van de werkzaamheden en activiteiten is dit het niet verwonderlijk dat er gebruik wordt gemaakt van contant geld, echter niet wenselijk gezien de inrichting en uitvoering van de AO/IC.

6.3 Conclusie

- Er zijn geen afwijkingen in het financieel administratieve proces geconstateerd omtrent de subsidiebetalingen of de overige kosten.
- Vanuit de interne controle zijn er geen afwijkingen geconstateerd.

6.4 Aanbevelingen

Aanbeveling voor de financieel administratieve processen is om, voor zover dit nog niet van toepassing is, het subsidieproces en de uitgaven in het kader van de Brede Regeling onderdeel van

Interne Controle te maken. Daaruit komen eventuele ongeregelheden in de processen aan het licht en kunnen verbeteringen worden doorgevoerd.

Voor de contante betalingen is het aan te bevelen om een werkwijze aan te houden die past binnen de kaders van de gemeente Barneveld.

7. Conclusie

Een algehele conclusie van dit onderzoek is complex. Er is namelijk vanuit een rijksregeling met de beste bedoelingen en intenties gewerkt aan het opzetten van de rol van combinatiefunctionarissen. De doelen die gerealiseerd worden en de maatschappelijke impact zijn mooie resultaten van de inzet van combinatiefunctionarissen binnen de gemeente Barneveld.

In relatie tot de Brede Regeling komen we tot de volgende conclusies:

- De gemeente Barneveld heeft sinds de start van Brede Regeling gebruikt gemaakt van de beschikbare rijks gelden, en hoewel er geen formele bestedings- en verantwoordingsverplichtingen zijn bij de decentralisatie-uitkering, zich geconformeerd aan de regeling door de intentieverklaring te ondertekenen.
- *Bij de start van Be Active is onvoldoende sprake geweest van cofinanciering* zoals de Brede Regeling als bedoeling heeft. Bij de start van de regeling zijn voor een deel functies opgevoerd die passen binnen de bedoeling van de Regeling. Omdat deze functies bij de start recent waren ontstaan en pasten bij de doelstellingen van de regeling konden deze dienen als cofinanciering. Dit paste binnen de “geest van de regeling”. Er zijn echter ook bij de start functies opgevoerd die niet passen binnen de regeling.
- *Bij uitbreiding van de regeling is geen sprake geweest van cofinanciering* zoals de Brede regeling als bedoeling heeft. De extra Rijksmiddelen zijn uitgangspunt geweest voor 100% financiering van nieuwe combinatiefunctionarissen, buurtsportcoaches en cultuurmakelaars. Er zijn geen echter geen extra middelen beschikbaar gekomen binnen de gemeentelijke begroting om invulling te geven aan de cofinanciering.
- Om in de monitoring toch te voldoen aan de norm voor cofinanciering worden al bestaande kosten opgevoerd die niet besteed zijn aan daadwerkelijke inzet van buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches. Maar bijvoorbeeld ook aan beleidsmedewerkers, teamleiders en subsidies aan derden.
- Bij de start van de regeling is duidelijk aan de raad en het college gecommuniceerd hoe op eigen wijze invulling wordt gegeven aan de cofinanciering. Raad heeft hiermee ingestemd mits er instemming was het ministerie van VWS. Voor zover de onderzoekers hebben kunnen nagaan is instemming van het handelen door de gemeente bij aanvang gevraagd bij de Vereniging Sport en Gemeenten. Dit is een ondersteunende vereniging die geen beoordeling doet.
- Bij het voorbereiden van latere intentieverklaringen heeft het vragen van instemming van VWS niet opnieuw plaatsgevonden. Bovendien is de raad hierover niet expliciet op de hoogte gebracht van de afwijkende invulling van cofinanciering.
- Bij het invullen van de gegevens voor de landelijke monitoring werd een beeld geschetst wat niet past bij de werkelijke situatie in Barneveld. In de monitoring wordt het beeld

geschetst van 13,3 combinatiefunctionarissen, terwijl hier ook beleidsmedewerkers, teamleiders en subsidies aan derden in meegerekend werden.

