



Bestuurlijk jaarverslag Alifa 2015

Inhoudsopgave

Inleiding 3

1. Profiel 4

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 2015	5
1.3.3.	Werkgebied	5
1.3.4.	Belanghebbenden	5
1.3.5.	Presentaties aan stakeholder.....	7
2.	Bestuur en Toezicht	7
2.1.	Governance code Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (WMD)	7
2.2.	Raad van Bestuur	7
2.3.	Raad van Toezicht.....	8
3.	Medezeggenschap medewerkers	9
4.	Strategische Ontwikkelingen	10
4.1.	Welzijn: transitie sociaal domein	10
4.2.	Ontwikkelingen Alifa.....	16
4.2.1.	Ontwikkelingen en resultaten Welzijn	16
4.2.2.	Verandering organisatiestructuur	22
4.2.3.	Ontwikkelingen bedrijfsvoering	23
4.2.4.	Bezuinigingen.....	24
5.	Organisatie en financiën	25
5.1.	Kwaliteit.....	25
5.1.1.	Kwaliteitsproject HKZ	25
5.1.2.	Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)	26
5.1.3.	Arbo 2015.....	26
5.1.4.	BHV/EHBO.....	26
5.1.5.	Klachtafhandeling	26
5.1.6.	FOBO26	
5.2.	Personeelsbeleid	26
5.2.1.	Personeelsformatie	26
5.2.2.	Deskundigheidsbevordering	27
5.2.3.	Verzuimbeleid	27
5.2.4.	Vertrouwenspersonen.....	27
5.3.	PR en Communicatie	27
5.3.1.	Doelen voor 2015	27
5.3.2.	Bereikte targets in 2015.....	27
5.3.3.	Doel 2 Interne communicatie.....	28
5.3.4.	Andere belangrijke gebeurtenissen in 2015 met betrekking tot communicatie.....	28
5.4.	Personeelsvereniging.....	28
5.5.	Resultaten bedrijfsvoering.....	29
	Bijlage A. Overzicht convenanten	30
	Bijlage B. Organogram Alifa	32
	Bijlage C. Personeelsformatiegegevens	33
	Bijlage D. Jaarverslag vertrouwenspersonen 2015.....	34

Inleiding

Voor u ligt het bestuurlijk jaarverslag 2015 van Alifa. Een jaar waarin we verder gebouwd hebben aan resultaatsturing, kwaliteit, en professionaliteit.

Ingezet is op de verdere ontwikkeling van het eigenaarschap en zelforganiserende teams, de ontwikkeling van nieuwe producten in het kader van Welzijn Nieuwe Stijl en de samenwerking met wijkteams. In de bedrijfsvoering is ingezet op de ontwikkeling van het shared service center en zijn er ICT toepassingen geïmplementeerd voor het optimaal faciliteren van de zelforganiserende teams.

Daarnaast heeft Alifa in het eerste kwartaal van 2015 een reorganisatie doorgevoerd als gevolg van bezuinigingen en het flexibiliseren van het budget burgerkracht (het wijkwerk). Als gevolg daarvan hebben medewerkers uit het wijkwerk als ook managers en andere ondersteunende functies de organisatie verlaten per eind 2015.

Er zijn dit jaar inhoudelijke resultaten bereikt waar we trots op zijn, in de reguliere dienstverlening als ook nieuwe projecten. De bedrijfsvoering is verder geprofessionaliseerd en is het jaar afgesloten met een positief financieel resultaat.

Graag bedanken wij ook vanaf deze plek iedereen voor zijn of haar inzet in het afgelopen jaar!

Mei 2016
Mohamed El Hamdaoui
Directeur/bestuurder

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-mail adres	info@alifa.nl
Internetpagina	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 B.

Besturingsmodel

Alifa hanteert integraal management als besturingsfilosofie. De organisatie- en structuurontwikkeling zijn gebaseerd op het concept van integraal management. Uitgangspunt is dat verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden gelegd.

Medezeggenschapsstructuur

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

In dit jaarverslag staat een overzicht van de bij de raad ingediende instemmings- en adviesaanvragen.

1.3. Kerngegevens

1.3.1. Kernactiviteiten en nadere typering

Missie

Alifa biedt maatschappelijke versterking, activering en ondersteuning. Wij stimuleren mensen om grip te krijgen op hun eigen leven, om zelfstandig en in contact met anderen mee te doen in de samenleving. Onze focus ligt daarbij op preventief en integraal werken.

Visie

Mensen functioneren beter in de samenleving, zijn gezonder en gelukkiger als zij grip hebben op hun eigen leven en contacten met anderen hebben. Als zij maatschappelijk en economisch zelfstandig(er) vorm en inhoud aan hun leven kunnen geven en naar vermogen meedoen in de samenleving.

Kernactiviteiten

Kerntaak van Alifa is het ontwikkelen, het adviseren over en uitvoeren van activerende en educatieve arrangementen. Dit doet Alifa in en vanuit opvoedingsondersteuning, kinderwerk, jongerenwerk, wijkwerk, ouderenwerk en migrantenwerk. Alifa bundelt de kennis, ervaring en betrokkenheid van bijna 70 professionele en enthousiaste medewerkers en bijna 800 vrijwilligers en stagiaires.

1.3.2. Kerngegevens 2015

	Aantal/bedrag
Productie	
▪ Uren RGA	▪ 54.004 uren
▪ Uren Projecten	▪ 4.787 uren
Personeel¹	
▪ Aantal personen in loondienst per einde verslagjaar	▪ 63
▪ Aantal fte per einde verslagjaar	▪ 52,7 fte
▪ Aantal detacheringen aan Alifa (vanuit DCW)	▪ 2 medewerkers, 1,7 fte
▪ Aantal detacheringen vanuit Alifa	▪ geen
▪ Instroom 2015	▪ 5 medewerkers (3,6 fte)
▪ Uitstroom 2015	▪ 6 medewerkers (4,2 fte)
Stagiaires en vrijwilligers	
▪ Aantal stagiaires	▪ 62
▪ Aantal vrijwilligers	▪ 730
Bedrijfsopbrengsten	
▪ Totaal bedrijfsopbrengsten (euro's) in verslagjaar	▪ € 5.011.839

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 (samenwerkings)overeenkomst.

Belanghebbende	Relatie tot Alifa
<i>Samenwerkings- en ketenpartners</i>	
Ouderenzorg, thuiszorg, gehandicaptenzorg, GGZ, Cure, revalidatie, mantelzorg	Samenwerking in netwerk ketenzorg Care (keten dementie, keten CVA en keten PTZ), zie overzicht convenanten in bijlage A. Convenant Wonen, welzijn & zorg
Ouderenzorg, thuiszorg, gehandicaptenzorg, MEE, regionale welzijnsorganisaties, maatschappelijke opvang	Samenwerking in WMO werkplaats Twente
Vluchtelingenwerk Overijssel	Samenwerking maatschappelijke begeleiding
Bruggerbosch	Samenwerking project Ontmoetingscentra
SES stichting Enschedese speeltuinen	Samenwerkingsovereenkomst gebruik speeltuinen

¹ Voor een uitgebreid overzicht zie bijlage C.

Jarabee	Samenwerking project Toekomst jonge moeders
Mediant	Samenwerking in Alzheimer café
Tactus	Samenwerking jongerenwerk
De Woonplaats	Project Herstructurering Boswinkel
<i>Klanten/deelnemers</i>	
Wijkraden Enschede	Ondersteuning, aanvraag en verantwoording projecten
<i>Overheid</i>	
Gemeente Enschede	(1) subsidierelatie resultaat gestuurde financiering, (2) subsidierelatie separate projecten op het gebied van welzijn, zorg, integratie, jeugd & onderwijs, werk & inkomen, (3) opdrachten stadsdeelmanagement, (4) convenantpartner diverse stedelijke projecten), (5) vergunningen en handhaving (accommodatiebeheer), (6) subsidierelatie I&D medewerkers en re-integratietrajecten, (7) Thuisadministratie, (8) project Voetbal, vorming en veiligheid, (9) Project Power Noord
Ministerie VWS	Opdrachtgever diverse landelijke projecten waar Alifa in participeert: WMO werkplaats
Overheid algemeen	Vergunningen, uitvaardiging wetten en regels, van invloed op het personeelsbeleid van Alifa
GGD	Loes, Gesprekspartner bijzondere kwesties
UWV	Uitvoeringsinstelling sociale verzekeringen, beoordeelt ontslagaanvragen, beoordeelt in- en uitstroom WIA
Politie	Samenwerking jongerenwerk, convenant zorg & veiligheid
<i>Koepelorganisaties</i>	
FCB	Branche organisatie
Vakbonden	Overleg via MOgroep over o.a. CAO en rechtstreeks met Alifa over Sociaal Plan
<i>(zorg)Verzekeraars, banken</i>	
Menzis	Convenant wonen, welzijn & zorg Ketens CVA, Dementie en Palliatief Terminale Zorg
Verzekeraars/banken	Collectieve contracten ten behoeve van personeel
Rabobank	Financiële dienstverlening
<i>Diversen</i>	
Provinciale klachtencommissie Welzijn	Uitspraken aan directeur/bestuurder betreffende klachten medewerkers en cliënten Dienstverlening vertrouwenspersonen
Woningbouwcorporaties	Convenant wonen, welzijn & zorg, convenant zorg & veiligheid, opdrachten in het kader van wijkgericht werken (processen herstructurering,

Fondsen: Oranjefonds, Jantje Beton, e.a.	activering), sponsoring
<i>Onderwijs</i>	Financiële ondersteuning diverse projecten
Basisscholen Enschede (Consent, KOE, VCO)	(1) Samenwerkingsrelatie ten aanzien van het aanbod van peuterspeelzaalwerk, brede scholen, opvoedingsondersteuning, kinderkwerk, jongerenwerk
Speciaal onderwijs	Inhoudelijke samenwerking met jongerenwerk Alifa
Saxion	Penvoerder WMO Werkplaats, bron voor instroom nieuwe medewerkers, toeleiding stagiaires (BOL), uitvoering methodiekbeschrijvingen
ROC van Twente	Instroom Entree opleidingen
Scholingsboulevard Enschede	Bron voor instroom nieuwe medewerkers, toeleiding stagiaires (BOL), opdracht jongerenwerk in de Scholingsboulevard

1.3.5. Presentaties aan stakeholder

Naast deelname aan diverse stuurgroepen, werkgroepen, projectgroepen, netwerkoovereenkomsten, waarin Alifa haar externe partners en stakeholders ontmoet, heeft in 2015 ook een aantal presentaties van Alifa plaatsgevonden. Deze staan weergegeven onder de paragraaf bereikte targets in 2015.

2. Bestuur en Toezicht

2.1. Governance code Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (WMD)

In 2008 is de governance code W&MD vastgesteld door de leden van de MOgroep. De code bevat de basiseisen voor good governance, dat wil zeggen: goed besturen van een W&MD-onderneming, goed toezicht houden op het besturen en een adequate verantwoording afleggen over het besturen en toezicht houden. In het najaar van 2009 is Alifa gestart met de toepassing van de governance code. In januari 2010 is dit traject afgerond.

Voorliggend jaarverslag voldoet aan de eisen uit de code W&MD.

2.2. Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur

Naam	Bestuursfunctie	Per	Geb.datum	Relevante nevenfuncties
Dhr. M.L. (Mohamed) El Hamdaoui	Voorzitter	01.05.12	20.09.1974	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid 4 en 5 mei comité ▪ Voorzitter interne tuchtcommissie Victoria 28
Dhr. P.R.D. (Patrick) Varenbrink	Voorzitter	01.05.12 t/m 31.03.15	21.08.1965	

Binnen Alifa wordt voor de voorzitter raad van bestuur de term "directeur/bestuurder" gehanteerd. De functie van directeur/bestuurder is een fulltime functie en wordt gehonoreerd conform de adviesregeling CAO W&MD.

2.3. Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht 31 december 2015

Naam	Aandachtsgebied	Toegetreden	Geb.datum	Hoofdfunctie Relevante nevenfuncties
Dhr. A.H. (Ton) Beune	Voorzitter	28.03.13	05.04.1954	<ul style="list-style-type: none">▪ Directeur/eigenaar Anthebe AM BV▪ Programmadirecteur TechniekPact Twente▪ Voorzitter RvT Stichting Kennispark Twente
Dhr. B.M.J. (Ben) Eshuis	Lid/bedrijfsvoering	25.01.08	25.02.1951	<ul style="list-style-type: none">▪ Penningmeester CDA Overijssel▪ Penningmeester KBO Overijssel▪ Bestuurslid H. Geestparochie▪ Bestuurslid Stg. Hengeveldse Evenementen Tent (het)▪ Voorzitter Stg. Vrienden van WVV'34▪ Lid Provinciale Staten van Overijssel
Dhr. J.H.A. (Jeroen) Goudt	Lid	30.01.14	14.06.1953	<ul style="list-style-type: none">▪ Voorzitter Stichting Internationaal onderwijs Twente▪ Voorzitter Innovatiefonds Enschede▪ Projectleider Intergemeentelijke bedrijfsvoering ABEL-gemeenten▪ Voorzitter onderhandelings-team Bornse Maten▪ lid RvT Attendiz
Mw. Y.T.M. (Yvette) Leuftink	Lid/marketing & communicatie	30.01.14	27.05.1970	<ul style="list-style-type: none">▪ DGA Nabije Oosten Communicatie-adviesbureau▪ Bestuurslid van ATC '65 Business Club▪ Citymarketingpartners van Hengelo via De Hengelo 500
Mw. M. (Marjan) Nekkers	Lid	15.10.15	20.10.1966	<ul style="list-style-type: none">▪ Algemeen directeur/gemeentesecretaris Gemeente Oost Gelre

Toezicht

De raad van toezicht heeft in 2015 toezicht uitgeoefend op en goedkeuring verleend aan:

- Bestuurlijk jaarverslag 2014
- Financieel jaarverslag 2014
- Verantwoording over KPI's 2015
- Waarneming Raad van Bestuur Alifa
- Invulling statutair directeur
- Contouren Meerjarenbedrijfsplan 2015-2018
- Governance inrichting en juridische structuur

Werkgeverschap

De jaarlijkse beoordeling van het functioneren van de bestuurders heeft plaatsgevonden.

