



# Bestuurlijk jaarverslag 2021



## ***De Pinky Promise van Alifa***

Onze belofte aan de stad komt steeds vaker terug. Met dit traditionele handgebaar laten we zien dat we doen wat we zeggen. We verbinden mensen. We beloven samen te werken aan het netwerk waarop je kan bouwen. We zijn er voor iedereen.

**alifa.nl**

**alifa**  
verbindt  
de stad

# Inhoudsopgave

<b>Liselot beschrijft Alifa 2021 in het kort</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Profiel</b> .....	<b>4</b>
1.1. Algemene identificatiegegevens .....	4
1.2. Structuur van Alifa .....	4
1.3. Kernegegevens .....	4
1.3.1. Kernactiviteiten en nadere typering .....	4
1.3.2. Kernegegevens 2021 .....	4
1.3.3. Werkgebied .....	4
1.3.4. Belanghebbenden .....	5
<b>2. Bestuur en Toezicht</b> .....	<b>6</b>
2.1. Governance code Sociaal Werk .....	6
2.2. Raad van Bestuur .....	6
2.3. Raad van Toezicht .....	6
<b>3. Strategische Ontwikkelingen</b> .....	<b>8</b>
3.1. Innovatie .....	8
3.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk .....	10
3.3. Doorontwikkeling jaarplannen .....	11
3.4. Ontwikkeling bedrijfsvoering .....	11
3.4.1. Bedrijfsvoering .....	11
3.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) .....	12
<b>4. Organisatie en financiën</b> .....	<b>13</b>
4.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen .....	13
4.1.1. De Organisatie .....	13
4.2. Kwaliteit .....	13
4.2.1. De kwaliteit van Alifa .....	13
4.2.2. Klachtafhandeling .....	14
4.3. Personeelsbeleid .....	14
4.3.1. Personeelsformatie .....	14
4.3.2. Deskundigheidsbevordering .....	14
4.3.3. Verzuim .....	14
4.3.4. Vertrouwenspersonen .....	14
4.4. PR en Communicatie .....	14
4.5. Personeelsvereniging .....	15
4.6. Resultaten bedrijfsvoering .....	16
4.7. WNT-verantwoording .....	17
<b>Bijlage A. Organogram/organisatiemodel Alifa</b> .....	<b>19</b>

## Liselot beschrijft Alifa 2021 in het kort

Het tweede jaar met Corona sluiten we met gemixte gevoelens af.

Het was en is nog steeds zoeken naar de ruimte met alle Corona spelregels, open en weer dicht gaan, het motiveren van inwoners, de vrijwilligers en ook onszelf, om te blijven zien: wat kan er WEL?

We neigen er naar om niet te lang meer stil te staan bij het afgelopen jaar, maar vooral de neus naar voren te richten. Dat past bij onze cultuur. Strik erom en weer door!

Maar toch... het is goed om even stil te staan bij dit jaar. Er zijn ondertussen wel degelijk prachtige dingen gebeurd in 2021. Zaken waar de stad trots op kan zijn. Vanuit de passie en energie die altijd aanwezig is. Want ik hoef niemand uit te leggen dat we ons werk leuk en belangrijk vinden. Omdat we de samenleving eerlijker en mooier willen maken! We realiseren verbinding in Enschede, voor Enschede en met Enschede.

Zo weten al veel inwoners de weg te vinden naar de Dorpskamer in Glanerbrug, die we samen met Power, Mediant, Speeltuinen, Surplus en andere partners ontwikkelen. We zien en ondersteunen veel jongeren op school. Vanuit #hardgaan053 zijn er vier huiskamers operationeel, en daarin zoeken we naar een maatwerk aanpak voor jongeren, samen met Concordia, Sportaal, ontmoetingsclusters, het jongerenberaad en de betrokken scholen. Studio15 pilot is gestart en is drie dagen per week open voor jongeren. Bij de Twentse Alliantie zijn we van drie naar twee partners gegaan, en die vereenvoudiging gaf een positieve impuls aan het wijkwerk. Met project 44 betrokken we jongeren bij de wijk en stimuleren we hun eigen ontwikkeling. In Noord slaan we met partners en inwoners de handen ineen voor een inclusievere wijk. AutoMaatje ging op volle toeren voor het brengen en halen naar GGD vaccinatielocaties.



Dit als greep uit onze ontwikkelingen in 2021 ten behoeve van onze mooie stad. We hebben tal van nieuwe mensen mogen verwelkomen bij Alifa, en ook een aantal mensen uitgezwaaid. Met een warm afscheid, want oud-medewerkers zijn een ambassadeur voor welzijn en blijven vaak in ons directe netwerk.

Ons 'huis' raakt steeds meer op orde. De kanteling met nieuwe mensen in de ondersteuning, en nieuwe rollen in de teams, is praktisch klaar. Onze beleidsprocessen zijn grotendeels beschreven. Maar we zijn er nog niet. Het vraagt tijd en aandacht om een verandering echt te laten slagen. We willen een lerende organisatie zijn, stabiel EN adaptief. Dat vraagt vele rondjes draaien: stap zetten, uitproberen, evalueren en aanpassen. Soms versnellen, dan weer vertragen. Fouten maken mag, leren is belangrijk.

We krijgen de ruimte om te experimenteren, en dat doen we voor een deel in partnerschap met de gemeente. Of het nu gaat om de jaarplancycclus die we steeds eenvoudiger en efficiënter proberen te maken, of over samen oefenen met het vormgeven van een hernieuwde sociale basis (infra)structuur in de stad. De relatie met stadsdeelmanagement en wijkteams is sterk in 2021. Ik hoop dat we deze koers kunnen doorzetten, ook na de verkiezingen in maart 2022.

Rest mij van harte "dank je wel" te zeggen tegen onze medewerkers, onze vrijwilligers en stagiaires. Dank voor de enorme toewijding die jullie in 2021 voor de Enschedese samenleving hebben getoond!

Februari 2022  
Liselot Reversma  
Directeur/bestuurder

# 1. Profiel

## 1.1. Algemene identificatiegegevens

<i>Naam verslagleggende pers.</i>	Stichting Alifa
<i>Adres</i>	Pathmossingel 200
<i>Postcode</i>	7513 CM
<i>Plaats</i>	Enschede
<i>Telefoonnummer</i>	053 - 480 12 00
<i>Identificatienummer kamer van koophandel</i>	08137546
<i>E-mail adres</i>	info@alifa.nl
<i>Internetpagina</i>	www.alifa.nl

## 1.2. Structuur van Alifa

### Juridische structuur

Alifa is een stichting, gevestigd in Enschede, opgericht op 21 juni 2005. Het wettelijk bestuur wordt ingevuld door de directie, ook Raad van Bestuur genoemd. Binnen Alifa is de term directeur/bestuurder gangbaar.

### Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Alifa is weergegeven in een organogram. Dit treft u aan in bijlage A.

### Besturingsmodel

Alifa hanteert zelforganiserende teams als besturingsfilosofie. Uitgangspunt is dat professionals in de lead zijn. De verantwoordelijkheden liggen zo laag mogelijk in de organisatie: de professionals zijn met elkaar verantwoordelijk voor de te behalen resultaten, de inzet van bedrijfsmiddelen en de afspraken met de opdrachtgever.

### Medezeggenschapsstructuur

De medewerkers worden vertegenwoordigd door de Ondernemingsraad, conform de wet op de ondernemingsraden.

## 1.3. Kerngegevens

### 1.3.1. Kernactiviteiten en nadere typering

Als Alifa kennen we de mensen in de wijk: jongeren, ouderen, gezinnen, kwetsbare en niet kwetsbare inwoners en vrijwilligers. Dankzij dat contact kunnen we verbinden en stellen we de wijk in staat haar eigen welzijn ter hand te nemen. Alifa bereikt dit door te ondernemen, te vernieuwen en te faciliteren. Alifa bundelt de kennis, ervaring en betrokkenheid van 60 professionele en enthousiaste medewerkers. Wij zijn heel blij met het aantal vrijwilligers en stagiaires.

## 1.3.2. Kerngegevens 2021

### Personeel

**60**

Aantal personen in loondienst per einde verslagjaar

**45.8**

Aantal fte per einde verslagjaar

### Stagiaires en vrijwilligers

**28**

Aantal stagiaires

**594**

Aantal vrijwilligers

### Bedrijfsopbrengsten

**€ 4.241.990**

Totaal bedrijfsopbrengsten (euro's) in verslagjaar

## 1.3.3. Werkgebied

De gemeente Enschede is het werkgebied van Alifa.



### 1.3.4. Belanghebbenden

Het overzicht bevat partijen met wie Alifa op organisatieniveau een specifieke relatie is aangegaan, al dan niet in de vorm van een (samenwerking) overeenkomst.

Belanghebbende	Relatie tot Alifa
<b>Opdrachtgevers:</b>	
Gemeente Enschede	(1) subsidierelatie jaarplannen (2) subsidierelatie separate projecten op het gebied van welzijn, zorg, integratie, jeugd & onderwijs, werk & inkomens, (3) opdrachten stadsdeelmanagement, (4) toegangsteams en gebiedstafels (5) aanbesteding stadsdeel Noord, Centrum, Oost
Ministerie VWS	Opdrachtgever diverse landelijke projecten waar Alifa in participeert: Werkplaats Sociaal Domein
<b>Samenwerkings- en Ketenpartners:</b>	
Alifa Breed	Diverse woningbouwcoöperaties zoals Domijn, De Woonplaats, Ons Huis.  Surplus, Onmoetingsclusters, Avanti, Wilskracht, Tubanters, Saxion, Enschedese Speeltuinen, Humanitas, Politie, Ixta Noa, SMD, Stadsbank, Werkplein, Sven (incluzio), Sportaal, Concordia, Samen1Enschede, Anker Solutions.  Basisscholen (Consent, KOE, VCO) en scholen VO, speciaal onderwijs, Saxion, Roc van Twente.
Vrijwilligersdiensten	Diverse zorgpartijen, De Posten, Alzheimer Nederland, Mediant, Stichting Pionering.
Jongerenwerk	FC Twente, Jarabee,
Wijkwerk	Jongerencoaches (gemeente)
Opvoeden & Opgroeien	GGD
<b>Projecten:</b>	
#Hardgaan053	Concordia, Sportaal, diverse VO scholen.
Studio 15	Kaliber, Metropool,
Familiecentrum	GGD, verpleegkundig praktijken, SMD, kinderopvang, IKC
Werkplaats Sociaal Domein	Gemeente Enschede, Gemeente Hengelo, Wijkteams Enschede, SMD, Wijkkracht, Avedan, Zorgfederatie Oldenzaal, Noaberpoort, Regio Twente, Ixta noa, Twentse Zorgcentra, Saxion
E-health voorzieningen	Virtask, Scamander, lmean
<b>Overige Belanghebbenden</b>	
Brancheverenigingen	Verdiwel, Sociaal Werk Nederland, FCB
Twentse Partners	Avedan, Wijkkracht, Madion
Bedrijven	Twepa

## 2. Bestuur en Toezicht

### 2.1. Governance code Sociaal Werk

In 2016 is de vierde versie van de governance code Sociaal Werk vastgesteld door de leden van Sociaal Werk Nederland. De code bevat de basiseisen voor good governance, dat wil zeggen: goed besturen van een Sociaal Werk onderneming, goed toezicht houden op het besturen en een adequate verantwoording afleggen over het besturen en toezicht houden. De Raad van Toezicht onderschrijft de basiseisen voor good governance en stelt zich onder de werking van de code.

#### Samenstelling Raad van Bestuur

Naam	Bestuursfunctie	Per	Geb. datum	Relevante nevenfuncties
Mw. L.R. (Liselot) Reversma	directeur/bestuurder	01.09.18		-

#### Samenstelling Raad van Toezicht 31 december 2021

Naam	Aandachtsgebied	Toegetreden	Geb. datum	Hoofdfunctie
Dhr. A.H. (Ton) Beune	Voorzitter/ afgetreden m.i.v. 01.12.21	28.03.13	05.04.1954	• Directeur/eigenaar Anthebe Beheer BV • Programmadirecteur TechniekPact Twente • Voorzitter administratiekantoor Stichting Roessingh Research & Development
Dhr. J.H.A. (Jeroen) Goudt	Lid	30.01.14	14.06.1953	• Voorzitter leidersteam Evangelische gemeente Enschede • Adviseur Onderwijsbegeleiding Oost Twente
Mw. M. (Marjan) Nekkers	Lid/voorzitter m.i.v. 01.12.21	15.10.15	20.10.1966	• Directeur/bestuurder Woningcorporatie Beter Wonen in Almelo

### 2.2. Raad van Bestuur

Binnen Alifa wordt voor de voorzitter raad van bestuur de term "directeur/bestuurder" gehanteerd. De functie van directeur/bestuurder is een fulltime functie.

