

**HET JAAR VAN  
WELLZO  
2017**

Jaarverslag WELLZO 2017

# WELLZO

KRACHT DOOR AANDACHT

## Inhoud

Jaarverslag .....	2
1. Inleiding.....	2
2. Het werk van WELLZO.....	3
2.1 Frij-Stiper .....	3
2.2 Jongerenwerk.....	4
2.3 Mantelzorg.....	9
2.4 Participatie .....	11
2.5 Regiowerk.....	12
2.6 Statushouders .....	12
2.7 Taal op Maat .....	13
2.8 Vrijwilligerswerk.....	14
3. Bedrijfsvoering.....	15
Actuele ontwikkelingen.....	16
4. Sociaal jaarverslag.....	17
5. Verslag Ondernemingsraad .....	18
6. Verslag Raad van Toezicht .....	19
7. Samenvatting financieel jaarverslag .....	21
7.1 Toelichting op de financiële gang van zaken.....	21

## Jaarverslag

### 1. Inleiding

Het jaar 2017 was voor WELLZO een jaar vol dynamiek door:

- Onduidelijkheid over toekomst medewerkers gebiedsteams Waadhoeke.
- Onduidelijkheid over continuïteit projecten als integratie statushouders, Kracht058.
- Onduidelijkheid over middellange termijn beleid gemeente Leeuwarden.
- Onduidelijkheid over instroom Frij-Stiper.

Uiteindelijk hebben alle bovengenoemde onduidelijkheden zich voor WELLZO in negatieve zin ontwikkeld. In hoofdlijn heeft dat twee effecten voor WELLZO gehad:

De financiën zijn enorm onder druk komen te staan; WELLZO sluit 2017 af met een tekort van ruim 3,1 ton.

Het was onmogelijk om de ingezette innovatie goed door te zetten, zowel van diensten/producten als van markten.

Nog nahijgend van al die dynamiek kwam begin 2018 een nieuw collegeprogramma uit. De daar gelegde accenten sluiten goed aan bij de vernieuwingstrajecten van WELLZO, zoals ondersteunen van initiatieven van kwetsbare burgers (doet Kracht058), in samenwerking met vrijwilligers en zorgorganisaties ondersteunen van mantelzorgers (project respijtzorg) collectief empoweren van burgers met een uitkering en in samenwerking met instellingen en bedrijven bieden van kansen op (vrijwilligers)werk (doet programma Frij-Stiper), meer inzetten digitale hulpmiddelen om gemeentebreed een effectievere inzet van vrijwilligers te faciliteren.

Deze nieuwe accenten moeten echter in de context van een fiks structureel tekort op het gemeentelijke budget sociaal domein beschouwd worden. Dus opnieuw een toekomstperspectief vol onzekerheid. Inmiddels heeft de gemeente, na een eerdere mondelinge melding, begin mei schriftelijk kenbaar gemaakt de subsidie per 1 juli 2019 te willen beëindigen en een deel van de activiteiten op een andere wijze te willen voortzetten. Over de inhoudelijke kant van dit voorgenomen besluit en de wijze waarop dit geëffectueerd dient te worden, vindt nog overleg plaats. De personele en financiële consequenties zijn om die reden nog niet aan te geven.

Ondanks al die dynamiek hebben de medewerkers van WELLZO in grote lijnen de prestaties geleverd die vooraf met de opdrachtgevers zijn afgesproken. Waar dat niet gelukt is komt dat door: Afhankelijk van gewijzigde keuzes c.q. niet leveren van anderen (Frij-Stiper en gebiedsteams Waadhoeke).

Prioriteit gegeven aan zich voordoende nieuwe zaken (onderdelen bedrijfsvoering).

Te hoog gestelde ambities (onderdelen bedrijfsvoering en mantelzorg).

In 2017 is een nieuw MTO uitgevoerd. De gemiddelde score is 7,4. Iets lager dan vorige MTO. Daarnaast is het ziekteverzuim in 2017 fors gestegen. Weliswaar mede veroorzaakt door relatief groot aantal fysiek-medische problemen, maar zeker iets om goed in de gaten te blijven houden.

Ik ben dan ook trots op de medewerkers van WELLZO die ondanks alle externe dynamiek en onzekerheid met passie hun werk blijven doen en prestaties leveren voor onze medeburgers, die het zonder steuntje in de rug niet redden.

Ernst Janssen  
Directeur-bestuurder WELLZO

## 2. Het werk van WELLZO

### Doelstelling en bestuur

De Stichting WELLZO, gevestigd in Leeuwarden, heeft statutair ten doel 'welzijnsbevordering in de ruimste zin van het woord en voorts al hetgeen daarmee rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord'. De stichting doet dit onder meer door het aanbieden van dienstverlening en activiteiten. In dit jaarverslag wordt een overzicht gegeven van de dienstverlening en activiteiten van WELLZO in 2017. De heer E. Janssen was in 2017 directeur-bestuurder van de stichting.

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van het Werkplan 2017 gerapporteerd of de prestatieafspraken zijn gerealiseerd. Dit gebeurt per thema. De prestaties worden telkens in een tabel gepresenteerd. Aan de hand van de kleurstelling: groen = gerealiseerd; geel = niet helemaal gerealiseerd; rood = niet gerealiseerd. In de toelichting wordt per thema met name ingegaan op de afwijkingen ten opzichte van de planning.

### Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling

WELLZO heeft een eigen, op de instelling aangepast, protocol "Meldcode WELLZO, Wat te doen bij (vermoedens van) Huiselijk Geweld en Kindermishandeling. De Meldcode WELLZO biedt een concreet 6 stappenplan, waarin wordt beschreven hoe een professional hoort om te gaan met het signaleren en het melden van huiselijk geweld en kindermishandeling.

Tevens zijn een aantal deskundige werknemers als aandachtsfunctionaris aanspreekpunt en vraagbaak op dit gebied voor de medewerkers.

Er is een actieweek "Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling WELLZO georganiseerd. Medewerkers, stagiaires en vrijwilligers kregen middels het volgen van voetstappen in het gebouw informatie over de Meldcode. Tevens zijn informatiekaarten met de concrete stappen van de Meldcode uitgedeeld

Daarna zijn er door de aandachtsfunctionarissen voorlichtingsbijeenkomsten gegeven aan respectievelijk professionele medewerkers, stagiaires en vrijwilligers, die verbonden zijn aan WELLZO. Tijdens deze bijeenkomsten is informatie gegeven over de meldcode, huiselijk geweld, de vormen van kindermishandeling, de gevolgen hiervan, hoe je dit kunt signaleren en hoe hierin te handelen.

