

# BESTUURLIJK JAARVERSLAG 2019

EEN BEKNOPT VERSLAG  
VOOR TRANSPARANTE  
VERANTWOORDING.



[alifa.nl](http://alifa.nl)

**alifa**  
verbindt  
de stad

<b>Inhoudsopgave</b>	
Voorwoord .....	3
Alifa in het kort in 2019 .....	4
1. Profiel.....	5
1.1. Algemene identificatiegegevens .....	5
1.2. Structuur van Alifa .....	5
1.3. Kernegegevens .....	5
1.3.1. Kernactiviteiten en nadere typering .....	5
1.3.2. Kernegegevens 2019 .....	5
1.3.3. Werkgebied.....	6
1.3.4. Belanghebbenden .....	6
2. Bestuur en Toezicht .....	7
2.1. Governance code Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (WMD) .....	7
2.2. Raad van Bestuur.....	8
2.3. Raad van Toezicht.....	8
3. Medezeggenschap medewerkers .....	9
4. Strategische Ontwikkelingen .....	10
4.1. Innovatie & Acquisitie.....	10
4.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk .....	11
4.3. Doorontwikkeling jaarplannen.....	11
4.4. Ontwikkeling bedrijfsvoering.....	12
4.4.1. Bedrijfsvoering.....	12
4.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) .....	12
5. Organisatie en financiën .....	12
5.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen .....	12
5.1.1. De Organisatie .....	12
5.1.2. Werving nieuwe team manager .....	13
5.2. Kwaliteit.....	13
5.2.1. De kwaliteit van Alifa .....	13
5.2.2. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), ARBO en BHV.....	13
5.2.3. Klachtafhandeling .....	13
5.3. Personeelsbeleid .....	14
5.3.1. Personeelsformatie .....	14
5.3.2. Deskundigheidsbevordering .....	14
5.3.3. PMO (preventief medisch onderzoek).....	14
5.3.4. Verzuim .....	15
5.3.5. Vertrouwenspersonen.....	15
5.4. PR en Communicatie .....	15
5.5. Personeelsvereniging.....	17
5.6. Resultaten bedrijfsvoering.....	18
5.7. WNT-verantwoording.....	19
<b>Bijlage A. Organogram Alifa .....</b>	<b>21</b>

## Voorwoord

Met dank aan alle medewerkers en vrijwilligers sluit Alifa 2019 positief af. Alifa krijgt positieve feedback van onze klanten en partners op hoe wij ons ontwikkelen. Dit jaar sluit Alifa opnieuw af met een klein positief financieel resultaat. Wij hebben het eerste jaar van Leren en Ontwikkelen achter de rug, met mooie bijeenkomsten en trainingen, en een aantal inspirerende werkbezoeken. Wij hebben afscheid genomen van Aldert Pauwels als team ondersteunend manager. Maar per 17 oktober 2019 hebben wij Willem Warmerdam kunnen aantrekken die nu de rol van team manager op zich heeft genomen en nu coachend leiding geeft aan de teams. Alifa heeft een koers uitgezet met aandacht voor onze kernwaarden en wat wij de inwoners beloven. Onze project innovatie aanpak is aangepast, zodat deze beter aansluit bij de teams. Er is in 2019 veel aandacht geweest voor het versterken van onze welzijnsactiviteiten via samenwerking. En dit werpt zijn vruchten af. Alifa heeft in 2019 helaas een aantal langdurig zieken gehad. Om het werk te kunnen continueren hebben wij nieuwe collega's aangetrokken. Inmiddels is een aantal zieken weer voorzichtig aan het terugkeren.

Rest mij van harte dank je wel te zeggen aan onze medewerkers, en aan onze vrijwilligers en stagiaires. Dank voor alle activiteiten en inzet die jullie voor de Enschedese samenleving hebben gepleegd!

Januari 2020  
Liselot Reversma  
Directeur/bestuurder

## Alifa in het kort in 2019

Welzijnswerk is een vak. Je krijgt er tijdens je opleiding methoden voor aangereikt. Maar wanneer je in het veld staat, zijn er weinig protocollen, en is geen dag, geen contact en geen inwoner hetzelfde. Het werk vraagt om lef, creativiteit, flexibiliteit en vooral veel oprechte aandacht, bieden van ondersteuning en het leggen van verbindingen. Dit werk laat zich moeilijk meetbaar maken. Want wat zeggen aantallen activiteiten over het verschil dat jij hebt gemaakt?

Gelukkig begrijpen onze partners dat ook steeds beter. Met de gemeente heeft Alifa de slag gemaakt om meer met kwalitatieve data te gaan werken, en hebben wij voor 2020 samen met de stadsdelen integrale plannen voorbereid.

In 2019 heeft Alifa zich online en offline zichtbaarder en herkenbaarder gemaakt voor bewoners en partners. Wij hebben gewerkt aan ons vakmanschap en teamontwikkeling door een Leerinfrastructuur te ontwikkelen (programma Leren en Ontwikkelen).

Alifa heeft veel aandacht gegeven aan verbinding. Het is ook ons motto geworden: Alifa verbindt mensen. Vanuit verbinding zijn wij ook op zoek naar toegevoegde waarde voor de samenleving. Door bijvoorbeeld nieuwe samenwerkingspartners op te zoeken en ketens te versterken. Bijvoorbeeld in het voorkomen van schulden, opsporen van laaggeletterdheid of in het ondersteunen van inwoners met diensten van vrijwilligers, waardoor wij meer bereiken en effectiever samenwerken.

Alifa heeft zich in 2019 sterker gemaakt voor de sociale basis in Enschede. Wij spraken samen met de andere partners in het voorliggende veld, mee over de transformatie opgave in Enschede. Wat we kunnen doen om inwoners vanuit de wijk te ondersteunen en met elkaar in verbinding te brengen? En oplossingen bedenken voor vragen zonder dat er geïndiceerde zorg en ondersteuning nodig is? Hoe creëren we de best mogelijk en kansrijke start voor alle kinderen? Dit zijn wezenlijke vragen, en wij maken ons sterk voor het vinden van de juiste antwoorden, in co-creatie en vanuit netwerkregie samen met gemeente en partners in het sociale domein.