Klankbord

Periodiek fungeert een delegatie van de Raad van Toezicht als klankbord voor de bestuurder. Onderwerpen van gesprek zijn onder andere: strategievorming, financiën, reorganisatie, organisatie- en beleidsontwikkeling, professionalisering.

De Raad van Toezicht heeft vanuit haar klankbordfunctie in 2015 de volgende onderwerpen met de bestuurder besproken:

- Begroting 2016
- Inkooptraject RGA 2016
- Subsidierelatie gemeente Enschede en bezuiniging en flexibilisering gemeente Enschede
 - Aanpak en strategie bezwaarprocedure
 - Plan van aanpak offerte flexibel budget burgerkracht
- Contouren Meerjarenbedrijfsplan 2015-2018
- Shared Service Center (Synergrip)
 - Voorstel entiteiten
- Huisvesting en werkplekomgeving
- Voortgang zelforganiserend team (ZOT)
- Reorganisatie en sociaal plan
- HKZ
- Strategie en strategische samenwerkingspartners

Overig

De Raad van Toezicht heeft in 2014 zes maal vergaderd.

- Contact met de organisatie: MT en werkbezoek

Op 30 maart heeft de RvT een overleg gehouden separaat met het MT over de communicatie van de directiefunctie.

Op 22 september heeft de RvT een werkbezoek afgelegd aan de organisatie.

- Overleg met de externe accountant

De accountant is jaarlijks aanwezig in de RvT vergadering tijdens de goedkeuring van de jaarrekening.

Vergoeding leden RvT

De vergoeding RvT leden wordt met ingang van 2015 en 2016 stapsgewijs verhoogd naar de bedragen 3.500 euro voor de voorzitter en 2.500 euro voor de leden.

3. Medezeggenschap medewerkers

Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2015

- mevrouw Dimie Blanken, secretaris
- mevrouw Ilse van Heerwaarden, voorzitter
- mevrouw Kim Oude Keizer
- de heer Jos Pinna
- de heer Michiel Spierings

Overleg met bestuurder

De volgende bespreekpunten zijn door de directeur/bestuurder in 2015 ter advisering aan de OR voorgelegd en afgerond:

- Reorganisatienota
- Contouren Meerjarenbedrijfsplan 2015-2018

De Ondernemingsraad heeft over bovenstaande onderwerpen positief advies uitgebracht.

De volgende bespreekpunten zijn door de directeur/bestuurder ter instemming aan de OR voorgelegd en afgerond:

- Gewijzigde attentieregeling personeel

De Ondernemingsraad heeft ingestemd met bovenstaande voorstellen.

De volgende bespreekpunten zijn in de Ondernemingsraad behandeld:

a. Strategische & Organisatorische zaken:

- Voortgang RGA 2014
- HKZ
- Contouren Meerjarenbedrijfsplan 2015-2018
- Bezuinigingen gemeente Enschede en offertetraject flexibel budget burgerkracht
- Voortgang directiefunctie

- Contouren Meerjarenbedrijfsplan 2015-2018
- C3 group: Smart on People
- Huisvesting en werkplekomgeving
- Shared Service Center
- Voorstel nieuwe entiteiten

b. P&O zaken/HRM:

- Bezuiniging en flexibilisering Alifa – gevolgen voor personeel
- Reorganisatienota en sociaal plan
- Voortgang kwaliteitsslag
- Beoordelingssystematiek
- Attentieregeling
- Evaluatie Arbodienst MeatisArdyn
- Urenverantwoording
- Keuze loopbaanbudget
- Formatie
- Medewerkerstevredenheidsonderzoek

c. Financiële zaken:

- Jaarrekening 2014, bestuurlijk jaarverslag en accountantsverslag
- Financiële kwartaal- en halfjaarcijfers
- Begroting 2016

d. OR zaken:

- Meerjarenbegroting OR 2015-2018
- Invulling vacature vijfde OR lid
- Verkiezingen OR
- Voordracht lid RvT vanuit OR
- Gedragsregels

De Ondernemingsraad heeft in 2015 zeven maal overlegd met de directeur/bestuurders in een formele overlegvergadering.

Overig overleg

- Informeel overleg met directie d.d. 29 januari, 9 maart en 31 maart 2015. Bijeenkomst met KienhuisHoving over nieuwe entiteiten d.d. 22 april 2015.

4. Strategische Ontwikkelingen

4.1. Welzijn: transitie sociaal domein

Het afgelopen jaar hebben gemeenten door de overheveling van de Jeugdzorg en Passend Onderwijs nieuwe taken en bevoegdheden gekregen. Ook de overheveling van de AWBZ functies begeleiding en persoonlijke verzorging naar de Wmo en de uitvoering van de nieuwe Participatiewet heeft geleid tot een uitbreiding van het gemeentelijk takenpakket.

De gemeente Enschede is sinds 1 januari 2015 verantwoordelijk voor bijna alle ondersteuning aan mensen die het alleen niet redden op het gebied van werk & inkomen, zorg, welzijn, opvoeding en jeugdzorg. Deze transitie sluit aan bij de ambities die de gemeente Enschede in het sociale domein nastreeft: meer mensen aan het werk, meer talentontwikkeling, meer zelfredzaamheid en (daardoor) minder afhankelijkheid van zorg.

Lokale ontwikkelingen

Binnen de gemeente Enschede wordt vanuit de huidige coalitie de komende jaren vooral ingezet op de volgende maatschappelijke vraagstukken:

- de toename van het aantal ouderen
- het toenemende beroep op de zorg en hoe dit anders georganiseerd kan worden
- de krapte op de arbeidsmarkt

- de noodzaak tot bezuinigingen bij de gemeente
- het definitief vormgeven aan de Wijkteams Nieuwe Stijl

Op 26 september 2011 is de Kadernota (Wijk)welzijn vastgesteld in de raad. In deze nota geeft de gemeente aan Alifa de opdracht zich te concentreren op de kwetsbare inwoners van Enschede en op de landelijke kaders voor Welzijn Nieuwe Stijl vertaald voor Enschede.

Nota 'Versterken Burgerkracht'

In oktober 2014 heeft de gemeenteraad van Enschede besloten om welzijnsgelden onder te brengen in het budget burgerkracht. Voor Alifa betekent dit een bezuiniging van in totaal € 1,2 miljoen. Dit bedrag komt in 2 tranches onder regie van de stadsdeelmanagers. In 2016 is de eerste tranche ingegaan.

'Transformatieagenda maatschappelijke ondersteuning'

In juni 2015 heeft de gemeenteraad de transformatieagenda maatschappelijke ondersteuning vastgelegd. De transformatieagenda betreft een vernieuwingsproces met een doorlooptijd tot 2017. De gemeente Enschede maakt zich sterk voor een samenleving waaraan iedereen mee kan doen, naar eigen vermogen. De gemeente wil de komende jaren verder bouwen aan een duurzaam en solide sociaal stelsel. Doelen zijn het versterken van de zelf- en samenredzaamheid en de gezondheid van inwoners. Deze zijn verder uitgewerkt in 5 thema's:

1. Voorliggende voorzieningen
2. Gezondheid
3. Veilig opgroeien & ontwikkelen
4. Langer thuis wonen
5. Integraliteit en kwaliteit

Positionering Alifa in nieuwe sociale infrastructuur

Alifa biedt versterking, activering en ondersteuning aan mensen die dit nodig hebben, gericht op het versterken van het sociale netwerk, de zelfredzaamheid en de eigen kracht.

We werken vanuit de volgende visie en missie:

Visie

Mensen functioneren beter in de samenleving, zijn gezonder en gelukkiger als zij grip hebben op hun eigen leven en contacten met anderen hebben; als zij maatschappelijk en economisch zelfstandig(er) vorm en inhoud aan hun leven kunnen geven en naar vermogen meedoen in de samenleving.

Missie

Alifa biedt maatschappelijke versterking, activering en ondersteuning. Wij stimuleren mensen om grip te krijgen op hun eigen leven, om zelfstandig en in contact met anderen mee te doen in de samenleving. Onze focus ligt daarbij op preventief en integraal werken.

De interventies vanuit Alifa vinden plaats in de directe omgeving van de bewoners in de wijken.

- We werken daarin preventief: in het preventieve voorveld van de sociale wijkteams en de zorgverlening;
- Ondersteunend en activerend, in de schil rondom wijkteam en zorg, als mensen tijdelijk een beroep moeten doen op het wijkteam of de zorg;
- En als vangnet ná de zorg of hulp van het wijkteam, om mensen te helpen zo snel mogelijk weer grip op hun leven te hebben en op eigen kracht te participeren in de samenleving;
- Zo dichtbij mogelijk vanuit de wijken, stedelijk waar het moet.

Kernbegrippen van de interventies van Alifa:

- functioneren als voorportaal; veel contacten met de doelgroepen
- zijn in en van de buurt, dichtbij
- zijn vraaggericht en op maat
- zijn kortdurend, indien mogelijk
- zijn preventief en waar nodig ondersteunend
- zijn laagdrempelig, toegankelijk, niet bedreigend zijn
- zijn meestal collectief (groepsaanpak)

- zijn integraal: zowel intern als extern
- gaan uit van wederkerigheid, gelijkwaardige hulpverlening
- zijn gericht op: zelfredzaamheid en participatie, grip op eigen leven, meedoen.

Programma's

Met onderstaande programmalijnen maakt Alifa de keuze voor een aantal maatschappelijke vraagstukken waarop we, in samenwerking met anderen, een antwoord kunnen en willen geven. In het meerjarenbedrijfsplan voor 2015 - 2018 nemen zij een belangrijke plaats in.

Programma's van Alifa Welzijn in Enschede

1. *Opgroeien in Enschede*
2. *Meedoen in Enschede*
3. *Ouder worden in Enschede*

Programma 1: Opgroeien in Enschede

Ambitie:

Het organiseren en versterken van de pedagogische civil society in Enschede.

Alifa maakt onderdeel uit van het sociale netwerk dat jeugdigen ondersteunt om veiliger op te groeien en ouders ondersteuning biedt bij hun opvoedvaardigheden.

Opvoedingsondersteuning

Ouders voeden hun kind niet op in een vacuüm, maar in de samenleving, in de wijk en buurt waar ze wonen, met de contacten die ze hebben. Kinderen groeien op en ontwikkelen zich voortdurend, het opvoeden en stimuleren van de ontwikkeling door de ouders moet daardoor ook steeds meegroeien. Elke leeftijd en ontwikkelingsfase brengen nieuwe vragen en nieuwe "opdrachten" voor ouders met zich mee. Alifa richt zich met name op de ouder/opvoeder die (nog) niet altijd op eigen kracht de vragen die de opvoeding van de kinderen stelt adequaat kan hanteren; die daarbij (nog) niet kan terugvallen op een eigen ondersteunend netwerk; en die (nog) onvoldoende kennis, begrip en vaardigheden heeft om opvoedproblemen te voorkomen en te hanteren en de ontwikkeling van de kinderen zo te stimuleren.

Inzet

De doelen van opvoedingsondersteuning zijn:

1. Ontwikkelingsstimulering
2. Opvoedingsondersteuning
3. Beïnvloeden omgevingsfactoren

Concreet

- Versterken en ondersteunen van de opvoedvaardigheden van ouders

Strategie

De kracht van het welzijnswerk op het gebied van opvoedingsondersteuning ligt o.a. in:

- het functioneren als voorportaal: veel contacten met ouders en kinderen uit allerlei culturen;
- laagdrempeligheid en toegankelijkheid (gemakkelijk binnenlopen);
- niet bedreigend zijn: aanbod is voor iedereen, niet voor "problemen";
- de positieve doelstelling (gezellig, informatief en leuk) die stimuleert tot deelname;
- het bevorderen van ontmoeting tussen mensen en daarmee het vormen van ondersteunende sociale netwerken;
- het bevorderen van integratie en participatie en voorkomen van isolement;
- mogelijkheden tot signaleren van risicofactoren en problemen en deelnemen aan of coördineren van netwerk;
- doorverwijzen naar Jeugdgezondheidszorg en opvoedingspreekuren;
- inzetten van ouders, veelal moeders, als vrijwilligers in het opvangen van kinderen tijdens opvoeding ondersteunende activiteiten helpt aan twee kanten (vergroot deelname aan activiteit en werkt als sociale activering).