### 2.1 Frij-Stiper

Frij-Stiper	Ambitie			
Werving, intake / selectie, POP, training & scholing	500 participanten		1	
Werven vrijwilligers / coaches	500			2
Ondersteuning van participanten bij elk evenement	Groepsgewijs			
Periodieke bijeenkomsten Frij-Stipers	Minimaal 8 per jaar			
Doorgeleiding	2018 / vervolgstappen (opleiding, werkstage, werk)			

1. Voor 2017 zijn 180 Frij-Stipers geworven, daarvan zijn 164 op traject gegaan. Het aantal is te laag en om die reden worden interventies gedaan. Zoals een nieuwe wervingsmethode: de member get member actie is in december gestart. Gebleken is dat de organisatie van Culturele Hoofdstad de integratie van Frij-Stipers binnen het totale bestand van vrijwilligers als een lastig concept ziet. Er is door vertrek van een medewerker minder ingezet op communicatie. Dit is in 2018 niet meer het geval. Vanaf juni 2017 zijn er 6 basistrainingen gegeven, gericht op empowerment. In totaal hebben we 45 Frij-Stipers kunnen feliciteren met het behalen van hun certificaat.

In totaal hebben Frij-Stipers aan meer dan **40** evenementen deelgenomen, waaronder:

- Splashtival – FOODtruckfestival Grou.
- Opera in Westelingwerf: VERONA van SPANGA.
- Amicale Frij-Stipers bij het Muzikale CityProms!
- Blockbuster a la Noordelijk Film Festival.
- CityRock, FriesstraatFestival, Friggin in the Riggin.
- Sprintend deelnemen aan Leeuwarden Loop.
- Noordelijk Film Festival: 29 Frij-Stipers actief op Noordelijk Film Festival in de rol van kassière, publieksbegeleiding, catering, kaartcontrole en bij de infobalie.
- Voorinformatie KH 2018 : op 3 oktober op het Gouveneursplein zijn 10 Frij-Stipers publieksbegeleiders.

2. Er blijkt in de praktijk niet zo veel behoefte aan coaches:  
11 participanten hebben aangegeven dat ze coach willen worden, 5 hiervan zijn nu coach.  
31 participanten hebben aangegeven een coach nodig te hebben, 28 hiervan hebben een inmiddels een coach.

### Relevante ontwikkelingen

Voor de Frij-Stiper biedt dit project prachtige kansen: kennismaking met nieuwe mensen (netwerken) en worden nieuwe ervaringen opgedaan, er worden trainingen geboden en we focussen samen met de Frij-Stipers en de samenwerkingspartners op nieuwe kansen op de arbeidsmarkt. Samen werken we met onze partners Culturele Hoofdstad, Welzijnsinstellingen, Sociale Diensten, gemeenten, de Vrijwilligers Academie, het Bedrijfsleven, projecten en evenementen ten behoeve van KH 2018 of van andere projecten.

De gemeente Leeuwarden en andere Friese gemeenten tekenden een overeenkomst. En een bevlogen team geeft het project gestalte. Het vergde veel aandacht en tijd om de organisatie goed in de stijgers te krijgen, meer tijd dan werd ingeschat.

## 2.2 Jongerenwerk

In het laatste kwartaal van 2017 is een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd bij diverse onderdelen van het jongerenwerk. 124 jongeren hebben aangegeven wat ze van het jongerenwerk vinden. Het jongerenwerk scoort gemiddeld een 8.6. Sinds januari 2017 wordt gewerkt met een nieuw registratiesysteem. Dit systeem geeft informatie over de bereikte doelgroep, de manier hoe de doelgroep bereikt wordt en welke bijdrage het jongerenwerk geleverd heeft. De resultaten worden in een apart inhoudelijk verslag weergegeven.

## Jongerenwerk Ambulant

Bijdragen aan het verminderen van jeugdoverlast	Ambitie			
Deelname overleg Taskforce Jeugdoverlast	10 bijeenkomsten			
Wekelijks aanwezig op straat	Min. 4 momenten			
Aantal bereikte jongeren in groepsverband (niet uniek aantal)	1000			
Aantal jongeren bekend via sociale media	200			
Aanwezig tijdens evenementen (kermis, dancetour)	3			

Jongeren in contact brengen met volwassenen	Ambitie			
Bemiddeling in overlastsituaties	5 situaties			

Preventief handelen	Ambitie			
Wijkteams op de hoogte houden van de ontwikkelingen op straat	Alle wijkteams maandelijks informeren			
Signalen delen met desbetreffende netwerkpartners	Wekelijks rapportage Taskforce			

## Relevante ontwikkelingen

In 689 straatcontacten zijn in het totaal 2250 jongeren bereikt door het ambulant jongerenwerk. De werkers hebben een goed contact met de jongeren op straat en een effectieve samenwerking met leden van de Taskforce jeugdoverlast. Tevens hebben de jongerenwerkers deelgenomen aan het maatwerkoverleg van het Veiligheidshuis.

## Jongerenwerk gebiedsgericht

Contact leggen	Ambitie			
Jongeren in beeld met naam en adresgegevens	500			
Klassen bezoeken op scholen waar jongerenwerk actief is	Alle 1 <sup>e</sup> klassen			

Coachen en ondersteunen	Ambitie			
Coachen en ondersteunen van individuele jongeren	280			
SAW Friesland College (volgens afspraken SAW)	90 jongeren			

Ondersteunen jongereninitiatieven	Ambitie			
Ondersteuning jongereninitiatieven	25 initiatieven			
Inzet studenten	24 studenten			

Samenwerking met wijkteams	Ambitie			
Bespreken signalen	Wekelijks			
Doorverwijzing / consult	40 jongeren			
Deelname wijknetwerk jeugd	Alle gebieden			

### Relevante ontwikkelingen

De kracht van het jongerenwerk zit in het laagdrempelige contact met jongeren in de leefomgeving van de jongeren; op straat, op school en in de ontmoetingsplekken. In het afgelopen jaar hebben wij dit meerdere malen ervaren. Voornamelijk de jongeren zelf geven aan dat zij het contact met het jongerenwerk waarderen. Daarnaast geven vooral de scholen aan dat ze de meerwaarde van het jongerenwerk op scholen merken. De scholen en de hulpverlening doet steeds vaker oproep op het jongerenwerk wanneer er een ingrijpende gebeurtenis is geweest of wanneer zij zorgen maken over een individuele jongere of een groep. Jongerenwerk heeft op meerdere scholen voorlichting gegeven over Social media, seksualiteit, pesten en geluk.

### Jongerenwerk Stedelijk

Jimmy's	Ambitie			
Ontmoeting	300 jongeren			
Coachen jongeren (werken aan de toekomst)	25			
Actief participerende jongeren	50			
Samenwerking met het netwerk	Hele jaar door			

Stedelijk Ontmoetingscentrum Jonge Ouders	Ambitie			
Ontmoeting	200 jonge ouders			
Informatieve / voorlichtingsbijeenkomsten	20 bijeenkomsten			
Ondersteuning individuele ouders (school, werk, opvoeding)	30			
Samenwerking met de wijkteams	Alle wijkteams			

Innovatie Jeugdzorg	Ambitie			
Dialogotafels	10 casussen (2017-2018)		1	

- In 2016 is 1 en in 2017 zijn 4 dialogotafelgesprekken uitgevoerd. Tevens hebben 2 jongeren zich eind 2017 hiervoor aangemeld. Deze 2 dialogotafels zullen in 2018 uitgevoerd worden. Dit brengt het totaal op 7 dialogotafelgesprekken. Verder zijn er informatieve gesprekken geweest met 10 jongeren variërend in de leeftijd van 14 t/m 19 jaar. Ook de problematiek was gevarieerd, te weten psychische problemen, depressiviteit, zorgmijder, problemen thuis, drugsverslaving, traumaverwerking. Deze jongeren zaten nog midden in de heftige problematiek of beleefden een terugval hierin. Een aantal jongeren gaven aan dat de school/opleiding nogal veel van hun vraagt. Hierdoor ervaren zij niet voldoende ruimte om mee te werken aan de dialogotafels.

