

BESTUURLIJK JAARVERSLAG 2023

EEN BEKNOPT VERSLAG
VOOR TRANSPARANTE
VERANTWOORDING

VOORWOORD

Als bestuurder moet je ervoor waken dat je al teveel in systemen gezogen wordt, die zich kenmerken in bijvoorbeeld eindeloze overleggen zonder concrete uitkomsten. Voor we het weten lijkt dit de maat te worden voor succes. Maar dat is natuurlijk niet zo. De toetssteen van alles wat we als organisatie doen - en ik in mijn voorbeeldrol als bestuurder- is hoe wij een positief verschil maken of tenminste een positieve bijdrage leveren aan de samenleving.

Dat is best ingewikkeld. Er speelt veel in die samenleving. Mensen maken zich zorgen over het klimaat, oorlogen in landen dichtbij of veraf, bestaanszekerheid, de onhoudbaarheid van de zorg, het vinden van een betaalbare woning, de toekomst van onze kinderen, etc.

Dit jaar werden we ons opnieuw bewust van het feit dat we als sociaal werker organisatie ook hoeder zijn van waardigheid en rechtvaardigheid. Niet voor niets staat dit ook in onze beroepscode.

Dit bewustzijn ontstond na het uitbreken van de oorlog in Gaza. Er was een gevoel van onmacht, onder een deel van onze collega's een gevoel van tweederangsburger zijn. De vraag kwam of we niet stelling moesten nemen. Voor Israël? Voor Hamas?

We kwamen als collega's in gesprek hierover. Er werd geluisterd naar elkaars meningen, emoties werden gedeeld.

Dit leidde tot een inzicht. Een prachtig inzicht. Wij zijn er om de kant te kiezen van de mens(waardigheid). Ongeacht uit welk land iemand komt of welk geloof iemand heeft. Het leidde tot het inzicht dat de gesprekken met onze doelgroepen hierover kunnen gaan: wat is sociaal rechtvaardig? Welke rechten hebben we als mensen? En hoe laten we mensen tot hun recht komen?

We wilden dit inzicht delen en maakten een Manifest met uitleg en een oproep aan de regering. En we verzamelden lesmateriaal om te delen. Het werd opgepikt door Sociaal Werk Nederland en kreeg brede steun. We leerden dat onmacht delen ons verrijkt. En het maakte ons trots!

2023 was al met al een bewogen jaar. Landelijk zijn er drie belangrijke akkoorden (IZA, WOZO en GALA) gesloten. Deze hebben geleid tot een sterke regionale veranderagenda met de Twentse Koers. Lokaal ontstaan experimenten om samen met de zorg te werken aan een sterkere sociale basis in wat het "voorliggende veld" genoemd wordt. De rol die Alifa heeft in deze ontwikkeling verandert ook, omdat het wijkwerk na een verloren aanbesteding per einde 2023 is overgedragen aan een andere partij. Meer over onze belevenissen en resultaten leest u in dit bestuurlijk jaarverslag 2023.

Veel leesplezier!

Liselot Reversma
Directeur bestuurder

Februari 2024

INHOUDSOPGAVE

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 2023	4
1.3.3. Werkgebied	5
1.3.4. Belanghebbenden	5
2. BESTUUR EN TOEZICHT	7
2.1. Governance code Sociaal Werk	7
2.2. Raad van Bestuur	7
2.3. Raad van Toezicht	7
3. STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN	9
3.1. Innovatie	9
3.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk	10
3.3. Doorontwikkeling jaarplannen	11
3.4. Ontwikkeling bedrijfsvoering	11
3.4.1. Bedrijfsvoering	11
3.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming).....	12
4. ORGANISATIE EN FINANCIËN	13
4.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen	13
4.1.1. De organisatie	13
4.2. Kwaliteit van Alifa	13
4.2.1. Kwaliteitsmanagement	13
4.2.2. Klachtafhandeling	14
4.3. Personeelsbeleid	15
4.3.1. Personeelsformatie	15
4.3.2. Vacatures	15
4.3.3. Deskundigheidsbevordering	15
4.3.4. Verzuim.....	16
4.3.5. Vertrouwenspersonen.....	16
4.4. PR en Communicatie	17
4.5. Personeelsvereniging.....	19
4.6. Resultaten bedrijfsvoering.....	20
4.7. WNT-verantwoording	21
Bijlage A. Organisatiemodel	23

1. PROFIEL

1.1. Algemene identificatiegegevens

Naam verslagleggende persoon	Stichting Alifa
Adres	Pathmossingel 200
Postcode	7513 CM
Plaats	Enschede
Telefoonnummer	053 - 480 12 00
Identificatienummer kamer van koophandel	08137546
E-mailadres	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 A.

Besturingsmodel

Alifa hanteert zelforganiserende teams als besturingsfilosofie (Rijnlands organiseren). Uitgangspunt is dat professionals in de lead zijn, de staf ondersteunt, het leiderschap gericht op autonomie en vakmanschap. 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 74 professionele en enthousiaste medewerkers. Wij zijn heel blij met het aantal vrijwilligers en stagiaires.

1.3.2. Kerngegevens 2023

	Aantal/bedrag
Personeel	
▪ Aantal personen in loondienst per einde verslagjaar	▪ 74
▪ Aantal fte per einde verslagjaar	▪ 55,6

Stagiaires en vrijwilligers

- Aantal stagiaires
 - Aantal vrijwilligers
- 30
 - 550

Bedrijfsopbrengsten

- Totaal bedrijfsopbrengsten (euro's) in verslagjaar
- € 5.784.784

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

Opdrachtgevers:

Gemeente Enschede

- (1) subsidierelatie jaarplannen
- (2) subsidierelatie separate projecten op het gebied van welzijn, zorg, integratie, jeugd & onderwijs, werk & inkomen
- (3) opdrachten Stadsdeelmanagement
- (4) toegangsteams en gebiedstafels
- (5) aanbesteding stadsdeel Noord, Centrum, Oost

Ministerie VWS

Opdrachtgever diverse landelijke projecten waar Alifa in participeert o.a. Werkplaats Sociaal Domein

Samenwerkings- en Ketenpartners:

Alifa Breed (niet uitputtend)

