

# BESTUURLIJK JAARVERSLAG 2022

EEN BEKNOPT VERSLAG  
VOOR TRANSPARANTE  
VERANTWOORDING.

## VOORWOORD

Zo af en toe hoor je er nog over: Corona. Na twee knotsgekke jaren was het voor ons welzijnswerkers spannend om te bezien wat de effecten waren van twee jaar aan en af in een lockdown.

Meer dan ooit hebben we gekeken, geluisterd, gesproken en gehandeld naar aanleiding van signalen en ontwikkelingen. Het is ook terug te zien in onze rapportages. Deze bevatten video's met ervaringen van inwoners, verhalen, quotes, enquêtes, informatie over signalen en ontwikkelingen.

Je ziet het terug in onze bijgestelde missie en visie. We willen verschil maken, nog meer dan voorheen. Meer mensen bereiken, meer aandacht voor kwaliteit van werken (moreel beraad, evaluatie en reflectie), aansluiten bij wat nodig is. En er lijkt steeds meer nodig...

Gaat het dan zo slecht? Misschien bij de grootste groep in de samenleving niet direct, maar voor een deel van de samenleving worden de vraagstukken taaier en pregnanter. De grote problemen in de samenleving (niet uitputtend: klimaat, energie, toenemende verschillen, mentale en fysieke gezondheid) worden sterk gevoeld bij een deel van de Enschedeërs. Na de Coronacrisis meer dan ervoor. Meer mensen zijn kwetsbaar, en er dreigen meer mensen kwetsbaar te worden. Er speelt veel, hulp is minder beschikbaar, bijvoorbeeld door oplopende wachtlijsten.

Ik ben hoopvol voor een betere toekomst, een beter systeem, rechtvaardiger. Hoopvol dat er in Enschede meer ruimte komt voor de sociale basis, waarin mensen elkaar gaan vinden. Waarin iedereen voelt dat hij/zij ertoe doet en wordt gezien (en fatsoenlijk wordt behandeld). En waarin wij als welzijnsorganisatie nog meer inzetten op preventie; erger voorkomen.

Wij staan in ieder geval klaar. Ons ontwikkelpotentieel is enorm, bleek ook in 2022. Onze organisatie is krachtig en wij zetten steeds weer een stap op weg naar nog beter. Onderzoekend veranderen noemen we dat.

Rest mij van harte "dank je wel" te zeggen tegen onze medewerkers, onze vrijwilligers en stagiaires. Dank voor de enorme inzet en toewijding die jullie ook in 2022 weer voor de Enschedese samenleving hebben getoond. Dank ook aan onze partners en de gemeente als belangrijkste opdrachtgever, we doen het uiteindelijk samen!

Liselot Reversma  
Directeur bestuurder

Februari 2023

## INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>PROFIEL</b> .....	<b>4</b>
1.1.	Algemene identificatiegegevens .....	4
1.2.	Structuur van Alifa .....	4
1.3.	Kerngegevens .....	4
1.3.1.	Kernactiviteiten en nadere typering .....	4
1.3.2.	Kerngegevens 2022 .....	5
1.3.3.	Werkgebied .....	5
1.3.4.	Belanghebbenden .....	5
<b>2.</b>	<b>BESTUUR EN TOEZICHT</b> .....	<b>7</b>
2.1.	Governance code Sociaal Werk .....	7
2.2.	Raad van Bestuur .....	7
2.3.	Raad van Toezicht .....	7
<b>3.</b>	<b>STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN</b> .....	<b>9</b>
3.1.	Innovatie .....	9
3.2.	Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk .....	10
3.3.	Doorontwikkeling jaarplannen .....	12
3.4.	Ontwikkeling bedrijfsvoering .....	12
3.4.1.	Bedrijfsvoering .....	12
3.4.2.	AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).....	13
<b>4.</b>	<b>ORGANISATIE EN FINANCIËN</b> .....	<b>14</b>
4.1.	Belangrijkste interne ontwikkelingen .....	14
4.1.1.	De Organisatie .....	14
4.2.	Kwaliteit .....	14
4.2.1.	De kwaliteit van Alifa.....	14
4.2.2.	Klachtafhandeling .....	15
4.3.	Personeelsbeleid .....	15
4.3.1.	Personeelsformatie .....	15
4.3.2.	Vacatures .....	16
4.3.3.	Deskundigheidsbevordering .....	16
4.3.4.	Verzuim.....	16
4.3.5.	Vertrouwenspersonen.....	17
4.4.	PR en Communicatie .....	17
4.5.	Personeelsvereniging.....	18
4.6.	Resultaten bedrijfsvoering.....	19
4.7.	WNT-verantwoording .....	20
Bijlage A.	Organisatiemodel.....	22

## 1. PROFIEL

### 1.1. Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende persoon	Stichting Alifa
Adres	Pathmossingel 200
Postcode	7513 CM
Plaats	Enschede
Telefoonnummer	053 - 480 12 00
Identificatienummer kamer van koophandel	08137546
E-mailadres	<a href="mailto:info@alifa.nl">info@alifa.nl</a>
Internetpagina	<a href="http://www.alifa.nl">www.alifa.nl</a>

### 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 wel-zijn ter hand te nemen. Alifa bereikt dit door te ondernemen, te vernieuwen en te faciliteren. Alifa bundelt de kennis, ervaring en betrokkenheid van 69 professionele en enthousiaste medewerkers. Wij zijn heel blij met het aantal vrijwilligers en stagiaires.