### 2.3. Raad van Toezicht

#### Toezicht

De raad van toezicht heeft in 2021 toezicht uitgeoefend op en goedkeuring verleend aan:

- Bestuurlijk jaarverslag 2020
- Financieel jaarverslag 2020
- Verantwoording over KPI's 2021
- Begroting 2022
- Eurus (uittreding Twentse Alliantie)
- Statuten wijziging naar aanleiding van Wet bestuur en toezicht rechtspersonen

### **Klankbord**

Periodiek fungeert de Raad van Toezicht als klankbord voor de bestuurder. Onderwerpen van gesprek zijn onder andere: strategievorming, financiën, organisatie- en beleidsontwikkeling, professionalisering. De Raad van Toezicht heeft vanuit haar klankbordfunctie in 2021 onder andere de volgende onderwerpen met de bestuurder besproken:

- Inkooptraject RGA 2022
- Organisatieontwikkeling
- Subsidierelatie gemeente Enschede
- Strategie en strategische samenwerkingspartners
- Aanloop verkiezingen
- Rapportage risicomanagement
- Profiel nieuw lid, vervolgprocedure en introductieprogramma Raad van Toezicht

### **Overig**

De Raad van Toezicht heeft in 2021 vijf maal vergaderd. De accountant is jaarlijks aanwezig in de RvT vergadering tijdens de goedkeuring van de jaarrekening. In september had de RvT een separaat overleg met de OR. Voor de werving van twee nieuwe RvT leden heeft de RvT samen met de OR in oktober sollicitatiegesprekken gehouden. Er zijn twee kandidaten geselecteerd en benoemd in de functie van lid RvT in 2022. De Raad van Toezicht heeft op 30 november 2021 de nieuwe voorzitter Marjan Nekkers bekrachtigd en decharge verleend aan Ton Beune.

## 3. Strategische Ontwikkelingen

### 3.1. Innovatie

In 2021 zijn de volgende innovaties onderzocht, gelanceerd en/of gestart:

#### #hardgaan053

De Coronacrisis heeft gemaakt dat er veel zorgen zijn ontstaan over 'onze jongeren'. En terecht, want door de lockdown was er minder zicht op het welbevinden van de jongeren, en bleek dat Corona wel degelijk invloed had op tenminste een deel van de jongeren. Daarom zijn we gestart met #hardgaan053. We wilden op zoek gaan naar nieuwe vindplaatsen, samen met jongeren op zoek gaan naar plezier, en toekomstperspectief. Daarvoor smeedden we een intensieve samenwerking met Concordia en Sportaal. In fase 1 was het ontdekken wat wel en niet mogelijk was, en wat er wel en niet werkt. In de tweede fase zijn we ons meer gaan richten op de scholen, en gestart met intensievere vormen van jongerenwerk op school, in de volksmond 'huiskamers'. In deze fase heeft de samenwerking met de 6 VO scholen ook een hoge vlucht gekregen. Het is nog steeds ontdekken wat werkt en wat de volgende stappen zijn. De gemeente is een belangrijke voorvechter van deze ontwikkeling, wat maakt dat de volgende fase (3) ook voorbereid gaat worden.



#### Studio15

Studio15 is een samenwerking tussen Kaliber Kunstenschool, Metropool en jongerenwerk. Kaliber, Metropool en Alifa hebben hard samengewerkt aan het samenstellen van een gratis talentontwikkelingsprogramma voor jongeren tussen de 12 en 30 jaar op het gebied van o.a. muziek, dans, film, fotografie, evenementenorganisatie, theater en ondernemerschap. In 2020 hebben Kaliber, Metropool en Alifa diverse fondsen

benaderd voor financiering van Studio15. Na alle voorbereidingen en onzekerheid vanwege Corona (lockdown) en financiering is het gelukt om in november van start te gaan. We zijn geopend (tijdelijk weer gesloten en daarna weer geopend) drie dagen in de week. De promotie wordt de komende periode na enige vertraging opgestart.



#### Doorontwikkeling JIP 2.0

De Jongereninloop is in de afgelopen jaren uitgegroeid tot een plek waar, zowel fysiek als online, veel vragen binnenkomen van jongeren over diverse thema's. De eerste evaluatie van het JIP toont aan dat er behoefte is aan een laagdrempelige plek in de stad, fysiek en online, waar jongeren terecht kunnen met hun vragen. Jongeren weten ons beter te vinden en trekken sneller aan de bel bij kwesties waar zij tegenaan lopen. Hierdoor kan beter aan vroegsignalering worden gedaan door het jongerenwerk.



Waar mogelijk pakken wij vragen zelf op vanuit het 'voorliggend veld', waar noodzakelijk vindt doorverwijzing plaats naar partners. Op deze manier levert het JIP een besparing op in de zorgkosten. Het doel is het JIP door te ontwikkelen naar een voorziening



Jongeren Wijkwijzer in het Centrum van de stad, bij Metropool. JIP had begin 2021 een fysieke inlooplocatie bij Metropool. Er bleek tijdens de maatregelen met name veel behoefte te zijn aan ondersteuning via online omgevingen zoals Social Media en digitale content. De inloop van de JIP was gecombineerd met de inloop van het Jongerenwerk in het Centrum. Hier zagen we een terugloop in bezoekersaantallen. Het jongerenwerk Centrum gaat nu op zoek naar een alternatieve locatie voor de inloop. Voor JIP is er eind 2021 besloten een adviesrapport te laten opstellen, om te onderzoeken wat de beste voortgang is voor JIP. De inlooplocatie bij Metropool (en de toekomstige huiskamer van de stad) blijft hierbij een belangrijke fysieke verbinder. De verwachting is dat we begin 2022 meer inzicht hebben, om gaandeweg het jaar de doorontwikkeling in te zetten.

#### Project 44

In Enschede Zuid zijn we begonnen met een intensieve groepsbegeleiding onder de projectnaam project 44. In dit project zijn 5 jongeren actief die door middel van een rolmodel zich inzetten in de wijk. Het project duurt 20 weken en biedt ook de mogelijkheid tot talentontwikkeling. Door samen te eten en op te trekken ontstaat er een goede band waardoor de jongeren hun eigen persoonlijke doelen kunnen behalen. Ze worden meer zelfredzaam en krijgen daardoor meer begrip onderling. We begeleiden bij persoonlijke vraagstukken. Daarmee wordt ook gewerkt aan individuele ontwikkeling en krijgen de jongeren een breder netwerk, bevorderen we hun gezondheid en voorkomen we schooluitval. Ook is het mooi om te zien dat de jongeren hun eigen leeftijdsgenoten aanspreken op hun gedrag. Wij zijn enthousiast over het project en kijken uit naar het verdere verloop.