Diverse woningcorporaties zoals Domijn, De Woonplaats, Ons Huis

Surplus, Ontmoetingsclusters, Avanti, Wilskracht, Tubanters, Saxion, Enschedese Speeltuinen, Humanitas, Politie, Ixta Noa, SMD/Wijkteams, Stadsbank, Werkplein, Inclusio Enschede, Sportaal, Concordia, Samen1Enschede, Halt, RIBW, Tetem, M-Pact

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

Vrijwilligersdiensten

Diverse zorgpartijen, zoals Liberein, Manna, RIBW, De Posten, Alzheimer Nederland, Stop armoede053, Humanitas, de Stadsbank, Voedselbank, Kledingbank, ANWB

Jongerenwerk

FC Twente, Jarabee,
Jongerencoaches (gemeente)

Wijkwerk
Opvoeden & Opgroeien

Wijkwijzers
GGD, IKC's, kinderopvang HumanKind

Projecten (niet uitputtend):

#hardgaan053

Concordia, Sportaal, diverse VO-scholen

Studio 15
Familiehuis

Kaliber Kunstenschool, Metropool
GGD, verloskundige praktijken, SMD/Wijkteams
Enschede, kinderopvang, IKC, Humankind

Werkplaats Sociaal Domein

Gemeente Enschede, SMD/Wijkteams
Enschede, Avedan, Twentse Zorgcentra,
Twentse Koers, Ixta noa, Impuls, Fundament
Losser, Welbions, Saxion

E-health voorzieningen

Virtask, Scamander, Imean

Overige belanghebbenden:

Brancheverenigingen

Verdiwel, Sociaal Werk Nederland, FCB, BV Jong

Twentse Partners

Avedan, Wijkkracht, Madion, VNO-NCW

Bedrijven

Twepa

2. BESTUUR EN TOEZICHT

2.1. Governance code Sociaal Werk

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

2.2. Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur

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

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

2.3. Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht 31 december 2023

Naam	Aandachtsgebied	Toegetreden	Geb.datum	Hoofdfunctie Relevante nevenfuncties
Mw. M. (Marjan) Nekkers	Voorzitter	15.10.15	20.10.1966	▪ Directeur/bestuurder Woningcorporatie Beter Wonen in Almelo
Mw. P. (Patricia) Olthof	Lid	01.01.22	03.01.1987	▪ Vestigingsmanager Humankind
Dhr. J.S. (Hans) van Veen	Lid	01.01.22	24.12.1985	▪ Contract manager Sensire ▪ Adviseur Organisatie en Inkoop Van Veen Interim voor zorginstellingen
Mw. A.K.G. Richters	Lid	01.01.23	05.11.1975	▪ Huisarts ▪ Bestuurder vereniging zorgverleners Gezondheidshoes

Toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2023 toezicht uitgeoefend op en goedkeuring verleend aan:

- Bestuurlijk jaarverslag 2023
- Financieel jaarverslag 2022
- Begroting 2024

Klankbord

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

De voltallige Raad van Toezicht heeft vanuit haar klankbordfunctie in 2023 onder andere de volgende onderwerpen met de bestuurder besproken:

- Uitvoeringsovereenkomst (jaarplannen) 2024
- Organisatieontwikkeling
- Subsidierelatie gemeente Enschede
- Inkoop wijkwerk / aanbesteding
- Meerjarenstrategie
- Strategische samenwerkingspartners
- Rapportage risicomangement
- Kwaliteitslabel
- Flawless Workflow

Overig

De Raad van Toezicht heeft in 2023 vijfmaal vergaderd. In oktober is de RvT op werkbezoek geweest. De accountant is jaarlijks aanwezig in de RvT vergadering tijdens de goedkeuring van de jaarrekening. Deze keer in aanwezigheid van de Ondernemingsraad.

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

3. STRATEGISCHE ONTWIKKELINGEN

3.1. Innovatie

In 2023 zijn de volgende innovaties onderzocht, gelanceerd en/of gestart:

Overname SIVE

Na bestuurlijk contact eind 2022 zijn in 2023 structurele gesprekken geweest met het bestuur en een betaalde coördinator van SIVE, met als intentie een overname. Belangrijke voorwaarde was de borging van activiteiten en de doelstellingen. We hebben elkaar kunnen vinden in de wensen en kwamen steeds nader tot elkaar. Ook de vrijwilligers van SIVE zijn tussentijds betrokken en geïnformeerd. In december 2023 heeft het proces geleid tot een succesvolle ondertekening van een koopovereenkomst, waarmee sinds 1 januari 2024 SIVE officieel onderdeel uitmaakt van Alifa waarmee de inzet op emancipatie en participatie van vrouwen een belangrijk(er) onderdeel wordt van onze missie.

Seniorenadvies en - opbouwwerk

In 2023 hebben we een verandering in gang gezet met ons seniorenwerk. Waar we de afgelopen jaren veel nadruk hebben gehad op de verbinding leggen tussen inwoners op stedelijke schaal door vrijwilligersdiensten te organiseren, zijn we in navolging van de landelijke koers op gebied van wonen, ondersteuning en zorg voor ouderen begonnen met specifieke inzet in gebieden met een grote aanwezigheid van senioren. Begin 2023 zijn we begonnen met een proefinzet in Tweekelerveld. Daarnaast zijn we onderdeel van het project Sociale infrastructuur waarin we samen met zorgpartijen Manna en Liberein in een deel van de wijk met veel senioren werken aan een vitale buurt. We boeken hier mooie resultaten, en verwachten in 2024 hier nog veel meer van te kunnen laten zien!

Ook zijn we samen met woningcorporatie Domijn, Liberein, RIBW en gemeente betrokken bij het Redemptoristenpark met inzet en ontwikkeling van sociaal beheer gericht op ouderen. Inmiddels zijn we actief betrokken bij de ontwikkelingen vanuit het landelijke WOZO akkoord.

Kinder(opbouw)werk

Een sterke sociale basis in opgroeien en opvoeden is met name nodig in de buurten waar opgroeien niet vanzelfsprekend van een leien dakje gaat. Een deel van de kinderen kan geen gebruik maken van de BSO of diverse sportclubs en andere naschoolse activiteiten. Voor deze kinderen betekent sterk kinderwerk in de buurt een groot verschil. Alifa heeft in 2023 de eerste stappen gezet om bewust hierin verschil te maken. Samen met gemeente en jongerenwerkers is het belang van kinderwerk in Enschede onderzocht en op een 5-tal locaties gestart. Het kinderwerk binnen Alifa zal zich richten op het stimuleren van eigen kracht van kinderen én hun ouders. Helpen om mee te kunnen doen in de samenleving en preventie staan centraal. Vandaar het woordje “opbouw” in het kinder(opbouw)werk.

