

ACTIVITEITENPLAN GSBB 2023

Inhoud

1. Begroting 2023 in perspectief.....	2
2. Hoofdpunten van beleid 2023	3
3. Financiën	5
4. Instroom cliënten en relatiebeheer	6
5. Organisatie en efficiency.....	6
6. Dienstverlening	6
7. Medewerkers en organisatie	7

januari 2023

1. Begroting 2023 in perspectief

GSBB is een financieel gezonde en kwalitatief sterke speler in de markt van bewind, mentorschap en curatele. Lokaal en bij de rechtspraak in Gelderland geldt GSBB als gerespecteerde en betrouwbare partij. GSBB helpt op dit moment hulp aan 2100 cliënten. Sinds het maximum van 2200 in 2017 was er geleidelijke krimp.

In de markt van bewindvoering neemt GSBB als Stichting een bijzondere plaats in. Wij zijn een ANBI zonder winstoogmerk. Dit geeft een voordeel in de positionering van onze organisatie, bijvoorbeeld ook in de gesprekken met gemeenten. GSBB biedt daarnaast nog een tariefvoordeel voor cliënten, doordat geen BTW in rekening gebracht hoeft te worden. De vraag is hoe lang dit voordeel nog blijft.

Externe ontwikkelingen

- De **concurrentie** in de markt van bewindvoering is aanzienlijk. Er is sprake van een zekere marktverzadiging. Door de ontoereikende beloning zijn er steeds meer kantoren met een cliëntenstop. GSBB richt zich op doelgroepen met een hulpvraag vanwege de geestelijke of lichamelijke toestand.
- De **vraag naar mentorschappen** blijft hoog, mede aangezwengeld door de wet verplichte GGZ, de Wet Zorg en Dwang (per 1.1.2020) en nu ook de beperkingen in het gebruik van de PGB-portal door de zorgkantoren. Er is een regelmatige stroom mensen waarbij naast het bewind ook een mentorschap (of incidenteel curatele) wordt uitgesproken.
- “**Dichtbij**” is voor verwijzers steeds meer een voorwaarde bij het zoeken van een bewindvoerder of mentor. Het gaat in toenemende mate over “contact”. Nabijheid helpt daarbij, ook al is dit objectief gezien bij bewind niet altijd nodig om het werk goed te doen. We merken dat aanmeldingen vooral uit de meest nabije regio’s komen (Arnhem/Nijmegen).
- In beleid van overheden en rechtspraak blijft **het recht op zelfbeschikking**, in de geest van VN-verdrag Handicap, sterk doorklinken. Lokale overheden blijven mede daarom sturen op vermijden van bewind en stimuleren van alternatieven. Dit zal – in ieder geval op termijn - het aantal schuldenbewinden zal begrenzen.
- De **verwachtingen** die aan ons werk gesteld worden blijven gestaag toenemen, waarbij rechtbanken steeds nauwgezet monitoreren. Denk aan adviesrecht/gemeenten, mentorschapsverslagen en toelichtingen en handtekeningen op de R&V’s. Ook administratieve uitdagingen in bijvoorbeeld het contact met banken administratieve instellingen (UWV, belastingdienst) worden gestaag tijdrovender. De wetgever kijkt opnieuw naar aanscherping van de kwaliteits- en opleidingseisen.

- **Tarieven voor van wettelijk vertegenwoordigers** zijn wettelijk bepaald in een formule waarin de index voor 60% bepaald wordt door de loonindex -/- arbeidsproductiviteit + 40% consumentenprijsindex voor het jaar t-2. Voor 2023 komt deze formule uit op een index van 0%. Met de **hoge inflatie (ca. 10% op jaarbasis) en versnellende loonontwikkeling** (ca. 5% op jaarbasis) ultimo 2022 ontstaat hierdoor een bedrijfseconomische fuik.
- **Politiek/bestuurlijk is er tegenwind** voor de branche van wettelijk vertegenwoordigers. Het beschermingsbewind zoals GSBB dat biedt is uit beeld. Op politiek niveau is er bij kamer en gemeentelijke overheden negatieve beeldvorming over de kwaliteit en aanspreekbaarheid van bewindvoerders. Dit jaar is er als gevolg van een onderzoek naar de beloning van bewindvoerders en de commotie over het niet indexeren van de vergoedingen voor het eerst wat meer aandacht voor onze branche en de fuik waarin deze zich bevindt. Enige begrip voor de financiële klem die wettelijk vertegenwoordigers hierdoor ervaren en met name de moeite om (gekwaliceerd) personeel vast te houden ontstaat wel. Het signaal dat de toekomst van de werksoort in het geding is, lijkt niet door te komen. Het is tot op heden door de politiek genegeerd. De geldkraan blijft voor wettelijk vertegenwoordigers vooralsnog gesloten, terwijl tegelijk voor schuldhulp en armoedebelief veel geld wordt vrijgemaakt. Via de ledenraad van Horus participeert GSBB in deze discussie.
- De **BTW-discussie**, die uiteindelijk moet leiden tot een gelijke behandeling van alle wettelijk vertegenwoordigers bij het wel of niet berekenen en verrekenen van BTW over de dienstverlening (GSBB is vrijgesteld, de meeste bewindvoerders niet), zit in een stroomversnelling. Dat stichtingen als gevolg van de huidige regelgeving te maken hebben met structureel 6% hogere kosten is een lang bestaande misstand, die GSBB beschouwt als bestuurlijk onbehoorlijk. Ook hier wordt het gesprek via de branchevereniging(en) gevoerd.