### Relevante ontwikkelingen

De deelnemers zijn positief en enthousiast over de dialogotafels. Het geeft veel informatie over hoe verschillende hulpverleningstrajecten door met name de jongeren ervaren worden. Door de dialogotafelgesprekken kunnen jongeren beter een stuk uit het verleden afsluiten. Dit geeft hen een goede basis om in het heden te staan en zich te richten op de toekomst.

De dialogotafels leveren interessante uitkomsten op, waarbij met name "de ervaring van de jongere spreekt":

- Jongeren ervaren in hulpverlening dat er niet voldoende naar hen geluisterd wordt. Zij willen ruimte om hun mening te geven en hierin gehoord te worden.
- Jongeren willen betrokken worden bij de keuze en vorm van hulpverlening.

- Het is belangrijk jongeren te benaderen niet vanuit beperkingen, maar vanuit talenten en mogelijkheden.
- Door focus te leggen op eigen kracht en mogelijkheden wordt zelfstandigheid en eigen regie van de jongere gestimuleerd.
- Betrek het sociaal netwerk van de jongere bij de hulpverlening. Dit netwerk is een constante factor in het leven van de jongere en geeft continuïteit.
- Jongeren vinden het contact met jongerenwerkers gelijkwaardig. Zij ervaren het als vertrouwd, serieus genomen en gehoord te worden. Dit geeft hen het gevoel zelf de regie te hebben in het maken van keuzes.
- Hulpverleners maken nog te weinig gebruik van de expertise van het jongerenwerk.

### Jongerenwerk projecten

Voorkomen schuldenproblematiek bij studenten	Ambitie			
Voorlichtingsbijeenkomsten scholen	Niveau 1-2			
Individuele ondersteuning	100 studenten			
Voorlichting S-OJO	2 bijeenkomsten		1	

1. Is niet aan orde geweest omdat er bij S-OJO op een andere manier aandacht is geweest voor dit onderwerp.

### Relevante ontwikkelingen

Er is toename naar de vraag aan ondersteuning vanuit het budgetloket. Ook de docenten en opleidingen vragen meer naar voorlichtingsactiviteiten. Naast de ondersteuning op locatie wordt Social media gebruikt als een middel om in contact te komen en te zijn met de studenten. In de eerste halfjaar is samen met de scholen, Kredietbank, FSU, de gemeente en Social Impact bond gezocht naar de nieuwe financieringsmiddelen voor het BudgetLoket. Voor het schooljaar 2017-2018 is de financiering opgepakt door de scholen.

In januari is in samenwerking met AWJTF en Friesland College gestart met het project Peer School Support. Dit project is specifiek gericht op het benutten van de ervaringsdeskundigheid van jongeren met psychosociale problemen in het MBO, met als doel het verbeteren van de ondersteuning en begeleiding van jongeren met psychische problemen. 103 jongeren hebben meegewerkt aan een onderzoek waarvan 5 thema's zijn uitgekomen die verder uitgewerkt worden door middel van design thinking en communities of practices.

Vanaf november wordt op verzoek van School als Werkplaats op projectbasis extra jongerenwerk ingezet op Friesland College.

Op 5 voortgezet onderwijs (VMBO) locaties en op ROC Friese Poort werken de jongerenwerkers in School als Vindplaats.

### Jongerenwerk in Leeuwarderadeel

Kinderactiviteiten	Ambitie			
Thema activiteiten	6 activiteiten		1	
Samenwerking ondernemingsvereniging	8 activiteiten		1	
Afbouw wekelijkse kinderactiviteiten	12 activiteiten			
Aantal bereikte kinderen (niet uniek)	300		1	

1. In overleg en op verzoek van de gemeente zijn de kinderactiviteiten afgebouwd. Hierdoor zijn er ook minder kinderen bereikt (totaal 150). Er zijn 2 thema-activiteiten en 3 zomeractiviteiten i.s.m. ondernemersvereniging georganiseerd.



# WELLZO

## KRACHT DOOR AANDACHT

Bijdragen aan het verminderen van jeugdoverlast	Ambitie			
Deelname jeugdoverleg, gemeente, politie, jongerenwerk	3 bijeenkomsten			
Wekelijks aanwezig op straat	2 momenten			
Aantal bereikte jongeren in groepsverband (niet uniek)	150			
Aantal jongeren bekend via Social media	100			
Aanwezig tijdens evenementen	2			
In kaart brengen van groepen jongeren op straat	Per halfjaar			

Jongeren in contact brengen met volwassenen	Ambitie			
Bemiddeling in overlastsituaties	2 situaties			

Preventief handelen	Ambitie			
Gebiedsteam op de hoogte houden van de trends en ontwikkelingen op straat	maandelijks		1	
Signalen delen met desbetreffende netwerkpartners	Per situatie			

1. Door de ontstane situatie in Leeuwarderadeel was er tussen februari – mei geen officieel moment dat het gebiedsteam op de hoogte werd gesteld van de ontwikkelingen en trends op straat. Sommige medewerkers van het gebiedsteam zijn wel op de hoogte gebracht als het gaat om een jongere die bij hun bekend is. Vanaf juni is de nieuwe jongerenwerker aangeschoven bij de briefings en de cliëntverdeling van het gebiedsteam, sindsdien is er structureel contact tussen het gebiedsteam en het jongerenwerk.

Contact leggen	Ambitie			
Jongeren in beeld met naam en adresgegevens	70 jongeren			
Meedraaien met de jongerenwerkers tijdens klassenbezoeken	Alle 1 <sup>e</sup> klassen			

Coachen en ondersteunen	Ambitie			
Coachen en ondersteunen van individuele jongeren	10 jongeren			

Gebiedsteam	Ambitie			
Bespreken signalen	maandelijks			
Betrokkenheid bij jongere	4 jongeren			
Toegang draaien	3x per maand			1
Bijwonen vergaderingen, briefings, casuïstiek	wekelijks		1	
Scholing	6 x per jaar			1

1. De samenwerking tussen het gebiedsteam en de jongerenwerker is in februari wegens een conflict beëindigd. De aansluiting bij vergaderingen, scholing en het draaien van de toegang is toen weggefallen. In overleg met de gebiedsteamleider en de gemeente zijn nieuwe afspraken gemaakt voor de samenwerking en de inzet van de jongerenwerker. Vanaf juni is de nieuwe jongerenwerker als aansluitfunctionaris betrokken bij het gebiedsteam. Dit betekent dat de jongerenwerker wekelijks aanwezig is bij een briefing en vanuit zijn rol als jongerenwerker betrokken is bij de casussen met betrekking tot de jongeren. De taken toegang, casusregie en scholing bijwonen zijn weggefallen.