De subsidierelatie met betrokken partners binnen de sectoren onderwijs, sport en cultuur heeft veel weg van een arbeidsrelatie of een inkooprelatie. Dit zal moeten worden herzien. Daarbij moet, bij het aanhouden van de subsidierelatie, het subsidiëren van activiteiten conform het eigen subsidiebeleid plaats vinden. Inmiddels is duidelijk geworden dat de eerste ontwikkelstappen in dit proces zijn gezet.

Er is sprake van een transitorische post die al sinds de aanvang van de uitvoering van de regeling jaarlijks terugkomt in de jaarverantwoording. Gezien het feit dat de middelen ingezet zouden moeten worden voor de functionarissen, conform de intentieregeling, zouden er geen middelen over moeten zijn aan het einde van het jaar. Deze post is aangehouden in verband met het risico dat de Brede Regeling zou stoppen en nodig zijn voor een eventuele afbouw. Vast is komen te staan dat de post niet conform de in- en externe regelgeving is.

In bijlage 6 wordt een plan van aanpak gegeven voor de implementatie van de aanbevelingen.

Bijlage 1 Toetsingskader

Toetsingskader BE Active 16 april 2019

Het toetsingskader voor de evaluatie vormt de meetlat waarlangs bevindingen worden gelegd. Dit kader dient als vertrekpunt voor de oordeelsvorming en daarmee voor het formuleren van de conclusies en aanbevelingen. De aandachtsgebieden, die in de opdrachtomschrijving zijn genoemd,

vormen de basis voor het toetsingskader.

Onderdeel	Toetsingskader
Governance en planning en control de inrichting en samenhang van sturen, beheersen, verantwoorden en toezicht op het team Be Active met als doel het behalen van haar maatschappelijke doelstellingen.	Governance - Doelen zijn duidelijk vastgelegd en worden periodiek herijkt. - Rollen en taken tussen de gemeente en SBO de Vogelhorst zijn helder belegd - Rollen taken en verantwoordelijkheden binnen de gemeente zijn helder belegd - De verschillende betrokkenen acteren vanuit een professionele rolopvatting en werken op een constructieve manier samen. - Er vinden periodieke evaluaties van het functioneren van het team plaats - Prestatie-indicatoren zijn vastgelegd en hierover wordt verantwoording afgelegd. - De ambtelijke organisatie informeert het college en de raad over relevante ontwikkelingen en de voortgang. Planning en control

Onderdeel	Toetsingskader
	- Raad, college, organisatie en medewerkers hebben het gewenste en benodigde inzicht in de plannen van Be Active in een periode, de beoogde financiële middelen hiervoor en de financiële resultaten hiervan. - Een correcte toepassing van de in- en externe financiële regelgeving (o.a. BBV, financiële verordening, mandaatbesluit, controle verordeningen en de AO/IC)
Personeel alle (deel)processen die betrekking hebben op het personeel.	Voor personeel in dienst bij de gemeente Barneveld - Een correcte toepassing van de Barneveldse rechtspositieregeling en arbeidsvoorwaarden voor personeelsleden van het Be Active team. (O.a. correct aanstellingsbesluit, compleet personeelsdossier, inschaling en beloning, variabele en incidentele vergoedingen, nevenfuncties) - De juiste toepassing van de mandaatbesluit bij het in- en uitdiensttreden, accorderen van wijzigingen en vergoedingen etc. - Een correcte toepassing van het HRM-beleid o.a. als het aankomt op de werving- & selectieprocessen, gesprekkencyclus, en talentontwikkeling. Voor personeel in dienst bij de SBO de Vogelhorst - Een correcte toepassing van het kaderbesluit rechtspositie PO, en de CAO primair onderwijs. - Een correcte toepassing van het HRM-beleid o.a. als het aankomt op de werving- & selectieprocessen, gesprekkencyclus, en talentontwikkeling.
Subsidieverstrekking het proces van aanvraag, beoordeling, verstrekking en (periodieke) evaluatie van de subsidie aan SBO de Vogelhorst	Een correcte invulling en naleving van het proces van aanvraag, beoordeling, verstrekking en (periodieke) evaluatie van de subsidie aan SBO de Vogelhorst). Waarbij o.a. Algemene subsidieverordening Barneveld, de AWB, en de subsidiebeschikkingen getoetst worden.