#### Opzetten Familiehuis naar Zweedse aanpak

In januari 2020 heeft een vertegenwoordiging van Alifa en partners (GGD, wijkteam, kinderopvang, gemeente en IKC) een werkbezoek afgelegd aan Zweden. Het doel was om beter kennis te maken met de zogenaamde Familiehuizen. In Familiehuizen werken partners rondom jeugd en gezin in één gebouw nauw samen. Hierbij vormen de korte lijnen, elkaar kennen en vertrouwen de sleutel tot succes. Samen volgen zij kinderen en hun ouders van 0 tot 6 jaar vanuit het preventief oogpunt.

Alifa heeft na het werkbezoek een aantal presentaties verzorgd aan partners en vertegenwoordiging van de gemeente. Hiermee wilden wij de aanpak rondom de Familiehuizen breder onder de aandacht brengen en aangeven hoe wij dit voor Enschede zien. Wij zien kansen om intensiever samen te werken met de GGD, welzijn, verloskundige en wijkteam om de opvoed- en opgroeikansen voor de jeugd in de stad te verbeteren. Partners geven aan enthousiast te zijn over de aanpak. In 2021 is onderzocht welke mogelijkheden er zijn om het Familiehuis in samenwerking met de gemeente en partners te realiseren. Meer concreet wordt gekeken naar aansluiting bij het project Kansrijke Start. Helaas heeft deze verkenning door Corona en het uitvallen van één van de kartrekkers vertraging opgelopen.



#### Samenwerking Nieuw Begin Enschede

Sinds 1 januari 2021 is Nieuw Begin Enschede (NBE) onderdeel van Alifa. Deze ervaren club van vrijwilligers heeft niet alleen onderdak bij Alifa aan de Pathmosingel gekregen, maar mengt zich ook in de organisatie. NBE ondersteunt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het zoeken van vrijwilligerswerk en het vasthouden daarvan. NBE werkt met een team van vrijwilligerswerkcoaches en is ontstaan vanuit passie om mensen te helpen, die ondersteuning kunnen gebruiken en waar de reguliere instanties

niet altijd de middelen en tijd voor hebben. NBE en Alifa trekken vanaf 2021 intensief met elkaar samen op. Waar Alifa voor haar vrijwilligersdiensten mensen zoekt, kan NBE voor haar vrijwilligers bij Alifa een plekje vinden. Andersom kunnen deelnemers van Alifa activiteiten die graag een volgende stap willen zetten naar vrijwilligerswerk vertrouwen op de ondersteuning daarin van NBE. Maar de focus ligt ook breder. NBE heeft in 2021 duidelijke verbindingen gelegd tussen de beider netwerken. Hoogtepunt was een gezamenlijke bijdrage aan een activiteit van Resto van Harte. De afvaardiging zorgde voor een onvergetelijke avond door deelnemers te werven, vervoer te regelen en zelf te helpen in de bediening.

### eHealth

In 2021 is er een pilot gestart met eHealth oplossingen. Zo is er een traject gestart met anne4care waarbij migrante senioren een tablet krijgen waarmee ze langer zelfstandig kunnen blijven wonen. De pilot is een succes, en er wordt in 2022 gewerkt naar een vervolg financiering met een routekaart voor structurele borging. Daarnaast wordt er getest met Vind gezelschap (app) en de behoeftelijn (drukknop voor ondersteuning door een vrijwilliger). Voor deze beide voorzieningen zal een doorontwikkeling voor 2022 gepland worden. Hiervoor zijn we een financieringsaanvraag aan het voorbereiden voor Samen1Enschede.



## 3.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk

### Twentse Alliantie

De Twentse Alliantie was gestart met drie partijen. Echter we merkten steeds meer dat de cultuurverschillen groot waren en de (aan)sturing complex met drie partners. Als er dan ook geen natuurlijke klik is, dan is het tijd om afscheid te nemen van elkaar. Dat hebben we gedaan. De Twentse Alliantie bestaat sinds 1 november uit twee partijen: Vizier en Eurus. Inmiddels zijn er drie nieuwe mensen gestart, en dat geeft enorm veel energie. Het wijkwerk is de backbone in de sociale basis in de wijk. Het wijkopbouwwerk krijgt gelukkig weer de eer die het toekomt, en samen met andere partners hebben we in 2021 een begin gemaakt met het versterken van die sociale basis in de wijk.

### Dorpskamer

In Glanerbrug zijn we in gezamenlijkheid met Stichting Surplus, M-Pact en Power Mediant, RIBW, Liberein, het wijkteam en de dorpsraad, de Dorpskamer gestart. De Dorpskamer is een fijne plek en algemene voorziening in de wijk waar iedereen welkom is, ook zonder (hulp) vraag. Het is een plek waar men elkaar kan ontmoeten en samen activiteiten kan ondernemen in een veilige omgeving met een goede energie. Hier kunnen bewoners zelf met initiatieven en ideeën komen en worden ze ondersteund in het realiseren daarvan. Dit kan zijn op locatie van de Dorpskamer of erbuiten. Bij de dorpskamer gaat het om echt contact maken met elkaar en om vertrouwen, met een lage drempel. De Dorpskamer schept de randvoorwaarden om dit alles mogelijk te maken. Wij zorgen niet alleen voor de locatie, maar ook voor deskundige begeleiding om de inclusiviteit die we nastreven te bereiken. Door te zorgen dat de randvoorwaarden zijn geregeld, wordt de drempel voor mensen om iets te komen doen of iets te organiseren verlaagd. De Dorpskamer is een herkenbare, veilige basisplek voor de inwoners in Glanerbrug. We willen zowel een vangnet als een springplank zijn. Door met meerdere organisaties samen te werken, creëren we een goede basis met één cultuur en één visie: de visie van de dorpskamer. We kunnen elkaar ondersteunen om de inwoners in de wijk op een laagdrempelige wijze te ondersteunen. Iedereen is welkom, dus we gaan niet problematiseren. Hierdoor ontstaat verbinding en vertrouwen en kunnen mensen die het nodig hebben sneller en beter worden geholpen.