Jeugd

Met het grootste deel van de jeugd in Enschede gaat het goed. In het algemeen bestaat het beeld dat vooral kinderen en jongeren uit zwakke sociaaleconomische milieus met multi-problematiek te maken hebben en tot de risico-categorie behoren vanwege hun kwetsbare positie. Zij zijn het die vaker met mishandeling te maken hebben, eerder en vaker voortijdig afhaken van school, verdovende middelen gebruiken, beperkte vaardigheden hebben en/of gedragsproblemen, chronische armoede, schulden en in de criminaliteit zitten, etc. Deze groep heeft begeleiding nodig bij het opgroeien en volwassen worden en om te kunnen participeren in de maatschappij. Vanuit Alifa bestaat de overtuiging dat de jeugd in Enschede hiervoor alle kansen moet krijgen.

Inzet

De inzet van Alifa bij kinderen draait vooral om het bieden van optimale ontwikkelingskansen aan hen en het versterken van hun omgeving. Het kind staat centraal. De verschillende leefgebieden thuis, school en vrije tijd (micro- meso en macro niveau) dienen met elkaar verbonden te zijn.

Bij jongeren is de inzet van Alifa gericht op het bevorderen van het opgroeien van jongeren tot volwaardige burgers in onze maatschappij. Hierbij vormen zelfstandigheid, zelfredzaamheid en participatie belangrijke aspecten waar het jongerenwerk naartoe streeft bij de doelgroep.

Concreet

- Talenten ontdekken en ontwikkelen bij de jeugd, met name de kwetsbare jeugd
- Het versterken van de sociale netwerken rondom kind en gezin in een buurt

Strategie

De inzet van Alifa is voornamelijk gericht op preventie door middel van vroegsignalering. Daar waar ondersteuning en hulp nodig zijn zal dit zelf opgepakt worden middels kortdurende intensieve begeleiding of via doorverwijzing naar ketenpartners.

De inzet van het jeugdwerk:

- Sluit aan bij de visie van het CJG en het jeugdbeleid in Enschede
- Is gericht op het stimuleren van jeugdparticipatie
- Is gericht op het stimuleren van vrijwillige inzet van de jeugd (in de eigen buurt)
- Is gericht op preventie en signalering van verslaving onder de jeugd
- Is gericht op preventie en aanpak van jeugdgroepen

Programma 2: Zelfredzaamheid en Meedoen in Enschede

Wijkwerk

Ambitie:

Het organiseren van de civil society in Enschede.

Alifa is fysiek zichtbaar aanwezig in de wijken, vormt het eerste aanspreekpunt en bindt en verbindt burgers en versterkt burgerschap door bewoners in hun eigen kracht te zetten.

De meeste burgers redden zich goed en hebben een netwerk waarop ze terug kunnen vallen of zijn in staat een netwerk te mobiliseren. Een kleine groep burgers (schatting 15%) is dermate kwetsbaar dat zij niet mee (kunnen) doen aan de samenleving als gevolg van een groot aantal sociale en/of maatschappelijke problemen op één of meerdere levensterreinen.

Inzet

Wijkwerkers van Alifa zetten zich in om de zelfredzaamheid en sociale netwerken van bewoners, jong en oud, te vergroten. Met name die van kwetsbare burgers. Door motiverende gespreksvoering, het vraaggericht en oplossingsgericht benaderen van de problemen, wordt gekeken naar mogelijkheden in plaats van naar de problemen. Daarnaast worden burgers die zich wel redden, geactiveerd om zich als vrijwilliger in te zetten voor de kwetsbare burger.

Concreet

- Versterken eigen kracht bewoners door vergroten zelfredzaamheid en stijging op de participatieladder

- Activeren van bewoners om zich in te zetten voor hun buurt/wijk
- Vraaggericht ondersteunen van kwetsbare bewoners vanuit welzijn om te voorkomen dat een beroep wordt gedaan op zorg (springplank functie)

Strategie

De inzet is preventief van karakter en gericht op activering, motivering, participatie en zelfredzaamheid van bewoners en bewonersgroepen. Gestreefd wordt naar volwaardig burgerschap, waarin burgers deelnemen naar vermogen! Bijkomend voordeel is dat meer participatie van buurtbewoners bijdraagt aan een meer sociale, duurzame en daarmee ook leefbare en veilige buurt/wijk.

De kracht van Alifa zit vooral in een aantal aspecten:

- Kennis van wijkbewoners op straatniveau
- De op maat gesneden ondersteuning aan (van) wijkbewoners. Bijvoorbeeld het snel kunnen schakelen van individuele problematiek naar groepsgerichte werkwijze
- Het opzetten en organiseren van specifieke wijkdiensten met veel vrijwillige inzet
- Inzetten van Evidence-based practice (EBP) methodes bij 'tijdelijke' interventies
- Kwaliteit van doorverwijzen van de wijkbewoners naar andere organisaties, waardoor de wijkbewoner beter geholpen wordt en eventueel stijgt op de participatieladder
- Het hulpverleningsbereid maken van kwetsbare buurtbewoners die zorg mijden

Nieuwkomers

Ambitie:

Kernbegrippen van het werk en ambitie van Alifa zijn: zelfredzaamheid, (vrijwilligers)werk, samenhang in buurten en wijken, gezond opgroeien/opvoeden en talentontwikkeling.

In dat kader is het van belang dat de zelfredzaamheid van nieuwkomers in Enschede en de allochtone inwoners in Enschede, die problemen hebben met de taal, wordt bevorderd.

Voor het bevorderen van de zelfredzaamheid is het van belang, dat mensen zekerheid krijgen over de mogelijkheid of ze in Nederland mogen blijven en dat de mensen zelfstandig hun weg weten te vinden in de Enschedese samenleving, dat zij middels de Nederlandse taal kunnen communiceren met de medeburgers en dat ze geschreven informatie kunnen uitwisselen met hun omgeving.

Inzet

- 1) Het taalproject
- 2) Het loodsenproject
- 3) Vluchtelingenwerk

Ad 1) Bij het taalproject worden mensen met een taalprobleem voorzien van taallessen. Dat gebeurt in samenwerking met diverse partners in de stad. Centraal staat het taal informatie punt genaamd taalpunt Enschede, dat de spil is in het verwerken van de taallessen aanvragen. Er zijn een aantal taalgroepen met een vrijwillige docent in de stad. Er is de mogelijkheid om de taal te oefenen bij het praahtuis en er is de mogelijkheid om gebruik te maken van docenten, die privélessen willen geven.

Ad 2) Bij het loodsenproject worden nieuwkomers, met vluchtelingenstatus, op weg geholpen bij het functioneren in Enschede. Dat gebeurt in minimaal 20 bijeenkomsten. Daarbij kan het gaan om taallessen, bureaucratische vragen of om een introductie in Enschede. De loodsen zijn vrijwilligers. De koppeling loods/nieuwkomer gebeurt door professionals, evenals de begeleiding van de loodsen.

Ad3) Vluchtelingenwerk richt zich op vragen rond verblijfstitels en aanverwante zaken. Het model van een front office wordt gehanteerd. Er wordt gekeken naar de aard van het probleem en vervolgens wordt verwezen naar andere hulpverleners, indien mogelijk. In specifieke situaties, zoals gezinshereniging in het kader van een nareis bij nieuwkomers, blijft de regie bij vluchtelingenwerk.

Strategie

Er wordt door Alifa uitgestraald, richting de cliënten, dat ze welkom zijn bij Alifa en dat we het belangrijk vinden, dat ze meedoen in Enschede. Mensen worden daadwerkelijk gestimuleerd om met hun vragen naar Alifa te komen. Van belang is dat Vluchtelingenwerk van Alifa een breed draagvlak heeft onder de vluchtelingen en gewaardeerd wordt. Ook bij de verschillende overheden is er sprake van waardering, waardoor er een krediet is opgebouwd. Om de laagdrempeligheid te bevorderen,

wordt er gewerkt met dagelijkse spreekuren, waardoor het duidelijk wordt wanneer de cliënten terecht kunnen bij Alifa. We laten zien, dat het belangrijk is om een sociaal netwerk te hebben en niet in een isolement te geraken. Meedoen/participatie is een voorwaarde voor integratie. Om de integratie te bevorderen wordt er ook gewerkt aan het inschrijven van de kinderen bij het reguliere onderwijs.

Programma 3: Ouder worden in Enschede

Ambitie:

Het ondersteunen en versterken van de netwerken rondom kwetsbare ouderen.

Alifa maakt onderdeel uit van het sociale netwerk dat kwetsbare ouderen ondersteunt in hun streven zo lang als mogelijk is zelfredzaam te blijven.

Met de meeste ouderen in Enschede gaat het goed. Ze geven aan volop in het leven te staan en bij eventuele calamiteiten terug te kunnen vallen op een sociaal netwerk waarbinnen hun kinderen (kunnen overigens ook al tot de doelgroep ouderen behoren) een grote rol spelen (mantelzorg). Er is een groep ouderen met een groeiende zorgvraag. Deze ouderen zijn aangewezen op allerlei meer specifieke voorzieningen, zoals thuiszorg, individuele hulpmiddelen (rollator, scootmobiel), woningaanpassingen, maar ook hulp bij het doen van de boodschappen, het onderhouden van de tuin, kleine klusjes in huis, hulp bij de administratie, etc. Allerlei zaken die hen in staat stellen zelfstandig te blijven functioneren.

Inzet

De inzet van Alifa richt zich op belangrijke zaken in de directe leefomgeving van ouderen. Er wordt ingezet op

- * eigen kracht (informatie en advies, ontmoeting)
- * sociale veiligheid (telefoon dienst, voetgangerszenders)
- * dienstverlening (AlifaWelzijnThuis-diensten, zoals bv. burenhulpdienst, thuisadministratie, belastinghulp, SeniorWhizzkids, de Pioen)
- * innovatie (Welzijn op recept, digitale dienstverlening als preventie-instrument)

In het kader van "informele ondersteuning" zijn het met name de AlifaWelzijnThuis-diensten waarmee Alifa zich zowel op de aanbodkant als op de vraagkant kan manifesteren.

Ouderenwerkers van Alifa organiseren in samenwerking met vitale ouderen diensten voor ouderen die (tijdelijk) ondersteuning behoeven. Deze diensten zijn voorliggend aan de veelal geïndiceerde zorgdiensten van de diverse zorgpartijen.

Concreet:

- Vitale ouderen geven informatie over de voordelen om actief te blijven (eigen kracht);
- Ondersteuningsaanbod organiseren om zo lang als mogelijk is zelfstandig te blijven wonen;
- Activeren van ouderen om zich vrijwillig in te zetten voor ouderen die (tijdelijk) ondersteuning behoeven;
- Vraaggericht ondersteunen van kwetsbare ouderen om (deels) te voorkomen dat een beroep moet worden gedaan op (duurdere) zorgvoorzieningen.

Strategie

De inzet is gericht op de organisatie van zogenoemde voorliggende voorzieningen. Met deze voorzieningen worden kwetsbare ouderen ondersteund in hun streven, zo lang als mogelijk is, zelfstandig te blijven. Door de terugtrekkende beweging van overheden wordt er een appèl gedaan aan het eigen vermogen (kracht) van mensen om hun problemen op te lossen. Voor veel ouderen is dat helaas niet mogelijk. Kinderen wonen te ver weg en hebben hun eigen gezin of er is een verstoorde relatie met kinderen; mantelzorgers dreigen overbelast te worden; er zijn onvoldoende mogelijkheden in de directe omgeving; ouderen willen niet afhankelijk zijn van hun burens, etc.

Door een goed georganiseerd (diensten-)aanbod op het gebied van "informele ondersteuning" kunnen ouderen toch ondersteund worden. De vraag om professionele ondersteuning kan op deze wijze zo lang mogelijk worden uitgesteld.

Route

Om op een gestructureerde wijze de voorliggende voorzieningen onder de aandacht te brengen van kwetsbare ouderen ligt een lijntje met de wijkteams voor de hand. Vragen om ondersteuning die bij het wijkteam terecht komen kunnen "gezeefd" worden door na te gaan of een welzijnsaanbod een oplossing kan bieden. Een andere mogelijkheid is om vragen om ondersteuning in eerste instantie te laten beoordelen door een samenwerkingsverband van organisaties die voorliggende voorzieningen organiseren. Wanneer deze geen adequate voorziening kunnen bieden gaat de vragensteller alsnog door naar het wijkteam en zal daar een voorziening geïndiceerd worden.

Vrijwilligers

Binnen de 3 beschreven programmaliijnen is het uitvoeren vrijwilligerswerk als doel opgenomen. Bij Alifa zijn veel vrijwilligers actief bij o.a. ontmoetingsactiviteiten, verschillende vormen van dienst/hulpverlening en ondersteuning en werken met diverse doelgroepen zoals jongeren, allochtonen, ouderen, groepen of individuele wijkbewoners, en of (peuters of) kinderen.

Veel van het uitvoerend werk wordt door vrijwilligers gedaan of er wordt door hen een belangrijke bijdrage aan geleverd.