### 1.3.2. Kerngegevens 2022

	Aantal/bedrag
<b>Personeel</b>	
▪ Aantal personen in loondienst per einde verslagjaar	▪ 69
▪ Aantal fte per einde verslagjaar	▪ 51,9
<b>Stagiaires en vrijwilligers</b>	
▪ Aantal stagiaires	▪ 26
▪ Aantal vrijwilligers	▪ 620
<b>Bedrijfsopbrengsten</b>	
▪ Totaal bedrijfsopbrengsten (euro's) in verslagjaar	▪ € 4.561.878

### 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
<i>Opdrachtgevers:</i>	
Gemeente Enschede	(1) subsidierelatie jaarplannen (2) subsidierelatie separate projecten op het gebied van welzijn, zorg, integratie, jeugd & onderwijs, werk & inkomen (3) opdrachten Stadsdeelmanagement (4) toegangsteams en gebiedstafels (5) aanbesteding stadsdeel Noord, Centrum, Oost
Ministerie VWS	Opdrachtgever diverse landelijke projecten waar Alifa in participeert o.a. Werkplaats Sociaal Domein
<i>Samenwerkings- en Ketenpartners:</i>	
Alifa Breed	Diverse woningcorporaties zoals Domijn, De Woonplaats, Ons Huis

Vrijwilligersdiensten

Surplus, Onmoetingsclusters, Avanti, Wilskracht, Tubanters, Saxion, Enschedese Speeltuinen, Humanitas, Politie, Ixta Noa, SMD, Stadsbank, Werkplein, Sven (Incluzio), Sportaal, Concordia, Samen1Enschede, Halt, RIBW, Tetem

Jongerenwerk

Basisscholen (Consent, KOE, VCO) en scholen VO, speciaal onderwijs, Saxion, Roc van Twente

Wijkwerk  
Opvoeden & Opgroeien

Diverse zorgpartijen, De Posten, Alzheimer Nederland, Mediant, Stichting Pioneering, Stop armoede053, Humanitas, de Stadsbank, Voedselbank, Kledingbank, ANWB

*Projecten:*

#hardgaan053

FC Twente, Jarabee, Jongerencoaches (gemeente) Wijkwijzers GGD, IKC's, kinderopvang HumanKind

Studio 15  
Familiecentrum

Concordia, Sportaal, diverse VO-scholen

Werkplaats Sociaal Domein

Kaliber, Metropool GGD, verpleegkundig praktijken, Wijkteams Enschede, kinderopvang, IKC Gemeente Enschede, Wijkteams Enschede, SMD, Avedan, Twentse Zorgcentra, Twentse Koers, Ixta noa, Impuls, Fundament Losser, Welbions, Saxion

E-health voorzieningen

Virtask, Scamander, Imean

*Overige belanghebbenden:*

Brancheverenigingen  
Twentse Partners

Verdiwel, Sociaal Werk Nederland, FCB, BV Jong 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.

### 2.2. Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur

<b>Naam</b>	<b>Bestuurs- functie</b>	<b>Per</b>	<b>Geb.datum</b>	<b>Relevante nevenfuncties</b>
Mw. L.R. (Liselot) Reversma	Directeur bestuurder	01.09.18	13.11.1969	-

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

Samenstelling Raad van Toezicht 31 december 2022

<b>Naam</b>	<b>Aandachtsgebied</b>	<b>Toegetreden</b>	<b>Geb.datum</b>	<b>Hoofdfunctie</b> <b>Relevante nevenfuncties</b>
Mw. M. (Marjan) Nekkers	Voorzitter	15.10.15	20.10.1966	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Directeur/bestuurder</li><li>▪ Woningcorporatie Beter Wonen in Almelo</li></ul>
Mw. P. (Patricia) Olthof	Lid	01.01.22	03.01.1987	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Beleidsmedewerker Columbus Junior</li><li>▪ Vestigingsmanager Humankind</li></ul>
Dhr. J.S. (Hans) van Veen	Lid	01.01.22	24.12.1985	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Contract manager Sensire</li><li>▪ Adviseur Organisatie en Inkoop Van Veen Interim voor zorginstellingen</li></ul>
Dhr. J.H.A. (Jeroen) Goudt	Lid	30.01.14	14.06.1953	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Voorzitter leidersteam Evangelische gemeente Enschede</li><li>▪ Adviseur Onderwijsbegeleiding Oost Twente</li></ul>

### *Toezicht*

De Raad van Toezicht heeft in 2022 toezicht uitgeoefend op en goedkeuring verleend aan:

- Bestuurlijk jaarverslag 2021
- Financieel jaarverslag 2021
- Begroting 2023

### *Klankbord*

De klankbord- en adviesrol kan zowel door de RvT als geheel, als door een afzonderlijk lid worden ingevuld, al naar gelang het onderwerp en de behoefte. Waar sprake is van een individuele klankbordrol wordt hierover openheid gegeven naar de andere RvT leden. In 2022 is hier een aantal keren sprake van geweest.

De voltallige Raad van Toezicht heeft vanuit haar klankbordfunctie in 2022 onder andere de volgende onderwerpen met de bestuurder besproken:

- Uitvoeringsovereenkomst (jaarplannen) 2023
- Organisatieontwikkeling
- Subsidierelatie gemeente Enschede
- Meerjarenstrategie
- Strategische samenwerkingspartners
- Nieuwe gemeenteraad en College van B&W
- Rapportage risicomanagement
- Kwaliteitslabel
- Profiel nieuw lid en vervolprocedure Raad van Toezicht

### *Overig*

De Raad van Toezicht heeft in 2022 vijfmaal vergaderd. In juni is de RvT op werkbezoek geweest. De accountant is jaarlijks aanwezig in de RvT vergadering tijdens de goedkeuring van de jaarrekening.

In juni 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 november sollicitatiegesprekken gehouden. Er is een kandidaat geselecteerd en benoemd in de functie van lid RvT in 2023.

Het presteren van de directeur bestuurder is door twee leden van de RvT, Marjan Nekkers en Hans van Veen, in september 2022 met Liselot Reversma besproken tijdens een functioneringsgesprek. Hierbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest: functioneren in het algemeen, leidinggeven aan de organisatie, de relatie met de RvT, de relatie met de stakeholders, intern en externe communicatie, strategievorming, resultaten en persoonlijke ontwikkeling. Het beoordelingsgesprek zal begin 2023 gevoerd worden.