Familiehuis

De afgelopen jaren zijn we betrokken geweest bij de vorming van het familiehuis. Dit jaar is er een intentieverklaring getekend. Eind 2023 zijn we begonnen met een werkgroep en de planning is om in februari 2024 de deuren te openen. Middels actieonderzoek gaan we de precieze invulling samen met partners vormgeven.

Doorontwikkeling Welzijn op Recept

In de afgelopen jaren hebben we Welzijn op Recept uitgevoerd binnen onze reguliere inzet. Door het beschikbaar komen van extra middelen zijn we in staat geweest om meer senioren te bereiken. In 2024 wordt dit project op een andere manier vormgegeven in samenwerking met de wijkteams en de gemeente.

Twents Zilver

Samen met Kaliber kunstenschool zijn we actief met Twents zilver. Hiermee kunnen inwoners die behoefte hebben aan ontmoeting of zingeving gekoppeld worden aan een coach. Deze coach gaat

vervolgens op basis van de persoonlijke wensen van de inwoner samen met de inwoner een passende culturele of kunstzinnige activiteit ontwikkelen. Dit project brengt veel moois in beweging zetten we in 2024 met veel plezier voort en verwachten dat er steeds meer mensen gebruik van zullen maken. Inmiddels zijn ook andere partners geïnteresseerd om samen met ons op te trekken.

Fixbrigade en Bespaarcoaches

Als vervolg op het RRE/W project om inwoners te helpen met hun energielasten is Alifa in 2023 begonnen met een tweeledige aanpak. Enerzijds hebben we een Fixbrigade opgericht waarbij een klusteam bij mensen thuis energiebesparende producten aanbrengt. Denk daarbij aan tochtstrips, ledlampen en radiatorfolie. Daarnaast wordt een link gelegd met een bespaarcoach, die met mensen inzoomt op hun gedrag als het gaat om energieverbruik. Zo wordt het belang van ventileren benadrukt, maar is stoken met alle deuren open zonde van de kosten. Ook geeft de bespaarcoach informatie over regelingen en andere ondersteuningsmaatregelen rondom de energietransitie. Beide projecten hebben een looptijd tot eind december 2024.

Inzet Rolmodellen

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

Duurzaam maatschappelijke baan

We hebben gezamenlijk met de gemeente gekeken naar een aanpak om inwoners met een lange tot zeer lange afstand tot de arbeidsmarkt te kunnen ondersteunen. Hierbij is de gedachte om mensen te bewegen naar een vrijwilligersfunctie waarin ze duurzaam kunnen meedoen in de maatschappij met behoud van uitkering. Dit sluit naadloos aan op de inzet die al gedaan werd vanuit Nieuw Begin Enschede. Hierbij worden inwoners ondersteund die niet zelfstandig in staat waren om vrijwilligerswerk te kunnen doen. De huidige opdracht is verlengd tot 31 december 2024.

3.2. Maatschappelijke aanbesteding wijkwelzijnswerk

De opdracht wijkwerk/opbouwwerk die we in 2018 zijn gestart in de stadsdelen Oost, Noord en Centrum liep in 2023 af. De gemeente schreef in april van het afgelopen jaar een nieuwe aanbesteding uit als één opdracht voor de gehele stad. In de aanloop tot deze aanbesteding hebben we het team (extra) getraind in essentiële deskundigheid zoals de ABCD-methode en hebben we samen met partners in de stad de grondslag gelegd voor de sociale basis die uiteindelijk in de opdracht is opgenomen. Ook het sociaal beheer zoals we dat hebben ontwikkeld in het Proathuus in Twekkelerveld en de Dorpskamer in Glanerbrug heeft de gemeente in de opdracht opgenomen. Er is tussen mei en september hard gewerkt aan deze aanbesteding. Het leefde niet alleen bij het team wijkwerk maar bij iedereen in de organisatie en onze samenwerkingspartners.

Om niets aan het toeval over te laten zijn we ondersteund door twee gespecialiseerde bureaus voor aanbestedingen. We hebben diverse sessies intern georganiseerd om de inhoud en de formulering zo zorgvuldig mogelijk te doen. Voor de presentatie, onderdeel van het gunningsproces hebben we twee medewerkers voorbereid en getraind. Uiteindelijk hebben we een gedegen aanbieding gedaan waar we met trots achter konden staan.

Ondanks alle inspanning hebben we de opdracht niet gegund gekregen. Voor het team en de organisatie een zware teleurstelling. In de evaluatie hebben we unaniem de conclusie getrokken dat we een goed proces hebben doorlopen waar we ondanks het negatieve resultaat trots op mogen zijn. Na de gunning vanaf oktober hebben we alles in het werk gesteld om onze werkzaamheden zo goed en compleet over te dragen aan Includio, de nieuwe uitvoerder van het wijkwerk. Hierdoor blijft behouden waar we zes jaar lang hard aan hebben gewerkt en in het belang is van onze vrijwilligers en inwoners.

Een andere uitdaging was in deze de zorg voor de medewerkers van het team wijkwerk. Het is gelukt om iedereen een nieuwe plek te bieden. Twee mensen zijn overgegaan naar Inluzio. Voor vier mensen hebben we intern een nieuwe plek gevonden in het ouderenwerk, jongerenwerk en kinderkwerk. Het traject van deze aanbesteding heeft het team heel hecht gemaakt en methodisch versterkt. Bovendien hebben we scherp gekregen waar onze focus en resultaten moeten liggen. Hoewel we dit voor het wijkwerk niet meer kunnen inzetten hebben we wel lering getrokken dat we deze werkwijze als traject ook ten positieve kunnen inzetten in andere teams waaronder het jongerenwerk.

Uiteraard blijven we partner van het wijkwerk, en blijven we - hoewel in een andere rol - wel actief in de Dorpskamer en bij andere initiatieven in de wijk.