Het werk van Alifa steunt voor een belangrijk deel op de inzet van al deze vrijwilligers. Hun inzet betekent een belangrijke meerwaarde voor de omvang en de kwaliteit van de dienstverlening van Alifa.

4.2. Ontwikkelingen Alifa

Het jaar 2015 stond in het teken van de invoering van de transities en de aanbesteding Burgerkracht. De strategische koers voor de komende jaren heeft Alifa begin vorig jaar uiteengezet in haar Meerjarenbedrijfsplan 2015-2018.

De meest belangrijke ontwikkelingen die van invloed zijn op deze koers vormen het nieuwe sociale landschap, de lokale bezuinigingen en de hiermee gepaard gaande uitdagingen voor de organisatie. In deze paragraaf treft u de meest relevante ontwikkelingen en resultaten aan van afgelopen jaar.

4.2.1. Ontwikkelingen en resultaten Welzijn

Inkooptraject 2015

Huidige inkoop

Alifa werkt vanuit verschillende beleidsterreinen (zie tabel 1). De inkoop, organisatie en uitvoering van diensten/inspanningen vindt zowel per stadsdeel als stedelijk plaats. Bij de inkoop worden resultaatgerichte afspraken gemaakt, langs maatschappelijk relevante thema's die spelen in specifieke gebieden per stadsdeel/stedelijk. Zie 'Jaarrapportage RGA 2015' voor alle RGA afspraken.

Beleidsterreinen
1. Opvoedondersteuning
2. Wijkwerk (incl. Kinderwerk)
3. (Stedelijk) jongerenwerk
4. Ouderenwerk
5. Vluchtelingenwerk

Tabel 1: Beleidsterreinen Alifa, 2015.

Hieronder de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar in grote lijnen.

Ontwikkelingen

In de stadsdelen is de eerste aanzet gegeven voor de ontwikkeling van zelforganiserende teams (ZOT's) in alle stadsdelen en stedelijk. Daarnaast heeft verdere professionalisering plaatsgevonden door deskundigheidsbevordering. Het gaat om de (door)ontwikkeling en implementatie van nieuwe, vraaggerichte (integrale) methodieken en inzet op samenwerking met de Wijkteams. Daarnaast is afgelopen jaar ingezet op het verder inrichten van het nieuwe registratiesysteem Smart on People, ook wel C3 genoemd. Ten slotte vond afgelopen zomer de aanbestedingsprocedure plaats voor het budget Burgerkracht. Hier hebben wijkwerkers uit alle stadsdelen een belangrijke bijdrage aangeleverd. Hier wordt kort op teruggeblikt.

Proces zelforganiserende teams

In de stadsdelen is in 2015 de eerste aanzet gegeven voor de ontwikkeling van Zelforganiserende teams (ZOT's) door middel van 'heidagen'. Dit betekent dat van medewerkers wordt gevraagd resultaatgericht, zelfstandig en ondernemend te kunnen functioneren. Om dit te kunnen realiseren heeft het MT 5 pijlers benoemd waarop vanuit elk team één portefeuillehouder als eerste aanspreekpunt /verantwoordelijke fungeert.

De 5 pijlers zijn:

- Inhoud
- Financiën
- ICT
- HRM
- PR & Marketing

Per pijler zijn kaders gesteld waarin de verdeling tussen taken, bevoegdheden, team, MT en ondersteuning is vastgelegd. De teams worden niet meer direct aangestuurd door een manager. Deze laatste zijn komen te vervallen en vervangen door 2 strategische managers op afstand. De strategische managers hebben een coachende rol naar de teams toe.

Ontwikkeling nieuwe (integrale) methodieken

Maatschappelijke vraagstukken die stedelijk en op stadsdeelniveau spelen behelzen vaak verschillende doelgroepen of hele buurten/straten. Voor het effectief en efficiënt oppakken van dergelijke vraagstukken is het noodzakelijk om intern integraal en in afstemming met externe partners inzet te plegen. Dit betekent concreet gezamenlijke inzet door (een combinatie van) jeugdwerkers, medewerkers opvoedondersteuning, wijkwerkers, ouderenwerkers en medewerkers nieuwkomers. Ook betekent het steeds meer inzet in afstemming met en vooraf/of aansluitend op de inzet van een samenwerkingspartner. Deze ontwikkelingen sluiten aan bij het verder doorvoeren van de bakens van welzijn nieuwe stijl in de werkwijze van onze professionals. Ook is deze werkwijze onontbeerlijk in het licht van de transities waarin verschillende thema's met elkaar verbonden zijn en dus ook de oplossing van de vraagstukken binnen de thema's.

Afgelopen jaar zijn de volgende nieuwe, vraaggerichte aanpakken/methodieken (door)ontwikkeld en/of geïmplementeerd:

- Het Vrijwilligershuis: doorontwikkeling wijkwerk i.s.m. alle andere interne werksoorten en relevante partijen uit het betreffende stadsdeel
- Buurt Bikkels: samenwerking wijkwerk, jongerenwerk en opvoedingsondersteuning
- Welzijn op Recept: samenwerking ouderenwerk en wijkwerk
- Buurttafels: samenwerking wijkwerk, ovos en jongerenwerk
- Gezamenlijke Huisbezoeken afleggen: samenwerking tussen wijkwerk en ovos. Doorontwikkeling vindt plaats in 2016 door inzet van vrijwillige buurtbewoners.

Ontwikkelen vraaggerichte methodieken Jongerenwerk

In 2014 is vanuit de Kenniskring Versterken kwaliteit Jongerenwerk de eerste aanzet gegeven voor het ontwikkelen van specifieke vraaggerichte methodieken m.b.t gerichte vraagstukken. Dit heeft geresulteerd in een eerste beschrijving van een vijftal specifieke methodieken. De gekozen thema's waarop methodieken worden ontwikkeld zijn: pesten, drang naar status, groepsdruk en middelengebruik. Dit heeft geresulteerd in de specifieke methodieken: Power, 10-wekenprogramma, Respect, Onder druk, Big to Fit en Brugklastraining. Afgelopen jaar zijn de definitieve versies van de methodiekbeschrijvingen afgerond en aangevuld met de methodieken: Brugklas Bikkels, Bikkels aan de Top en Bikkels in de Dop.

Vanuit de werkgroep 'Vermarkten methodieken jongerenwerk' is een plan uitgewerkt waarin de haalbaarheid is onderzocht van het vermarkten van de specifieke methodieken, in tijd en geld. Daarnaast is opleidingsplan uitgewerkt m.b.t. de interne deskundigheidsbevordering. Beide onderdelen zijn positief ontvangen door het MT en de Kenniskring Jongerenwerk. Afgesproken is dat de (uitgewerkte) specifieke methodieken stedelijk worden aangeboden samen met de bestaande methodieken Jonge Moedersaanpak, Gilrs' Talk en Talenthouse (werktitel; wordt doorontwikkeld in 2016 i.s.m. de Wissel).

In 2016 is gestart met de uitvoering van het opleidingsplan. Om de methodieken te kunnen vermarkten wordt eerst de interne deskundigheid geoptimaliseerd en verbreed. Per methodiek worden 3 nieuwe medewerkers door andere ervaren collega's getraind, via on-the-job training. Ook vindt verfijning van de methodieken plaats door deze uit te voeren en waar nodig aan te passen op basis van praktijkervaring.

Eind vorig jaar is de aftrap gegeven voor de start van het opleidingsplan door middel van een 'Opfrisdag' voor de jongerenwerkers. Verschillende externe sprekers waren uitgenodigd om workshops te verzorgen m.b.t. een aantal algemene basismethodieken.

Tevens wordt onderzocht hoe de nieuwe methodieken, na 2016, voorzien kunnen worden van het predicaat evidence based of practise evidence based. Hiervoor is eind 2015 begonnen met het inwinnen van informatie via MOVISIE en het NJI. Opdrachtgevers vinden het belangrijk dat de kwaliteit van de inzet binnen het sociale domein gewaarborgd is. Wanneer een methodiek effectief is gebleken wordt gegarandeerd dat inzet hiervan tot gewenste resultaten leidt. Het predicaat (practise) evidence based vormt daarom een belangrijke voorwaarde om de methodieken te kunnen vermarkten.

In de fase daarna kan gestart worden met het genereren van landelijke bekendheid aan de nieuwe methodieken door het organiseren van een congres. Op basis van de interesse van externe partijen kunnen de nieuwe methodieken vervolgens vermarkt.

Intensivering samenwerking Wijkteams

Afgezien van de afzonderlijke methodieken is ook in de samenwerking, zowel intern als extern, ingezet op intensivering. Medewerkers van verschillende werksoorten komen meer bij elkaars doelgroep in beeld door elkaars activiteiten bij te wonen en te vertellen over hun aanbod. Een jongerenwerker komt bijvoorbeeld langs bij een Ontmoetingsgroep om moeders te informeren over het aanbod voor jongeren. Ook is pro-actief ingezet op het intensiveren van de samenwerking met partners waaronder de wijkteams. Afgelopen jaar hebben in alle stadsdelen kennismakingsbijeenkomsten plaatsgevonden waarin de teams uit de afzonderlijke stadsdelen zich hebben voorgesteld aan de wijkcoaches en vice versa.

De kennismakingsbijeenkomsten vormen een eerste aanzet in de samenwerking. Een samenwerking die nog niet optimaal is en intensiever kan en moet om er samen meer uit te halen.

Smart on People

Team Zuid heeft afgelopen jaar als eerste team kunnen oefenen met het systeem bij wijze van pilot. Alle leden hebben een training gehad om te leren werken met het systeem.

Vanuit team Ouderenwerk en team OVOS zijn medewerkers betrokken geweest bij de verdere inrichting van het systeem.

Aanbesteding 'Burgerkracht'

In oktober 2014 heeft de gemeenteraad van Enschede besloten om welzijnsgelden onder te brengen in het budget burgerkracht. Voor Alifa betekent dit een bezuiniging van in totaal € 1,2 miljoen. Dit bedrag komt in 2 tranches onder regie van de stadsdeelmanagers. In 2016 is de eerste tranche ingegaan. De aanbestedingsprocedure voor de eerste tranche liep in de zomer van 2015. De gemeente formuleerde 12 opdrachten verdeeld over alle stadsdelen. In totaal hebben 11 partijen meegedongen in de tender burgerkracht naast Alifa.

Alifa heeft er bewust voor gekozen mee te dingen met alle opdrachten en hier plannen van aanpak voor uitgewerkt. Vanwege het gebrek aan kennis en ervaring met gemeentelijke aanbestedingsprocedures is er voor gekozen een externe organisatie voor advies in te huren en om kritisch mee te lezen. Uiteindelijk heeft Alifa 3 opdrachten toegewezen gekregen. De overige 9 opdrachten zijn gegund aan 3 nieuwe externe partijen te weten, Stichting Radar uitvoering, B&A BV en Eurus Advies.

In het najaar van 2015 heeft een interne evaluatie plaatsgevonden waarin kritisch is gekeken naar het interne proces rondom de aanbestedingsprocedure en de inhoud van de plannen van aanpak. We zijn tot de conclusie gekomen dat het interne proces en de opzet en inhoud van de plannen van aanpak op verschillende punten voor verbetering vatbaar zijn. Deze punten worden meegenomen bij de volgende aanbesteding.

Inhoudelijke resultaten

Algemeen

Bij elke uitvoeringsovereenkomst is een uitvoeringsplan uitgewerkt. In de uitvoeringsplannen staan de concrete inspanningen vermeld waarmee de afgesproken concrete resultaten zullen worden behalen. Voor beide documenten verwijzen wij naar de RGA's en de uitvoeringsplannen van de afzonderlijke stadsdelen/ stedelijk. Voor de afzonderlijk behaalde resultaten per stadsdeel/stedelijk verwijzen wij naar de 'Jaarrapportage RGA 2015'.

Hieronder wordt inhoudelijke ingegaan op de resultaten van de stedelijke inzet.

Stedelijk jongerenwerk

Ontwikkelingen

De positie van het stedelijk jongerenwerk is in het afgelopen jaar versterkt door de ontwikkeling en uitvoering van de specifieke methodieken (zie 'Ontwikkelingen'). Het jongerenwerk is vorig jaar stedelijk ingezet vanuit de drie programmalijnen:

De programma's zijn:

- Kwetsbare meiden en jonge moeders
- Gedrag en gezond leefstijl
- Versterken burgerkracht door te verbinden

De programmalijnen onderscheiden zich van de inzet in de stadsdelen door:

- Specialistisch vraagstuk van de doelgroep (bv zwangerschap, gedrag, overgewicht).
- Omvang van de doelgroep (te klein voor een groepsaanpak in de stadsdelen).
- Deelname is vrijwillig, maar niet vrijblijvend (dwang en drang; doorverwezen vanuit wijkteams, ketenpartners).

De inzet van stedelijk jongerenwerk is, hetzij preventief, hetzij als instrument op verzoek van collega's uit de stadsdelen en/of partners zoals de Weegtafel, de wijkteams en scholen.

Vastgoedloos werken

Het stedelijk jongerenwerk werkt zonder vaste verblijfplaats. Gewerkt wordt vanuit bestaande locaties zoals het Terphoes, de Mast, op locaties vanuit de stadsdelen. Ook wordt steeds meer aangesloten op de locaties van samenwerkingspartners, met name scholen BO en PO en sportverenigingen.