2. Hoofdpunten van beleid 2023

Vanwege de financiële uitdaging (geen indexatie, stijging lonen) ligt dit jaar een groter accent op het behouden van de financiële gezondheid van GSBB dan in voorgaande jaren. Er zijn twee grote uitdagingen;

- Het bevorderen van de gezondheid van GSBB en haar medewerkers
- Het behouden van GSBB als een financieel gezonde organisatie

Het is juist de combinatie van deze twee opdrachten die de moeilijkheidsgraad maakt. 85% van de kosten van GSBB zijn personele kosten.

De strategie van GSBB voor de lange termijn is:

- Een financieel gezonde organisatie, continuïteit
- Zelfstandigheid, onafhankelijkheid en kwaliteit
- Goed relatiebeheer
- Een gezond werkklimaat
- Bouwen aan meer structurele samenwerkingsrelaties (gemeenten, verwijzers, collega's)

Op deze lange termijn ambities waar te kunnen blijven maken is actieve lobby essentieel. De maatschappelijke basis voor het vak van wettelijk vertegenwoordiger moet blijven bestaan.

Personeel en organisatie

In 2023 werken we verder aan:

- Plezier in het werk, gezonde medewerkers, gezonde organisatie, lager ziekteverzuim
- Verder ontwikkelen flexibele schil
- Toepassen competentiemeter "Schouders Eronder" GSBB
- Voor scholing een combinatie van intern en extern programma

Relatiebeheer en instroom cliënten

- Bewindvoerdersoverleg, inspirerend, lerend en ondernemend
- Lichte krimp bij bewind en enige groei bij mentorschap/curatele
- Uitbreiden ambassadeurschap naar alle medewerkers
- Meer aandacht voor PR en communicatie

Bedrijfsvoering

- Start Innovatieteam GSBB
- Uitrol KEI Toezicht in 2Work (digitale uitwisseling rechtspraak)
- Verbeteren kennis van en benutting 2Work
- Organiseren van kritische feedback op organisatie werkprocessen GSBB

Dienstverlening op orde

- Van gedeeltelijke cliëntenstop naar geen wachtlijsten
- Opbouwen netwerk mentorschap
- Behoud c.q. versterking PGB-dienstverlening en lobby hiervoor
- Behoud van kwaliteit, 4-ogenprincipe, dossierchecks
- Klantbezoeken; monitoring op medewerkersniveau

Samenwerking en allianties

- Versterken lokale samenwerkingsverbanden; verwijzers en partners in dienstverlening, innovatie in aanbod (o.a. Rabobank)
- Verkennen mogelijkheden samenwerking Noord Veluwe voor betere lokale presentie

- Versterken netwerk rond mentorschappen, een kwalitatief goede cirkel van samenwerkende mentoren
- Deelname project Vrije Universiteit over wettelijke vertegenwoordiging

Financiën en control

- Gezond meerjarenperspectief
- Fiscaal optimaal afschrijven goodwill
- Belegd vermogen in verhouding brengen tot omvang totaal vermogen
- Accountant stelt samenstellingsverklaring op voor jaarrekening

3. Financiën

Financiële positie

De financiële positie van GSBB is gezond, in de zin dat GSBB beschikt over financiële reserves die passen bij de omvang van de organisatie. Deze gezonde financiële positie wil GSBB in 2023 en daarna behouden. GSBB stuurt op behoud van de gezonde bedrijfseconomische positie en jaarlijks een (klein) positief resultaat, in de orde van 1% van omzet.

In het jaar 2023 is deze doelstelling niet haalbaar zonder de personele stabiliteit van GSBB geweld aan te doen. Het is niet mogelijk om meer uit de personele reserves te putten dan nu al gedaan wordt. GSBB zal de prijs van het hoge verzuim moeten betalen. Dat is ook waar de huidige reserves voor worden aangehouden.