To be continued in 2020.

## 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	<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 50 professionele en enthousiaste medewerkers. Wij zijn heel blij met het aantal vrijwilligers en stagiaires.

#### 1.3.2. Kerngegevens 2019

	Aantal/bedrag
<b>Productie</b>	
▪ Uren jaarplan	▪ 33.211 uren
▪ Uren Projecten	▪ 7.512 uren
<b>Personeel</b>	
▪ Aantal personen in loondienst per einde verslagjaar	▪ 50
▪ Aantal fte per einde verslagjaar	▪ 39,3 fte
▪ Aantal detacheringen aan Alifa	▪ 3 medewerker, 2,2 fte

## Stagiaires en vrijwilligers

- Aantal stagiaires 31
- Aantal vrijwilligers 520

## Bedrijfsopbrengsten

- Totaal bedrijfsopbrengsten (euro's) in verslagjaar € 3.628.075

### 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

##### *Samenwerkings- en ketenpartners*

Twentse Alliantie

Samenwerking binnen de aanbesteding wijkwerk in Noord, Oost en Centrum

Sven (Radar)

Samenwerking in de stadsdelen Zuid en West vanuit wijkwerk en stedelijk vanuit jongerenwerk

Madion (Maatschappelijke dienstverleners in Oost Nederland)

Samenwerking met alle Twentse welzijnsorganisaties

Ouderenzorg, thuiszorg, gehandicaptenzorg, GGZ, Cure, revalidatie, mantelzorg

Samenwerking in netwerk ketenzorg Care (keten dementie, keten CVA en keten PTZ)

Sportaal, FC Twente Scoren in de wijk

Partners in Scoren in de Wijk

Gemeente Enschede, Gemeente Hengelo, Wijkteams Enschede, SMD, Wijkkracht, Avedan, Zorgfederatie Oldenzaal, Noaberpoort, Regio Twente, Ixtanoa, Twentse Zorgcentra, Saxion

Samenwerking in Werkplaats Sociaal Domein

De Posten, Domijn en gemeente

Samenwerking Dynamische investeringsagenda

SES stichting Enschedese speeltuinen

Samenwerkingsovereenkomst gebruik speeltuinen

Jarabee

Samenwerking Pro Jonge moeders

Alzheimer Nederland, Mediant, zorgorganisaties

Samenwerking in Alzheimer café

Humanitas

Thuisadministratie

Tactus, Humanitas, Politie, Ixta Noa, Gemeente Enschede, SMD, Stadsbank, Werkplein, Sportaal, Scoren in de Wijk, Kadera, Leger des Heils, stg. Leergeld, Leerplicht, GGD, Meldpunt Loverboys, Veilig Thuis Twente, ROC, Koninklijke, Saxion, Landmacht, Ondernemers De Heurne, Domijn, Koers Oost, Confidencus groep, Concordia, Vion food group, onderwijs

Samenwerking jongerenwerk en het JIP

Concordia

Combinatiefunctionaris kunst en welzijn

Kaliber Kunstenschool, Metropool

Studio 15

Kaliber Kunstenschool, Wilminktheater, Concor-

Stuurgroep Zorg, Welzijn en Cultuur Enschede

dia, De Posten, Aveleijn	Project Energie Reductie Enschede (De Eerste Stap)
Pioneering, Duurzaam Thuis Twente, Geas, Jan Duurzaam	Ontwikkeling van vervoer op maat in Twente
MaaS (Mobility as a Service) partijen	
<i>Overheid</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: Werkplaats Sociaal Domein
GGD	Loes, consultatiebureaus, jeugdartsen
Politie	Samenwerking jongerenwerk, convenant zorg & veiligheid
<i>Koepelorganisaties</i>	
Verdiwel	Branche organisatie
Sociaal Werk Nederland	Branche organisatie
FCB	Branche organisatie
<i>Onderwijs</i>	
Basisscholen Enschede (Consent, KOE, VCO)	(1) Samenwerkingsrelatie ten aanzien van het aanbod van brede scholen, opvoedingsondersteuning, kinderwerk, jongerenwerk, taalondersteuning
Speciaal onderwijs	Inhoudelijke samenwerking met jongerenwerk Alifa
Saxion	Penvoerder Werkplaats Sociaal Domein, bron voor instroom nieuwe medewerkers, toeleiding stagiaires, uitvoering methodiekbeschrijvingen
ROC van Twente	Instroom Entree opleidingen, toeleiding stagiaires (BOL)
Scholen VO	Inzet jongerenwerk waar wenselijk

## 2. Bestuur en Toezicht

### 2.1. Governance code Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (WMD)

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 goed 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 goed governance en stelt zich onder de werking van de Code.

## 2.2. Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur

Naam	Bestuurs- functie	Per	Geb.datum	Relevante nevenfuncties
Mw. L.R. (Liselot) Reversma	Voorzitter	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 2018

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"><li>Directeur/eigenaar Anthebe Beheer BV</li><li>Programmadirecteur TechniekPact Twente</li><li>Voorzitter administratiekantoor Stichting Roessingh Research &amp; Development</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>
Mw. M. (Marjan) Nekkers	Lid	15.10.15	20.10.1966	<ul style="list-style-type: none"><li>Directeur/bestuurder Woningcorporatie Beter Wonen in Almelo</li></ul>

### *Toezicht*

De raad van toezicht heeft in 2019 toezicht uitgeoefend op en goedkeuring verleend aan:

- Bestuurlijk jaarverslag 2018
- Financieel jaarverslag 2018
- Verantwoording over KPI's 2019
- Begroting 2020
- Huisvesting
- Evaluatie accountant

### *Klankbord*

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

De Raad van Toezicht heeft vanuit haar klankbordfunctie in 2019 onder andere de volgende onderwerpen met de bestuurder besproken:

- Inkooptraject RGA 2020
- Organisatieontwikkeling
- Subsidierelatie gemeente Enschede
- Werving team manager
- Strategie en strategische samenwerkingspartners
- Huisvesting
- Benchmark Sociaal Werk
- Vernieuwing toezicht in welzijn



### *Overig*

De Raad van Toezicht heeft in 2019 vier maal vergaderd.