Samenwerking Wijkteams

Afgelopen jaar is vooral ingezet op het versterken van de samenwerking met wijkcoaches vanuit het preventieve veld. Hiervoor zijn contacten gelegd en is de samenwerking gezocht met verschillende wijkteamleden die werkzaam zijn op scholen verspreid over Enschede.

Concreet zijn afspraken gemaakt over roosters voor wekelijkse inzet van jongerenwerkers en over de terugkoppeling van signalen m.b.t. risicjongeren. De samenwerking moet uiteindelijk resulteren in kortere lijnen en passende, laagdrempelige aanpak voor jongeren uit de stad, zodat duurdere zorg vermeden kan worden. De samenwerking is op dit moment nog niet optimaal.

Inhoud

Programma I: Kwetsbare meiden en jonge moeders

Vanuit dit programma wordt inzet gepleegd op jonge meiden die risicovol gedrag vertonen, zwanger zijn en jonge moeders in een risicovolle omgeving. Deze groep meiden leren weerbaarder te worden zodat zij in hun kracht gezet worden. Er zijn afgelopen jaar veel meer jonge moeders via de zwangeren en jonge moeders groepen bereikt en ondersteund dan afgesproken. In totaal zijn 67 jonge moeders bereikt in plaats van 30.

Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de ketenaanpak tussen de gemeente, het ROC en Jarabee rondom het vroegtijdig signaleren en doorverwijzen van de doelgroep. De verbeterde, integrale samenwerking werpt zijn vruchten af waardoor jonge moeders meer toegeleid worden naar de juiste vorm van ondersteuning. Een andere verklaring voor de grotere omvang van de doelgroep kan gevonden worden in de toename van het aantal jonge moeders. Na jaren van daling van het

aantal jonge moeders is sinds vorig jaar weer een toename waar te nemen in o.a. de provincie Overijssel (bron: CBS).

De jonge moeders zijn via de Zwangeren groep voorbereid op de bevalling en hun rol als moeder. Vanuit de Jonge moedergroep voorbereid op opvoeding en zorgen voor hun kind, op hun eigen ontwikkeling door het vergroten van de weerbaarheid en op de toekomst. In totaal hebben 56 jonge moeders via een persoonlijk ontwikkelingsplan de kans gepakt om toe te werken richting school door het volgen van een opleiding en of richting (vrijwilligers)werk. Op verzoek van het Bonhoeffercollege is inzet gepleegd op een groep jonge meiden om te leren grenzen te stellen binnen relaties. De inzet is gepleegd via de methodiek Girls' Talk. Actuele thema's die besproken zijn waren Loverboys en de gevaren van social media. Op een tweede groep meiden in stadsdeel Oost zou een zelfde soort inzet gepleegd worden. Deze groep heeft uiteindelijk afgehaakt. Geprobeerd wordt om de groep via een contactpersoon alsnog te motiveren deel te nemen aan Girls' Talk in 2016. Dit is belangrijk vanwege de kwetsbaarheid van hun gedrag. Dit uit zich o.a. in het vertonen van grenzeloos gedrag en een gebrek aan zelfvertrouwen.

Programma II: Gedrag en gezonde leefstijl

Het programma gedrag en gezonde leefstijl is bedoeld om sportieve, gezonde methodische interventies en activiteiten in te zetten als instrument om jongeren op een zo positief mogelijke wijze aan de samenleving te laten deelnemen. Het gaat om (groepen) jongeren die vanuit de stadsdelen zijn doorverwezen naar het stedelijk jongerenwerk.

Afgelopen jaar was het bereik van (groepen)jongeren onder programmaliijn II hoger dan verwacht. Veel jongeren zijn doorverwezen door collega's vanuit de stadsdelen, door scholen en/of door hulpverleningsinstanties. Er is gewerkt vanuit verschillende interventies: Ambulant Jongerenwerk, Onder druk, Brugklasbikkels, Big to Fit, Respect, Power en de Kookworkshop (vanuit ABC-methodiek). Ook is nauw samengewerkt met collega's uit het wijkgericht jongerenwerk en netwerkpartners uit de stadsdelen zoals de gemeente, wijkagenten. VO het Schip en de Wissel, Tactus, Humanitas Match, Zeker Basis, voetbalvereniging VVT, GGD, Ambiq, Karakter en een aantal basisscholen.

Programma III: Versterken burgerkracht door te verbinden

De inzet van dit programma is gericht op het verbinden van kwetsbare jongeren in de wijken, op school, bij sportverenigingen en op *hotspots* door middel van outreachend werkende jongerenwerkers die nauw samenwerken met wijkteams en ketenpartners.

In samenwerking met verschillende scholen, collega's uit de verschillende stadsdelen, de ZAT's en verschillende jeugdhulpverleningsinstanties zijn vorig jaar 344 jongeren bereikt. Bij 75 jongeren is na het eerste contact een vervolgtraject uitgezet.

Bij 7 jongeren is een ITB traject opgestart met het doel jongeren preventief te ondersteunen bij hun hulpvraag en hierdoor voorkomen dat er zwaardere zorg/begeleiding nodig is. De betreffende jongeren lieten specifieke problematiek zien waarbinnen individuele coaching de beste keus leek om een proces op gang te brengen: schooluitval tegengaan, budgettering, zoeken woonruimte, samenwerken met anderen, structuur krijgen eigen leven.

Ook is ingezet op samenwerking met de wijkteams. Dit moet resulteren in kortere lijnen en passende, laagdrempelige aanpak voor jongeren in de stad, zodat de duurdere zorg vermeden kan worden. Veel van de jonge moeders worden begeleid vanuit de wijkteams. Om te zorgen voor een duidelijke lijn en een goede begeleiding naar de jonge moeders is er regelmatig contact met de verschillende wijkcoaches. Dit heeft geresulteerd in kortere lijnen en deelname aan verschillende MDO's.

OVOS

Ontwikkelingen

Opvoedingsondersteuning is vorig jaar ingezet vanuit de volgende drie hoofddoelen:

- Eigen kracht van ouders versterken
- Voorkomen van duurdere zorg
- Meer kansen voor kinderen en ouders

De ontwikkelingen m.b.t. integraal werken, zowel intern als extern, hebben ertoe geleid dat inzet vanuit OVOS steeds meer in samenwerking met collega's en partners plaatsvindt. Als voorbeeld kan de inzet van OVOS in het kader van Buurt Bikkels en Brugklas Bikkels genoemd worden.

Deze ontwikkeling leidt tot meer zichtbaarheid van OVOS in de stadsdelen. Daarnaast blijft de behoefte vanuit SDM aan inzicht in de specifieke inzet van OVOS in het eigen stadsdeel en de verbinding met de andere werksoorten. Dit punt is ondervangen bij de RGA afspraken van 2016.

Inhoud

In de eindrapportage OVOS 2015 wordt inhoudelijk verslag gedaan van alle behaalde resultaten. Hieronder wordt algemeen ingegaan op de inhoud en belangrijke aandachtspunten.

1. Eigen kracht van ouders versterken

In totaal is met bijna 300 ouders contact gelegd. In contact met ouders is o.a. naar voren gekomen:

- dat er meer opvoeders en kinderen met een rugzakje worden bereikt (asperger, borderline, etc.)
- dat er meer vraag is naar activiteitsaanbod voor kinderen met een rugzakje
- dat er meer vraag is naar mogelijkheden m.b.t. participatie van de ouders zelf. bv: stageplek om NL taal te verbeteren, vrijwilligerswerk, Entree opleiding ROC
- dat er meer vraag is om informatie m.b.t. de inzet van netwerkpartners
- dat er zich steeds meer nieuwkomers in Enschede vestigen

Ouders, meestal moeders, worden meestal geïnformeerd en bereikt d.m.v. huisbezoeken. Vanuit OVOS vindt contact leggen met ouders steeds meer plaats via locaties zoals de Powers, tijdens wijkactiviteiten voor buurtbewoners en kinderen zoals de Straatspeeldag en wijkfeesten. Dit vormen natuurlijke, laagdrempelige momenten voor ouders.

In het afgelopen jaar zijn vanuit de wijkteams meer gezinnen doorverwezen naar OVOS. Dit is een goede ontwikkeling die verder geïntensiveerd moet worden.

Wekelijks hebben 24 Ontmoetingsgroepen plaatsgevonden. De groepen worden gebruikt om vraaggerichte thema's te behandelen en vormen voor de moeders een moment om kennis en ervaringen met andere opvoeders te delen. Ook is ruimte voor ontspanning en vrijetijdsbesteding voor de moeders die hier soms anders niet aan toe komen.

Afgelopen jaar is in een aantal groepen een eerste aanzet gegeven voor het activeren van moeders vanuit de groepsbijeenkomsten door hen bijvoorbeeld zelf een thema te laten voorbereiden. Deze lijn wordt doorgezet in 2016.

2. Voorkomen van duurdere zorg

In totaal zijn ca. 350 ouders ondersteund d.m.v. cursussen en bijeenkomsten, aan de hand waarvan hun kennis, inzicht en vaardigheden om problemen in de opvoeding aan te pakken zijn toegenomen. Hiervoor is vaak de samenwerking gezocht met partners uit de wijk, waaronder de IKC's, Power en scholen.

Via Triple P werden 85 ouders bereikt, dit is minder dan van te voren ingeschat. In sommige stadsdelen is meer ingezet op themabijeenkomsten omdat hier meer vraag naar is vanuit ouders.

Een aparte groep moeders die is ondersteund in hun opvoedkundige rol betreft de kwetsbare jonge moeders. Deelname aan deze groep gaat via aanmelding door de wijkteams en partners.

Vanuit deze groep is ook extra inzet gepleegd op activering van de jonge moeders richting (vrijwilligers)werk, opleiding of zinvolle vrijetijdsbesteding zoals sport. In een aantal gevallen vond doorverwijzing naar partners plaats. Ook heeft een aantal moeders, dankzij de ontmoetingsgroep, er voor gekozen om hun kinderen aan te melden bij een peuterspeelzaal of kinderdagverblijf.

3. Meer kansen voor kinderen en ouders

In totaal zijn 45 gezinnen bereikt via Spel Aan Huis (SAH).

Gezinnen worden wekelijks bezocht door 8 HBO stagiaires. Zij spelen in de gezinnen met de kinderen en de ouders. Zij geven tips over de opvoeding en beantwoorden vragen van ouders.

Tevens verwijzen de stagiaires de ouders door naar de Ontmoetingsgroepen en bieden huisbezoek of Triple P aan. Zowel ouders als doorverwijzers/partners geven aan zeer tevreden te zijn over de inzet van de methodiek Spel Aan Huis.

De ouders lenen speelgoed bij de Spel Uitleen. Vrijwilligers en stagiaires hebben gezamenlijk het beheer van de Speel-o-theek gedaan. Zij organiseren de uitleen en zorgen voor reparaties, onderhoud en vervanging.

De gezinnen worden wekelijks besproken in een overleg tussen ovos medewerkers en de stagiaires over opvallende zaken en lopende ontwikkelingen.

Sponsor- en fondsenwerving

Ambities 2015

In 2015 is de eerste stap gemaakt om meer in te zetten op innovatie en fondswerving op uitvoeringsniveau. Medewerkers geven ideeën aan en kunnen ook zelf het project verder ontwikkelen tot een aanvraag. Zo wordt het eigenaarschap, het centrale thema dit jaar, ook steeds belangrijk bij sponsor- en fondsenwerving. Met ingang van 1 maart 2015 is de functie van sponsor- en fondsenwerving komen te vervallen. Er is inzet gepleegd om Alifa medewerkers deskundiger te maken op het gebied van innovatie en fondswerving.

4.2.2. Verandering organisatiestructuur

Alifa heeft de organisatie zo ingericht dat het besturingsmodel verder verfijnd is. Het bestaande model kende het uitgangspunt van integraal leiderschap van managers met een ondersteuning van een kleine groep van professionals in de ondersteunende diensten. In 2015 is de vervolgstap ingezet om over te gaan tot zelforganiserende teams met een coachende rol van de managers (1,8 fte i.p.v. ruim 5,5 fte)

De organisatie die overblijft, kenmerkt zich door professionaliteit en verantwoordelijkheid bij de teams, in casu de uitvoerende medewerkers, die in de uitvoering die worden ondersteund door een kleine professionele en efficiënte staf. Het primaire proces van welzijn dient zo efficiënt en effectief mogelijk te worden ingericht zodat de kosten die hiermee gemoeid zijn zo laag mogelijk zijn. Dit leidt tot veel minder administratieve handelingen en betere monitoring van het primaire proces. Vooral de eenvoudige administratieve handelingen komen hiermee te vervallen door enerzijds de inhoudelijke kanteling en anderzijds de optimalisatie van de bestaande (ICT) processen.

Van de managers en medewerkers wordt, passend binnen de kaders van Welzijn Nieuwe Stijl, zelfstandigheid en eigenaarschap gevraagd. Alifa wil (nog meer) eigenaarschap in de organisatie, op iedere laag. Dat is nodig in het kader van Welzijn Nieuwe Stijl maar ook om op stadsdeelniveau voldoende slagkracht te genereren, de organisatie verder te professionaliseren en om de organisatie effectief en efficiënt te besturen. De medewerkers komen in de lead. Van de medewerkers wordt gevraagd resultaatgericht, zelfstandig en ondernemend te kunnen functioneren, met een coachende rol van de managers.