### 3. STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN

#### 3.1. Innovatie

In 2022 zijn de volgende innovaties onderzocht, gelanceerd en/of gestart:

##### *#hardgaan053*

We zijn gestart met de volgende fase waarin we de huiskamers doorontwikkelen naar leergemeenschappen op VO-scholen. In deze leergemeenschappen werken we op een organische manier samen. Jongerenwerkers, docenten/mentoren, cultuursector, sportprofessionals en de jongeren zelf zijn hier onderdeel van. We hebben hierbij ook de verbinding met onze stedelijke activiteiten zoals talentontwikkeling en weerbaarheidstrainingen vormgegeven. De jongerenwerkers uit de stadsdelen zijn ook nog meer betrokken dan eerder al het geval was. De financiering door de gemeente Enschede is voor de komende anderhalf jaar geborgd.

##### *Studio15*

Studio15 is een samenwerking tussen Kaliber Kunstenschool, Metropool en jongerenwerk. Het gratis talentontwikkelingsprogramma voor jongeren tussen de 12 en 30 jaar op het gebied van o.a. muziek, dans, film, fotografie, evenementen-organisatie, theater en ondernemerschap heeft in 2022 een hoge vlucht genomen. Het team is verstevigd met nieuwe creatieve coaches en een manager. De jongeren weten Studio15 inmiddels heel goed te vinden. Eind 2022 is bekend geworden dat de gemeente via SPUK middelen Studio15 financieel ondersteunen voor de komende anderhalf jaar.

##### *Inzet Rolmodellen*

In navolging van de succesvolle start van Project44 vorig jaar zijn we met een vervolggroep begonnen. We constateren dat het inzetten van een rolmodel echt impact kan maken. Naast Project44 is de inzet van een rolmodel in Glanerbrug effectief gebleken. Hierdoor zijn we begonnen met het uitwerken van een werkwijze om dit nog breder uit te kunnen rollen.

##### *Inzet op Energie-armoede*

Gedurende 2022 werden steeds meer inwoners getroffen door hoge energierekeningen. We hebben hierop onze ondersteunende diensten Thuisadministratie en Budget Advies Team gekoppeld aan de inzet vanuit het Energieloket. In samenwerking met de gemeente hebben we een meldpunt ingericht waar inwoners een melding kunnen maken, maar ook gelijk een aanbod voor ondersteuning ontvangen. Intern hebben we een crisisteam ingericht waarmee we diverse acties hebben uitgezet om inwoners te ondersteunen. Op deze manier zijn er Menstruatie Uitgifte Punten (MUP) gecreëerd bij een aantal wijkcentra en VO-scholen. Ook zijn we begonnen met het inzamelen van houdbare producten die uitgedeeld worden door onze medewerkers waar dit nodig is. Het wijkwerk en het Budget Advies Team hebben de handen ineengeslagen en hebben op locaties waar we weten dat inwoners niet mobiel zijn, ondersteuning geleverd bij het invullen van aanvragen voor energietoeslag. Eind 2022 zijn we aangesloten bij het crisisteam van de gemeente om onze expertise in te kunnen brengen bij dit vraagstuk.

##### *E-Health*

In 2022 hebben we een doorontwikkeling gemaakt rondom e-Health voorzieningen. 'Vind gezelschap' is uitgerold en de eerste succesverhalen zijn ontstaan. Vanuit een bovenlokale projectgroep met Avedan en lmean hebben we Anne4care (ondersteuning via een tablet) en de Behoefteknop ingezet. De Behoefteknop heeft een extra impuls gekregen vanuit Samen1enschede. We hebben inmiddels een lijn voor structurele borging in kunnen zetten vanuit de samenwerking in de bovenlokale projectgroep.

### *Duurzaam maatschappelijke baan*

In 2022 hebben we gezamenlijk met de gemeente gekeken naar een aanpak om inwoners met een lange tot zeer lange afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen ondersteunen. Hierbij is de gedacht om mensen te bewegen naar een vrijwilligersfunctie waarin ze duurzaam kunnen meedraaien in de maatschappij met behoud van uitkering. Dit sloot naadloos aan op de inzet die al gedaan werd vanuit Nieuw Begin Enschede. Nieuw Begin Enschede is door Alifa de afgelopen jaren ondersteund in het uitvoeren van hun (op vrijwilliger basis) werkzaamheden. Hierbij worden inwoners ondersteund die niet zelfstandig in staat waren om vrijwilligerswerk te kunnen doen. De huidige opdracht loopt door tot 31 december 2023 waarbij er wel halverwege 2023 vooruitgeblikt wordt voor de continuïteit van de inzet. Bij deze inzet wordt gewerkt met vrijwillige coaches die deelnemers toeleiden en ondersteunen in vrijwilligerswerk. Dit vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd bij organisaties die open staan voor dit initiatief en hier ook tijd in willen investeren.

## **3.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk**

### *Twentse Alliantie*

De huidige aanbestedingsperiode loopt af in 2023. De voorbereidingen en visievorming op de komende periode zijn in 2022 opgestart. Het Verweij Jonker rapport over 'de sociale basis' heeft richting gegeven aan de gesprekken en de definiëring van de sociale basis in Enschede en de rol die het wijkwelzijnswerk hierin heeft. We zijn ons ook steeds meer bewust dat 'het' wijkwerk veelzijdig is en de wijkwerker verschillende rollen kan hebben. Enerzijds meer op de wijk en het opbouwen van netwerk gericht en anderzijds meer op de voorzieningen gericht. Het helder maken van de verschillende rollen helpt ons om het vakmanschap te versterken en in de (mogelijk) nieuwe periode vanuit een heldere opdracht te werken. Intussen zijn we volop aan het ontwikkelen en experimenteren, zoals in de Dorpskamer en in de samenwerking met Surplus en met het wijkteam en andere partners in Noord (basisteam in wording). Onderdeel van het wijkwerk zijn de Wijkwijzers. De gemeente hecht samen met ons veel belang aan de doorontwikkeling wijkwijzers. Samen met Includio en in opdracht van de gemeente hebben we een operationeel verantwoordelijke (OV) aangesteld om meer uniformiteit te creëren en de doorontwikkeling te stimuleren.