In juni had de RvT een separaat overleg met het managementteam.

In december had de RvT een separaat overleg met de OR.

De accountant is jaarlijks aanwezig in de RvT vergadering tijdens de goedkeuring van de jaarrekening. Eénmaal per jaar is er een overleg RvT met de accountant van Alifa.

In december is de RvT op werkbezoek geweest bij het jongeren informatie punt (JIP) en een kook-activiteit voor jongeren.

## **3. Medezeggenschap medewerkers**

### *Samenstelling Ondernemingsraad 31 december 2019*

- mevrouw Muzeyyen Tekin
- de heer Michael Spierings

In 2019 heeft de Ondernemingsraad opnieuw verkiezingen gehouden. Michael Spierings is met ingang van 9 april 2019 lid van de Ondernemingsraad.

Onder meer de volgende onderwerpen zijn in de Ondernemingsraad behandeld:

#### a. Strategische & Organisatorische zaken:

- Organisatieontwikkeling
- Samenwerking met de gemeente
- Samenwerking Twentse Alliantie en Sven
- SKJ (Stichting Kwaliteitsregister Jeugd)
- Resultaten benchmark Sociaal Werk
- Huisvesting

#### b. P&O zaken/HRM:

- Werving en aanstelling team manager
- Formatie
- Verzuimoverzicht
- Vitaliteit
- Plan voor Leren en Ontwikkelen
- HR procedures
- Ongevraagd advies OR sollicitatieprocedure
- Kaders voor nevenfuncties
- Gesprek met medewerkers over rollen in onze adaptieve organisatie

#### c. Financiële zaken:

- Jaarrekening, bestuurlijk jaarverslag en accountantsverslag 2018
- Financiële kwartaal- en halfjaarcijfers 2019
- Begroting 2020

#### d. OR zaken:

- Samenstelling OR
- Verkiezingen OR

De Ondernemingsraad heeft in 2019 vier maal overlegd met de directeur/bestuurder in een formele overlegvergadering.

## 4. Strategische Ontwikkelingen

### 4.1. Innovatie & Acquisitie

In 2019 zijn de volgende innovaties onderzocht, gelanceerd en/of gestart:

#### *Digitaal jongerenwerk*

In 2019 is Alifa gestart met het opleiden van een groep jongerenwerkers op het gebied van social media. Onze jongeren zijn steeds minder op straat. Daarom is het van groot belang dat Alifa informatie online goed kunnen delen. Wij beschouwen het online domein als vindplaats waar wij jongeren volgen maar ook contact onderhouden en zoeken. Alifa is hiervoor op werkbezoek geweest samen met externe partners in Rotterdam bij JOZ. JOZ is twee jaar geleden begonnen met de training van hun jongerenwerkers. In september is Alifa begonnen met het opschonen van social media accounts, een uniforme uitstraling en zijn er afspraken gemaakt rondom het gebruik van social media. Van oktober tot en met december heeft een tweedaagse scholing plaats gevonden met aansluitend twee intervisie bijeenkomsten waaraan acht jongerenwerkers hebben deelgenomen. Er is een content kalender ontwikkeld die ter ondersteuning gebruikt kan worden voor de hele organisatie. In 2020 zullen wij het digitaal jongerenwerk verder vorm en inhoud geven en worden de overige jongerenwerkers geschoold.

#### *Studio15*

Studio15 is een samenwerking tussen Kaliber Kunstenschool en jongerenwerk en bestaat al succesvol in Almelo. Samen werken zij hard aan het samen stellen van een gratis talentontwikkelingsprogramma voor jongeren tussen de 12 en 30 jaar op het gebied van o.a. muziek, dans, film, fotografie, evenementenorganisatie, theater en ondernemerschap. In samenwerking met Kaliber heeft Alifa onderzocht of wij Studio15 ook gezamenlijk in Enschede kunnen opzetten. In eerste instantie als aparte innovatie maar uiteindelijk wordt het in afgeslankte vorm ondergebracht in het bestaande aanbod van het stedelijk jongerenwerk. In totaal hebben tien jongeren een klankbordgroep gevormd en meegedacht over de inhoud van Studio15 in Enschede. In 2020 zal Studio15 verder worden geïmplementeerd.

#### *Digilab*

Naar aanleiding van het onderzoek dat door drie studenten van het Saxion is uitgevoerd, heeft Alifa de regie genomen om samen met externe partners (Saxion, Sportaal, Gemeente, Politie en game vereniging) te sparren over een digilab in Enschede. Met het digilab bedoelen wij een fysieke plek waar jongeren kunnen gamen maar dan ook deelnemen aan een sociaal en educatief component. Alifa is een enquête onder jongeren gestart om vooral bij hun op te halen waar behoefte en interesse ligt. In totaal hebben 100 jongeren hieraan deelgenomen. De uitkomst van deze enquête is gedeeld met onze externe partners. Daarnaast heeft er met zes jongeren een pizza bijeenkomst plaats gevonden om wensen te clusteren. Ook is er een gesprek gevoerd met de projectleider van het online jongerenwerk in Enschede om te kijken of wij kunnen samenwerken. In gezamenlijkheid (werkgroep en het online jongerenwerk) is besloten dat de bevindingen van het digilab ondergebracht gaan worden bij het project online jongerenwerk en dat Alifa daar per 1 januari 2020 bij aan gaat sluiten.