### Proathuus

In Twekkelerveld zijn we in 2020 begonnen met het Proathuus. Een plek van, voor en door bewoners. Inmiddels is het een bruisende locatie geworden, waar niet alleen de wijkwijzer plaats vindt, maar ook diverse activiteiten door bewoners worden georganiseerd. Denk hierbij aan onder andere de Crea club en het Lunchteam. Dit wordt versterkt met diverse organisaties zoals het wijkteam en stadsdeelmanagement. Vanuit het Proathuus is de afgelopen periode ook ondersteuning geleverd aan bewoners rondom de "aardgasvrije proeftuin". Waarbij Twekkelerveld voorloper is voor heel Enschede. Ook wordt er in samenwerking met de partners in de wijk extra ingezet op armoedebestrijding.



### 3.3. Doorontwikkeling jaarplannen

De rapportages voor 2021 zijn halverwege 2021 aangepast. Er is een lijst met concrete acties uit het jaarplan opgezet, waarbij we een statusupdate geven. Afwijkingen worden toegelicht, en signalen en ontwikkelingen worden in een aparte kop vermeld. Voor 2022 zal dit dynamischer moeten gaan, een vernieuwde actielijst zal hier de basis voor vormen. De KTO/PTO in de bestaande vorm zijn in overleg dit jaar achterwege gelaten. Voor 2022 gaan we toewerken naar een vernieuwde manier van effectmeting.

#### Resultaten van gemaakte afspraken

In 2021 zijn we samen met stadsdeelmanagement gaan toewerken naar een compacter jaarplan voor 2022. Deze is meer op hoofdlijnen dan de voorgaande jaren. We constateren dat er vanuit een aantal wijkregisseurs/coördinatoren jeugd, de behoefte is aan concretisering. We gaan in 2022 dan ook meer werken op basis van een actielijst, die vervolgens ook de basis is voor de rapportage momenten. Hierdoor kunnen we aan de behoefte van Stadsdeelmanagement voldoen, vakinhoudelijk efficiënter doorontwikkelen, en doen we de rapportage gedurende het jaar. Voor 2022 is het van belang om al vroeg te beginnen met de vakteams over de speerpunten voor de komende 4 jaar.

### 3.4. Ontwikkeling bedrijfsvoering

#### 3.4.1. Bedrijfsvoering

Alifa heeft een adequate bedrijfsvoering. Procesmatig én financieel. Onze financiële verslaglegging is adequaat en leidt niet tot discussies over cijfers. Begroting, forecast en financiële verslaglegging zijn transparant en accuraat. Ze bieden ons een betrouwbare basis om - verantwoord en beheerst - te kunnen sturen en beslissen.

Echter we ontwikkelen ons als organisatie. Dat betekent ook opnieuw kijken naar onze bedrijfsvoering. Er is meer behoefte aan management informatie op team niveau, ICT beveiliging, Goede ondersteunende applicaties. Werkprocessen in de ondersteuning beter inrichten en stroomlijnen, zoals HR, financiën, projectsturing, kwaliteit en facilitaire zaken.

Afgelopen jaar hebben we daarom een nieuwe functie gecreëerd en ingevuld: de manager bedrijfsvoering.

Alifa maakt gebruik van het (vrijwilligers) registratiesysteem V4. Het systeem is inmiddels uitgebreid met meerdere gebruikers waaronder welzijn ouderen, taalvrijwilligers, budget advies teams, vrijwilligers Alifa en JIJ. Er is een module ontwikkeld voor het reserveren van vergaderruimtes, auto's en beamer die door de medewerker zelfstandig kan worden uitgevoerd.



#### Kantoor

Afgelopen jaar hebben we het "dienstencentrum", te weten de ruimten waar veel diensten van en voor vrijwilligers plaatsvinden opgeknapt en ingericht. De opslagruimten (garage en loods) zijn opgeknapt en heringericht. Boven zijn muren doorgebroken in de eerste fase waarin een werkgroep aan de gang is om de bovenverdieping te herinrichten, zodat er per vakgroep een ruimte is, en de voorzieningen op orde zijn. Belangrijk is dat iedereen, inclusief partners en vrijwilligers met plezier ook kunnen werken op ons bedrijfsbureau.

#### ICT

We hebben gewerkt aan een aantal kleinere verbeteringen in ICT. Iedereen heeft inmiddels een up-to-date laptop en telefoon. De medewerkers werken met Teams. Waar we nog stappen in te zetten hebben, bijv. beveiliging van onze apparatuur, pakken we volgend jaar op.

#### 3.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming)

In 2021 heeft Alifa 2 belangrijke Convenanten ondertekend. Te weten het Convenant Buurtteam Stevenfenne, waarin wij met partners in het gelijknamige pilotproject proberen de beweging 'naar voren' te maken om bewoners zo veel mogelijk vanuit het voorliggend veld te ondersteunen.

Daarnaast is het Convenant Gegevensuitwisseling Weegtafels Enschede, bedoeld om afspraken te borgen rondom de Enschede jeugdgroepen aanpak. De app Volunteers4Work (V4) is in 2021 doorontwikkeld en werkt nu conform de AVG. Afgelopen jaar hebben alle medewerkers de mogelijkheid gekregen om privacygevoelige documenten in een afgesloten container te dumpen. Dit om datalekken te voorkomen. Een Rechtenstudent heeft onderzoek gedaan naar de implementatie van de AVG binnen Alifa. Zijn conclusies voor verbeterpunten zijn overgenomen. Een belangrijk aandachtspunt betreft het herhalen van het belang van het naleven van de AVG regels door medewerkers. Begin 2022 staat daarom op de planning om alle (vak) teams weer te informeren over de AVG en de implementatie van de AVG beter te borgen. Ook is het nog niet gelukt de Verwerkingsregister voor alle werksoorten in 2021 te updaten. Dit staat ook op de planning begin 2022.