Binnen de organisatie liggen onderstaande uitgangspunten ten grondslag. Het organisatiemodel is:

- Effectief, geen overbodige overleggen, zo veel mogelijk 1 persoon die voor een werkveld eigenaarschap kan nemen
- Kostenefficiënt
- Aansluiten bij opdrachtgever
- Passend bij inhoudelijke koers en strategie
- Open, interactief en actiegericht qua organisatiecultuur
- Eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie
- Resultaatgerichte, zelfstandige en ondernemende professional

In de afgelopen jaren is sterk ingezet op het verder professionaliseren van de organisatie, met een sterk accent op het eigenaarschap van de medewerker. De medewerker is sterk operationeel verantwoordelijk en bevoegd voor de uitvoering van de opdracht (inhoud, methodisch werken, pr verantwoordelijk, budgetverantwoordelijk etc.). Van medewerkers met een HBO werk- en denk niveau kan en mag dat verwacht worden. De medewerkers zijn ook gefaciliteerd met smartphones, tablets en nieuw ontwikkelde software ten behoeve van optimale uitvoering vanuit de filosofie van eigenaarschap en zelforganiserende teams. Eveneens heeft in 2015 een scholingsprogramma plaatsgevonden in het kader van zelforganiserende teams. Deze richting wordt in 2016 verder doorgezet. Daarnaast zal

Alifa vanwege veranderende omstandigheden ten aanzien van HKZ kwaliteitscertificering, huisvesting en werkplekomgeving andere secundaire functies herijken.

4.2.3. Ontwikkelingen bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering

In 2015 is voor het derde achtereenvolgende jaar een forse reorganisatie doorgevoerd. Dit maal ingegeven door opnieuw bezuinigingen en flexibilisering van het budget Burgerkracht. Ondanks dat hebben we wederom laten zien dat we volledig in control zijn. Procesmatig én financieel. Onze financiële verslaglegging is adequaat en leidt nooit tot discussies over cijfers. Die kloppen, altijd. Begroting, forecast en financiële verslaglegging zijn transparant en accuraat. Ze bieden ons een betrouwbare basis om - verantwoord en beheerst - te kunnen sturen en beslissen.

Binnen Alifa hebben is dit gerealiseerd door de ondersteunende processen met behulp van E-Synergy van Exact in te richten. Alle ondersteunende werkprocessen zijn geïntegreerd in dit platform. Hierdoor zijn de werkprocessen geheel geautomatiseerd. Voor 2016 zal dit verder doorontwikkeld worden ter facilitering van de Zelforganiserende Teams met onder andere een dashboard waardoor inzicht wordt verkregen in de actuele kritische prestatie indicatoren per team en per medewerker.

De reorganisatie die is doorgevoerd om de bezuinigingen en het flexibiliseren van het budget Burgerkracht van in totaal 746.000 op te kunnen vangen hebben tot frictiekosten geleid ten bedrage van 624.701. Deze frictiekosten zijn opgevangen door het exploitatieresultaat 2015 en het weerstandsvermogen van Alifa. Het weerstandsvermogen van Alifa ultimo 2015 is daardoor relatief laag te noemen.

De beoordeling van het weerstandvermogen kan in deze situatie worden beoordeeld vanuit twee invalshoeken. Enerzijds vanuit een volledig onafhankelijke instelling waarbij sprake is van een opdrachtgever/opdrachtnemerrelatie of anderzijds vanuit een uitvoeringsorganisatie die volledig door de gemeente wordt gesubsidieerd. In de huidige situatie bij Alifa is er nog sprake van een uitvoeringsorganisatie die volledig door de gemeente Enschede wordt gesubsidieerd. Deze situatie brengt met zich mee dat als Alifa de nieuwe rol van opdrachtnemer op zich moet nemen het weerstandsvermogen dienovereenkomstig moet zijn. In dit geval betekent dat een solvabiliteitsratio tussen de 25% en 40%. Alifa zal zich moeten herpositioneren om te voldoen aan de ratio's behorend bij deze nieuwe rol. Zij zal dit doen in gezamenlijkheid met de gemeente Enschede.

Huisvesting

Alifa heeft op de volgende locaties nog huurcontracten:

Locatie	Adres	Einde huurcontract	Accommodatie
Algemeen Bedrijfsbureau	Pathmossingel 200	2017	Wilfar
Jongerenwerk Hut De, Jongerenhonk Glanerbrug	Schipholtstraat 47		Gemeente
Wijkwerk Polaroid	Hoge Bothofstraat	2016	Hoge Bothof
Kei De, Buurthuis	Slankweg 97+99+101	2018	Ons Huis

De Hut

Hier wordt door Alifa naar behoefte activiteitenruimtes afgenomen. Het beheer van deze locatie is in handen van de gemeente Enschede.

De Kei

Dit wijkcentrum staat leeg. Oorzaak hiervan is dat de locatie een geïsoleerde ligging heeft. Bij het aangaan van de huurverplichting van dit gebouw bij woningcorporatie Ons Huis waren er plannen voor een uitbreiding van het woningcontingent met 1.650 woningen. Door de huidige marktontwikkelingen is hier door de gemeente Enschede van afgezien. De vraag naar dit soort ruimtes is zeer beperkt daardoor is in de jaarrekening 2015 een voorziening opgenomen voor onrendabele huurcontracten.

4.2.4. Bezuinigingen

Gelet op haar geschiedenis en uitvoering van gemeentelijke welzijnstaakstellingen is Alifa een door de gemeente Enschede volledig gesubsidieerde organisatie. Zowel de gemeente Enschede als Alifa zelf hebben jarenlang in financiële zin en anderszins geïnvesteerd om van Alifa een professionele en moderne welzijnsorganisatie te maken.

Alifa geeft uitvoering aan in het bijzonder de gemeentelijke taakstelling zoals vastgesteld in de beleidsnota Kaderstelling (wijk)welzijn 2012-2014 en de daaraan voorafgaande kaderstellingen. De uitgangspunten van deze kadernota zijn gebaseerd op Resultaatgerichte Afspraken (RGA) met institutioneel welzijnswerk binnen de kaders van deze kadernota gekoppeld aan de jaarplancyclus in de stadsdelen en op met name genoemde stedelijke beleidsvelden. Dit betekent in de praktijk dat jaarlijks tussen Alifa en de stadsdeelmanagers wordt afgesproken welk welzijnswerk per stadsdeel door Alifa wordt ingezet (met de focus dat burgers zelf daar zoveel mogelijk bij worden betrokken) en welke resultaten daarmee dienen te worden behaald. Uitgangspunt door het jaar heen is dat de inzet van het welzijnswerk plaatsvindt in goed overleg en op basis van vertrouwen en met zo min mogelijk bureaucratie, opdat de beschikbare middelen en mankracht optimaal kunnen worden besteed aan het welzijnswerk zelf en niet aan de administratieve werkzaamheden daaromheen.

Besluit van de gemeente Enschede bezuinigen en flexibiliseren vanaf 1-1-2016

De gemeente heeft enerzijds bezuinigen doorgevoerd door een aantal subsidies te verlagen of te beëindigen en anderzijds binnen het Budget Burgerkracht een flexibel budget creëren dat onder regie van het stadsdeelmanagement kan worden ingezet. In het geval van Alifa betekent dit dat de subsidie voor het welzijnswerk voor volwassenen (het wijkwerk) wordt verlaagd. Het gaat hier om een bedrag van € 268.000,- per jaar vanaf 2018 (in 2015 € 38.000,-, in 2016 € 130.000,- en in 2018 € 100.000,- per jaar).

Daarnaast wordt er een flexibel budget gecreëerd door de gemeente dat voor 2016 wordt vastgesteld op € 616.000,- en wordt vrijgemaakt door de structurele subsidie(garantie) van Alifa te verlagen met dit bedrag. Per 1-1-2017 wordt onder voorbehoud zoals beschreven in het amendement nogmaals een subsidiekorting doorgevoerd bij Alifa van € 616.000. Met ingang van 2017 wordt de totale subsidie aan Alifa dus met ruim € 1.400.000,- per jaar verlaagd.

Het aangenomen amendement

In het raadsamendement zijn de constatering en de overwegingen opgenomen die hebben geleid tot het raadsbesluit. De gestelde termijn van behandeling van de nota burgerkracht is bepaald op uiterlijk 1 juni 2015 waarna de daadwerkelijke inkoop van diensten middels aanbestedingen op het terrein burgerkracht kon plaatsvinden, medio 2015. Echter, mede vanwege de bij Alifa noodzakelijke termijnen voor een reorganisatie kon niet gewacht worden op de daadwerkelijke gunning van mogelijke opdrachten in het najaar van 2015. Eveneens is het noodzakelijk om vanwege de onzekere gunning van opdrachten en de onzekere/onduidelijke te leveren prestaties de bedrijfsvoering aan deze omstandigheden aan te passen.

Mede vanwege meerdere onzekere toekomstige factoren die ook in het raadsamendement zijn vermeld, de noodzakelijk te doorlopen procedures (OR, Vakbonden, etc.) en de ervaringen binnen Alifa wat betreft deze doorlooptijden (vakbonden stellen minimaal 9 maanden doorlooptijd) was het noodzakelijk om vanaf het voorjaar 2015 de reorganisatieplannen door te voeren. De reorganisatienota en het sociaal plan zijn besproken en akkoord bevonden met de Ondernemingsraad en de Vakbonden.

De effecten voor het primaire proces, het wijkwerk

Omdat de subsidie voor het wijkwerk in etappes wordt beëindigd, betekent dat de werkzaamheden in het wijkwerk voor minimaal de helft zullen verdwijnen in 2016. Dat heeft tot gevolg dat in ieder geval een groot gedeelte van de wijkwerkmedewerkers van Alifa zijn ontslagen per eind 2015.

Voor het jaar 2016 zal Alifa nog een subsidiebedrag ontvangen van € 616.000, en blijven er nog wijkwerk-medewerkers nodig om de werkzaamheden die voor deze € 616.000 worden verwacht, te verrichten.

De andere geormerkte budgetten, buiten het budget van wijkwerk, worden voor zover bekend niet getroffen door bezuinigingen en/of subsidiekortingen. Teneinde de taakstelling uit te kunnen voeren is het noodzakelijk deze expertise, kennis en competenties intact te laten en geen maatregelen te treffen op deze medewerkers.

De effecten voor het secundaire proces, de overhead

Met alleen het verminderen van het aantal wijkwerkmedewerkers, wordt het hiervoor genoemde bedrag nog niet bespaard. Teneinde aan deze bezuiniging en de reorganisatiekosten te kunnen voldoen, zal noodzakelijkerwijs ook verdergaand in andere onderdelen van Alifa moeten worden gesneden.

Nu de organisatie weer verder inkrimpt door het beëindigen van de werkzaamheden in het wijkwerk, het aantal medewerkers en de werkzaamheden binnen de organisatie afnemen, nemen de werkzaamheden voor het management (qua inhoud en span of control) en de ondersteuning ook af. En uiteraard dienen de overheadkosten bij dalende budgetten naar beneden toe bijgesteld te worden. Naast de financiële onderbouwing zijn er inhoudelijke onderbouwingen om maatregelen te treffen in de overhead. In de afgelopen jaren is sterk ingezet op het verder professionaliseren van de organisatie, met een sterk accent op het eigenaarschap van de medewerker. De medewerker is sterk operationeel verantwoordelijk en bevoegd voor de uitvoering van de opdracht (inhoud, methodisch werken, pr verantwoordelijk, budgetverantwoordelijk etc.).

De medewerkers die als gevolg van de reorganisatie zijn vertrokken per eind 2015 hebben middels een vaststellingsovereenkomst de organisatie verlaten. Echter voor 1 medewerker is ontslag aangevraagd via de kantonrechter. De betrokken medewerkers hebben de mogelijkheid gekregen om middels een intensief outplacementtraject op zoek te gaan naar een andere baan. Ruim de helft van de groep medewerkers heeft deelgenomen aan het outplacementtraject.

CAO wijziging

Alifa heeft in periode 2008-2014 te maken met een totale bezuiniging van ongeveer 2,2 miljoen. Telkens is gekozen om daar waar mogelijk wijzigingen in de organisatie toe te passen, zodat de werkzaamheden en de activiteiten zelf zo veel mogelijk konden blijven bestaan. Naast de bezuinigingstaakstellingen heeft Alifa nog te maken met een nieuwe CAO in 2015. De gevolgen hiervan hebben een extra kostenpost met zich gebracht van ongeveer € 60.000 in 2015.

5. Organisatie en financiën

5.1. Kwaliteit

5.1.1. Kwaliteitsproject HKZ

Alifa heeft in 2015 een externe controle-audit gehad waarin de dienstverlening en de beschrijving van alle (werk)processen getoetst zijn. Op 19 november 2015 is continuering van het HKZ certificaat voor de periode tot 8 oktober 2016 aan Alifa afgegeven.