3.3. Doorontwikkeling jaarplannen

In 2023 hebben we onze actielijsten verfijnd en doorgezet. Gedurende het jaar zijn deze lijsten ook gebruikt in afstemming met Stadsdeelmanagement en onze teams. Eind 2023 zijn de teammanagers meer aangesloten in dit proces waardoor we in 2024 de volgende slag kunnen maken.

De lijn voor de jaarplannen van 2023 hebben we doorgezet in de jaarplannen van 2024. Ons aangepaste rapportageformat is tijdens de halfjaarrapportages ingezet, en heeft op goede reacties kunnen rekenen. We hebben steeds de gegeven input verwerkt om zo tot een verbeterde versie te komen zonder af te wijken van het vastgestelde format.

In 2023 hebben we een start gemaakt met het bevragen van inwoners door middel van het afnemen van enquêtes en het ophalen van verhalen. 450 mensen hebben hun reactie gegeven door middel van een enquête, en ruim 20 mensen hebben hun verhaal met ons gedeeld. Deze worden in de loop der tijd gepubliceerd.

3.4. Ontwikkeling bedrijfsvoering

3.4.1. Bedrijfsvoering

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

Echter we ontwikkelen ons als organisatie. Dat betekent ook opnieuw kijken naar onze bedrijfsvoering. Er is meer behoefte aan managementinformatie op teamniveau, ICT-beveiliging, goede ondersteunende applicaties. Werkprocessen in de ondersteuning beter inrichten en stroomlijnen, zoals HR, financiën, projectsturing, kwaliteit en facilitaire zaken. In 2023 hebben we onze ondersteunende werkprocessen verder verbeterd. We zijn we gestart met een onderzoek en implementeren van het registratiesysteem Myneva. De managementinformatie is verbeterd en het Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland is behaald.

Alifa maakt gebruik van het (vrijwilligers) registratiesysteem V4. Het systeem is inmiddels uitgebreid met meerdere gebruikers waaronder welzijn ouderen, taalvrijwilligers, budget advies teams, vrijwilligers Alifa. Er is een module ontwikkeld voor het reserveren van vergaderruimtes, auto's en beamer die door de medewerker zelfstandig kan worden uitgevoerd. Het merendeel zal in 2024 worden overgezet naar Myneva of een ander registratiesysteem.

Kantoor

Afgelopen jaar hebben we het "dienstencentrum", de ruimten waar veel diensten van en voor vrijwilligers plaatsvinden opgeknapt en ingericht. De herinrichting van de bovenruimte heeft verder

gestalte gekregen, zodat er per vakgroep een ruimte is, en de voorzieningen op orde zijn. Verder zijn er openslaande ramen geplaatst zodat er voldoende ventilatie kan plaats vinden. De entree is vernieuwd en zal begin 2024 worden afgerond. Belangrijk is dat iedereen, inclusief partners en vrijwilligers met plezier kunnen werken op ons bedrijfsbureau.

ICT

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

In 2023 zijn we binnen Alifa aan de slag gegaan met het Project 'IT Verbindt' om met behulp van slimme IT-oplossingen beter ondersteund te worden in ons werk. We hebben daarbij samen met onze medewerkers gekeken naar al onze processen en naar wat beter kan. Dit hebben we samen gedaan met Flawless Workflow. Dit is een organisatie die ons helpt bij het digitaliseren van de informatiestroom die door onze organisatie loopt.

In 2023 is het werken met OneDrive en SharePoint succesvol binnen Alifa geïmplementeerd. Er is een nieuwe heldere mappenstructuur gemaakt op SharePoint om de vindbaarheid van documenten te verbeteren. We hebben documenten uit de H-schijf zijn omgezet naar OneDrive. Tevens zijn alle relevante documenten van de G-schijf en de documenten die op Teams stonden omgezet naar SharePoint. Om onze collega's hierin te begeleiden zijn workshops georganiseerd, instructies gemaakt en medewerkers zijn daar waar nodig individueel begeleid. Ook zijn key-users aangesteld: aanspreekpunten per vakteam waar collega's laagdrempelig met vragen terecht kunnen wanneer ze ergens tegenaan lopen.

Afgelopen voorjaar is in de zoektocht naar een geschikt registratiesysteem, gekozen voor Myneva. Na de zomervakantie is een start gemaakt met jongerenwerk en opvoeden & opgroeien. Myneva is hiervoor ingericht en er is een start gemaakt door de medewerkers met het invullen van het systeem. In 2024 gaan medewerkers hier intensiever mee werken en wordt ook voor vrijwilligersdiensten Myneva ingericht en geïmplementeerd.

RI&E

Alifa heeft in 2023 in eigen beheer, de Risico-inventarisatie en - evaluatie (RI&E) uitgevoerd en het Plan van Aanpak (PvA) opgesteld. Daarbij is het systeem 'Risicomonitor' van VeiligheidNL toegepast. De RI&E met PvA zijn in juni 2023 ter toetsing aangeboden aan Vitaal Verder.

Uit de toetsingsrapportage is naar voren gekomen dat Alifa aan de meeste toetsingsnormen voldoet, aan een aantal deels en aan één norm nog niet voldoet. Om aan de toetsingscriteria te werken is eind vorig jaar een werkgroep Arbo & Veiligheid in het leven geroepen, onder leiding van de Kwaliteitsregisseur. Hieraan nemen deel: de kwaliteitsregisseur, HR-adviseur, een OR-lid en de nieuw aangestelde Preventiemedewerker. De Preventiemedewerker is eind 2023 aangesteld en betreft een interne medewerker. De werkgroep rapporteert aan de manager Bedrijfsvoering en heeft als doel om te werken aan de verbeterdoelen die voort zijn gekomen uit de RI&E en de Veiligheidsmonitor.

Afgelopen jaar zijn alle BHV-ers opnieuw getraind en heeft in het najaar een brandalarmoefening plaatsgevonden. De oefening is geëvalueerd en dit heeft geleid tot aanpassingen in ons Bedrijfsnoodplan.

3.4.2. AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming)

In 2023 heeft de kwaliteitsregisseur in alle vakteams uitleg gegeven over de AVG. Medewerkers zijn ook via nieuwsbrieven geïnformeerd. Met nieuwe medewerkers wordt altijd een aparte afspraak gemaakt na de eerste kennismaking met de kwaliteitsregisseur. Op deze manier borgen wij dat nieuwe medewerkers voldoende geïnformeerd worden over de AVG.