#### *Lotgenoten contact*

Eind 2019 is Alifa gestart met een onderzoek rondom de ontmoeting van lotgenoten. Alifa gaat dit in eerste instantie onderzoeken voor drie groepen zonder indicatie:

- Licht autistische jongeren
- LVB jongeren
- Eenzame jongeren

In 2020 gaat Alifa vooral bij de doelgroep ophalen waar hun behoefte ligt, ook zullen wij inventariseren wat er al is en wat er mogelijk ontbreekt. Uiteraard gaan wij kijken met welke externe partners samengewerkt kan worden.

#### *Doorontwikkeling opvoedondersteuning naar de Zweedse aanpak*

In Zweden zetten ze in op Familiehuisen waar partners (GGD, welzijn, verloskundige en wijkteam) samen in één gebouw nauw met elkaar samen werken. Vooral de korte lijnen, elkaar kennen en

vertrouwen is de sleutel tot succes. Samen volgen zij kinderen en hun ouders van 0 tot 6 jaar vanuit het preventief oogpunt. In januari 2020 organiseert Alifa een werkbezoek met externe partners (GGD, wijkteam, kinderopvang, gemeente en IKC), in totaal gaan er 16 professionals mee. De uitkomsten van het werkbezoek zouden kunnen leiden tot een intensievere samenwerking en/of een Familiehuis in Enschede.

#### *Reductie energiegebruik*

Alifa heeft samen met een aantal andere partijen, waaronder de gemeente Enschede, een subsidie toegekend gekregen. Alifa is betrokken vanwege onze verbindingen in de wijken en met de buurtbewoners en in de preventie van energie-armoede (bijv. geen geld hebben om de verwarming aan te doen) in Enschede. In deze aanpak worden huiseigenaren actief benaderd om samen te kijken naar energiebesparende maatregelen. Dit is goed voor het klimaat en ook voor de portemonnee. Win, win dus. Alifa heeft afgesproken vrijwilligers in te zetten om mensen te bereiken. Het plan is om dit in drie fasen te doen voor zo veel mogelijk bereik (van mensen). Dat zal gaan via brieven, de wijkwijzers en persoonlijk contact.

#### *Ontwikkeling vrijwilligersdiensten vanaf 18 jaar*

Er komen steeds meer verzoeken van partners en inwoners voor diensten (van vrijwilligers). Dit geldt met name voor diensten als Automaatje en de thuisadministratie. Alifa heeft samen met partners voor beide diensten een voorstel ingediend bij de gemeente waarbij wij zorgen voor een duurzame inbedding en uitbreiding van deze diensten. Tegelijkertijd roept dit de vraag op: hoe kan Alifa de partners (met name de wijkteams en de wijkwijzers) zo goed mogelijk helpen met de koppeling van inwoners aan vrijwilligers. Alifa heeft enkele scenario's gemaakt voor de toekomst die wij de komende periode uitwerken, mede afhankelijk van de vraag en de beschikbaar komende budgetten.

#### *Toegang en ontmoeting*

Samen met welzijnspartners en gemeente werken we aan de versnellingsopgaven die zich richten op de transformatie van (duurdere) geïndiceerde zorg en ondersteuning naar preventieve oplossingen. Maar ook vanuit de opgave voor de inclusieve samenleving (bijvoorbeeld minder denken in hokjes). Het gaat dan om waar inwoners met ondersteuningsvragen terecht kunnen en welke voorliggende algemene voorzieningen nodig zijn in wijken en buurten voor ontmoeting en dag invulling. In 2020 is de verwachting dat er keuzes worden gemaakt over de inrichting van de sociale basis.

In 2020 staan de volgende innovatie voorstellen in de planning:

- Doorontwikkeling digitaal jongerenwerk
- Ontwikkeling en verruiming vrijwilligersdiensten 18+
- Door ontwikkeling van wijkwijzers in relatie tot de toegang tot voorliggende voorzieningen
- Vervolg lotgenoten contact
- Vervolg Zweedse aanpak/familiehuis
- Ontwikkelen educatie voor doelgroepen

## **4.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk**

### *Twentse Alliantie*

Alifa heeft afgelopen jaar als Twentse Alliantie uitvoering gegeven aan de plannen vanuit de aanbesteding Burgerkracht. In Noord, Oost en Centrum stond vooral het opzetten van de wijkwijzers centraal met als doel dat meer inwoners gebruik maken van algemene voorzieningen. Daarnaast hebben wij ingezet op de samenwerking versterken met de wijkteams, het vergroten van buurtbetrokkenheid, leefbaarheid en eigenkracht van inwoners versterken.

## **4.3. Doorontwikkeling jaarplannen**

In 2019 hebben alle werksoorten samen met wijkteams en gemeente bijgedragen aan het tot stand komen van één gezamenlijk integraal plan voor de plannen van 2020 in Noord, Oost en Centrum. Ook in Zuid en West ligt een plan vanuit Alifa maar daarin ontbreekt het wijkwerk van Sven. Er is afstemming geweest dat alleen nog niet geleid heeft tot een gezamenlijk integraal plan.

Ook in 2019 heeft er volgens afspraak een partnertevredenheid en klanttevredenheid onderzoek plaats gevonden.

### *Resultaten van gemaakte afspraken*

Voor de inhoudelijke resultaten en verantwoordingen van de jaarplannen 2019 verwijzen wij naar de rapportage 2019. In alle stadsdelen zijn de resultaten behaald. In een aantal stadsdelen zijn de afspraken tijdens het jaar veranderd om in te kunnen spelen op actuele ontwikkelingen.

## **4.4. Ontwikkeling bedrijfsvoering**

### **4.4.1. Bedrijfsvoering**

Alifa laat wederom zien dat we in control zijn. 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.

Alifa gebruikt het platform E-Synergy van Exact voor alle ondersteunende werkprocessen. Hierdoor zijn de werkprocessen geheel geautomatiseerd. Met een dashboard hebben de zelforganiserende teams inzicht in de actuele kritische prestatie indicatoren per team en per medewerker. Sinds 2019 worden de kasmutaties via dit systeem gedeclareerd en uitbetaald aan medewerkers.