Jeugdhonk8	Ambitie			
Ontmoeting	50 unieke jongeren			
Signalen delen met desbetreffende netwerkpartners	Hele jaar			
Coachen jongeren	10 jongeren			
Disco Talant	10 maal per jaar		1	

1. Er zijn 6 disco's met Talant georganiseerd. Talant is gestopt met de disco omdat er te weinig animo voor was.

### Relevante ontwikkelingen

Per 1 december 2017 is het voormalige jeugdhonk gesloten, dit heeft geleid tot nogal wat onzekerheid bij de jongeren. We zijn een proces met de jongeren aangegaan om in te spelen op positieve blik naar de toekomst en de jongeren te betrekken bij de opstart van een nieuwe ontmoetingsplek. In het kader van jongerenparticipatie geven we de groep de ruimte om beslissingen te nemen en met initiatieven te komen en bieden daarbij ondersteuning. Daarbij zetten we de jongeren in hun kracht en zetten we hun talenten in.

## 2.3 Mantelzorg

Onderdeel Vinden	Ambitie			
Registratie mantelzorgers (100 nieuwe mantelzorgers)	600 mantelzorgers			
Waarderingsbijeenkomsten mantelzorgers (270 mantelzorgers) 5 voorstellingen + boekje en 9 verwenmiddagen	6 bijeenkomsten			
Bijeenkomsten mantelzorgcafé's en -theehuizen (+ uitbreiden) 61 bijeenkomsten met 383 bezoekers	45 bijeenkomsten			
Registratie jonge mantelzorgers (7 jonge mantelzorgers bekend bij JW + 11 jonge mantelzorgers (vorig jaar); 7 op bowling, 4 bij Aqua Zoo en 6 bij Escape Room)	50 mantelzorgers		1	

1. Er is extra inzet gepleegd op jonge mantelzorgers (ook met inzet van studenten), maar dit heeft nog niet tot de gewenste resultaten geleid. Wel ligt er nu een concreet plan voor 2018.

Onderdeel Versterken	Ambitie			
Ondersteuning door vrijwilligers (40 aanvragen voor aandachtscaches + 39 gesprekken): 4 aanvragen open	70 mantelzorgers			
Expertise Centrum (afstemming/samenwerking vrijwilligerswerk + mantelzorg) Bezoek PEP 26-1 + 3 x overleg kernteams	1 loket			
Training 1 x Natuurlijk, een netwerkcoach (9 pers.) + individuele gesprekken + 11 tel afspraken	4 training			
Advies en informatie: + WIVI = Individuele Vrijwillige Inzet 169 aanvragen	100 mantelzorgers			
Themabijeenkomsten, studenten en Passion; 3 x huis-van-het-heden, tijd voor jezelf!, sociaal wijkteam; haal de lente in huis; wijkverpleegkundigen; praamvaren, gezellige ochtend, valpreventie, info over yoga, fit en bewegen, zorg voor de mantelzorger, wensen en rollen van de mantelzorger en grenzen stellen.	5 bijeenkomsten			

# WELLZO

## KRACHT DOOR AANDACHT

Onderdeel Verlichten	Ambitie			
Mantelzorgondersteuning 39 gesprekken; 40 aanvragen aandachtcoach;	70			
Respijtzorg thuis 39 aanvragen; 11 lopend	10 mantelzorgers			
Respijtzorg 3 appartementen 34 mantelzorgers/282 nachten (30%)	75%		1	
Intake/casusbespreking thuiszorg/wijkverpleegkundige	Per aanvraag			
Inzet vrijwilligers: 5 actieve zorgvrijwilligers. thuis; 1 vaste vrijwilliger app; 18 aandachtcoaches en 5 studenten	20 vrijwilligers		2	

1. Ambitie op 75% respijtzorg in 3 appartementen ligt te hoog. In overleg met de Projectgroep en Stuurgroep is dit bijgesteld. Het verschil in de appartementen is wel van belang en in de zomer wordt wel 75% gehaald.
2. Er is een tekort aan respijtzorgvrijwilligers.

Onderdeel Verbinden	Ambitie			
Contactfunctionaris mantelzorg per wijk/dorp	8 wijken			
Platform vrijwillige thuishulp (uitbreiden en afstemmen) Evaluatie 24-1 → 2 x ambitiebijeenkomst	3 bijeenkomsten			
Contact maken met bedrijfsleven (mantelzorg en werk in balans)	5 bedrijven			1
Provinciaal overleg mantelzorg-consulenten: 1 x p.j. overleg met WMO-raden, voorstel symposium; training respijtzorg	4 bijeenkomsten			
Nieuwsbrief (en website)	4			

1. Is in verband met bezuiniging vervallen.

### Relevante ontwikkelingen

Vooral het laatste half jaar komen er meer aanvragen voor de aandachtcoach binnen. Aandachtcoaches zetten zich in om het netwerk van de cliënt te vergroten en/of erbij te betrekken. Opvallend is dat aandachtcoaches lang bij iemand ingezet blijven en dan eigenlijk de taak als mantelzorger vervullen.

De maandelijkse mantelzorgcafé's/theehuizen worden teruggebracht naar 1 x per 2 maanden. Uitbreiding gaat plaatsvinden in de dorpen van Littenseradiel, Zuiderburen, mantelzorg PLUS (GGZ).

M.b.t. de jonge mantelzorgers is het plan ontwikkeld een kookclub op de zetten en vandaaruit activiteiten voor jonge mantelzorgers te ontwikkelen.

De dag van de mantelzorg (de waardering) hebben we in 2017 omgedoopt naar de maand van de mantelzorg. Vele activiteiten zijn door vele mantelzorgers bezocht. Uitgangspunt hierbij is om zo laagdrempelig mogelijk, en daar waar het kan in de wijk aan te sluiten bij de mantelzorg cafe's, de activiteiten te organiseren. De stedelijke activiteiten en de lokale activiteiten worden gewaardeerd door de mantelzorgers.

Samenwerking tussen Welzijn en Zorg is uitgebreid door de opening van respijtzorgappartement in Skilhiem te Stiens. Voor mantelzorgers en zorgvragers is het noodzakelijk dat Welzijn en Zorg meer gaan samenwerken. Een samenwerking gericht op de mens en die een andere aanpak vraagt. Samen met de zorg gaan we in 2018 dit verder uitwerken. De uitkomsten van de groep SEKER en SUN (hoe ziet de toekomst van Fryslân er in 2030 uit) worden hierin mee genomen. De uitwerking van de respijtzorg op drie plaatsen is in deze een mooi voorbeeld van maatwerk.