Eind 2023 zijn medewerkers van verschillende vakteams gestart met het invullen van het nieuwe registratiesysteem Myneva. Myneva dwingt medewerkers om goed na te denken over de vraag of persoonsgegevens mogen worden verwerkt, of schriftelijke toestemming noodzakelijk is voor het vastleggen van gegevens en welke persoonsgegevens vastgelegd mogen worden. Om medewerkers hierbij te ondersteunen is een nieuw document uitgewerkt 'Richtlijnen vastleggen persoonsgegevens'. Aan de hand van deze richtlijnen kunnen medewerkers makkelijk een aantal vragen doorlopen om te bepalen wat wel of niet mag bij het vastleggen van gegevens volgens de AVG.

Ten slotte is een nieuw toestemmingsformulier uitgewerkt waar medewerkers in 2024 mee gaan werken. Dit formulier vervangt twee andere formulieren die waren uitgewerkt voor minderjarigen en volwassenen.

4. ORGANISATIE EN FINANCIËN

4.1. Belangrijkste interne ontwikkelingen

4.1.1. De organisatie

Het behalen van het Kwaliteitslabel Sociaal Werk en de start van de inrichting van ons kwaliteitsmanagementsysteem heeft onze interne organisatie een boost gegeven om in de plancyclus kwaliteit centraal te stellen, vanuit de driepoot Beleid en Organisatie, Vakmanschap en Dienstverlening. Op alle drie onderdelen hebben we stappen gezet en evalueren we de voortgang steeds beter. De lezer zal dit herkennen in de diverse onderdelen die beschreven zijn in dit jaarverslag. Het is in ons organisatieprincipe steeds zoeken naar evenwicht tussen wat vanuit de staf wordt ingebracht en wat de medewerkers dient en ondersteunt. Centraal moet steeds staan wat de medewerker (en vrijwilliger) nodig heeft en wat het positieve verschil maakt voor de inwoner.

De externe factoren zijn ook van invloed op onze organisatie. Met name de complexiteit die vanuit de landelijke akkoorden op ons afkomen en de transformaties die hiermee gemoeid zijn, vraagt veel strategische en innoverende kracht. Daarom hebben we afgelopen jaar onze ontwikkelkracht uitgebreid met een programmamanager. Deze heeft als opdracht gekregen om te helpen bij complexe programma's en aanspreekpunt te zijn voor partners in bepaalde netwerken naast de directeur en voor een deel de teammanagers. Begin 2024 wordt deze inzet geëvalueerd. We zoeken ook steeds meer de samenwerking op met andere welzijnspartners in de regio, deze zijn verenigd in het MADION-overleg. De verwachting is dat dit partnerschap steeds meer versterkt gaat worden, ook gezien de steeds meer regionaal georiënteerde ontwikkelingen via de Twentse Koers en het OZJT.

4.2. Kwaliteit van Alifa

4.2.1. Kwaliteitsmanagement

In 2022 is vooral ingezet op het uitwerken van beleids- en procesdocumenten. Daarentegen lag in 2023 de nadruk op implementatie van nieuw en bestaand beleid. De HR-adviseur en de Kwaliteitsregisseur hebben in alle vakteams een presentatie gehouden over de belangrijkste beleidsstukken. Nieuwe medewerkers worden sinds 2023 standaard geïnformeerd tijdens hun inwerkperiode over beleid. Tijdens een eerste evaluatie eind 2023 kwam naar voren dat de nadruk bij implementeren moet blijven liggen op herhaling. We gaan dit in 2024 via meer kanalen doen dan alleen presentaties in de vakteams. Afgelopen jaar hebben wij ons KAM-handboek uitgewerkt. In dit handboek staat alle informatie verwerkt rondom kwaliteit, Arbo en milieu m.b.t. Alifa. Het KAM-Handboek vormt de basis voor ons Kwaliteitsmanagement. Hier gaan we in 2024 mee aan de slag.

Kwaliteit stagebegeleiding

Alifa volgt de landelijke kwaliteitsregeling stageplaatsen en is een Erkend Leer- (werk) bedrijf van o.a. SBB. De stage-coördinator en de HR-adviseur hebben in 2023 meerdere keren met het SBB (organisatie

bevoegd over erkenningen van leer-werkbedrijven) om tafel gezeten. Zij hebben met hun contactpersoon van het SBB meerdere documenten gedeeld zoals ons nieuwe Stagebeleid (onze stagiairs ontvangen sinds 2023 een stagevergoeding) en informatie waar om gevraagd werd. Dit was naar tevredenheid van het SBB. In mei 2023 is onze erkenning als leer-werkbedrijf met vier jaar verlengd. In de tussentijd vinden jaarlijks drie tot vier afstemmomenten plaats met het SBB om de kwaliteit van Alifa als leer-werkbedrijf te bewaken. In 2023 heeft een eerste groep medewerkers die stagiaires begeleidt, trainingen gevolgd bij het ROC c.q. Saxion Hogeschool. De stagebegeleiding gebeurt door een professional die gecertificeerd moet zijn via het ROC en/of Saxion Hogeschool. Daarnaast hebben een 3-tal bijeenkomsten plaatsgevonden voor stagiaires. Zij zijn hierin geïnformeerd over Alifa beleid, procedures en verwachtingen. Aan het eind van schooljaar 2023 heeft een feestelijke afsluiting plaatsgevonden voor stagiaires waarin hen om feedback is gevraagd. Over het algemeen zijn de stagiaires tevreden over de begeleiding.

Kwaliteitslabel Sociaal Werk Nederland

Op 25 en 26 april 2023 is Alifa ge-audit door het ClIO. We hebben de audit succesvol doorlopen en behoren nu tot de welzijnsinstellingen die het label Sterk Sociaal Werk dragen. Gedurende twee dagen gingen de twee auditoren van het ClIO met 28 medewerkers in gesprek over de onderwerpen: vakmanschap, dienstverlening en bestuur & organisatie.