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

### *Huisvesting*

Alifa heeft op de volgende locatie een huurcontract als hoofdhuurder:

<b>Locatie</b>	<b>Adres</b>	<b>Einde uurcontract</b>	<b>Verhuurder</b>
Bedrijfslocatie	Pathmossingel 200-202	2025	Wilfar

### **4.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming)**

Het afgelopen jaar is aandacht geweest voor bewustwording voor privacy binnen de organisatie. Er is een presentatie uitgewerkt met informatie over de AVG. Deze hebben alle teams ontvangen. De functionaris voor de gegevensbescherming (FG) heeft in een aantal teams de presentatie toegelicht. De andere teams volgen nog. Er is een datalek formulier uitgewerkt. De teams en afdelingen binnen de organisatie hebben het verzoek gekregen een Verwerkingsregister in te vullen. Hieruit volgt een eerst inventarisatie met betrekking tot naleving van de AVG en mogelijke knelpunten. De analyse moet leiden tot een DPIA rapportage met daarin advies aan de bestuurder voor verbeteringen.

Door ziekte van de FG zijn een aantal onderwerpen blijven liggen.

De organisatie heeft het advies van de FG opgevolgd om een grote papierversnipperaar aan te schaffen en deze op een centrale plaats binnen de organisatie ter beschikking te stellen. Daarnaast is besloten alle HBO stagiairs, telefoons van Alifa in bruikleen te geven voor het voorkomen van datalekken.

## **5. Organisatie en financiën**

### **5.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen**

#### **5.1.1. De Organisatie**

De organisatie die er nu staat, kenmerkt zich door professionaliteit en verantwoordelijkheid bij de zelforganiserende teams, in casu de uitvoerende medewerkers. In de uitvoering worden zij ondersteund door een kleine professionele en efficiënte staf. Het primaire proces van ons aanbod heeft Alifa nu zo efficiënt en effectief mogelijk ingericht zodat de kosten die hiermee gemoeid zijn laag zijn. Dit leidt tot minder administratieve handelingen en betere monitoring van het primaire proces.

Van de team manager en medewerkers verwacht Alifa zelfstandigheid en eigenaarschap. Dat is nodig in het kader van Welzijn Nieuwe Stijl en zeker ook om op stadsdeelniveau voldoende slagkracht te genereren, de organisatie verder te professionaliseren en om de organisatie effectief en efficiënt te besturen. De professionals zijn in de lead. Van de medewerkers wordt gevraagd resultaatgericht, zelfstandig en ondernemend te kunnen functioneren. De team manager heeft een coachende rol.

In 2019 is Alifa gestart om voor nieuwe medewerkers een beter introductieprogramma te ontwikkelen. Omdat werken in zelforganiserende teams niet vanzelfsprekend is voor een startende medewerker. Daarnaast is er meer aandacht voor de facilitering van de medewerkers, bijvoorbeeld in werving en selectie van collega's, het schrijven van jaarplannen en in de PR en Communicatie.

In 2019 is Alifa gestart met een evaluatie en herijking van alle procedures, te starten met de HR procedures.

### 5.1.2. Werving nieuwe team manager

Op 17 oktober is de vacature voor een team manager ingevuld door een geschikt bevonden kandidaat in de persoon van Willem Warmerdam.

## 5.2. Kwaliteit

### 5.2.1. De kwaliteit van Alifa

Alifa zoekt actief het contact op met partners. Signalen, kansen, het delen van problemen delen wij actief. Deze houding verwacht Alifa van al onze werkers. Alifa vraagt actief – minimaal tijdens de voortgangsgesprekken die wij conform de afgesproken cyclus vier keer per jaar voeren met de partners – of wij onze samenwerking kunnen verbeteren en of voldoen aan de verwachtingen van de financier(s).

Alifa betaalt onze medewerkers conform de CAO Sociaal Werk en voorzien in hun loopbaanbudget, dat onder andere ingezet kan worden voor scholing. Onze medewerkers hebben een Verklaring Omtrent het Gedrag.

Alifa eist van vrijwilligers en stagiairs een Verklaring Omtrent het Gedrag. Onze beroepskrachten begeleiden de vrijwilligers en stagiairs met raad en daad. Alifa voert een actief stagebeleid waarin wij een omgeving creëren waarin de stagiairs maximaal uitgedaagd worden om te leren. De vrijwilligers zijn in onze visie de belangrijkste medewerkers voor het werken in de wijken. Wij waarderen de vrijwilligers ook op die manier.

Alifa tolereert geen ongewenst gedrag. Wij spreken onze medewerkers en vrijwilligers aan op seksuele intimidatie, pesten en roddelen, discriminatie en agressie. Wij ondersteunen onze medewerkers om deze zaken bespreekbaar te maken. Alifa neemt indien nodig passende maatregelen.

### 5.2.2. Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), ARBO en BHV

In 2019 is een RI&E uitgevoerd voor de locatie aan de Pathmossingel 200. Aan de hand van deze RI&E is een plan van aanpak opgesteld en is een aantal (kleine) zaken aangepast. In 2019 hebben er geen bijzonderheden plaatsgevonden in het kader van Arbo. Aan de BHV cursus hebben in totaal 16 medewerkers deelgenomen. Zij zijn hierdoor voor een jaar gekwalificeerd als BHV-er. Vaste vrijwilligers kunnen nu ook hun BHV certificaat halen bij Alifa.

### 5.2.3. Klachtafhandeling

Alifa staat open voor klachten of suggesties van inwoners over onze manier van werken of over onze medewerkers. Klachten registreren en handelen wij transparant af. Alifa neemt contact op met de inwoner die een klacht heeft om uit te zoeken hoe onze dienstverlening verbeterd kan worden. Aan het eind van het jaar evalueren wij de binnengekomen klachten om te bezien waar in onze werkwijze moeten worden bijgestuurd.