Onderdeel	Toetsingskader
Brede Regeling Combinatiefuncties (en de voorgangers)	Een correcte invulling en naleving van de afspraken Bestuurlijke Afspraken Impuls brede scholen, sport en cultuur van december 2007, en de addenda uit 2012 en 2018. (o.a. intentieverklaring, uitgangspunten cofinanciering, te realiseren plaatsen, invulling) •
Financieel administratieve processen de financieel administratieve processen rondom inkoop, verkoop, kas, facturatie, etc. die direct gerelateerd zijn aan het team	• Een correcte invulling en naleving van het financieel administratieve processen van aanvraag, beoordeling, verstrekking en (periodieke) evaluatie van de subsidie aan SBO de Vogelhorst). Waarbij o.a. Inkoopbeleid, Mandaatbesluit, en de Budgethouders regeling aan de orde komen.

Bijlage 2 Achtergrond van de Impuls brede scholen

Vanaf 2008: Impuls brede scholen, sport en cultuur

Sinds 2008 nemen gemeenten deel aan de Impuls brede scholen, sport en cultuur waarmee zij combinatiefuncties realiseren. Een combinatiefunctionaris is een persoon die ten minste werkzaam is in twee sectoren (onderwijs, sport en cultuur) en in dienst is in één van deze twee sectoren. De oorspronkelijke doelstelling is dat de combinatiefunctie moet bijdragen aan de uitbreiding van de brede scholen met sport- en cultuuraanbod, het versterken van de sportverenigingen, het stimuleren van een dagelijks sport- en beweegaanbod op en rond de scholen en/of het vertrouwd raken met 2 en beoefenen van kunst en cultuur door de jeugd. Gemeenten krijgen 40% financiering uitgaande van € 50.000,- per fte van de Rijksoverheid op basis van de aantallen jeugdigen jonger dan 18 jaar binnen de gemeentegrenzen, peildatum 1 januari 2007.

Vanaf 2012: Uitbreiding van de bestaande afspraken: Brede Impuls Combinatiefuncties

In 2012 is de oorspronkelijke Impuls brede scholen, sport en cultuur verbreed en uitgebreid en is verder voortgezet onder de naam Brede impuls combinatiefuncties. Met deze uitbreiding en verbreding wil de minister van VWS bereiken dat meer mensen kunnen sporten en bewegen in de buurt, dat sportverenigingen versterkt worden en dat er een verbinding wordt gelegd tussen sport- en bewegen en andere sectoren zoals het onderwijs, welzijn, de kinderopvang, de zorg en het bedrijfsleven. Door in te zetten op deze verbinding kunnen de buurtsportcoaches tevens een bijdrage leveren aan lokale opgaven zoals het bevorderen van de gezondheid en de leefbaarheid. Door de verbrede inzet kunnen buurtsportcoaches breder worden ingezet dan de combinatie Sport en school, waarbij alleen de jeugd werd bereikt. Met deze uitbreiding van de impuls is het mogelijk om vanaf 2013 in totaal 2.900 fte's te realiseren.

Vanaf 1 januari 2019: De Brede Regeling Combinatiefuncties

De Brede Impuls Combinatiefuncties wordt per 1 januari 2019 De Brede Regeling Combinatiefuncties. De algemene uitvoeringsterm is: Buurtsportcoaches, Combinatiefunctionarissen en Cultuurcoaches. Lokaal staat het vrij de functionarissen te benoemen zoals dit het beste past in de lokale situatie.

De belangrijkste veranderingen op een rij bij de overgang naar de Brede Regeling Combinatiefuncties:

- De ministeries van VWS, OCW en SZW verhogen het beschikbare jaarbudget waardoor er extra fte beschikbaar komen.