Op de 49 normen die behoren bij de audit voor het Kwaliteitslabel, voldoen we aan 41 normen en aan acht normen deels. Er is geen enkele norm waar we niet aan voldoen. Voor de overige acht normen die wij deels hebben behaald, is een plan van aanpak aangeleverd waarin wij aangeven hoe wij in de komende twee jaar gaan werken aan de verbeterpunten. De auditoren gaven Alifa een compliment. Ze noemden de organisatie een warm bad, wat bleek uit de woorden van de medewerkers die zij hadden gesproken. Zij roemden het werkplezier en de bevlogenheid. De medewerkers hebben aangegeven dat ze kansen krijgen om zich te ontwikkelen bij Alifa. De auditoren kregen te horen en te zien dat 'verbinden/verbinding' het woord is van Alifa. We kregen complimenten over de professionele uitstraling van onze organisatie. De auditoren waren positief verrast dat in het jongerenwerk al best veel geregistreerd wordt, meer dan gemiddeld bij andere jongerenwerkorganisaties.

In december 2023 heeft een groep van zes medewerkers de training 'Inspiratiegesprekken voeren' gevolgd. De medewerkers zijn hiermee opgeleid om als interne auditor aan de slag te gaan. De training was intensief, maar zeer leerzaam en leuk. De eerste interne audits staan gepland voor 2024.

4.2.2. Klachtafhandeling

Uit het jaarverslag van de klachtenfunctionaris blijkt dat in 2023 geen klachten zijn gemeld bij de onafhankelijke klachtenfunctionaris. We hebben in 2023 de onafhankelijke klachtenfunctionaris en de externe vertrouwenspersoon meer onder de aandacht gebracht bij collega's. Desondanks zijn er geen klachten gemeld bij de klachtenfunctionaris. Sinds 2023 sluit de HR-adviseur aan bij het jaarlijkse gesprek tussen de directeur/bestuurder, de klachtenfunctionaris, vertrouwenspersoon en de kwaliteitsregisseur.

4.3. Personeelsbeleid

4.3.1. Personeelsformatie

In dienst van Alifa 31 december 2023

	2023	2022	verschil ten opzicht van 2022
Aantal medewerkers	74	69	5
fte	55,6	51.9	3.7

Leeftijdsoopbouw	aantal	man	vrouw
15 - 24	4	3	1
25 - 34	14	8	6
35 - 44	17	8	9
45 - 54	22	5	17
55 en ouder	17	6	11
Totaal	69	30	44
Gem. leeftijd	44,7	42,1	46,5

4.3.2. Vacatures

In 2023 zijn er tientallen vacatures geweest, die, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt, op één na ook zijn ingevuld. Deze vacatures ontstonden binnen alle vakteams en ook binnen het team Ondersteuning. Wij vinden het belangrijk om eerst te kijken naar de potentie van wat Alifa zelf in huis heeft. We willen de medewerker zien en kansen bieden om te groeien. We richten ons daarom ook in eerste instantie op het intern oplossen van vacatures. Dit is op meerdere plekken gelukt: collega's die een (gedeeltelijk) nieuwe taak of functie oppakken, en ook collega's die zich binnen een nieuw vak(team) verder willen ontwikkelen. Een positieve ontwikkeling, want dit geeft doorstroming van mensen binnen Alifa waarbij de kennis gewaarborgd blijft.

Tevens besteed Alifa veel aandacht aan het begeleiden van stagiaires. Vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid maar zeker ook om mogelijke nieuwe medewerkers te selecteren. Jaarlijks stromen meerdere voormalig stagiaires in als medewerkers van Alifa.

Wegens het verliezen van de aanbesteding voor wijkwerk is het verloop hoger geweest. Van de 8 medewerkers hebben we 4 medewerkers kunnen behouden voor Alifa en kunnen herplaatsen.

We maken voor de werving & selectie gebruik van onze eigen website, LinkedIn en Indeed. In uitzonderlijke gevallen besteden we de vacature uit aan een W&S bureau zoals bij de vacature voor directeur/bestuurder.

In 2024 wil Alifa tijd en aandacht besteden aan arbeidsmarktcommunicatie. Om als organisatie meer zichtbaar te zijn voor netwerkpartners maar ook voor potentiële nieuwe medewerkers.

4.3.3. Deskundigheidsbevordering

Binnen Alifa vinden we het belangrijk om aandacht te hebben voor een leven lang leren en medewerkers hierin te stimuleren. Afgelopen jaar is voortgeborduurd op het thema Leren en ontwikkelen, dat in 2022 was opgepakt met behulp van de SLIM-subsidie. Er is focus gekomen voor projectmatig werken en methodisch werken.

De vakteams zijn in eigen ontwikkelteams aan de slag gegaan met het vastleggen van methodieken en werkwijzen. Daarnaast werden themadagen, heidagen en trainingen georganiseerd. Het traject

Methodisch werken van Saxion voor het vakteam Jongerenwerk dat in september 2022 was gestart heeft in 2023 een vervolg gekregen. Hierbij lag de nadruk op intervisie. Vanwege het succes gaan we het traject in 2024 ook aanbieden aan de andere vakteams.

Ook op individueel niveau is meer aandacht voor deskundigheidsbevordering. De Jaargesprekken-cyclus zijn organisatie-breed ingevoerd. Hierdoor is meer en regelmatig aandacht voor de ontwikkeling van de individuele medewerker. Dit vormt een belangrijk onderdeel binnen het jaargesprek.

Er hebben zich in 2023 meer collega's geregistreerd bij het Registerplein. Nieuwe medewerkers zijn sinds 2023 verplicht om zich te registreren (niet iedereen komt voor registratie in aanmerking). Binnen die kaders gaan medewerkers zelf aan de slag met een ontwikkelplan over hoe zij in de loop van 5 jaar aan hun deskundigheid willen gaan werken.

In 2024 worden vanuit Alifa organisatiekaders uitgewerkt voor alle vakteams voor het Leer- en ontwikkeltraject. Hierbij kan gedacht worden aan verplichte minimale ureninzet per jaar aan deskundigheidsbevordering en het verplichten van aanmelding bij het Registerplein voor alle medewerkers, waar mogelijk.

4.3.4. Verzuim

Alifa heeft in 2023 de dalende lijn, die de afgelopen jaren was ingezet, kunnen voortzetten.

Het totale verzuimcijfer over 2023 is uitgekomen op 4%. Dat is 0,9% lager dan het totale verzuim van 2022, en ook lager dan het verzuimpercentage in 2021 (7,9%). We zitten daarmee ruim onder het branchegemiddelde van 6,9%. Alleen bij jongerenwerk en wijkwerk zit wat langer durend verzuim, bij de andere vakteams betreft het voornamelijk kortdurend verzuim. In 2023 zijn twee medewerkers ziek uit dienst gegaan en tellen daarmee niet meer mee in de cijfers. Er is in goed overleg afscheid van hen genomen.