### 5.3. Personeelsbeleid

#### 5.3.1. Personeelsformatie

##### In dienst van Alifa 31 december 2019

	2019	2018	verschil ten opzicht van 2018
<b>Aantal medewerkers</b>	50	43	7
<b>fte</b>	39,3	34,9	4,4

  

<b>Leeftijdsopbouw</b>	<b>aantal</b>	<b>man</b>	<b>vrouw</b>
15 - 24	2	0	2
25 - 34	11	7	4
35 - 44	13	4	9
45 - 54	8	3	5
55 en ouder	16	4	12
<b>Totaal</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>32</b>
<b>Gem. leeftijd</b>	<b>45</b>	<b>42,2</b>	<b>46,6</b>

Er zijn geen medewerkers gedetacheerd vanuit Alifa aan derden.

##### *Instream/uitstroom*

In het jaar 2019 is de instroom 12 medewerkers tegenover een uitstroom van 5 medewerkers.

##### *Vast/flexibel*

Van de 50 medewerkers hebben 13 medewerkers (9,0 fte) een dienstverband voor bepaalde tijd.

#### 5.3.2. Deskundigheidsbevordering

In 2019 heeft het leren en ontwikkelen en de deskundigheidsbevordering een impuls gekregen en is er een eerste aanzet gemaakt tot een structureel goede leeromgeving voor al het personeel. Hieraan ligt een uitgebreide visie voor een leerinfrastructuur ten grondslag. Alifa heeft in 2019 volop geïnvesteerd aan leren en ontwikkelen, en wel op zo'n manier dat er in de komende jaren nog verder kan worden doorontwikkeld. Naast investering op teamontwikkelingen en vakgroep ontwikkeling is er ook volop aandacht geweest voor de ontwikkeling van de individuele deskundigheidsbevordering. Tevens zijn er 10 trainingen en workshops aangeboden en verzorgd in de vorm van een Summer school en bij de 2<sup>e</sup> editie zijn er bij de Herfstschool 11 trainingen gefaciliteerd. Zowel de Summer school als de herfstschool zijn goed bezocht, in totaal hebben aan de verschillende workshops 76 mensen deelgenomen. Een greep uit het aanbod van trainingen intern gefaciliteerd: timemanagement, gesprekstechnieken, omgaan met verbale agressie, ouderenbetrokkenheid, cultuursensitiviteit, LVB, pitches, omgaan met de media, jezelf presenteren, content herkennen en maken voor sociale media, vloggen/editen voor sociale media, herkennen laaggeletterdheid onder autochtone inwoners en sturen in groepen.

Alifa heeft in 2019 totaal € 215.191 besteed aan deskundigheidsbevordering. Dit is exclusief de tijdsinvestering (uren en verletkosten).

#### 5.3.3. PMO (preventief medisch onderzoek)

Alifa is conform wettelijk arbobeleid verplicht om periodiek een preventief medisch onderzoek aan te bieden. Met een PMO breng je de gezondheidssituatie van de medewerkers in kaart, zodat zij en de organisatie weten wat te doen om die te verbeteren. Dit zorgt uiteindelijk voor fittere medewerkers, een grotere inzetbaarheid, meer productiviteit en een lager ziekteverzuim. In 2018 hadden zich al 27 medewerkers aangemeld voor een Health Check bij The Vital Company. In 2019 hebben wederom 12 medewerkers deelgenomen aan de Health Check. Een super positief en motiverend resultaat voor een nog vitalere versie van jezelf! The Vital Company heeft de uitkomsten van de health checks en de vervolgstappen met de medewerkers gedeeld tijdens een bijeenkomst. Ook zijn er individuele ge-

sprekken gevoerd en voorstellen en doorverwijzingen gedaan aan medewerkers die vanuit deze Health Check ondersteuning nodig hadden. Tevens hebben wij in 2019 gewerkt met een vitaliteitskalender voor alle medewerkers. Als onderdeel van deze kalender zijn workshops aangeboden op het gebied van leefstijl, voeding, ontspanning, mindfulness en timemanagement.

#### 5.3.4. Verzuim

Alifa streeft naar een verzuimpercentage conform de branchegegevens. In de branche is het cijfer vanaf 2016 gaan stijgen. De trend van stijging van het verzuimpercentage in de welzijnsbranche zet in 2018 door naar 6,0% en in de eerste helft van 2019 loopt deze verder op naar 6,3%. Tot aan 2018 is het verzuimcijfer binnen Alifa blijven dalen, echter is in 2018 het verzuimpercentage binnen Alifa voor het eerst sinds jaren weer gestegen, en wel naar 7,3%. In 2019 is het kortdurend verzuim (0-6 weken) 1,7% hetgeen lager is dan gemiddeld in de sector. Het langdurig verzuim is helaas relatief hoog met 11,3%, met een relatief hoog aantal langdurig ziektegevallen. Dit maakt dat het totaal verzuimpercentage verder gestegen is naar 13%.

#### 5.3.5. Vertrouwenspersonen

Voor Alifa zijn twee vertrouwenspersonen beschikbaar. De vertrouwenspersoon is iemand die niet in dienst is bij één van de aangesloten welzijnsorganisaties, maar wordt ingeschakeld als er sprake is van een klacht in deze sfeer. De vertrouwenspersoon kan bijstaan indien iemand slachtoffer is of dreigt te worden van ongewenste omgangsvormen en kan assisteren bij het formuleren van een klacht. De vertrouwenspersoon stelt een onderzoek in, begeleidt en neemt eventueel verder stappen. Alles wat met een vertrouwenspersoon besproken wordt, is vertrouwelijk. De vertrouwenspersoon is er om ervoor te zorgen dat mogelijke ongewenste omgangsvormen ophouden. De vertrouwenspersoon is er voor medewerkers, vrijwilligers en stagiaires. In maart 2019 heeft er een kennismakingsgesprek plaatsgevonden tussen de directeur en de extern vertrouwenspersoon Esseline McKenzie. In 2019 zijn er geen meldingen geweest.