- De verdeling van de nieuwe fte over gemeenten vindt plaats op basis van de verdeelsleutels: 'inwoners' en 'inwoners t/m 17 jaar'.
- De rijks gelden worden per 2019 voor vier jaar toegekend. Gemeenten dienen een intentieverklaring in voor de gehele periode van vier jaar, maar hebben jaarlijks de mogelijkheid om het aantal fte aan te passen.
- Het normbedrag per fte (€ 50.000) is een richtlijn; het staat gemeenten vrij om meer of minder fte in te zetten dan het toegewezen aantal gelet op het gewenste opleidingsniveau. (De eis blijft wel dat de middelen op fte worden ingezet.)
- Van gemeenten wordt verwacht dat zij met werkgevers goede afspraken maken over opleidingen en versterking van de kwaliteit van de buursport- en cultuurcoaches. (Met bij voorkeur 2% van de beschikbare middelen.)
- Cultuurcoaches kunnen nu -net als de buurtsportcoaches- niet alleen voor het onderwijs worden ingezet, maar ook voor bijvoorbeeld de domeinen zorg en welzijn.
- De naam van de regeling verandert van *Brede Impuls Combinatiefuncties* in *Brede Regeling Combinatiefuncties*.

Bijlage 3 Intentieverklaring deelname

Verklaring deelname Brede Regeling Combinatiefuncties 2019-2022

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente *Barnveld*,
handelend ter uitvoering van artikel 160 Gemeentewet

gelezen hebbende

de Bestuurlijke afspraken Brede Regeling Combinatiefuncties van 29 juni 2018 tussen de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG),

overwegende dat

1. het structurele karakter van de Impuls brede scholen, sport en cultuur, en de daarbij behorende combinatiefuncties zoals verwoord in de Bestuurlijke afspraken Impuls brede scholen, sport en cultuur van 10 december 2007, inclusief de aanpassingen van oktober 2009 en juni 2011 via de Brede Impuls Combinatiefuncties voortgezet worden in de Brede Regeling Combinatiefuncties die conform de Bestuurlijke afspraken van 29 juni 2018 geldt per 1 januari 2019.
2. gemeenten en rijk Bestuurlijke afspraken hebben gemaakt over een leven lang inclusief sporten, bewegen en beoefenen van culturele activiteiten mogelijk maken, lokale verbindingen tot stand brengen en het duurzaam versterken en innoveren van sport-, beweeg- en cultuuraanbieders/vrijwilligersorganisaties.
3. gemeenten en rijk Bestuurlijke afspraken hebben gemaakt dat gemeenten met werkgevers goede afspraken maken over het carrièreperspectief van de functionarissen.
4. het kabinet samen met gemeenten en in samenspraak met de sportsector en de cultuursector een structurele stimulans wil bieden door de realisering van in totaal 3625 fte buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches.

en dat

1. de rijksmiddelen voor de buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches vanaf 2019 voor de gemeenten structureel ter beschikking komen als decentralisatie-uitkering in het Gemeentefonds.
2. de gemeente vanaf 2019 de in de bovengenoemde Bestuurlijke afspraken opgenomen 60 procent cofinanciering vanuit de gemeente organiseert.
3. er met ingang van 2019 gelet op de Bestuurlijke afspraken wordt gewerkt met meerjarige afspraken in plaats van jaarlijkse afspraken. Dit betekent dat gemeenten een intentieverklaring invullen voor deelname van 4 jaar (2019 tot en met 2022). Jaarlijks blijven tussentijdse wijzigingen mogelijk.
4. het ondertekenen van de verklaring een verantwoordelijkheid met zich meebrengt voor het realiseren van het aantal aangevraagde fte.
5. alle aan de Brede Regeling Combinatiefuncties deelnemende gemeenten niet alleen vanwege het eigen lokaal belang maar ook uit solidariteit met anderen een uiterste inspanning moeten leveren om de aan hen toegekende rijksmiddelen daadwerkelijk te benutten voor buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches en de cofinanciering te organiseren.

verklaart de gemeente dat zij

1. in de periode van 2019-2022 zal (blijven) deelnemen aan de Brede Regeling Combinatiefuncties zoals beschreven in de bovenstaande Bestuurlijke afspraken.

2. bij het daadwerkelijk ter beschikking komen van het jaarlijkse rijksbudget de gemeente in principe in de periode van 2019-2022 jaarlijks gelet op de voor haar per 2019 geldende normbedragen en fte

☒ * 140% = fte

☐ * 120% = fte

☐ * 100% = fte

☐ * 80% = fte

☐ * 60% = fte

combinatiefunctionarissen, buurtsportcoaches en cultuurcoaches gerealiseerd heeft.