### *Dorpskamer*

In Glanerbrug zijn we in gezamenlijkheid met Surplus, M-Pact en Power, Mediant, RIBW, Liberein, de speeltuin en het wijkteam, 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 scheidt 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. De gemeente is een grote steun in deze ontwikkeling doordat ze Alifa als penvoerder een subsidie verstrekken om de huur mee te kunnen betalen. Verder is het pand door de eigenaar (Jackie Kroezen) opgeknapt. De gesprekken zijn gestart om het concept te verduurzamen in de vorm van een dekkende begroting, investerings- en activiteitenplan en capaciteit met de partners af te spreken. Hiermee hebben we een begin gemaakt.

### *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. In 2022 hebben we vanuit de kracht van samenwerking in Twekkelerveld een visie ontwikkeld en een voorstel gedaan om een basisteam Noord/Twekkelerveld te starten, samen met het wijkteam, Vizier, Power, Ontmoetingscluster Rigtersbleek en Surplus. Helaas zijn we nog niet zover dat deze gestart is.

### *Basisteam Noord*

In het wijkwelzijn werken we intensief samen met partners in de wijken om een goed en onlosmakelijk aanbod van dienstverlening te creëren op het gebied van zorg, participatie en welzijn. In Enschede Noord hebben we het initiatief genomen om hierin nog een stap verder te gaan. Met het zogenaamde basisteam willen we een team vormen vanuit de verschillende organisaties en disciplines in de wijk die in één gezamenlijke opdracht aan de slag gaan. Het doel is dat werkvelden beter op elkaar en op de behoefte van de inwoner aansluiten. Werkzaamheden en medewerkers zijn zoveel mogelijk uitwisselbaar, er bestaat geen concurrentie of taakafbakening en de inwoner heeft veel meer ingangen wanneer het over welzijn, zorg of participatie gaat. In de basis bestaat het team uit professionele medewerkers van het wijkwelzijnswerk, wijkteam, Power en Ontmoetingscluster en kan uitgroeien met andere partners in de wijk. In 2022 hebben zowel op uitvoeringsniveau als op managementniveau bijeenkomsten plaatsgevonden. De beoogde partners hebben ook deelgenomen aan de door Alifa georganiseerde training over de ABCD methode. De gemeente vanuit het Stadsdeelmanagement heeft aangegeven deze ontwikkeling te steunen. De samenwerking op de werkvloer is geïntensiveerd. Het werken vanuit één team en één opdracht brengt ook een cultuurverandering mee en het loslaten van vertrouwde structuren. Dit vergt tijd, inzet en commitment van de individuele uitvoerders en deelnemende organisaties. In 2023 zetten we deze ontwikkeling voort.

### *Samenwerking Surplus*

Afgelopen jaar hebben we verkend of en op welke manier beide organisaties meer kunnen samenwerken ten gunste van ons werk voor de inwoner. Beide bestuurders kennen elkaar al langer en vanuit de denktank sociale basis kwam de gedachte dat er een sterkere binding noodzakelijk is tussen welzijn en participatie (domeinen overstijgen) om de sociale basis te creëren waarbinnen inwoners betekenisvolle relaties onderling ontwikkelen en tussen burgers, professionals en overheid. Welzijn als doel en als middel. Hiervoor zijn plekken nodig zonder drempels en stempels waar mensen elkaar ontmoeten, samen kunnen zijn en samen kunnen doen. En dat kunnen we het beste ondersteunen als we ook als organisaties een sterk netwerk vormen. Er is o.a. een uitwisseling georganiseerd tussen de medewerkers van beide organisaties, er is een projectvoorstel gemaakt voor jongeren op het grensvlak van jongerenwerk en participatie en er is onderzoek gedaan naar mogelijkheden voor arbeidsmatige dagbesteding en het laag hangend fruit is ook al geoogst: Surplus en Alifa hebben samengewerkt om voor de woningcorporaties energiebesparende producten in tasjes aan te bieden, en er is een computerwerkplaats in Noord gestart. In 2023 zullen we bekijken wat de volgende stappen zijn, mede ook afhankelijk wat er gebeurt met de opdracht wijkwelzijn.

### 3.3. Doorontwikkeling jaarplannen

In 2022 hebben we onze jaarplannen vertaald naar concrete acties op uitvoerend niveau. Hiervoor gebruiken we een actielijst. Op basis van deze actielijst hebben we inwoners en partners gevraagd om feedback te geven op onze inzet. Dit alles is verwerkt in een bijgewerkt rapportage format.

In 2022 hebben we ook een nieuwe format ontwikkeld voor onze jaarplannen. Deze zijn gebruikt om de jaarplannen van 2023 vorm te geven. Door deze aanpassingen hebben we weer mooi op elkaar aansluitende formats die dynamischer zijn en ook de effecten van onze inzet beter weer kunnen geven. We hebben enquêtes en storytelling gebruikt om feedback op onze inzet van 2022 te vragen.

#### *Resultaten van gemaakte afspraken*

In 2022 hebben we ingezet op het creëren van speerpunten per vakteam voor de komende 4 jaren, op basis van de organisatiekoers. Deze worden elk jaar weer vertaald naar een jaarplan per stadsdeel. Onze actielijsten werden doorontwikkeld in 2022 en sluiten goed aan op het nieuwe format jaarplan. De actielijsten stimuleren ook het betrekken van inwoners bij het terugkijken op onze inzet.

### 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 managementinformatie op teamniveau, ICT beveiliging, goede ondersteunende applicaties. Werkprocessen in de ondersteuning beter inrichten en stroomlijnen, zoals HR, financiën, projectsturing, kwaliteit en facilitaire zaken. In 2022 hebben we onze ondersteunende werkprocessen verbeterd, en zijn we gestart met een onderzoek naar verbeterde registratie en managementinformatie. We zijn ook volop bezig in de voorbereiding om het Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland te behalen.