### 5.4. PR en Communicatie

#### *Ontwikkelingen*

2019 is het jaar geweest waarin de ambities en doelstellingen van Alifa concreet zijn vastgesteld. In het 'Koersdocument' 2019-2022 is te lezen dat de stip op de horizon heel duidelijk is: Alifa wil de nr. 1 welzijnsorganisatie in Enschede zijn. Onderdeel van de koers is de verbetering en verdere professionalisering van de communicatie van Alifa. In de totale profilering van Alifa, van communicatie-uitingen tot communicatiegedrag van medewerkers en van PR in de lokale media tot de mond tot mond reclame van cliënten, is in 2019 een grote stap gemaakt. De uitstraling van Alifa heeft een opfrisbeurt gekregen, wij zijn heel bewust bezig met onze zichtbaarheid en leren om effectiever te communiceren in het belang van onze organisatie. Op deze manier zetten wij Alifa krachtig en op de juiste manier 'in de markt'.

#### *Huisstijl Alifa*

In 2019 is de huisstijl van Alifa vernieuwd. Er is een moderne uitstraling ontwikkeld die past bij onze identiteit en die door samenhang zorgt voor een sterk visueel profiel. In de lente van 2019 is de vernieuwde huisstijl doorgevoerd en vanaf dat moment hebben wij langzaam definitief afscheid genomen van de oude. De nieuwe huisstijl van Alifa laat zien dat wij een vriendelijke, frisse, professionele organisatie van nu zijn. Het woord verbinding hebben wij in 2019 geclaimd. In alles wat Alifa doet zetten wij verbinding met mensen centraal. Wij zijn verbinders in hart en nieren en geloven erin dat ons welzijnswerk vanuit deze overtuiging succesvoller wordt dan ooit.

#### *Interne communicatie*

Het centrale thema van de interne communicatie van Alifa is: 1 Alifa! Gezamenlijk zorgen wij voor een sterk imago dat in directe verbinding staat met ons bedrijfsresultaat. De communicatie-aanpak in 2019 is gestart met een inventarisatie en analyse van de interne communicatie. Ongeveer de helft van de medewerkers is bevraagd naar de interne communicatie van Alifa. Grosso modo kwam hieruit naar voren dat teams elkaar meer kunnen versterken als er meer informatie wordt gedeeld en zodoende de onderlinge betrokkenheid toeneemt. Ook blijkt er meer behoefte aan centrale informatieoverdracht en minder mailverkeer. 1 Alifa bereiken we door eenieders medewerking, daarom is in 2019 op verschillende manieren gewerkt aan meer binding van medewerkers. Er zijn veel initiatieven geweest om

meer top-down, bottom-up communicatiemomenten te creëren. Zo is de open cultuur van Alifa versterkt. Door infobulletins vanuit het MT maar ook door elkaar meer te zien en spreken is een opening ontstaan om team overstijgend af te stemmen met elkaar. Elkaar te gebruiken en van elkaar te leren. Alifa gaat ernaar toe niet naast elkaar te werken, maar met elkaar. Het programma van Leren & Ontwikkelen sluit naadloos op de verbetering van de interne communicatie.

#### *Externe communicatie*

Met name op social media is Alifa aan de slag gegaan met storytelling: 1. Wij vertellen zelf over dagelijkse werkzaamheden. En offline hebben wij meer ingestoken op 2. Cliënten vertellen over hun situatie en onze betrokkenheid daarbij. Alifa heeft te maken met het echte leven, daarom vinden wij dat we dit ook moeten laten zien. Online hebben wij onze inzet op social media verhoogd. Offline is gericht geweest op free publicity.

#### *Website*

De website van Alifa is en blijft een belangrijk communicatiekanaal. Het is het platform waar, indien de website optimaal is ingericht, honderden bezoekers per maand over Alifa kunnen lezen. Als onderdeel van de communicatiemix van Alifa is de website in 2019 dan ook aangepakt. Gekozen is niet direct vol op de website in te zetten, dit om eerst ervaring op te doen tijdens het traject van huisstijl vernieuwing. In 2019 is daarom de 0.9 versie van de website gelanceerd. Een basis aan informatie is hierop te vinden. Begin 2020 zal de 1.0 versie van de website live gaan. Deze nieuwe website is afgestemd op de profilering van Alifa en bevat bovendien veel informatie.

#### *Social media*

2019 was ook het jaar waarin de aandacht voor social media toenam: diverse medewerkers zijn te vinden op de diverse platformen en zoeken via deze weg verbinding met de doelgroepen. Meer en meer werd dit onderdeel van het werk om mensen te bereiken. Om de inzet van social media in de organisatie nog breder te trekken is in het najaar van 2019 een werkgroep gestart van jongerenwerkers. Zij zijn getraind om het online jongerenwerk verder te implementeren. Deze 'kopgroep' zal in 2020 andere medewerkers stimuleren om meer en vaker, en bovendien gestructureerd, social media in te zetten. Ter ondersteuning is er een Alifa contentkalender gemaakt en is er 2020 maandelijks redactie overleg. De doelstelling is daar te zijn waar onze doelgroep ook is: online. Wij willen ze bereiken en bovendien ook weten wat er in hun wereld speelt. Monitoring (door middel van een online tool) is hier ook onderdeel van. In 2020 zal Alifa als organisatie ook zichtbaarder worden op social media door o.a. een eigen LinkedIn pagina.

#### *Free publicity*

In 2019 is geïnvesteerd op het opbouwen van een (lokaal) medianetwerk. De media is door ons actief benaderd en dat heeft aanzienlijk veel PR opgeleverd. Ook zijn alternatieve media benaderd. Denk aan wijkkranten, nieuwsbrieven van partners (o.a. gemeente Enschede), RTV Oost. Alifa geeft regelmatig reactie op persvragen. Al met al zorgde het voor meer zichtbaarheid, waardoor dit ook weer zijn effect had op aandacht van de pers. Doelstelling is zo vaak mogelijkheid Alifa genoemd te krijgen en daar de juiste Alifa-boodschap aan koppelen. Om dit te borgen verloopt perscontact centraal en bereiden medewerkers woordvoering voor met behulp van een messagehouse.