## 2.4 Participatie

Kracht058	Ambitie			
Continueren en ontwikkeling van de bestaande activiteiten	60 deelnemers			
Nieuwe samenwerking initiëren	6 nieuwe partners			
Communicatiemiddelen inzetten/verbeteren	Website/flyers/sociale media ontwerpen en inzetten			
Inspirerende presentaties geven	10			
Deelnemersaantal	200		1	
Persoonlijke ontwikkeling en scholing	200 x POP		1	
	5 x training aan deelnemers			

1. Er zijn diverse interventies gedaan richting Gemeente Leeuwarden (werk en inkomen) en Amaryllis. Dit heeft echter, ondanks toezeggingen, niet geleid tot meer deelnemers.

### Relevante ontwikkelingen

Kracht058 heeft zich in het afgelopen jaar op verschillende terreinen laten zien. Daar waar de groepen steeds meer zelfstandig verder konden is de ervaringsdeskundigheid van een aantal deelnemers van Kracht058 van meerwaarde gebleken bij het keuzedeel 'Wijkgericht werken' van het Friesland College. In deze pilot, die in samenwerking met het Friesland College is opgezet, hebben deelnemers van Kracht058 zich verder ontwikkeld door studenten te begeleiden tijdens het keuzedeel Wijkgericht Werken. Met als resultaat dat één deelnemer een contract aangeboden heeft gekregen als Praktijkondersteuner bij het Friesland College. Twee andere deelnemers hebben stappen gezet om zowel MBO als HBO studenten te kunnen begeleiden. Het Friesland College heeft aangegeven dat zij de samenwerking met Kracht058 / WELLZO als zeer positief hebben ervaren en vertrouwen voor de volgende periode de invulling van het praktijkgedeelte wederom aan deelnemers van Kracht058 toe.

De visie van Kracht058 (mensen motiveren, ondersteunen bij persoonlijke ontwikkeling met als doel deelnemers zelfstandig verder te kunnen laten gaan) heeft gemaakt dat een aantal groepen zich zo hebben ontwikkeld dat ze zelfstandig verder kunnen. Sommige deelnemers zijn niet in staat geweest om zich, tijdens de duur van dit project, verder te ontwikkelen naar het zelfstandig stappen zetten.

Tijdens een aantal interactieve en inspirerende gastcolleges is de visie en werkwijze van Kracht058 onder de aandacht gebracht. Zowel bij HBO als MBO. Er is gebleken dat de visie en werkwijze van Kracht058 als waardevol wordt ervaren door zowel studenten als docenten. Dit betekent dat het gedachtegoed blijft bestaan, echter is het van belang dat hier aandacht voor blijft

## 2.5 Regiowerk

Sociaal werk in de gebiedsteams	Ambitie			
Sociaal werk in de gebiedsteams van de gemeenten Het Bildt, Franekeradeel, Leeuwarderadeel, Menameradiel	Eind 2017			
Sociaal werk in gebiedsteams gemeente Ferwerderadiel				
Vakbekwaamheid, innovatie en kwaliteit	Ambitie			
Plannen innovatie in samenwerking met gebiedsteams	Medio 2017			1

1. Innovatieve werkzaamheden zijn stopgezet.

### Relevante ontwikkelingen

De subsidie voor regiowerk wordt, behalve van de DDFK gemeente, stopgezet en een groot deel van de medewerkers van Team regiowerk is in dienst gekomen van gemeente Waadhoeke en heeft derhalve in december afscheid genomen van zijn of haar moederorganisatie WELLZO.

## 2.6 Statushouders

Statushouders	Ambitie			
Begeleiden statushouders	30			
Trajectbegeleiding (empowerment) en doorstroming	1 groep			
Training vrijwilligers/organisaties	1 bijeenkomst			
Ketenpartners bij elkaar brengen	2 bijeenkomsten			
Inzet coaches / begeleiders	10			
	Resultaat			
Bemiddeling naar dagbesteding (sport o.a.)	113 statushouders			
Ontmoetingsplatform	40 statushouders			
Taalondersteuning	85 deelnemers			
Coördineren burgerinitiatieven	19 initiatieven			
Bemiddeling naar vrijwilligerswerk	16			

### Relevante ontwikkelingen

De financiering van dit project loopt tot 31 december 2017. Bemiddeling naar vrijwilligerswerk en het voorlichten van organisaties is geïntegreerd in het pakket van het vrijwilligers servicepunt. Het ontmoetingsplatform is vast gegeven bij Jimmy's geworden. Voor 2018 worden er minder statushouders verwacht. Om te integreren en te participeren in de Leeuwarder samenleving is taal en begeleiding c.q. ondersteuning van de statushouder essentieel. Om de vraag van statushouders naar taalvaardiger worden en mee te doen in de samenleving gaan we plannen ontwikkeling in samenwerking met andere taalprojecten.

## 2.7 Taal op Maat

Taal op Maat	Ambitie			
Werving deelnemers (Taal coördinator/sociale wijkteams)	50 deelnemers tot 1 juli 2018			
Voorlichting bij diverse organisaties	3x per jaar			
Aantal deelnemers over 3 jaar	50			
Intake/koppeling deelnemer en Taalmaatje (wijkteam & WELLZO)	50 deelnemers tot 1 juli 2018			
Werving vrijwilligers (taalmaatjes) door WELLZO (bibliotheek eenmalig bij start 2016)	Doorlopend voldoende vrijwilligers beschikbaar			
Intervisie / coaching van vrijwilligers (taalmaatjes) i.s.m. het Friesland College (inhoudelijk/ wijkteam oud-oost)	11x per jaar			
Training taalmaatjes door Professor Maurice de Greef	15 taalmaatjes actief			
Toets training Taalmaatjes	30 deelnemers			
Training 'herkennen en doorverwijzen' voor sociaalwerkers door stichting lezen en schrijven	3x per jaar		1	
Terugkom bijeenkomsten sociaal werkers Stichting lezen & schrijven	3x per jaar		1	
Per deelnemers bespreking met de sociale werker, FC, bibliotheek en WELLZO	11x per jaar,			
Kennis vergroten bij vrijwilligers ten behoeve van (taal)trajecten (Basis Toolkit)	3x per jaar			
Het geven van voorlichting aan groepen op locatie over van het belang van lezen, voorlezen taalvaardigheid en informatievaardigheid	3x per jaar			

1. Dit is minder omdat de sociaal werkers niet beschikbaar zijn om hier aan deel te nemen. Er zijn interventies gedaan om het belang onder de aandacht te brengen, echter zonder voldoende resultaat.

### Relevante ontwikkelingen

Omdat de één op één contacten tussen deelnemers en maatjes in de praktijk niet altijd goed werken, door multi-problematiek, is de projectgroep gestart met een pilot om collectief en in samenwerking met sociaal werkers met deelnemers aan de slag te gaan.

Er is een samenwerking gestart met organisaties die zich bezighouden met schuldhulpverlening, omdat laaggeletterdheid een oorzaak kan zijn van schulden. De betrokken organisaties zijn nu op de hoogte van Taal op Maat. De samenwerking wordt naar verwachting verder uitgebouwd.