Het kwaliteitsmanagementsysteem (KMS) van Alifa kent de volgende doelstellingen:

- Een transparante organisatie voor de medewerkers: heldere werkprocessen en een duidelijke verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- Een effectief kwaliteitsmanagementsysteem dat voldoet aan de kwaliteitseisen HKZ Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening/Welzijn ouderen (2009)

- Handhaven van de HKZ certificatie.

In 2015 zijn een aantal geselecteerde processen met bijbehorende protocollen, richtlijnen en formulieren getoetst middels de interne audits. De primaire werkprocessen en de ondersteunende werkprocessen zijn gedurende het jaar geaudit. Alle uitkomsten zijn in het Totaaloverzicht Bijsturende en preventieve maatregelen opgenomen en conform bijbehorende proces besproken in het MT-overleg en gebruikt als input voor de managementrapportage.

Alle werkprocessen liggen vast in het kwaliteitshandboek, binnen de Alifa Werkwijzer op Intranet. Alifa heeft zwaar ingezet om verantwoordelijkheden en bevoegdheden daar neer te leggen waar ze thuishoren, namelijk bij de professionals, dit moet uiteindelijk resulteren in Zelf Organiserende Teams. De directie en het MT van Alifa hebben eind 2015 vastgesteld dat HKZ onvoldoende bijdraagt aan de doorontwikkeling van de organisatie en met name de zelforganiserende teams. HKZ heeft daarom geen toegevoegde waarde meer voor Alifa. Ook is het geen vereiste bij de opdrachtgever, de gemeente Enschede, daarom heeft Alifa contract met het Keurmerkinstituut opgezegd.

5.1.2. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)

In 2015 is een RI&E uitgevoerd voor de locaties Polaroid en Bedrijfsbureau. Aan de hand van deze RI&E is een plan van aanpak opgesteld en zijn een aantal kleine zaken aangepast.

5.1.3. Arbo 2015

In 2015 hebben er geen bijzonderheden plaatsgevonden in het kader van Arbo.

5.1.4. BHV/EHBO

De BHV cursus Basis voor medewerkers heeft in april 2015 plaatsgevonden. In totaal hebben acht medewerkers en één vrijwilliger in twee dagen hun certificaat behaald. De BHV cursus Herhaling voor medewerkers heeft in juni 2015 plaatsgevonden. In totaal hebben 15 medewerkers in één dag hun herhalingscertificaat behaald. Zij zijn hierdoor voor een jaar gekwalificeerd als BHV-er. Vaste vrijwilligers kunnen nu ook hun BHV certificaat halen bij Alifa.

5.1.5. Klachtafhandeling

Externe Klachtencommissie

Alifa is aangesloten bij de Provinciale Klachtencommissie Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening en Kinderopvang voor Gelderland en Overijssel. De Klachtencommissie heeft in 2015 een jaarverslag uitgebracht waaruit bleek dat er geen klachten van klanten over Alifa zijn ontvangen.

Interne Klachtafhandeling

Van klanten zijn er geen klachten kenbaar gemaakt bij de directie.

5.1.6. FOBO

Alifa werkt met FOBO registratieformulieren. De afhandeling vindt decentraal plaats.

5.2. Personeelsbeleid

In 2015 hebben de volgende ontwikkelingen plaatsgevonden ten aanzien van het personeelsbeleid.

5.2.1. Personeelsformatie

Op 31 december 2015:

- Heeft Alifa 63 medewerkers in dienst, die samen 52,7 formatieplaatsen invullen.
- Zijn 2 medewerkers gedetacheerd aan Alifa vanuit de DCW, tezamen 1,7 formatieplaatsen.
- Er zijn geen medewerkers gedetacheerd vanuit Alifa aan derden.

Instroom/uitstroom

In het jaar 2015 is de instroom 3,6 FTE (5 medewerkers) tegenover een uitstroom van 4,2 FTE, zijnde 6 medewerkers.

Vast/flexibel

Van de 63 medewerkers hebben 6 medewerkers een dienstverband voor bepaalde tijd. Dit aantal is iets beter in verhouding dan voorgaande jaren. Het aantal dienstverbanden voor bepaalde tijd was in voorgaande jaren namelijk erg laag door het feit dat de CAO Welzijn in het verleden na 1 jaar verplicht overging tot een contract voor onbepaalde tijd. Sinds 1 januari 2005 volgt de CAO W&MD de Flexwet. Deze flexwet is met ingang van 2015 gewijzigd, hierbij is het aanbieden van maximaal 2 jaarcontracten van invloed op de flexibiliteit. Door de bezuinigingen van de afgelopen jaren is de flexibe schil ook afgenomen.

5.2.2. Deskundigheidsbevordering

In totaal is in 2015 door Alifa € 110.129 besteed aan deskundigheidsbevordering. Dit is exclusief de tijdsinvestering (uren en verletkosten).

5.2.3. Verzuimbeleid

Alifa streeft naar een verzuimpercentage conform de branchegegevens van minder dan 4% in 2015. Het verzuimbeleid is op basis van gedragsmatige visie op verzuim. Dit heeft in 2015 geleid tot een verdere daling in het ziekteverzuim. Het verzuimpercentage is gedaald van 5,2% in 2013 naar 4,9% in 2014 naar 4,7% in 2015. Met name door de reorganisatie die in 2015 is ingezet is het verzuim in het laatste kwartaal van 2015 enorm hoog, namelijk 7,9%. Het gemiddelde verzuimpercentage over de eerste 3 kwartalen in 2015 bedraagt 3,6%.

5.2.4. Vertrouwenspersonen

Voor Alifa zijn twee vertrouwenspersonen beschikbaar.

5.3. PR en Communicatie

5.3.1. Doelen voor 2015

Doel 1 Gewerkt aan externe profilering en imago lokaal/regionaal/landelijk

1. Presentaties in bijeenkomsten/congressen
2. Publicaties via hogescholen en universiteiten
3. Positieve berichtgeving in media

De targets hierbij waren:

- Start vernieuwing website
- Presentaties bovenlokaal
- Vermeldingen in publicaties
- Persaandacht zowel lokaal/regionaal als landelijk

Doel 2 Interne communicatie

1. Implementeren en borgen interne communicatie bij de teams.

Een target hierbij was:

- Persaandacht zowel lokaal/regionaal als landelijk

5.3.2. Bereikte targets in 2015

Doel 1 Gewerkt aan externe profilering en imago lokaal/regionaal/landelijk.

Aanvulling op de website

Er is veel aandacht besteed aan de rubriek 'Nieuws' op de website om Alifa zo vaak mogelijk voor het voetlicht te brengen. Aanpassingen en opschoningen vonden plaats op verzoek van medewerkers alsook op eigen initiatief PR & Communicatie. Ook is in 2015 een start gemaakt met de opzet voor een vernieuwde website.

Presentaties bovenlokaal

- *MaS Markt*

Alifa was deelnemer op de Maatschappelijke Stage markt op donderdag 17 september 2015 in Cinestar, waar de markt gehouden werd. Alifa wierf hier scholieren die een maatschappelijke stage gaan volgen voor hun opleiding.

- *Voortgang RGA (Resultaatgerichte afspraken die overeengekomen zijn met de gemeente Enschede)*

In 2015 zijn opnieuw door Alifa presentaties gegeven over de voortgang van de RGA in de stadsdelen, de stadsdeelcommissies, de stadsdeelteams en Politieke Partijen.

- *Persaandacht zowel lokaal/regionaal als landelijk*

Alifa heeft in 2015 een aantal keren de pers gehaald. Vaak waren dit berichten in de regionale kranten TC Tubantia, ThuisinTwente en berichten in TV Enschede en RTV Oost waarin Alifa met naam en op positieve wijze werd genoemd.

- *Persaandacht lokaal*

Alifa heeft ook in 2015 maandelijks een advertentie verzorgd in het plaatselijke blad "Huis aan Huis" dat gratis wekelijks in heel Enschede wordt verspreid. Per maand werd een specifiek onderdeel van de werksoorten van Alifa voor het voetlicht gebracht.

5.3.3. Doel 2 Interne communicatie

- *Social Media*

In 2015 is het gebruik van Social Media (Twitter, Facebook, WhatsApp) wisselend per team gehanteerd.

- *Zeven-wekelijks infobulletin*

In 2015 zijn 8 Infobulletins per mail verzonden aan alle medewerkers. Deze zijn ook geplaatst op Intranet.

- *Personeelsmededeling directie*

In 2015 zijn een aantal personeelsmededelingen per mail verzonden aan alle medewerkers. In 2015 zijn een aantal extra personeelsbijeenkomsten georganiseerd i.v.m. de ontwikkelingen rond de bezuinigingen en de koers die Alifa wil varen

5.3.4. Andere belangrijke gebeurtenissen in 2015 met betrekking tot communicatie

- *Bijeenkomst voor alle vrijwilligers Welzijn Ouderen in "La Roche"*

Op 9 december 2015 werd het jaarlijkse vrijwilligersfeest van Alifa Welzijn Ouderen in restaurant La Roche gevierd. Ruim 150 vrijwilligers (ongeveer de helft van het vrijwilligersbestand van Welzijn Ouderen) waren aanwezig bij het stampottenbuffet.

- *Beurzen e.a. bijeenkomsten*

Gedurende het jaar 2015 zijn er kleine en grotere beurzen, wijk- en buurtfeesten geweest, waar Alifa aan meewerkte. PR & Communicatie verzorgde hiervoor de PR-materialen.

5.4. 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 ondermeer de attentiergeling.

Alle (betaalde) medewerkers van Alifa zijn automatisch lid en de contributie wordt via het salaris geregeld. Alifa vergoed deze contributie, zodat het lidmaatschap de medewerkers per saldo niets kost. Daarnaast waren het hele jaar twee gepensioneerden lid van de PV van Alifa.

Gedurende het jaar organiseerde de activiteitencommissie weer verschillende activiteiten, waarvoor de deelnemers in de meeste gevallen een kleine eigen bijdrage betaalden.

Tijdens de druk bezochte kerstborrel (met Italiaans buffet) werd informeel afscheid genomen van een groep collega's die door bezuinigingen Alifa moest verlaten.

5.5. Resultaten bedrijfsvoering

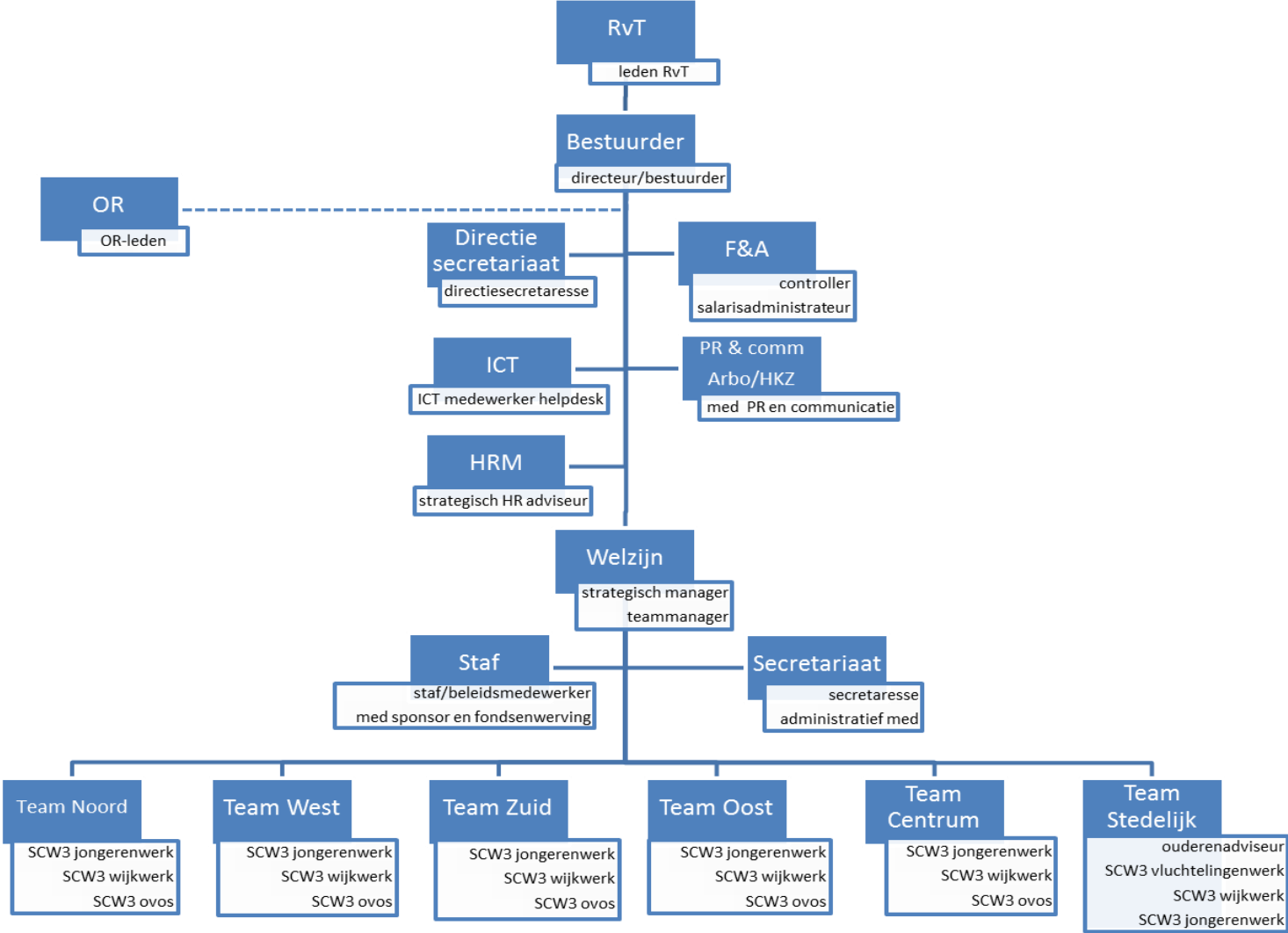
Resultatenrekening over het jaar 2015			
	Realisatie 2015	Begroting 2015	Realisatie 2014
BATEN:			
Subsidies RGA gemeente	4.506.761	4.500.000	4.505.000
Subsidies projecten gemeente	267.651	65.000	422.084
Projecten derden	133.751	45.000	159.392
Deelnemersbijdragen	14.549	-	16.458
Omzet keuken en bar	-	-	12.962
Overige opbrengsten	89.127	40.000	39.541
TOTAAL BATEN	5.011.839	4.650.000	5.155.437
LASTEN:			
Personeelskosten	3.896.395	3.685.000	4.193.458
Loongerelateerde baten	68.924-	-	405.334-
Netto Personeelskosten	3.827.471	3.685.000	3.788.124
Huisvestingskosten	233.541	260.000	412.355
Activiteitskosten	267.537	200.000	337.465
Kantoorkosten	222.747	200.000	178.878
Organisatiekosten	117.387	150.000	153.443
Kosten keuken en bar	-	-	9.098
Afschrijvingskosten	74.223	85.000	81.569
Overige baten en lasten	212.949	-	103.278
TOTAAL LASTEN	4.955.855	4.580.000	5.064.210
BEDRIJFSRESULTAAT	55.984	70.000	91.227
Financiële baten en lasten	2.512-	10.000-	8.313-
RESULTAAT GEWONE BEDRIJFSUITOEFENING	58.496	80.000	99.540
Buitengewoon resultaat	494.093	-	45.581
RESULTAAT	435.597-	80.000	53.959