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. 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”, de ruimten waar veel diensten van en voor vrijwilligers plaatsvinden opgeknapt en ingericht. De herinrichting van de bovenruimte heeft verder gestalte gekregen, zodat er per vakgroep een ruimte is, en de voorzieningen op orde zijn. Verder zijn er openslaande ramen geplaatst zodat er voldoende ventilatie kan plaats vinden. Belangrijk is dat iedereen, inclusief partners en vrijwilligers met plezier kunnen werken op ons bedrijfsbureau.

#### *ICT*

We hebben verder gewerkt aan verbeteringen in ICT. Iedereen heeft inmiddels een up-to-date laptop en telefoon. De medewerkers werken met Teams. Twee vergaderruimtes zijn voorzien van video teamsbars om het online vergaderen te vergemakkelijken. Dit jaar is er gewerkt aan beveiliging van ons netwerk door onder andere het installeren van de Microsoft en Eset multifactor authenticatie.

### 3.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming)

In 2022 is in het kader van de implementatie van de AVG het protocol Verwerken Persoonsgegevens uitgewerkt. Het document is bedoeld om collega's op een laagdrempelige manier bewust te maken van privacy en informatieveiligheid. Er is een start gemaakt met het inhoudelijk informeren van de vakteams over de AVG. We zijn gestart met het vakteam Opvoeden & Opgroeien. In 2023 worden ook de andere vakteams geïnformeerd. Verder hebben alle collega's verplicht de Multifactor Authenticatie App voor Office 365 op hun telefoon moeten installeren. Hiermee is de beveiliging van Office producten beter beveiligd door de twee stappen-verificatie. Daarnaast is een start gemaakt met het installeren van de Eset Authentication bij een kleine groep medewerkers in december 2022. De verificatie werkt op vergelijkbare wijze als bij Microsoft. Medio januari 2023 volgen alle andere medewerkers van Alifa.

## 4. ORGANISATIE EN FINANCIËN

### 4.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen

#### 4.1.1. De organisatie

In 2022 heeft de focus gelegen op het verder ontwikkelen van vakmanschap en de ontwikkeling van de organisatie. Zo zijn de rollen van de portefeuillehouders geëvalueerd en bijgesteld. De rolverdeling en rolinvulling van regisseurs en management is regelmatig geëvalueerd en heeft tussentijds tot aanpassingen geleid, bijvoorbeeld in de begeleiding en aansturing van de procesbegeleiders van de vakteams en de portefeuillehouders Inhoud. Ook is de begeleiding en aansturing van de stadsdeeloverleggen verbeterd. Het team Jongerenwerk heeft een uitgebreide training gevolgd vanuit Saxion over vakmanschap en reflectie op je werk met behulp van moreel beraad. Het vakteam Wijkwerk heeft samen met haar kernpartners een training in de ABCD methodiek gevolgd. Binnen Opvoeden & Opgroeien wordt geïnvesteerd in Triple P. Binnen alle vakteams zijn ontwikkelgroepen actief en of worden werkwijzen en methodieken beschreven of bijgewerkt/besproken. Vakmanschap gaat ook over kwaliteit en daar is flink op geïnvesteerd.

### 4.2. Kwaliteit

#### 4.2.1. De kwaliteit van Alifa

Het afgelopen jaar is de achterstand op het doorlichten van bestaande beleidsdocumenten en procesbeschrijvingen verder weggewerkt. Ook zijn nieuwe documenten/procesbeschrijvingen uitgewerkt. In 2022 gaat het om de volgende stukken:

- Beleid woon- werkverkeer
- Stagebeleid
- Protocol Agressie en geweld
- Protocol Bejegening
- Protocol Bejegening publieksversie
- Formulier Ongevallen en Bijna Ongevallen
- Huisregels Bedrijfsbureau
- Huisregels Jongereninloop
- Protocol Incidenten Inloop jongeren
- Protocol Verwerken Persoonsgegevens
- Declaratieformulier woon-werkverkeer medewerkers
- Tegemoetkoming reiskosten en thuiswerken
- Inwerkplan nieuwe medewerkers
- Coronabeleid (regelmatig ge-update n.a.v. richtlijnen Ministerie van VWS)

#### *Kwaliteit stagebegeleiding*

In 2022 is een aangepast stagebeleid ontwikkeld. Om er voor te zorgen dat de kwaliteit van de begeleiding voldoende is zijn een aantal nieuwe afspraken gemaakt voor de stagiaires en de medewerkers. Alifa volgt de landelijke kwaliteitsregeling stageplaatsen en is een Erkend Leer- (werk) bedrijf van o.a. SBB. De stagebegeleiding gebeurt door een professional die gecertificeerd moet zijn via het ROC en/of Saxion Hogeschool. Uitgangspunt is dat dit een medewerker is op minimaal SCW 3 niveau. Een medewerker SCW 2 mag een stagiaire begeleiden, mits de medewerker dezelfde opleiding als de stagiaire heeft gevolgd.

#### *Implementatie beleid en procedures*

Eind 2022 is een implementatieplan uitgewerkt door de HR-adviseur en de Kwaliteitsregisseur. Hierin is uiteengezet hoe de implementatie van alle beleid uit de organisatie doorgevoerd en ingebed gaat worden. Ook zijn evaluatiemomenten ingepland in het kader van de PDCA-cyclus. Het plan is besproken met en goed gekeurd door de team ondersteunende managers. We starten tijdens Q1 in 2023 met het informeren van alle teams over beleid en procedures. Daarnaast is afgesproken dat alle

nieuwe collega's tijdens hun inwerkperiode door de HR-medewerker en Kwaliteitsregisseur worden geïnformeerd over beleid en procedures.

#### *Training aandachtsfunctionaris Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling*

Eind 2022 heeft de Kwaliteitsregisseur deelgenomen aan de training Aandachtsfunctionaris Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. De Kwaliteitsfunctionaris fungeert als eerste achterwacht voor de aandachtsfunctionarissen (de team ondersteunende managers) binnen de organisatie. In 2023 wordt het eigen Alifa protocol Meldcode Huiselijk geweld en Kindermishandeling voorgelegd ter toetsing aan het LVAK (Landelijke Vakgroep Aandachtsfunctionarissen Kindermishandeling). Bij een succesvolle toetsing volgt het Keurmerk Meldcode.