3. ermee bekend is dat de mogelijkheid van 140% afhankelijk is van het beschikbare rijksbudget.

4. medewerking verleent bij het leveren van gegevens die nodig zijn voor een landelijke jaarlijkse monitoring van de output, die in opdracht van het ministerie van VWS en het ministerie van OCW uitgevoerd zal worden.

5. een wens heeft om boven het deelnamepercentage van 140% nog ...**% ofte wel...** fte extra per jaar te realiseren en daarvoor 60 procent cofinanciering te organiseren en dat de toedeling hiervoor afhangt van het beschikbare rijksbudget.

Plaats, Barneveld.

Datum, 11-10-2018

Het College voornoemd,

de burgemeester,

de secretaris,

* Maak uw keuze door één vakje zwart te kleuren en vul het aantal fte in

** Vul het gewenste deelnamepercentage en aantal fte in

Bijlage 4 Combinatiefunctionaris

Uit het document “Aan het Werk met Combinatiefuncties! Eindrapportage van de Taskforce Combinatiefuncties Den Haag, 20 maart 2008” blijkt welke functies en rollen uit de verschillende sectoren zich lenen om ondergebracht te worden in een combinatiefunctie en welke nieuwe of aanvullende rollen kunnen worden onderscheiden bij het inrichten van combinatiefuncties.

De Taskforce heeft onder andere door het raadplegen van bronmateriaal, de volgende functies (en functiebeschrijvingen) betrokken bij het ontwerpen van de functieprofielen voor combinatiefuncties:

- pedagogisch medewerker
- sportleider/trainer
- sport- en bewegingsleider
- sport- en bewegingsbegeleider
- onderwijsassistent
- lerarenondersteuner
- activiteitencoördinator
- medewerker amateurkunst
- leraar lichamelijke opvoeding
- leraar/docent (primair onderwijs/ voortgezet onderwijs/ kunst- of cultuurdiscipline)
- consulent/ stafmedewerker onderwijs/ manager onderwijs- of sportinstelling

Ook is er functiemateriaal geïnventariseerd van de volgende functies:

- coördinator/ regisseur brede school
- coördinator buurt, onderwijs, sport
- medewerker buurt, onderwijs, sport

Daarnaast zijn er omwille van de specifieke output- en outcome-doelstellingen, die worden beoogd met de aanstelling van combinatiefunctionarissen, de drie volgende (meer generieke) rollen uitgewerkt:

- programma-uitvoerder (gericht op het samenstellen, organiseren en aanbieden van lessen, cursussen, programma's e.d. op een gebied/ discipline van kunst en/of cultuur;
- kaderfunctie vereniging of instelling (gericht op versterken van organisatie, bedrijfsvoering en/of professionaliteit van bijvoorbeeld sportverenigingen);
- organisator samenwerking Onderwijs/opvang, Sport en Cultuur (de rol van 'bruggenbouwer', een katalysator/inspirator van samenwerking tussen instellingen en verenigingen van de verschillende sectoren.

De volgende generieke functies zijn beschreven en hierbij is tevens aangegeven welke referentiefuncties op basis hiervan zijn uitgewerkt:

1. ondersteuner – activiteitenleider I

- a) klassenassistent – pedagogisch medewerker
- b) pedagogisch medewerker – activiteitenleider
- c) klassenassistent – sport- en bewegingsleider
- d) pedagogisch medewerker – sport- en bewegingsleider
- e) klassenassistent – instrumentaal begeleider
- f) sport- en bewegingsleider – instrumentaal begeleider

2. ondersteuner - activiteitenleider II

- a) lerarenondersteuner – sport- en bewegingsleider
- b) onderwijsassistent – pedagogisch medewerker
- c) onderwijsassistent – trainer sport/amateurkunst
- d) lerarenondersteuner – trainer sport/amateurkunst

3. leraar – programma uitvoerder

- a) leraar lichamelijke opvoeding – trainer
- b) leraar – programma uitvoerder Kunst/Cultuur

4. lijn-staffunctie/docent – kaderfunctie/omgevingsmanager

- a) leraar – consultant/organisator samenwerking onderwijs, opvang, sport, cultuur
- b) directeur/(incl. docenttaken of staffunctie – kaderfunctie vereniging/instelling.