We hebben ook in 2023 aandacht gegeven aan de medewerker en ons gericht op een gezondere organisatie waarin we werken aan het voorkomen van (langdurig) verzuim in plaats van het te moeten oplossen. En focussen we op wat wel kan in plaats van wat niet kan, wat heeft de medewerker nodig om goed te kunnen blijven werken.

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

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

4.3.5. Vertrouwenspersonen

In 2023 is er één melding geweest, die te maken had met de verandering in management, die in 2023 doorgevoerd is. Deze is voor de medewerker naar tevredenheid opgelost. Er zijn geen signalen of adviezen aan het bestuur die gebaseerd zijn naar aanleiding van de melding. Wél het advies om structureel (jaarlijks) voor nieuwe stagiaires een bijeenkomst over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag te organiseren. Stagiaires in het welzijnswerk zijn vaak jonge vrouwen en uit literatuur is bekend is dat jonge vrouwen meer dan gemiddeld slachtoffer worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast blijft het van belang om na te denken over de vraag hoe ook de vele vrijwilligers meegenomen kunnen worden.

4.4. PR en Communicatie

Communiceren door medewerkers

2023 was het jaar van de doorontwikkeling van de interne en externe communicatie van Alifa. De basis van de communicatievisie is het gecommuniceer door medewerkers zelf. Zij zijn het immers die de directe lijn met inwoners in Enschede hebben. Bovendien hebben medewerkers van Alifa ook veel contact met stakeholders. Het nog beter faciliteren was een hoofdlijn van de communicatieregisseur in 2023. In dit jaar is ingezet op het creëren van meer bewustwording bij medewerkers over hun eigen communicatie. Met behulp van portefeuillehouders PR & Communicatie per vakteam zijn medewerkers zich bewuster geworden van hun doelgroep en welke communicatie voor hen het beste werkt. Het was een uitdaging om de gevleugelde uitspraak 'ik heb een flyer nodig', in de ban te doen. Met behulp van tools, volgend op een inspiratiegesprek met de communicatieregisseur, hebben we meer creatieve uitingen gemaakt in 2023. Denk hierbij aan social media content voor de 'IntroDuThee week', waarbij we vanuit Opvoeden & Opgroeien hebben ingezet op het werven van nieuwe ouders. Interculturele communicatie (we kwamen erop uit dat we werven in de allochtone doelgroep) is van belang. We hebben ingezet op het meenemen van introducees door huidige deelnemers. De portefeuillehouder PR & Communicatie van dit vakteam heeft de activiteit voor collega's voorbereid. Een nieuw (communicatie)concept en goed gefaciliteerd. De actie heeft enkele nieuwe ouders opgeleverd. In 2024 gaan we verder bespreken wat er nodig is om ouders te werven, denk ook aan goede nazorg na een dergelijke IntroDuThee week.

On- en offline verbinden met communicatie

Een afstudeerder kreeg in 2023 de mogelijkheid om voor 12 uur in de week te blijven bij Alifa. Hij heeft ondersteunt bij de communicatie van Alifa. Hij heeft onder andere lokale kanalen in kaart gebracht en storytelling. Deze laatste behoort ook tot de taken van het contentteam. Daarin twee jongerenwerkers met veel affiniteit met social media en het maken van video's, de communicatieregisseur coördineert de contentcreatie. Daarin bijvoorbeeld ook veel aandacht voor het lanceren van de podcast van het jongerenwerk: Nix voor Saus. Met behulp van een strakke uitstraling, vanuit de huisstijl van Alifa én aansprekend voor jongeren, is in november 2023 de eerste editie geweest in het Vestzaktheater. Alifa als afzender, jongerenwerk als middel, interactie met jongeren als doel. Het bleek een succesvol concept, in 2024 volgen er meer edities.

We hebben in 2023 verhalen van mensen meer centraal gezet, net als in de podcast. Een vrijwilliger van communicatie is gestart met het interviewen van deelnemers; Petra schrijft prachtige levensverhalen op en Alifa publiceert deze op haar website. Voor de rapportages van de teams zijn ook vele video's gemaakt. Deze zijn niet openbaar gepubliceerd vanwege de kwetsbaarheid van deelnemers. We vinden het van belang authentieke ervaringen te delen en mensen zelf te laten vertellen wat zij van Alifa vinden. Op het uitgebreide YouTube kanaal zijn deze video's te vinden (achter een portal) en daarnaast nog vele andere video's. Op social media zijn voor de bekendheid van activiteiten van het jongerenwerk vele video's gepubliceerd door de jongerenwerkers. Ook zij hebben een contenttoename gerealiseerd en hebben meer online bekendheid gekregen. Er zijn steeds meer collega's die zich expliciet gaan bezighouden met communicatie. Zo is er bij Vrijwilligersdiensten een medewerker die dagelijks content plaatst op Facebook. Zij hebben de pagina als facilititeit opgezet, de pagina biedt ontzettend veel informatie over activiteiten in Enschede voor senioren. Op deze manier hebben zij gewerkt aan zichtbaarheid van Welzijn Senioren en bieden zij senioren een plek om uitgaanstips te vinden.

Communicatie waar het gebeurt

We hebben meer manieren gevonden om van ons te laten horen en onszelf te laten zien. Dat gaat vooral om bekendheid; als mensen weten wat we kunnen betekenen, kunnen we meer mensen ondersteunen. Wat we precies doen is zeer divers, een uitdaging om daar allemaal over te

communiceren. In de stadsdeelcommissies van de gemeente hebben we daarom gepraat over wat er speelt in verschillende wijken en wat we daarin doen. We hebben in 2023 een presentatie gegeven in vier commissies. We hebben positieve reacties gekregen juist omdat we zo breed naar wijken en welzijnswerk kijken. In 2023 is op meerdere manieren aan het netwerk gebouwd. Samen communiceren met doelgroepen in Enschede, geeft ook een band. Zo doen we dat met Sportaal en Concordia in het project #hardgaan053 in VO-scholen, stemmen we af over netwerkcommunicatie ten aanzien van het onderwerp Rondkomen met stichting Leergeld, gemeente, woningcorporaties enz. Via de Wijkwijzers naar inwoners, in samenwerking met de gemeente Enschede. Vanuit de Werkplaats Sociaal Domein met onder andere Saxion.