#### *Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland*

In het afgelopen jaar hebben wij de eerste stap gezet in het kader van certificering voor het Kwaliteitslabel. We hebben een zelfevaluatie doorlopen aan de hand van een overzicht met door Sociaal Werk Nederland opgestelde normen. Per norm hebben wij besproken: Waar staan we t.o.v. de gestelde norm? Welke acties moeten nog opgepakt worden? Door wie en uiterlijk wanneer?

Na het invullen van de zelfevaluatie hebben wij er als Kernteam in het najaar voor gekozen om ons te laten toetsen door een certificerende instantie (er zijn verschillende opties). Sociaal Werk Nederland (SWNL) heeft met twee instanties een zogenaamde mantelovereenkomst afgesloten. Dit betekent dat zij erkend worden door SWNL als certificerende instelling voor het keurmerk Kwaliteitslabel. Wij hebben medio november met beide instellingen gesprekken gevoerd. Het CIIO en het LRQA.

Wij hebben besloten om met het CIIO verder te gaan. Begin 2023 volgt een Feedback-bijeenkomst waarin de auditeur samen met een aantal leden van het Kernteam de ingevulde zelfevaluatie zal doorlopen. Daarna zullen vervolgspraken worden gemaakt over de voorbereiding naar de audit toe. De audit wordt medio april/mei 2023 gepland.

#### 4.2.2. Klachtafhandeling

Uit het jaarverslag van de klachtenfunctionaris blijkt dat in 2022 geen klachten zijn gemeld bij de onafhankelijke klachtenfunctionaris.

### 4.3. Personeelsbeleid

#### 4.3.1. Personeelsformatie

##### In dienst van Alifa 31 december 2022

	2022	2021	verschil ten opzicht van 2021
Aantal medewerkers	69	60	9
fte	51,9	45,8	6,5

Leeftijdsoopbouw	aantal	man	vrouw
15 - 24	4	3	1
25 - 34	16	8	8
35 - 44	17	7	10
45 - 54	17	4	13
55 en ouder	15	6	9
<b>Totaal</b>	<b>69</b>	<b>28</b>	<b>41</b>
<b>Gem. leeftijd</b>	<b>43,0</b>	<b>41,4</b>	<b>44,7</b>

#### 4.3.2. Vacatures

In 2022 zijn er meerdere vacatures geweest, die, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, ook zijn ingevuld. Deze vacatures ontstonden binnen alle vakteams en ook binnen het team Ondersteuning. Wij zien medewerkers graag ontwikkelen en stimuleren daarom ook in eerste instantie op het intern oplossen van vacatures. Dit is op meerdere plekken gelukt: collega's die een (gedeeltelijk) nieuwe taak of functie oppakken, en ook collega's die zich binnen een nieuw vak(team) verder willen ontwikkelen. Een positieve ontwikkeling, want dit geeft doorstroming van mensen binnen Alifa: niet alleen de medewerker die de vacature op zich gaat nemen verplaatst, maar maakt ook plaats voor een collega die wellicht ook zijn/haar carrière verder wil uitbouwen. Dit heeft als grote voordeel dat wij talent en kennis binnen de organisatie houden en minder verloop onder werknemers hebben. De eerder genoemde krapte zorgt ervoor dat wij ons hebben georiënteerd op een andere manier van werven, iets wat we in 2023 verder gaan ontwikkelen.

#### 4.3.3. Deskundigheidsbevordering

In 2022 hebben we met behulp van SLIM-subsidie vervolg gegeven aan het thema Leren & Ontwikkelen. Het is, naast vanuit de afdelingen HR en Kwaliteit, ook meer vanuit de vakteams, zelf opgepakt, o.a. middels het organiseren van themadagen, heidagen en trainingen. Er is focus gekomen voor projectmatig werken en methodisch werken. De vakteams zijn in 2022 gestart met scholing in methodieken. Deze methodieken worden door eigen ontwikkelgroepen vastgelegd. Het traject Methodisch werken van Saxion voor het vakteam Jongerenwerk is in september 2022 gestart. Binnen de vakgroep Wijkwerk heeft men een training over de ABCD-methode gevolgd. Vakgroep Opvoeden & Opgroeien heeft ingezet op de methode Triple P en gaat dit in 2023 verder oppakken. Door het opstarten van de Jaargesprekken-cyclus is er met regelmatig gerichte aandacht voor het ontwikkelen van de individuele medewerker. Dit is namelijk een belangrijk onderdeel binnen het jaargesprek. Het is de bedoeling dat begin 2023 vanuit de organisatie kaders worden uitgewerkt voor alle vakteams voor het Leer- en ontwikkeltraject. Hierbij kan gedacht worden aan minimale ureninzet per jaar aan deskundigheidsbevordering en aanmelding bij Registerplein waar mogelijk. Binnen die kaders gaan de vakteams zelf aan de slag met een plan over hoe zij deskundigheidsbevordering willen invullen als team.

#### 4.3.4. Verzuim

Alifa heeft in 2022 de dalende lijn, die de afgelopen jaren was ingezet, kunnen voortzetten. Het totale verzuimcijfer over 2022 is uitgekomen op 4,9%. Dat is 3% lager dan het totale verzuim van 2021, en ook lager dan het verzuimpercentage in 2020 (8,2%). We zitten daarmee onder het branchegemiddelde. In 2022 zijn twee langdurige zaken afgerond en is er nog geen nieuw langdurig verzuim ontstaan. We blijven hier ons op richten, het voorkomen van langdurig verzuim. Er zijn ook verbeterpunten en hiervoor gaan we ons in 2023 meer richten op de frequentie van verzuim. Dit gaan we o.a. doen door de ziekmeldingen op een andere manier te organiseren.

We hebben ook in 2022 aandacht gegeven aan de medewerker en ons gericht op een gezondere organisatie waarin we werken aan het voorkomen van (langdurig) verzuim in plaats van het te moeten oplossen.