#### *Print*

In 2019 zijn vele bestaande communicatie-uitingen (folders, flyers, posters) omgezet in de vernieuwde huisstijl. Daarbij is meteen nagedacht over de opzet en inhoud, maar temeer de doelstelling van de communicatie-uiting tegen het licht te houden. Daardoor is communicatie effectiever geworden en communicatie-uitgaven resultaatgericht. Voor professionele communicatie is ook de stationary (briefpapier, enveloppen, visitekaarten) van Alifa vernieuwd.

#### *Bijeenkomsten*

Natuurlijk is Alifa ook in 2019 betrokken geweest bij diverse evenementen en bijeenkomsten. Als onderdeel van ons welzijnswerk hebben wij natuurlijk zelf ook vele activiteiten georganiseerd. In 2019 hebben wij voor onszelf ook meer de aandacht gericht op verbinding met netwerkpartners. In ons koersdocument staat dan ook dat wij initiatiefnemers van verbinding zijn.



## 5.5. 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 duurder activiteiten. De PV gaat vanaf 2019 ook de kerstpakketten voor de medewerkers verzorgen. Tevens zal er één keer per twee jaar een groot personeelsfeest worden georganiseerd. Daarnaast waren het hele jaar drie gepensioneerden lid van de PV. Gedurende het jaar organiseerde de activiteitencommissie weer verschillende leuke activiteiten.

### *Kerst attentie*

Alle vrijwilligers, stagiaires en werknemers hebben een attentie ontvangen. Dit kon uitgezocht worden op een georganiseerde kerstmarkt waar de medewerker een bedrag aan muntjes kreeg om dit bij de diverse kraampjes te besteden. Het was een geslaagd en gezellig samenzijn.

## 5.6. Resultaten bedrijfsvoering

<b>Resultatenrekening over het jaar 2019</b>			
	<b>Realisatie 2019</b>	<b>Begroting 2019</b>	<b>Realisatie 2018</b>
<b>BATEN:</b>			
Subsidies RGA gemeente	2.984.900	2.985.000	3.029.900
Projecten gemeente	444.082	437.000	402.116
Projecten derden	74.563	15.000	48.599
Deelnemersbijdragen	18.560	-	9.654
Overige opbrengsten (btw-belast)	105.970	15.000	42.204
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>3.628.075</b>	<b>3.452.000</b>	<b>3.532.473</b>
<b>LASTEN:</b>			
Personeelskosten	2.988.504	2.727.000	2.823.023
Loongerelateerde baten	54.790-	-	336.380-
Netto Personeelskosten	2.933.714	2.727.000	2.486.643
Huisvestingskosten	166.412	106.000	183.827
Activiteitskosten	287.862	265.000	321.059
Kantoorkosten	197.208	172.000	205.459
Organisatiekosten	224.194	132.000	193.734
Afschrijvingskosten	7.862	35.000	43.435
Overige baten en lasten	126.870-	-	46.540-
Bijzondere baten en lasten	-	-	25.000
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>3.690.382</b>	<b>3.437.000</b>	<b>3.412.617</b>
<b>BEDRIJFSRESULTAAT</b>	<b>62.307-</b>	<b>15.000</b>	<b>119.856</b>
Financiële baten en lasten	1.157	1.000	1.358
<b>RESULTAAT</b>	<b>63.464-</b>	<b>14.000</b>	<b>118.498</b>
Mutatie bestemmingsfonds deskundigheid	100.000-		100.000
<b>MUTATIE ALGEMENE RESERVE</b>	<b>36.536</b>	<b>14.000</b>	<b>18.498</b>

## 5.7. WNT-verantwoording

<b>WNT-verantwoording 2019</b>			
De WNT is van toepassing op Stichting Alifa. Het voor Stichting Alifa toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 €194.000 (algemeen bezoldigingsmaximum).			
<b>1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN</b>			
<b>1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking</b>			
<b>Gegevens 2019</b>	Bedragen x € 1	<b>L.R. Reversma</b>	
<u>Functiegegevens</u>		Directeur/bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2019		1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0	
Dienstbetrekking?		ja	
<u>Bezoldiging</u>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		115.074	
Beloningen betaalbaar op termijn		11.702	
<i>Subtotaal</i>		<i>126.776</i>	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		194.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	
<b>Bezoldiging</b>		<b>126.776</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 2018</b>	Bedragen x € 1	<b>L.R. Reversma</b>	<b>P. Varenbrink</b>
<u>Functiegegevens</u>		Directeur/bestuurder	Strategisch manager
Aanvang en einde functievervulling in 2018		1/9 - 31/12	1/1 - 31/8
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0	1,0
Dienstbetrekking?		ja	ja
<u>Bezoldiging</u>			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		34.249	58.318
Beloningen betaalbaar op termijn		3.956	5.808
<i>Subtotaal</i>		<i>38.205</i>	<i>64.126</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		63.000	126.000
<b>Bezoldiging</b>		<b>38.205</b>	<b>64.126</b>

<b>1c. Toezichthoudende topfunctionarissen</b>				
<b>Gegevens 2019</b>	Bedragen x € 1	<b><u>T. Beune</u></b>	<b><u>J. Goudt</u></b>	<b><u>M. Nekkers</u></b>
<u>Functiegegevens</u>		Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<u>Bezoldiging</u>				
Bezoldiging		3.500	2.500	2.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		29.100	19.400	19.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>		<b><u>3.500</u></b>	<b><u>2.500</u></b>	<b><u>2.500</u></b>
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Gegevens 2018</b>	Bedragen x € 1	<b><u>T. Beune</u></b>	<b><u>J. Goudt</u></b>	<b><u>M. Nekkers</u></b>
<u>Functiegegevens</u>		Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<u>Bezoldiging</u>				
Bezoldiging		3.500	2.500	2.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		28.350	18.900	18.900
<b>Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT</b>				
Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.				

**Bijlage A. Organogram Alifa**