## 4. Organisatie en financiën



### 4.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen

#### 4.1.1. De Organisatie

In 2021 is de organisatie van Alifa gekanteld. Alifa werkt nu vanuit vier vakteams: Jongerenwerk, Wijkwerk, Vrijwilligersdiensten en Opvoeden & Opgroeien. Het voornaamste doel van deze kanteling is het optimaliseren van de begeleiding en ondersteuning van de verschillende doelgroepen en bevorderen van vakmanschap. De speerpunten voor de nieuwe organisatie zijn transparantie, eigenaarschap en vakmanschap. Bij de herinrichting van de organisatie is tevens gekeken naar de interne organisatie. Er zijn nieuwe rollen gedefinieerd binnen de zelforganiserende teams zodat de teams optimaal kunnen functioneren. Daarnaast zijn de ondersteunende diensten opnieuw ingericht zodat zij de vakteams optimaler ondersteunen. Een belangrijke wijziging is dat er nu een programmaregisseur is gekomen die de teams ondersteunt bij het ontwikkelen van nieuwe dienstverlening en de uitvoering van bestaande dienstverlening. In 2022 zal de focus liggen op het verder ontwikkelen van vakmanschap en de doorontwikkeling van de organisatie.

### 4.2. Kwaliteit

#### 4.2.1. De kwaliteit van Alifa

In 2020 heeft Alifa een start gemaakt met het doorlichten van alle bestaande beleidsdocumenten en procesbeschrijvingen. In het kader daarvan zijn op Inhoud, HRM, PR & Communicatie, ICT en Financiën een aantal documenten aangepast. Hiervan zijn een aantal ook reeds goedgekeurd en dit is gecommuniceerd met medewerkers.

Het gaat om de volgende stukken:

#### Bestuur

- De Statuten, aangepast, conform de West Bestuur Toezicht Rechtspersonen

#### Veiligheid

- Beleid Ongewenste Omgangsvormen
- Implementatiebeleid
- Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling

Implementatie vindt plaats in de eerste helft van 2022.

#### HR

- Proces Klachtbehandeling medewerkers
- Attentieregeling personeel
- Medewerkers-tevredenheidsonderzoek uitgevoerd
- Verlofregeling
- Procedure Indiensttreding Personeel
- Procedure Mutaties Personeel
- Procedure Uitdiensttreding Personeel
- Procedures Bijzonder Verlof
- Aanvraagformulier woon-werkverkeer
- Aanvragen werkgeversverklaring
- Vrijwilligersbeleid Alifa
- Vrijwilligersovereenkomst Alifa
- Declaratieformulier VOG vrijwilliger
- Herplaatsingsprotocol
- Introductiebeleid

#### ICT

- Uitmaken vaste werkplekken
- Upgrade synergy platform
- Handleiding KTO/PTO werken met Google Forms

#### Financiën

- Procedure inkoopfacturen en autorisatie
- Procedure verkoopfacturen

#### PR/Communicatie

- Richtlijn huisstijl gebruik
- Identiteitsdocumenten
- Sjablonen
- Protocol social media gebruik zakelijk
- Protocol bedrijfskleding
- Nieuwe website

Er liggen momenteel nog een aantal documenten/regelingen die in de maak zijn. De planning is dat alle documenten uiterlijk in het eerste helft van 2022 gereed zijn. We hebben vorig jaar een start gemaakt met het opnieuw opzetten en inrichten van de Leer & Ontwikkelcyclus m.b.v. een toegekende SLIM-subsidie. Deze moet uiterlijk zomer 2022 gereed zijn. Vorig jaar is een start gemaakt met registreren van uitvoerende medewerkers bij het Registerplein. Registratie is vrijwillig. Door registratie werken medewerkers actief aan het waarborgen van hun kwaliteit van kennis en vaardigheden. De directie van Alifa heeft in 2021 besloten het Kwaliteitslabel van Sociaal Werk Nederland te implementeren. In 2022 wordt gestart met de eerste fase: de zelfevaluatie. Alifa streeft er naar om uiterlijk in de loop van 2023 gecertificeerd te zijn.

#### 4.2.2. Klachtafhandeling

Uit het jaarverslag van de klachtenfunctionaris blijkt dat in 2021 geen klachten zijn gemeld bij de onafhankelijke klachtenfunctionaris. De functionaris geeft aan dat dit waarschijnlijk te danken is aan de goede inzet van Alifa.

### 4.3. Personeelsbeleid

#### 4.3.1. Personeelsformatie

In dienst van Alifa 31 december 2021			
	2021	2020	verschil ten opzicht van 2020
<b>Aantal medewerkers</b>	60	54	6
<b>fte</b>	45,8	41,1	4,4
<b>Leeftijdsofbouw</b>	<b>Aantal</b>	<b>man</b>	<b>vrouw</b>
15 - 24	5	2	3
25 - 34	10	7	3
35 - 44	12	4	8
45 - 54	14	3	11
55 en ouder	20	8	12
<b>TOTAAL</b>	<b>60</b>	<b>23</b>	<b>37</b>
<b>Gem. leeftijd</b>	<b>45,3</b>	<b>44,0</b>	<b>46,1</b>

#### 4.3.2. Deskundigheidsbevordering

In 2021 hebben veel medewerkers zich aangemeld bij het Registerplein. Daarnaast stond in 2021 het werken in de nieuwe teams centraal. Teams hebben, onder begeleiding, de samenwerking en de interne organisatie uitgewerkt. Hier wordt in 2022 een vervolg aan gegeven. In 2022 zal leren en ontwikkelen meer vanuit de teams worden vormgegeven. Zodat er nog meer eigenaarschap is voor de ontwikkeling van vakmanschap en het optimaal functioneren van het team.

#### 4.3.3. Verzuim

Alifa is in 2021 gestart met een hoog verzuim. Het eerste half jaar van 2021 had Alifa te maken met voornamelijk middellang en lang verzuim. Hierdoor is het totale verzuimcijfer over 2021 uitgekomen op 7,9%. Dit is lager dan het verzuimpercentage in 2020 (8,2%) maar het is nog wel steeds hoger dan het branchegemiddelde. Er is een duidelijke daling ontstaan in de 2e helft van het jaar, met uiteindelijk een verzuim van 4,6% in december 2021 ten opzichte van 11,3% in mei 2021 (het hoogste verzuim in 2021). We zijn in 2021 teruggegaan van 9 medewerkers met langdurig verzuim naar 3 medewerkers. De verwachting is dat we in 2022 de dalende lijn kunnen voortzetten, naar een gezondere organisatie waarin we werken aan het voorkomen van (langdurig) verzuim in plaats van het oplossen.

#### 4.3.4. Vertrouwenspersonen

In 2021 is geen sprake geweest van een melding van ongewenste omgangsvormen. Helaas is het wederom door corona niet gelukt om fysieke bijeenkomsten te organiseren voor alle teams en vrijwilligers, met de vertrouwenspersoon. Er zijn nu concrete plannen voor 2022 in het kader van de implementatie van het Integriteitsbeleid en Ongewenste omgangsvormen. In alle vakgroepen zullen de vertrouwenspersoon en de klachtenfunctionaris aan de hand van een interactief spel de thema's bespreekbaar maken.