## 2.8 Vrijwilligerswerk

Onderdeel	Ambitie			
Kenniscentrum	16 nieuwsbrieven			
(Thema)bijeenkomsten	5			
Onderzoek hoe meer mensen betrekken bij vrijwilligerswerk in samenwerking met Partoer	Vervallen (*was uitvoering per 1/3)			
Plan facilitering en samenwerking vrijwilligersorganisaties	Voor 1 april 2017 gereed			
Bijeenkomsten vrijwilligers / organisaties	5			
Spreekuren	Grou			
Scholing / training	25 trainingen			
Vrijwilligersbeurs	1x stedelijk			

Onderdeel	Ambitie			
Bemiddeling	1000 vrijwilligers			
Vrijwilligerspool t.b.v. Amaryllis /wijkteams	100 matches			
Buurtbemiddeling	75 bemiddelingen		1	
Buurtservicepunt	spreekuur bij alle wijkteams en dorpenteam			

1. In 2017 hebben we het afgesproken aantal bemiddelingen helaas net niet weten te behalen.

### Relevante ontwikkelingen

WELLZO Vrijwilligerswerk staat midden in de stad; letterlijk en figuurlijk! Vanuit ons kantoor aan het Zuidvliet, en tijdens inloopuren in diverse wijken/dorp stimuleren, verbinden en promoten we het Leeuwarder vrijwilligerswerk. We zijn partner op het gebied van vrijwillige inzet voor (toekomstige) vrijwilligers en voor organisaties die met vrijwilligers (samen)werken. We geven advies (op maat), trainen, organiseren kennissessies & thema/ambitiebijeenkomsten, fungeren als intermediair voor bijvoorbeeld vragen naar individuele vrijwillige inzet (wat afgelopen jaar 232 matches heeft opgeleverd!), verbinden Leeuwarder vrijwilligersorganisaties en (toekomstige) vrijwilligers o.a. via onze vacaturebank en vertalen landelijk beschikbare kennis in ons vakgebied naar de lokale situatie (bijvoorbeeld op het gebied van schuldhulpverlening, eenzaamheid en laaggeletterdheid).

Kortom, we profileren ons steeds meer als expertisecentrum vrijwillige inzet. Zo zijn we bijvoorbeeld afgelopen jaar in nauwe samenwerking met de gemeente Leeuwarden, stichting Aanzet en Support Fryslân volop aan de slag geweest met het ontwikkelen van een digitaal platform waar vrijwillige inzet en vrijwilligerswerk aan elkaar gekoppeld worden. Waar bewoners informatie vinden wie wat doet en alle nieuws over vrijwilligerswerk te vinden is. Deze nieuwe ontwikkeling sluit aan bij de ambitie voor 2018: een digitaal platform ter ondersteuning van de inzet van vrijwilligerswerk in de wijken, ter ondersteuning van de spreekuren de ontmoetingsactiviteiten van bewoners en vrijwilligersorganisaties. Bovendien initiëren we innovatieve projecten, bijvoorbeeld op het gebied van het bemiddelen van statushouders naar vrijwilligerswerk. Dagelijks ervaren we de meerwaarde van het feit dat we als onafhankelijk partner in vrijwilligerswerk in staat zijn om overzicht te houden over het geheel waardoor we een unieke positie innemen in de gemeente Leeuwarden.

## 3. Bedrijfsvoering

<b>Onderdeel 1: Samenwerking BSF en WELLZO</b>	<b>Ambitie</b>	
Implementatie team administratie	2017	
Evaluatie	Tweede helft 2017	
<b>Onderdeel 2: Planning en projecten</b>	<b>Ambitie</b>	
Realisatie werken met projectkaarten	Eerste helft 2017	
<b>Onderdeel 3 : Kernteamontwikkeling</b>	<b>Ambitie</b>	
Kernteamontwikkeling	Hele jaar	
Projectplan Kernteamontwikkeling	Eerste kwartaal	
Tussenevaluatie Kernteamontwikkeling	Tweede helft 2017	
<b>Onderdeel 4 : Communicatie en PR</b>	<b>Ambitie</b>	
Sociaal intranet	Implementatie eerste helft 2017, doorontwikkeling hele jaar	
<b>Onderdeel 5: Ontwikkelcyclus beoordeling en functionering</b>	<b>Ambitie 2017</b>	
Vaststellen werkwijze beoordeling en functionering	Eerste helft 2017	
<b>Onderdeel 6: Kwaliteitsontwikkeling</b>	<b>Ambitie 2017</b>	
Invoeren aanbevelingen KTO	Tweede helft 2017	
<b>Onderdeel 7: Documentmanagement</b>	<b>Ambitie 2017</b>	
Nieuw systeem documentenbeheer	Tweede helft 2017	
<b>Onderdeel 8: Managementinformatie</b>	<b>Ambitie 2017</b>	
Doorontwikkeling managementinformatie	Eerste helft 2017	
<b>Onderdeel 9: Huisvesting</b>	<b>Ambitie 2017</b>	
Aanpassing huisvesting	Tweede helft 2017	

### Onderdeel 10: Financiën en strategie

Door de teruglopende omzet is veel aandacht besteed aan het verbeteren van inzicht in kostendekkendheid activiteiten en projecten.

Het niet geheel halen van de gestelde ambities wordt verklaard vanuit:

Andere zaken: financiën beter in controle, noodzakelijke afslanking gezien vermindering omzet en afname eenmalige middelen, overgang medewerkers gebiedsteams naar nieuwe gemeente Waadhoeke, verbeteren samenwerking met wijkteams vroegen meer tijd dan geraamd. Ambities waren te hoog gesteld.



## Actuele ontwikkelingen

De gestelde ambities op gebied werkplan zijn niet allemaal gehaald. Per onderdeel gaan we er kort op in.

### **Integraal Kwaliteitsbeleid**

Op onderdelen gerealiseerd (doorvoeren intervisie en KTO). Nog niet vertaald naar integrale borging kwaliteit.

### **Medezeggenschap vrijwilligers**

In 2017 geen actie in ondernomen.

### **Informatievoorziening**

Op onderdelen (Jongerenwerk, Frij-Stiper) vernieuwing doorgevoerd. Voor vrijwilligerswerk nieuw systeem gekozen, samen met gemeente en vrijwilligersorganisaties. Nog geen integraal informatiesysteem.

### **Kernteamontwikkeling**

Voortgang geboekt maar nog zeker versterking competenties nodig op gebied ondernemend en planmatig werken.

### **Aanpassen huisvesting**

Gezien externe ontwikkeling on hold gezet.

### **Functionerings- en beoordelingsgesprekken**

Ervaring opgedaan met beoordeling op basis 360 graden feed back maar nog geen integrale invoering.

## 4. Sociaal jaarverslag

### Aantal medewerkers

Op 31 december 2017 had WELLZO 62 medewerkers in dienst, 126 vrijwilligers en 34 stagiaires. Aan het eind van het jaar is afscheid genomen van 7 medewerkers die met ingang van 1 januari 2018 een dienstverband bij de gemeente de Waadhoeke krijgen. Per 31 december 2017 waren er geen vacatures.