Een selectie uit de zaken die we hebben gedaan om verzuim te voorkomen:

- Gerichte aandacht voor de medewerker door de portefeuillehouders, team ondersteunend managers en HR door signalen tijdig op te pakken en actie te ondernemen;
- Werkdruk met regelmaat onderwerp van gesprek;
- HR heeft een grote(re) rol als casemanager bij verzuim. In plaats van dit neer te leggen bij de Arbodienst. Hierdoor zijn lijnen korter en kunnen er goede afspraken worden gemaakt snelle terugkeer in het arbeidsproces.



#### 4.3.5. Vertrouwenspersonen

In 2022 zijn geen meldingen geweest van ongewenste omgangsvormen bij de vertrouwenspersoon. Naar aanleiding van de actualiteit over seksueel grensoverschrijdend gedrag die in de media naar voren kwamen, werd besloten het thema ook binnen Alifa bespreekbaar te maken. Er zijn 6 online (vanwege de geldende corona maatregelen) voorlichtingsbijeenkomsten gehouden voor medewerkers. Deze zijn voorbereid door de vertrouwenspersoon, de klachtenfunctionaris en de kwaliteitsmedewerker. Het doel was om met elkaar in gesprek te komen over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Wat verstaan we daaronder? Wat is gewenst en wat is ongewenst gedrag? De online bijeenkomsten boden de klachtenfunctionaris en de vertrouwenspersoon de mogelijkheid om zich aan alle medewerkers voor te stellen. De bijeenkomsten waren informatief, interessant en leverden veel positieve reacties op. Voor 2023 is het voornemen om een aantal workshops te organiseren. Hierbij zullen ook vrijwilligers en stagiaires in meegenomen worden.

#### 4.4. PR en Communicatie

2022 was het jaar om de koers van de jaren ervoor te evalueren en te hernieuwen. De bijdrage die communicatie kan hebben op de interne organisatie en de externe buitenwereld is daarmee ook onder de loep genomen. 2022 was het jaar om met verbeteringen in onderlinge samenwerking meer ondersteuning te bieden bij nieuwe initiatieven en projecten, bij het vinden van nieuwe medewerkers en bij het onderhouden en versterken van het netwerk van Alifa.

##### *Nieuwe energie*

Het einde van de coronaperiode (lockdown en andere maatregelen) gaf medewerkers energie om nieuwe initiatieven te ontplooiën. Met communicatie hebben deze initiatieven bekendheid gekregen. Bijvoorbeeld door ondersteuning bij de externe communicatie met de pers en het ontwikkelen van inhoudelijke communicatie-uitingen als folders en flyers. Als Alifa potentiële deelnemers wil bereiken is het van belang dat inwoners weten wat Alifa te bieden heeft. Samen met medewerkers is de communicatie uitgevoerd, zij hebben bijvoorbeeld ook zelf het woord gevoerd in de media of zijn eigenaar geworden/gebleven van uiting, denk bijvoorbeeld aan het Welkomstboek Twekkelerveld.

##### *Meer samenwerking*

Medewerkers hebben meer samenwerking gevonden met de communicatieregisseur en zijn zelf communicatiever geworden. Hun communicatiebewustzijn is vergroot: wat moet ik doen om inwoners te bereiken, welke impact kan communicatie maken en welk aandeel heb ik daarin? De werkwijze met portefeuillehouders PR & Communicatie is hierin zeer van belang geweest. 2022 was het eerste jaar om deze echt vorm te geven. Elk vakteam is gemotiveerd van start gegaan. Elke portefeuillehouder heeft een inwerkperiode gehad waarin op verschillende manier uitvraag in het team is gedaan naar de communicatiebehoefte. Met name in het eerste half jaar van 2022 is veel productie gedraaid, er zijn allerlei communicatie-uitingen gemaakt voor de ondersteuning van de teams (om inwoners te bereiken). Daarnaast zijn er zes gezamenlijke bijeenkomsten met alle PR & Communicatieportefeuillehouders gehouden. Hierin werden de meer gezamenlijke onderwerpen besproken als bedrijfskleding, bewaken huisstijl, strategische keuzes in de communicatie van de organisatie en het maken van content. Voor het laatste is in oktober een speciale workshop voor hen georganiseerd. De samenwerking tussen de communicatieregisseur en de portefeuillehouders heeft erin geresulteerd dat eind 2022 per vakteam duidelijk is welke prioriteiten er zijn voor 2023 op het vlak van communicatie. Die prioriteiten verschillen onderling, maar overeenkomstig is de wens tot meer zichtbaarheid en meer communicatiekracht van medewerkers individueel, zeker ook op het gebied van content maken.

### *Zien en gezien worden*

Het contentteam van Alifa (3 medewerkers) heeft in 2022 vooral meer videocontent gemaakt. Tussen de bedrijven door zijn diverse video's opgeleverd, veelal gebaseerd op vooraf bedachte concepten. Zo is er een prachtige corporate video opgeleverd over alles dat Alifa kan en wil betekenen. Daarnaast zijn er video's gemaakt van specifieke diensten. Voorop staat het visualiseren van de verbinding tussen medewerker en inwoner; daar ligt de specialiteit van de welzijnsmedewerkers. Maar ook van de contentmakers van het contentteam. Het zijn stuk voor stuk relevante video's geworden. Eind 2022 is de brug geslaan naar storytelling door middel van video. In 2023 zal hier nog meer aandacht voor zijn alsmede voor gestructureerde en afgewogen plannen van de inzet van het contentteam.