### 4.4. PR en Communicatie

Het koersdocument 2019-2022 gaf ook in 2021 handvatten voor de communicatiestrategie. De identiteit van de organisatie die ook in dat document beschreven staat, is verder zichtbaar gemaakt in zowel interne als externe communicatie.

## Verbinden

2021 was (helaas) weer een coronajaar. De situatie die door de pandemie ontstond was leidend voor onze communicatie, intern en extern. Veranderingen in de situatie waren direct van invloed. Communicatie is daarom in onze organisatie op meerdere manieren ingezet: 1. Om te informeren 2. Om de houding van medewerkers en de buitenwereld te beïnvloeden en 3. Om gedrag te sturen. In 2021 is ontzettend veel intern, gecentraliseerd, gecommuniceerd. De steeds veranderende maatregelen en het daarbij behorende coronabeleid van Alifa moest de organisatie in. We achtten het zeer belangrijk dat de medewerkers het beleid als houvast zouden ervaren. Tegelijkertijd waren de communicatiemomenten erop gericht om te sturen op uniformiteit in de organisatie. Het stimuleren van ondernemersgeest en innovatiekracht door naar alternatieve dienstverlening te zoeken, gaven we als onderliggende boodschappen in de communicatie mee. Na elke persconferentie was er direct aandacht voor de medewerkers, deze communicatie werd een vaste waarde waardoor de directie liet zien meteen de vertaalslag naar de eigen organisatie te maken. Het was ook een moment waarin werd getoond de sfeer en het sentiment van 'de werkvloer' te kennen en begrijpen. De wekelijkse nieuwsbrief 'Lopende zaken' droeg daar ook aan bij. In 2021 is de interne communicatie verder gestructureerd en gestabiliseerd. Ondanks de greep van corona, of misschien wel: door de greep van corona, hebben we meer aandacht kunnen vestigen op onze kernwaarden.

## Bouwen

Door corona nam ook het nut en de urgentie toe om extern informatie over te dragen. Welk aanbod was er vanuit Alifa en hoe gaven we onze dienstverlening vorm? Deze twee centrale vraagstukken hebben we gekoppeld aan diverse uitingen. We hebben in de breedte gecommuniceerd over wat we doen en wat onze bedoeling is. We wilden duidelijk maken waarvoor inwoners bij ons kunnen aankloppen. Expliciet speelden we in op het verlagen van drempels. We hebben meerdere momenten gecreëerd om de stem van de inwoner te versterken. Vooral jongeren hebben we zo vanuit de expertrol van jongerenwerker empowered. We hebben veelvuldig free publicity gerealiseerd, lokaal, regio en landelijk. We hebben gemerkt dat we steeds vaker werden benaderd door journalisten. Een plek aan de tafel met coronaminister Hugo de Jonge was een hoogtepunt. We blijven communicatiestrategieën inzetten om belangen te behartigen en daarmee ons aandeel bij de oplossing te laten zien.

## Verbonden

Alifa verbindt heeft nog meer vorm gekregen binnen en buiten onze organisatie. Ook in de communicatie is dit nog meer onderdeel geworden van onze centrale boodschap. Verbinding zoeken met mensen als de bedoeling van de organisatie, hebben we meer zichtbaar en herkenbaar neer weten te zetten. We hebben veel content gemaakt in 2021. Vanuit het JIP hebben we nog meer contact gezocht met jongeren, de online Koffiepraat voor ouders werd gestaag voortgezet en we organiseerden veel online activiteiten. Het jongerenoffensief #hardgaan053 bracht extra meerwaarde omdat Alifa zich als onderdeel van de organiserende coalitie kon positioneren.

Het project #hardgaan053 zorgde voor een toename van uitingen van verbondenheid met doelgroepen. De kanteling van onze organisatie deed hetzelfde richting de opdrachtgever. We maakten statements over onze visie op de maatschappij en de plek van Alifa daar in. Over deze statements hebben we krachtig gecommuniceerd in video's (bijvoorbeeld de video van Avedan, Wijkkracht en Alifa met #nogffvolhouden), columns in wijkkranten, items in de krant en op tv (ook in NOS-journaal) en we maakten ons eigen routekaart. Door te willen communiceren; te laten zien wat we kunnen betekenen, zijn we meer verbonden geraakt met onze buitenwereld. Het nieuwe organisatiemodel/het organogram, geeft dit het beste weer!

## 4.5. Personeelsvereniging

Sinds 1 januari 2015 is de opzet van de personeelsvereniging veranderd. Met de invoering van de werkkostenregeling is de PV verantwoordelijk geworden voor de uitvoering van onder meer de attentieregeling. Alle (betaalde) medewerkers van Alifa zijn automatisch lid van de personeelsvereniging. De contributie wordt via het salaris geregeld. Alifa vergoedt deze contributie, zodat het lidmaatschap de medewerkers per saldo niets kost. De contributie alsmede de bijdrage van Alifa is verhoogd naar € 12,50 per maand. Hierdoor komt er meer geld bij de PV terecht. Een deel van dit geld kan worden besteed aan extra of duurdere activiteiten. De PV verzorgt ook de kerstpakketten voor de medewerkers. Eén keer per twee jaar wordt er een groot personeelsfeest georganiseerd. Dit jaar heeft dit plaatsgevonden op 15 oktober 2021. Daarnaast waren het hele jaar drie gepensioneerd lid van de PV. In verband met COVID-19 hebben er aanzienlijk minder activiteiten plaatsgevonden. Hiervoor in de plaats is een cadeau of online actie uitgevoerd.

## Kerst attentie

Alle vrijwilligers, stagiaires en werknemers hebben een attentie ontvangen.