### Aantal medewerkers eind 31 december 2017

	2017	2016	2015	2014
Medewerkers	62	69	63	106
fte	45,62	53.4	47.6	84,2

### Ziekteverzuim

Nadat het ziekteverzuim in 2016 met succes teruggebracht is naar 4,8 % is het in 2017 weer dramatisch gestegen tot een gemiddeld verzuim van 8,3%. Twee medewerkers vallen onder de no-riskpolis van het UWV. Het langdurig en/of veelvuldig verzuim van hen heeft de hoogte van het gemiddeld verzuimpercentage in 2017 negatief beïnvloed. Met medewerkers waarbij het verzuim een relatie met het werk heeft, zijn specifieke trajecten gestart. Dit kan zijn: gericht op verbetering van de werksituatie of oriënterende gesprekken over een loopbaan elders. Dit heeft met twee medewerkers geleid tot afspraken om in de loop van 2018 de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Medewerkers die langer ziek (dreigen te) worden, worden gezien door de bedrijfsarts. Zijn adviezen worden door de teammanager of medewerker personeelszaken, samen met de medewerker omgezet in een re integratieplan, periodiek besproken en bijgesteld.

Duur verzuim in dagen	0-14	15-42	43 en meer	Totaal
% van het verzuim 2016	1.5%	0.6%	2.7%	4.8%
% van het verzuim 2017	1.2%	1.5	5.6	8.3 %

### Medewerkerstevredenheid

In november 2017 is er een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De organisatie als geheel kreeg een 7,4 als waardering. De resultaten van het onderzoek worden in 2018 verder intern besproken en bekeken welke verbeteracties er uit voortvloeien.

### Cao Sociaal Werk

WELLZO valt verplicht onder de cao Sociaal Werk. (voorheen cao Welzijn en maatschappelijke dienstverlening). De aandacht voor het loopbaanbudget wat medewerkers individueel opbouwen en onder meer gebruikt kan worden voor scholing werpt zijn vruchten af. Het afgelopen jaar is de inzet van dit budget behoorlijk toegenomen. Het administratiesysteem AFAS is zodanig aangepast dat elke medewerker digitaal keuzes kan maken wanneer het opgebouwde individuele keuze budget (IKB) wordt uitbetaald of ingezet voor fiscaal aantrekkelijke zaken.

### Vertrouwenspersoon

Onze medewerkers hebben het afgelopen jaar een beroep kunnen doen op een vertrouwenspersoon van GIMD. Met het kunnen inzetten van een vertrouwenspersoon streven we naar een sociaal veilige werkomgeving. In 2017 zijn er geen meldingen geweest bij de vertrouwenspersoon.

## 5. Verslag Ondernemingsraad

### Stijl Ondernemingsraad

De stijl van de Ondernemingsraad heeft zich in de loop van de tijd ontwikkeld van “met de vuist zwaaien” naar gericht zijn op samenwerking. De gezamenlijke belangen staan centraal.

De Ondernemingsraad is daarbij gericht op de belangen van het personeel.

In het verleden zijn heftige maatregelen genomen (bijvoorbeeld Amaryllis, vertrek administratie en regiowerk) en terugkerende bezuinigingen doorgevoerd, gelukkig zonder enorme opschudding en ontslagen.

De Ondernemingsraad heeft een prima samenwerking met de directie dat zich kenmerkt door gebruik te maken van elkaars invloed op verschillende vlakken om gezamenlijke doelen te bereiken: behoud van werk en personeel, maar ook behoud van organisatie (synergie:  $1 + 1 = 3$ ). Door deze samenwerking vallen de formele scheidslijnen weg. We kijken samen hoe we vanuit onze eigen rol nuttig dingen voor de ander kunnen doen. De kracht van Ernst is kijken naar wat we kunnen bereiken door buiten de organisatie onze invloed te gebruiken; de kracht van de Ondernemingsraad is letten op de communicatie met het personeel.

### Communicatie

De Ondernemingsraad heeft een teruggetrokken rol gehad: Vooral is gelet op dat de communicatie via de juiste lijnen loopt. Directie informeert het personeel; de Ondernemingsraad luistert mee en denkt op de achtergrond mee. De Ondernemingsraad mag niet de boodschapper zijn.

### Besluitvorming

Doordat het personeel steeds is betrokken bij de besluitvorming, konden we op persoonlijke titel al meedenken; hierdoor hoefden we onze “OR-kaart” niet uit te spelen. Wel waren we als Ondernemingsraad dan weer nauw betrokken bij de nazorg, waarbij Ernst steeds zeer benieuwd was naar onze mening en of we signalen van het personeel hadden gehoord.

### Tot slot

Samen als Ondernemingsraad en directie hebben we heel goed gelet op de Koninklijke weg: wie heeft welke taak, via welke route worden beslissingen genomen en wie moet welke informatie delen.

## 6. Verslag Raad van Toezicht

De Stichting WELLZO heeft overeenkomstig de statuten een directeur-bestuurder en een Raad van Toezicht.

### Bevoegdheden

De formele positie en bevoegdheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. Door de Raad wordt intern toezicht gehouden. De samenstelling en handelwijze van de Raad is gebaseerd op de richtlijnen van de Governance Code Sociaal Werk en zijn verder uitgewerkt in de reglementen voor de Raad van Toezicht en Raad van Bestuur. In de Raad zijn diverse deskundigheden aanwezig, teneinde het brede spectrum van een welzijnsorganisatie te kunnen overzien.

### Toezicht

De Raad van Toezicht van WELLZO heeft haar toezichthoudende functie in 2017 naar tevredenheid en behoren kunnen uitvoeren. Er was een constructieve samenwerking met de directeur-bestuurder en de werkorganisatie. De Raad heeft tijdig de juiste en volledige informatie ontvangen om zich een goed beeld te kunnen vormen van de ontwikkeling en de voortgang van de organisatie van WELLZO. Aanvullend op de reguliere informatiestromen heeft de Raad zich in 2017 op de hoogte gesteld van de gang van zaken o.a. door diverse presentaties van teams, werkbezoeken en het bijwonen van informele (personeels)-bijeenkomsten. De Raad kent een tweetal commissies: de remuneratiecommissie en de auditcommissie. In 2017 zijn een aantal onderwerpen integraal in de Raad van Toezicht behandeld en niet vooraf in de auditcommissie. Dit vanwege het vertrek van één van de leden van de Raad van Toezicht.

### Samenstelling

In 2017 was de Raad van Toezicht als volgt samengesteld: de heer J.H. de Jonge (voorzitter), mevrouw J.J. Tiemersma (vicevoorzitter), de heer D.P. Richter en de heer R. Smit. De heer Smit heeft de Raad van Toezicht verlaten op 29 mei 2017. In afwachting van mogelijke intensieve samenwerking met een andere organisatie in het sociaal domein in het werkgebied is de werving van nieuwe leden voorlopig on hold gezet.