Hoogtepunt van samenwerking op communicatie was de bazaar in februari voor slachtoffers van de aardbeving in Syrië en Turkije.

Met de aanbesteding Wijkwerk in de zomer, was 2023 ook het jaar om meer te communiceren over ons wijkwerk. We hebben geprobeerd daar veel van te laten zien. Een wijkwerker heeft samen met de communicatieregisseur een muurkrant ontwikkeld. Het sjabloon werd gevuld met verhalen uit de wijk en kon daarna steeds opnieuw gebruikt worden. Voor het Wijkwerk zijn ook diverse social media sjablonen gemaakt, voor een uniforme uitstraling. En een standaard sjabloon voor het aankondigen van activiteiten in de wijk en buurt. Helaas viel de gunning niet positief uit voor Alifa. Met voorbereide, interne en externe communicatie is die boodschap gedeeld vanuit de directeur/bestuurder. We hebben daarin gefocust op ons hart voor mensen en de stad, en blijvende samenwerking in de toekomst.

Manifest voor Menswaardigheid

In het najaar van 2023 heeft Alifa een manifest gepubliceerd om op te komen voor belangen van mensen. Hier in Nederland, maar ook buiten onze grenzen. We hebben een stevig statement gedaan en een oproep gedaan richting onze branchevereniging om mee te helpen lobbyen bij de landelijke politiek. Ook diverse andere welzijnsorganisaties hebben zich aangesloten. Met een aantal communicatie-uitingen hebben we ons manifest kunnen visualiseren en de boodschap kunnen versterken. Door het meedoen van Sociaal Werk Nederland heeft ons manifest veel bereik in ons eigen werkveld gehad.

De kern van ons manifest is:

- Wij staan op voor mensenrechten wereldwijd.
- Wij geloven als welzijn dat de rechten van álle mensen, onder álle omstandigheden, gerespecteerd dienen te worden. Niet álleen in Nederland, maar ook elders in de wereld. Niet alleen in tijden van vrede, maar ook in tijden van oorlog.

Stabiele interne communicatie

De interne communicatie heeft volop aandacht gehad in 2023. Niet enkel op momenten, maar gedurende het jaar. Een belangrijk intern communicatiekanaal is het intranet. Daarvoor gebruikten we enkele jaren Microsoft Teams. In 2023 introduceerden we SharePoint. Het platform is positief ontvangen; er is meer overzicht van documenten en meer ruimte om online met elkaar samen te werken en te communiceren met elkaar. De werkwijze van Alifa, ook van de communicatie, is altijd het betrekken van medewerkers en hen bevragen op hun behoefte. Effectieve communicatie als bindmiddel is the backbone van de organisatie.

4.5. Personeelsvereniging

Sinds 1 januari 2015 is de opzet van de personeelsvereniging veranderd. Met de invoering van de werkkostenregeling is de PV verantwoordelijk geworden voor de uitvoering van onder meer de attentieregeling. Alle (betaalde) medewerkers van Alifa zijn automatisch lid van de personeelsvereniging. De contributie wordt via het salaris geregeld. Alifa vergoedt deze contributie, zodat het lidmaatschap de medewerkers per saldo niets kost. De contributie alsmede de bijdrage van Alifa is € 12,50 per maand. Hierdoor komt er meer geld bij de PV terecht. Een deel van dit geld kan worden besteed aan extra of duurdere activiteiten. De PV verzorgt ook de kerstpakketten voor de medewerkers. Eén keer per twee jaar wordt er een groot personeelsfeest georganiseerd. De eerstvolgende is in 2024. Daarnaast waren er vijf gepensioneerden lid van de PV. Twee daarvan vervullen de functie van secretaris en penningmeester in het bestuur van de PV.

Kerstattentie

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

4.6. Resultaten bedrijfsvoering

Resultatenrekening over het jaar 2023

BATEN:	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Subsidies RGA gemeente	3.633.110	3.569.785	3.403.036
Projecten gemeente	1.650.615	1.181.590	975.568
Projecten derden	151.311	89.000	163.025
Deelnemersbijdragen	1.850	1.000	1.100
Overige opbrengsten (btw-belast)	39.398	12.500	21.668
TOTAAL BATEN	5.476.284	4.853.875	4.564.397
LASTEN:			
Personeelskosten	4.272.466	3.842.585	3.625.272
Loongerelateerde baten	54.340-	20.000-	35.778-
Netto Personeelskosten	4.218.126	3.822.585	3.589.494
Huisvestingskosten	137.902	127.000	89.928
Activiteitskosten	572.714	440.000	456.989
Kantoorkosten	185.106	224.000	192.796
Organisatiekosten	235.918	176.000	195.642
Afschrijvingskosten	30.944	50.000	28.680
Overige baten en lasten	9	-	187-
TOTAAL LASTEN	5.380.720	4.839.585	4.553.342
BEDRIJFSRESULTAAT	95.564	14.290	11.055
Financiële baten en lasten	7.609	14.420	14.879
RESULTAAT	87.956	130-	3.824-
MUTATIE BESTEMMINGSRESERVES	75.000		
MUTATIE ALGEMENE RESERVE	12.956	130-	3.824-

4.7. WNT-verantwoording

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Gegevens 2023	Bedragen x € 1	<u>L.R. Reversma</u>
<u>Functiegegevens</u>		Directeur/bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2022		1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0
Dienstbetrekking?		ja
 <u>Bezoldiging</u>		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		141.454
Beloningen betaalbaar op termijn		15.279
<i>Subtotaal</i>		<u>156.733</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		223.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.
Bezoldiging		<u>156.733</u>
 Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.

1b. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023	Bedragen x € 1	<u>M. Nekkers</u>	<u>A. Richters</u>
<u>Functiegegevens</u>		Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
 <u>Bezoldiging</u>		4.500	3.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		33.450	23.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		<u>4.500</u>	<u>3.500</u>
 Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023	Bedragen x € 1	<u>P. Olthof</u>	<u>H. van Veen</u>
<u>Functiegegevens</u>		Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
 <u>Bezoldiging</u>		3.500	3.500

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.300	23.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	3.500	3.500
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienst betrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

ORGANISATIEMODEL