De normen die GSBB hanteert voor de lange termijn zijn:

- Liquiditeit > 150%
- Solvabiliteit > 40%
- Eigen vermogen / omzet > 20%

Ruim 85% van de kosten van GSBB zijn personele kosten. Voor deze kosten is aangenomen dat in de cao Sociaal Werk een loonstijging van 4,5% op jaarbasis zit. Dit is een schatting, die is gebaseerd op trends in de markt. De cao Sociaal Werk loopt af op 1 juli 2023. Verwacht mag worden dat kort daarna een significante verhoging van de cao-lonen volgt. De begroting 2023 is daarom met veel onzekerheid omgeven.

Duidelijk is dat de pensioenpremies gelijk blijven en de overige sociale lasten niet stijgen. Denk hierbij aan premies voor werkloosheidsfonds, arbeidsongeschiktheid e.d.

Het effect van de achterblijvende indexatie van de tarieven is gedeeltelijk een tijdelijk effect, door de T-2 beloningssystematiek. Deels is deze ook structureel. Overleg met het Rijk over extra compensatie heeft nog niets opgeleverd. Voor de begroting 2023 is gerekend met

gelijkblijvende tarieven en als uitvloeisel daarvan een negatief operationeel resultaat van -/- € 108.000 op € 3,2 miljoen aan totale baten. Dit is het resultaat voor beleggingen en belastingen.

4. Instroom cliënten en relatiebeheer

Marktpositie

De verwachting is dat de komende jaren, zolang GSBB kwalitatief goed is en blijft, voldoende vraag blijft bestaan naar onze expertise en dienstverlening. De verschuiving van bewind naar mentorschap + bewind zal zich doorzetten. GSBB zal zich haar plek bij zorgaanbieders met onze propositie van goed relatiebeheer, kwaliteit en continuïteit bestendigen. Onze ervaring, kwaliteit en stabiliteit worden gewaardeerd.

Als GSBB zien we al geruime tijd een vrij stabiele stroom van aanvragen vanuit de directe regio, met name Arnhem. Ook uit de regio Nijmegen/Rivierenland is vraag. De uitdaging in het komende jaar is om te zorgen dat we de vragen die ons bereiken daadwerkelijk op kunnen pakken. Er liggen kansen. Die vragen een actievere opstelling van GSBB.

Propositie

De volgende sterke punten van GSBB willen we in 2023 waar gaan maken:

- Toegankelijk (geen wachtlijst)
- Hoge klanttevredenheid
- Doelgroepkennis
- Persoonlijk contact
- Lokale kennis / pleitbezorger van lokale samenwerking

5. Organisatie en efficiency

Inleiding

Voor een bewindvoerderskantoor is het essentieel dat efficiënt wordt gewerkt. In essentie moet “het systeem” het werk doen en de medewerkers hebben als taak om in contact met cliënten en begeleiding het systeem juist te vullen. GSBB onderneemt diverse acties om winst op het vlak van efficiency te boeken. In het laatste kwartaal van 2023 maken we de slag naar 2Work KEI. Vanaf dan is het mogelijk om aan te haken bij de digitalisering van de rechtspraak (KEI).

6. Dienstverlening

GSBB verzorgt voor cliënten

- Beschermingsbewind
- Mentorschap + beschermingsbewind

- Budgetbeheer
- Curatele
- PGB-beheer bij bewind of curatele
- Nabestaandenservice (nazorg en executele na overlijden van cliënten)
- Voorlichting, scholing en advies

Beschermen waar nodig, zelf beslissen waar mogelijk

Onze visie voor het bevorderen van maatwerk en ondersteunen van autonomie en (financiële) zelfredzaamheid zijn verankerd in onze werkwijze.

Kwaliteit en compliance (voldoen aan wet- en regelgeving)

Onze kwaliteit is goed en daar zijn we trots op. We willen in 2023 opnieuw rimpelloos aan de kwaliteitseisen voldoen.

7. Medewerkers en organisatie

Bij GSBB werken 52 medewerkers (41 fte). Het zijn deze medewerkers die de dienstverlening van GSBB elke dag waarmaken. Hun vitaliteit, kennis en kunde en de zorg daarvoor zijn voor een groot deel bepalend voor de gezondheid en de toekomst van GSBB. Daar ligt voor GSBB een belangrijke prioriteit. Het binden van goede medewerkers is voor GSBB belangrijk. Ons verloop is laag. Wij stellen hoge eisen aan de deskundigheid van onze medewerkers. Om deze te onderhouden en te vergroten doen we structureel aan intervisie en hebben we een intern opleidingsprogramma, naast dat we onze verplichtingen voor permanente educatie invulling geven.