Bijlage A. Overzicht convenanten

- Convenant Gemeente Enschede voor Coördinatie Veiligheid Zorg en Opvang
Partners: vaste deelnemers wijkzorgteams en partners die op basis van specifieke problemen aan wijkzorgteams deelnemen
- Protocol Normoverschrijdend gedrag en strafbare feiten
Partners: Gemeente, Justitie, Politie
- Samenwerkingsovereenkomst Platform Brede School Wesselerbrink
Partners: Consent, KOE, VCO, SKE
- Intentieovereenkomst Brede School Stroinkslanden-Zuid
Partners: Gemeente, Consent, KOE
- Overeenkomst t.b.v. netwerk ketenzorg Care voor specifieke doelgroepen dementie
Partners: Bruggerbosch, MST, SIZT, Huisartsen vereniging, De Posten, Zorggroep Manna, Zorgfederatie Oldenzaal, Thuiszorg Rondon, Mediant, Livio, AriënsZorgpalet
- Overeenkomst t.b.v. netwerk ketenzorg Care voor specifieke doelgroepen Cerebro-vasculair Accident (CVA)
Partners: Het Roessingh, Livio, AriënsZorgpalet, MST, SIZT
- Overeenkomst t.b.v. netwerk ketenzorg Care voor specifieke doelgroepen Palliatief terminale zorg
Partners: Livio, Zorggroep Manna, Bruggerbosch, AriënsZorgpalet, Het Roessingh, De Posten, Zorgfederatie Oldenzaal, stg. Zorggroep Sint Maarten, Mediant, MST, Carint Reggeland Groep, J. de Heer, Hospice Enschede, stg. samenwerkende organisaties Vrijwillige Thuiszorg Twente, Vrijwillige palliatieve terminale zorg – Leendert Vriel Twente, Leendert Vriel Enschede, Leendert Vriel Noordoost Twente
- Intentieovereenkomst Woonzorgzone Pathmos
Partners: Gemeente, Aveleijn, De Woonplaats, Livio
- Actieplan Velve-Lindenhof Van Aandachtswijk naar Krachtwijk
Partners: Gemeente Enschede, De Woonplaats, Domijn, Ons Huis, CWI, UWV, Alifa, SMD, GGD, Livio, SKE, Kidsstop, Jarabee, Consent, KOE, FC Twente, Politie, Wijkraad, Saxion Hogescholen
- Convenant Wonen Welzijn Zorg
- Intentieovereenkomst Hart van Velve-Lindenhof
Partners: Alifa, Bonhoeffer College, De Kubus, De Lipper, De Woonplaats, Gemeente Enschede, Jarabee, Kidsstop, Livio, Stedelijk Lyceum, SKE, SMD
- Lidmaatschapsovereenkomst Provinciale Klachtencommissie Welzijn
- Addendum bij het convenant Zorg en Veiligheid voor het project Wijkcoaches
Partners: Alifa, Bureau Jeugdzorg, Regio Twente (GGD), Regiopolitie Twente, SMD, Woningcorporatie De Woonplaats, Woningstichting Domijn, Woningstichting Ons Huis, Openbaar Ministerie Arrondissementsparket Almelo, Tactus, Raad voor de Kinderbescherming, Mediant, Jarabee Jeugdzorg in Twente, Livio, MEE Twente, Regionaal Samenwerkingsverband VO Twente, Samenwerkingsverband WSNS 0806, Samenwerkingsverband WSNS 0804, Leger des Heils afd. Jeugdzorg en Reclassering, Reclassering Nederland, Humanitas Onder Dak Twente, RIBW Twente, Vrouwenopvang Overijssel, Stadsbank Oost Nederland, Gemeente Enschede
- Addendum bij het privacyreglement voor Coördinatie van Zorg en Veiligheid voor het project Wijkcoaches
Partners: Alifa, Bureau Jeugdzorg, Regio Twente (GGD), Regiopolitie Twente, SMD, Woningcorporatie De Woonplaats, Woningstichting Domijn, Woningstichting Ons Huis, Openbaar Ministerie Arrondissementsparket Almelo, Tactus, Raad voor de Kinderbescherming, Mediant, Jarabee Jeugdzorg in Twente, Livio, MEE Twente, Regionaal Samenwerkingsverband VO Twente, Samenwerkingsverband WSNS 0806, Samenwerkingsverband WSNS 0804, Leger des Heils afd. Jeugdzorg en Reclassering, Reclassering Nederland, Humanitas Onder Dak Twente, RIBW Twente, Vrouwenopvang Overijssel, Stadsbank Oost Nederland, Gemeente Enschede
- Overeenkomst Kwaliteitssysteemcertificatie
Partners: Alifa, Keurmerkinstituut B.V.
- Samenwerkingsovereenkomst Saxion en samenwerkende partners WMO Werkplaats Twente 2012 - 2015
Partners: Alifa, Carint Reggeland Groep, 't Iemenschoer, Scala Welzijnswerk, MEE Twente, Zorgfederatie Oldenzaal, SROI Netwerk Nederland/Vlaanderen, Regio Twente, Gemeente Hengelo, Gemeente Oldenzaal, stichting Saxion

- Samenwerkingsovereenkomsten diverse brede scholen in Enschede
Partners: Gemeente Enschede, Stg. Jarabee, Jeugdzorg in Twente en Stg. Alifa
- Samenwerkingsovereenkomst Alifa en Ucar & Enklaar BV voor project "Op naar de Top!"
- Integrale aanpak rondom ondersteuning aan Jonge moeders in Enschede
Partners: Jarabee en Alifa
- Samenwerkingsovereenkomst Alifa en CVV Sparta Enschede voor Brede Impuls
Combinatiefuncties Enschede

Bijlage B. Organogram Alifa



Bijlage C. Personeelsformatiegegevens

In dienst van Alifa 31 december 2015

	2015	2014	verschil ten opzicht van 2014
Aantal medewerkers	63	66	-3
FTE	52,7	54,8	-2,1

Leeftijdsopbouw	aantal	man	vrouw
15 - 25	0	0	0
26 - 35	8	5	3
36 - 45	19	5	14
46 - 55	12	5	7
56 - 65	24	10	14
Totaal	63	25	38
Gem. leeftijd	47,7	48,9	48,1

Gedetacheerd aan Alifa 31 december 2015

DCW

Aantal medewerkers	2
FTE	1,7

In- en uitstroomgegevens

Medewerkers (in dienst van Alifa) periode 1 januari 2015 t/m 31 december 2015

Totaal in dienst 2015	3,6 FTE	5 medewerkers
Totaal uit dienst 2015	4,2 FTE	6 medewerkers
Totaal in dienst 2014	3,4 FTE	5 medewerkers
Totaal uit dienst 2014	19,8 FTE	29 medewerkers

Bijlage D. Jaarverslag vertrouwenspersonen 2015

Stand van zaken

Het doel van Vertrouwenspersonen is en blijft altijd: ondersteunend zijn aan een veilig, integer en sociaal werkklimaat.

Deze doelstelling is onze drijfveer om dit werk te doen en de verschillende casussen die bij ons binnen zijn gekomen bevestigen dat er altijd en overal situaties kunnen ontstaan waar een medewerker behoefte heeft om advies en/of ondersteuning te vragen bij een vertrouwenspersoon. Wij doen dit altijd met de intentie dat de medewerker daarna zelf beter verder kan met de situatie of in elk geval meer inzicht heeft in het geen waar hij/zij tegenaan loopt. Dit leidt soms tot gesprekken waar op verzoek van de medewerker, de vertrouwenspersoon bij aanwezig kan zijn.

De ervaring ook dit jaar weer, is dat medewerkers niet zomaar bij ons aankloppen. Er waren meerdere casussen en de aard van deze casussen was zonder uitzondering ernstig en zorgwekkend voor alle betrokkenen. Bijna altijd betrof het preciaire situaties. Tenslotte betreft ons werkgebied Ongewenste Omgangsvormen en Integriteitszaken. Ook dit jaar is het niet van de grond gekomen om met u als eindverantwoordelijke voor een sociaal, veilig en integer werkklimaat in gesprek te komen. Dit maakt het werk voor ons soms lastig. We moeten soms op zoek naar regelgeving/protocolen, bedrijfsstructuren en de wel of niet georganiseerde aanwezigheid van opvangmogelijkheden in- of extern voor betreffende medewerker.

Het is steeds onze wens geweest om met u allen apart afspraken op maat te maken. Intussen hebben wij besloten om zelf een aantal afspraken op papier te zetten over hoe wij ons werk willen doen, wat wij daarvoor nodig hebben en hoe wij daarvoor gefinancierd willen worden. Wij zullen dit via onze contactpersoon Annabel Engels aan u allen voorleggen. Hier onder treft u de cijfermatige verantwoording van onze werkzaamheden met globaal- en niet te herleiden acties. Per organisatie volgt waar aan de orde een meer specifiek verslag wat nog steeds niet te herleiden zal zijn, maar waarmee duidelijk wordt wat er binnen de betreffende organisatie heeft gespeeld.

Meldingen in 2015

Martien van der Wou heeft in het verslagjaar met medewerkers van twee organisaties gesproken. Het betrof zes medewerkers van één zelfde organisatie en drie medewerkers van de andere organisatie. Bij één betrof het ongewenste omgangsvormen van een leidinggevende. Er heeft een driegesprek met medewerker, directeur en vertrouwenspersoon plaats gevonden. Daarnaast zijn er twee telefonische meldingen geweest, waarvan een anoniem. Er heeft apart overleg plaatsgevonden tussen vertrouwenspersoon en directeur. Ook de melders van de andere organisatie gaven aan last te hebben van ongewenste omgangsvormen. Hun melding heeft niet tot gezamenlijke gesprekken geleid.

Esseline McKenzie is vier keer benaderd door medewerkers vanuit 3 verschillende organisaties.

Eén melding betrof het delen van een vermoeden van Ongewenste Omgangsvormen. Dit heeft geresulteerd in het zichtbaar maken van een preciaire situatie waar de betreffende organisatie in gepaste samenwerking met vertrouwenspersoon, definitieve acties op heeft genomen. De andere melding betrof ervaren intimidatie vanuit leidinggevende. Gesprekken hebben weer wat ruimte gegeven. Later is nog een vervolgmelding gedaan door de zelfde medewerker. Deze heeft daarna zelf de situatie kunnen oplossen/afronden. De derde situatie betrof twee meldingen (los van elkaar) vanuit verschillende afdelingen over een zelfde ervaren intimidatie vanuit leidinggevende. Melders hebben met vertrouwenspersoon hun situatie scherper in beeld en konden van daaruit verder.

Overige activiteiten afgelopen jaar

Beide vertrouwenspersonen volgen bijeenkomsten van officieel geregistreerde intervisie groepen. Beide hebben intussen bijscholing gevolgd en gepland ten behoeve van het behouden van hun certificering. Op verzoek van Kadera heeft Martien van der Wou een OR vergadering bijgewoond.

Er is een gesprek geweest met Annabel over de beste manier om tot afstemming te komen met de verschillende bestuurders/ directeuren.