### *Samen verder*

In 2022 is intern veel gebeurd, Alifa heeft zich verder ontwikkeld. Interne communicatie heeft hieraan een goede bijdrage kunnen leveren. Zo staan de kwartaalbijeenkomsten met alle medewerkers als een huis en worden ze door hen als waardevol getypeerd. De opkomst is vrijwel altijd circa 95% online/offline. Meer diepgang met elkaar en oprechte connectie met de directeur/bestuurder wordt gezocht tijdens 'de nieuwe medewerkers lunch', een prachtig moment om elkaar echt te leren kennen. De wekelijkse nieuwsbrief van de directeur/bestuurder met Alifa-brede informatie, informatie van partners en uit het nationale werkveld is ook een middel geworden waar medewerkers op rekenen. De trajecten om te komen tot een nieuwe koers hebben medewerkers dichter tot elkaar gebracht. In 2023 wordt de nieuwe koers in een document vervat en is de ambitie om het DNA en de koers verder te doorleven. Het netwerk van Alifa is ook bij de totstandkoming van de koers betrokken en zal in 2023 meer gaan zien van de uitwerking door Alifa. Dit zal ook met behulp van communicatie-uitingen gebeuren zodat we meer van ons DNA laten zien. In die zin is communicatie, of het visualiseren van Alifa, ook een middel om samenwerking/verbinding met het netwerk te versterken. In 2022 kreeg dit ook al meer aandacht bijvoorbeeld in de communicatiesamenwerking in #hardgaan053 met Concordia en Sportaal, in het Sportakkoord met Sportaal, in het samenwerkingsonderzoek met Surplus, de gezamenlijke communicatie met Kaliber en Metropool over Studio15 en ook de externe communicatie met Avedan en Wijkkracht over een evenement voor jongeren.

### *Samen vooruit*

In 2022 is het plan gemaakt voor arbeidsmarktcommunicatie. Alifa wil blijvend goede krachten aantrekken, en dat is een hele uitdaging in de huidige markt. In 2022 zijn de eerste campagne-onderdelen gelanceerd zoals een vacature-video in een nieuwe stijl. In 2023 wordt de campagne verder uitgebreid met bijvoorbeeld een online 'werken bij Alifa web-pagina'.

## **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 30 september 2022. Daarnaast waren het hele jaar drie gepensioneerd lid van de PV. Helaas hebben wij door het onverwacht overlijden van Hanny Oude Munnink, afscheid moeten nemen van een gepensioneerd lid.

### *Kerstattentie*

Alle vrijwilligers, stagiaires, leden Raad van Toezicht en werknemers hebben een attentie ontvangen.

#### 4.6. Resultaten bedrijfsvoering

<b>Resultatenrekening over het jaar 2022</b>			
	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Begroting 2022</b>	<b>Realisatie 2021</b>
<b>BATEN:</b>			
Subsidies RGA gemeente	3.403.036	3.374.658	3.337.715
Projecten gemeente	975.568	739.200	670.580
Projecten derden	163.025	150.000	212.647
Deelnemersbijdragen	1.100	1.000	1.190
Overige opbrengsten (btw-belast)	21.668	10.000	19.858
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>4.564.397</b>	<b>4.274.858</b>	<b>4.241.990</b>
<b>LASTEN:</b>			
Personeelskosten	3.625.272	3.382.887	3.226.662
Loongerelateerde baten	35.778-	15.000-	71.238-
Netto Personeelskosten	3.589.494	3.367.887	3.155.424
Huisvestingskosten	89.928	81.000	122.126
Activiteitskosten	456.989	332.750	362.443
Kantoorkosten	192.796	201.500	190.951
Organisatiekosten	195.642	227.553	367.399
Afschrijvingskosten	28.680	50.000	30.227
Overige baten en lasten	187-	-	31
Bijzondere baten en lasten	-	-	-
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>4.553.342</b>	<b>4.260.690</b>	<b>4.228.602</b>
<b>BEDRIJFSRESULTAAT</b>	<b>11.055</b>	<b>14.168</b>	<b>13.388</b>
Financiële baten en lasten	14.879	14.653	17.583
<b>RESULTAAT</b>	<b>3.824-</b>	<b>485-</b>	<b>4.195-</b>
Mutatie bestemmingsreserve reorganisatie			
Mutatie bestemmingsfonds deskundigheid			
<b>MUTATIE ALGEMENE RESERVE</b>	<b>3.824-</b>	<b>485-</b>	<b>4.195-</b>

#### 4.7. WNT-verantwoording

<b>1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN</b>		
<b>1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking</b>		
<b>Gegevens 2022</b>	Bedragen x € 1	<b>L.R. Reversma</b>
<u>Functiegegevens</u>		Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		ja
<u>Bezoldiging</u>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		136.689
Beloningen betaalbaar op termijn		13.657
<i>Subtotaal</i>		<i>150.346</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		216.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>		<b><u>150.346</u></b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		
		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		
		N.v.t.
<b>Gegevens 2021</b>	Bedragen x € 1	<b>L.R. Reversma</b>
<u>Functiegegevens</u>		Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		ja
<u>Bezoldiging</u>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		133.358
Beloningen betaalbaar op termijn		14.850
<i>Subtotaal</i>		<i>148.208</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		209.000
<b>Bezoldiging</b>		<b><u>148.208</u></b>

<b>1c. Toezichthoudende topfunctionarissen</b>				
<b>Gegevens 2022</b>	Bedragen x € 1	<b>M. Nekkers</b>	<b>J. Goudt</b>	
<u>Functiegegevens</u>		Voorzitter	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2022		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
<u>Bezoldiging</u>		4.500	3.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		32.400	21.600	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.	
<b>Bezoldiging</b>		<b>4.500</b>	<b>3.500</b>	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.	
<b>Gegevens 2022</b>	Bedragen x € 1	<b>P.Olthof</b>	<b>H. van Veen</b>	
<u>Functiegegevens</u>		Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2022		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
<u>Bezoldiging</u>		3.500	3.500	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		21.600	21.600	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.	
<b>Bezoldiging</b>		<b>3.500</b>	<b>3.500</b>	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.	
<b>Gegevens 2021</b>	Bedragen x € 1	<b>T. Beune</b>	<b>J. Goudt</b>	<b>M. Nekkers</b>
<u>Functiegegevens</u>		Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<u>Bezoldiging</u>				
Bezoldiging		4.500	3.500	3.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		31.350	20.900	20.900
<b>Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT</b>				
Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.				

## ORGANISATIEMODEL