### Ontwikkelingen

De Raad van Toezicht heeft ook in 2017 met speciale aandacht zowel de interne als externe ontwikkelingen in het sociaal domein in het werkgebied gevolgd. Mede als gevolg van de wijze waarop de gemeente Leeuwarden regie heeft gevoerd in de drie decentralisaties c.q. Welzijn Nieuwe Stijl is er een intensieve gedachtewisseling geweest met betrekking tot zowel de positionering van WELLZO, de omvang en inrichting van de organisatie, als de prioriteiten die voortvloeien uit haar nieuwe maatschappelijke opdracht en samenwerking met andere aanverwante organisaties. Te verwachten is dat deze thematiek ook in 2018 hoog op de agenda van de Raad van Toezicht zal staan.

### Aandachtspunten

In 2017 heeft de Raad zes keer vergaderd, de auditcommissie een keer en de remuneratiecommissie meerdere keren. Voorts heeft de Raad zich regelmatig (zowel formeel als informeel) door de ondernemingsraad laten informeren over de algemene stand van zaken. De raadsleden hebben langs digitale weg in de periode tussen de reguliere vergaderingen frequent onderling contact gehad met betrekking tot actuele (maatschappelijke) ontwikkelingen.

# WELLZO

KRACHT DOOR AANDACHT

De Raad heeft zich onder andere bezig gehouden met de volgende dossiers:

- Jaarverslag en jaarrekening 2016.
- Strategieontwikkeling.
- Afstemming/samenwerking met Amaryllis.
- Herinrichting interne bedrijfsvoering; samenwerking Bibliotheek Service Leeuwarden.
- Herinrichting management en ontwikkeling kernteams.
- Werkplan 2018.
- Periodieke rapportages.
- Arbeidscontract directeur-bestuurder.
- Begroting en subsidieaanvraag 2018; inclusief budgetkorting.
- Werving nieuwe leden Raad van Toezicht.
- afstemming consequenties relatie gemeente Leeuwarden in het kader van het voorgenomen besluit tot beëindiging van de subsidierelatie

## **Conclusie**

Al met al kan worden geconcludeerd dat de Raad in 2017 ondanks de toenemende dynamiek op een adequate wijze haar toezichthoudende rol heeft kunnen uitvoeren.

Namens de Raad van Toezicht,

J.H. de Jonge, voorzitter

## 7. Samenvatting financieel jaarverslag

### 7.1 Toelichting op de financiële gang van zaken

#### Toelichting algemeen

De jaarrekening 2017 sluit met een negatief exploitatieresultaat van € 311.205 (begroot was een resultaat van negatief € 203.572). Het overgrote deel van het resultaat 2017 wordt ten laste van de reorganisatiereserve gebracht.

In 2017 heeft WELLZO met betrekking tot de uitgaven gewerkt conform de bijgestelde begroting (verwachting) en overeenkomstig de bij de gemeente Leeuwarden ingediende en gehonoreerde subsidieaanvraag. De verwachting 2017 is de bijgestelde begroting 2017 en is leidend voor de exploitatie.

In 2013 is ondersteund door Deloitte een risicoanalyse uitgevoerd. Aan het begin van elk jaar wordt deze risicoanalyse geactualiseerd. Net als voorgaande jaren ligt ook begin 2018 het belangrijkste risico op het personele vlak. Een groot aantal medewerkers met een vast dienstverband wordt betaald uit eenmalige middelen. Om dit risico af te dekken is een reorganisatiereserve gevormd. De reorganisatiereserve is onderdeel van het eigen vermogen.

#### Toelichting op de financiële gang van zaken

Balans per 31 december 2017		Staat van baten en lasten 2017	
	€		€
<b>ACTIVA</b>		<b><u>BATEN</u></b>	
		Baten	3.660.834
Materiële vaste activa	79.477		
Financiële vaste activa	32.760	<b><u>LASTEN</u></b>	
Vorderingen	41.567	Personeelskosten	3.022.789
Overlopende activa	11.137	Afschrijvingen	51.506
Liquide middelen	1.158.355	Huisvestingskosten	223.053
		Organisatiekosten	476.776
<b>TOTAAL</b>	<u>1.323.296</u>	Activiteitenkosten	198.573
			<u>3.972.698</u>
<b>PASSIVA</b>		Resultaat uit bedrijfsvoering	- 311.864
		Financiële baten en lasten	659
Eigen vermogen	674.877	<b>RESULTAAT voor bestemming</b>	<u>- 311.205</u>
Kortlopende schulden	648.419	Vrijval bestemmingsreserve	311.205
		Vorming bestemmingsreserve	-
<b>TOTAAL</b>	<u>1.323.296</u>	<b>RESULTAAT na bestemming</b>	<u>-</u>

In het najaar van 2016 is de begroting van 2017 opgesteld met verwachte opbrengsten van ruim 4,3 miljoen. Door de lager dan verwachte budgetsubsidieverlening van gemeente Leeuwarden in verband met Frij-Stiper en minder overige inkomsten is er ruim € 639.000 minder aan opbrengsten gerealiseerd dan begroot.

# WELLZO

KRACHT DOOR AANDACHT

## Lasten

De lasten zijn € 588.000 lager dan begroot, mede als gevolg van de noodzakelijke heroriëntering op opbrengsten en uitgaven in verband met Frij-Stiper.

## Resultaat

Het resultaat van 2017 is voor het grootste deel ten laste gebracht van de reorganisatiereserve.

Schematisch is het exploitatieoverzicht als volgt weer te geven:

Exploitatieoverzicht X € 1.000	2017 €	2016 €
<i>Baten</i>		
Budgetsubsidies en overige subsidies	3.195	3.340
Overige opbrengsten	<u>465</u>	<u>546</u>
	3.660	3.886
<i>Lasten</i>		
Personeelskosten	3.022	3.360
Afschrijvingen	51	102
Huisvesting	223	231
Organisatie	477	435
Activiteiten	<u>199</u>	<u>144</u>
	3.972	4.273
Resultaat uit bedrijfsvoering	- 312	- 386
Rentebaten	<u>1</u>	<u>4</u>
<i>Resultaat voor bestemming</i>	<i>-311</i>	<i>-382</i>
Vrijval bestemmingsreserves	311	334
Vorming bestemmingsreserves	<u>0</u>	<u>5</u>
Resultaat na bestemming	0	53

## Begroting en budget 2017

De begroting en verwachting van 2017 zijn in de jaarrekening in de bijlage opgenomen bij de teams en de overzichten van de overheadkosten.

## Begroting 2018

De verwachte omzet van 2018 is 3,39 miljoen en WELLZO verwacht datzelfde bedrag aan uitgaven te hebben. Daarmee ligt het opbrengsten- en kostenniveau duidelijk lager dan in 2017.

## Toerekening overheadkosten

De toerekening van kosten die alleen indirect aan de teams toegerekend kunnen worden gaat op basis van een verdeelsleutel. Op basis van het aantal fte's aan het einde van de kwartalen worden de overheadkosten toegerekend. De kosten van de overhead die zo worden toegerekend betreffen salariskosten van de directeur en medewerkers van bedrijfsvoering, algemene personeelskosten, zoals kosten van de ARBO-arts en de organisatiekosten. Organisatiekosten zijn kosten van telefoon, kopieerapparaat, onderhoudskosten van hard- en software, systeembeheer, administratie enz. De kosten van huisvesting worden toegerekend op basis van gebruik.