## 4.6. Resultaten bedrijfsvoering

Resultaten			
	Realisatie 2021	Realisatie 2021	Realisatie 2020
<b>Baten:</b>			
Subsidies RGA gemeente	60	54	6
Projecten gemeente	45,8	41,1	4,4
Projecten derden	60	54	6
Deelnemers bijdragen	45,8	41,1	4,4
Overige opbrengsten (btw-belast)	60	54	6
fte	45,8	41,1	4,4
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>4.241.990</b>	<b>3.951.424</b>	<b>3.914.913</b>
<b>Lasten:</b>			
personeelskosten	3.226.662	3.144.500	3.182.509
Loongerelateerde baten	71.238 -	-	37.367 -
Netto Personeelskosten	3.155.424	3.144.500	3.145.142
Huisvestigingskosten	122.126	78.000	113.454
Activiteitskosten	362.443	284.000	252.184
Kantoorkosten	190.951	181.000	217.001
Organisatiekosten	367.399	122.000	198.153
Afschrijvingskosten	30.227	51.000	19.320
Overige baten en lasten	31	-	12.003 -
Bijzondere baten en lasten	-	-	-
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>4.228.602</b>	<b>3.860.500</b>	<b>3.933.251</b>
<b>Bedrijfsresultaat:</b>	<b>13.388</b>	<b>90.924</b>	<b>18.338 -</b>
Financiële baten en lasten	17.583	12.863	7.941
<b>RESULTAAT</b>	<b>4.195 -</b>	<b>78.061</b>	<b>26.279 -</b>
Mutatie bestemmingsreserve reorganisatie			100.000
Mutatie bestemmingsfonds deskundigheid			
<b>MUTATIE ALGEMENE RESERVE</b>	<b>4.195 -</b>	<b>78.061</b>	<b>73.721</b>



## 4.7. WNT-verantwoording

### WNT-verantwoording 2021

De WNT is van toepassing op Stichting Alifa. Het voor Stichting Alifa toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 €209.000 (algemeen bezoldigingsmaximum).

#### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

##### 1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

###### Gegevens 2021 (bedragen x € 1) L.R. Reversma

Functiegegevens	Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	133.358
Beloningen betaalbaar op termijn	14.850
<b>SUBTOTAAL</b>	<b>148.208</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	209.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>148.208</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

###### Gegevens 2020 (bedragen x € 1) L.R. Reversma

Functiegegevens	Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	113.984
Beloningen betaalbaar op termijn	11.886
<b>SUBTOTAAL</b>	<b>125.870</b>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000
<b>Bezoldiging</b>	<b>125.870</b>

## 1b. Toezichthoudende topfunctionarissen

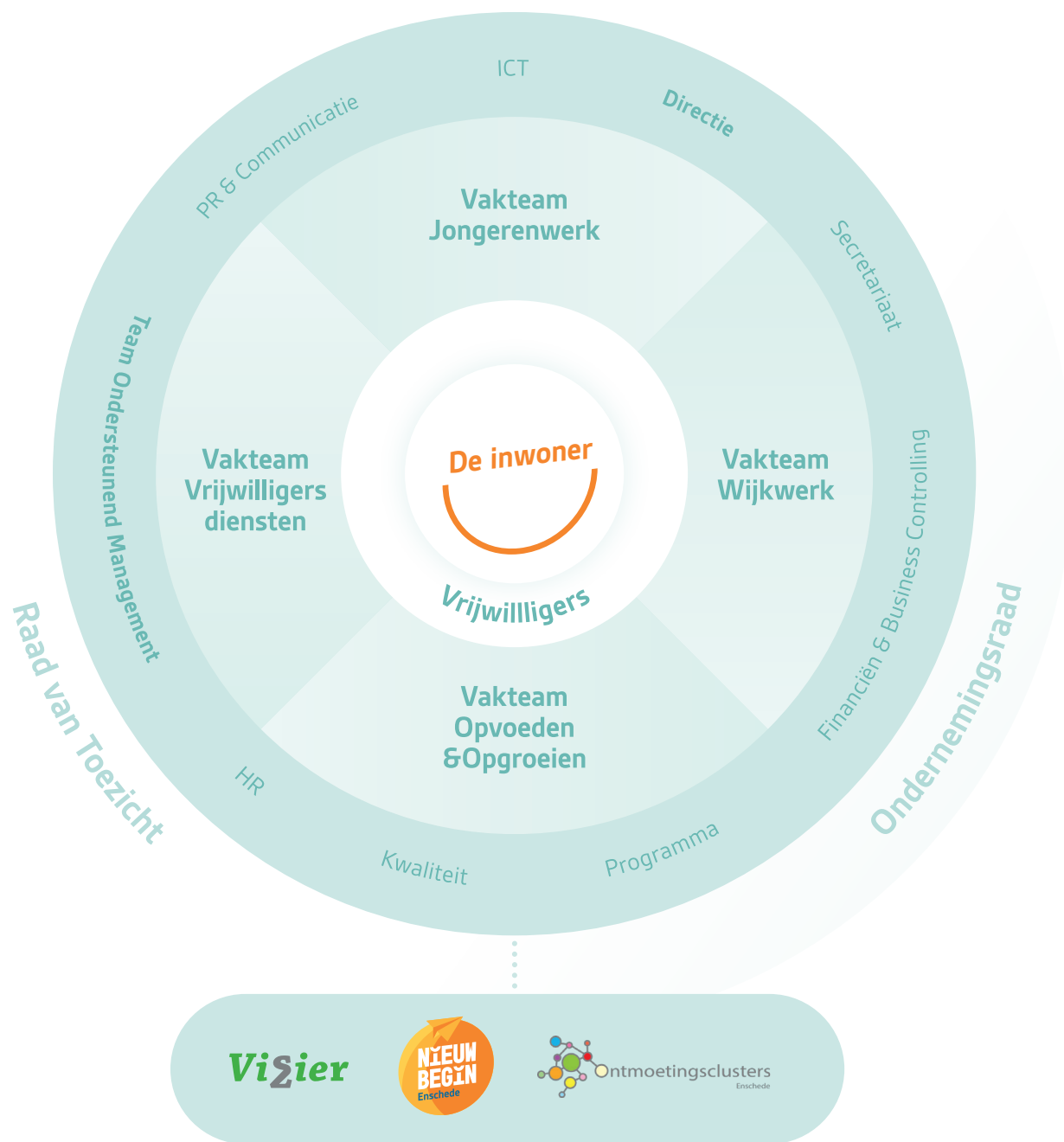
Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	T. Beune	J. Goudt	M. Nekkers
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	4.500	3.500	3.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>4.500</b>	<b>3.500</b>	<b>3.500</b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2020 (bedragen x € 1)	T. Beune	J. Goudt	M. Nekkers
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging	4.500	2.500	2.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.150	20.100	20.100

### Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

## Bijlage A. Organogram/organisatiemodel Alifa



verbindt  
de stad



alifa.nl

alifa  
verbindt  
de stad