

**HET JAAR VAN
WELLZO
2016**

Jaarverslag WELLZO 2016

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.....	6
2.4 Participatie	7
2.5 Regiowerk.....	8
2.6 Taal op Maat	9
2.7 Vrijwilligerswerk.....	11
2.8 Statushouders	13
3. Bedrijfsvoering.....	15
4. Sociaal jaarverslag.....	16
5. Verslag Ondernemingsraad	17
6. Verslag Raad van Toezicht	18
7. Samenvatting financieel jaarverslag	20

Jaarverslag

1. Inleiding

WELLZO heeft ook in 2016 grote transformatie-stappen gezet. Daarbij is de positie van WELLZO: vanuit de vraag collectieve voorzieningen opzetten, waar met inzet van vrijwilligers in de preventieve sfeer wordt ondersteund, versterkt. Op het gebied van participatie is de Kracht van Leeuwarden doorontwikkeld naar Kracht058 en is samen met Leeuwarden-Fryslân 2018, de Vrijwilligers-academie en de gemeente Leeuwarden het programma Frij-Stiper voorbereid. De ondersteuning van vluchtelingen door gerichte inzet van het aanbod vrijwilligers (WeWillenWatDoen) is vertaald naar de integratie van statushouders. De mantelzorgondersteuning is uitgebreid, waarbij Mezzo WELLZO heeft ingehuurd als innovatiemakelaar. De samenwerking met de wijkteams, met name voor de inzet van vrijwilligers is geïntensiveerd. Binnen de Academische Werkplaats Transformatie Jeugd Friesland is hard gewerkt aan nieuwe vormen van interventies samen met de zorg en kennisinstituten. Samen met de Kredietbank Nederland, de ROC's en de FSU is een experiment social impact bond voorbereid met de BudgetLoketten op de ROC's. In de Noordwest gemeenten heeft WELLZO een actieve rol gehad bij de uitrol van De Nieuwe Route; een vernieuwende aanpak voor de gebiedsteams.

Ook hebben we in 2016 stevig gewerkt aan de versterking van de interne organisatie. Krachtige medewerkers vormen een krachtige organisatie. Dit geven wij vorm door de medewerkers in teamverband maximale ruimte te geven om hun werk te doen. Wel binnen duidelijke kaders over de prestaties die moeten worden gerealiseerd. Deze interne transformatie is zeker nog niet afgerond. Er is wel zoveel voortgang geboekt dat het verantwoord was eind 2016 de managementcapaciteit stevig terug te brengen. Daarnaast hebben we in 2016 een nauwe samenwerking met Bibliotheek Service Fryslân voorbereid op het gebied van administratie en control. Door deze taken samen uit te voeren verminderen we onze kwetsbaarheid en besparen we geld.

Eind 2016 werden wij geconfronteerd met de bezuinigingen op het sociaal domein in Leeuwarden. Midden in de flow van het opzetten van vernieuwende preventieve werkmethoden moesten wij aan de slag met het sluitend maken van ons financiële plaatje voor 2017. Dat is gelukt en wat vooral prettig is te melden dat die bezuinigingen voor een belangrijk deel in de overhead zijn gevonden. Niet opgelegd vanuit het management maar aangedragen door onze medewerkers, die -betrokken bij hun werk- zeiden het sterk te betreuren als daarop zwaar bezuinigd zou moeten worden. Zo vallen de bezuinigingen op onze dienstverlening nog relatief mee. Duidelijk is dat dit slechts eenmaal mogelijk is. Een eventuele volgende bezuinigingstaakstelling zou wel volledig op onze dienstverlening komen te rusten. Maar die komt er vast niet. Immers: WELLZO is van de preventie en door bezuinigen op preventie zou het hele sociale domein in een neerwaartse spiraal brengen: dat zal toch niemand willen?

In dit jaarverslag leggen wij verantwoording af op alle onderdelen van ons werk. We doen dat kort, concreet, toegespitst op de prestatieafspraken met onze opdrachtgevers en zoveel mogelijk in cijfers.

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 2016. De heer E. Janssen was in 2016 directeur-bestuurder van de stichting.

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van het Werkplan 2016 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.

Geconstateerd kan worden dat het merendeel van de prestaties gehaald is. Daarnaast zijn in de loop van 2016 nieuwe zaken opgepakt, zoals ondersteuning 800 vluchtelingen (WeWillenWatDoen), begeleiding Kracht van Leeuwarden, transformatie toegang gebiedsteams NoordWest.

Waar prestaties niet helemaal gerealiseerd zijn, is meestal sprake van samenwerking met andere organisaties en/of het onvoldoende kunnen werven van vrijwilligers. Vanuit dat inzicht zijn wij al in 2016 gestart met:

- het versterken van de samenwerking met de wijkteams en vrijwilligersorganisaties in Leeuwarden.
- intensiveren van de werving van vrijwilligers en betere ondersteuning van vrijwilligers.

2.1 Frij-Stiper

De festivals en evenementen van LF2018 brengen waarschijnlijk 30.000 vrijwilligers-klassen met zich mee. In 2015 spreken LF2018 en WELLZO af gezamenlijk aan de slag te gaan om in de behoefte aan vrijwilligers te voldoen. Als bijzondere ambitie is daarbij geformuleerd dat een substantieel deel van de vrijwilligers uit de maatschappelijk zwakke groeperingen geworven worden. Met name voor die groep is het vrijwilligerswerk voor LF2018 een goede mogelijkheid om de maatschappelijke (participatie)positie te verbeteren. Om die ambitie te realiseren is de verbinding met de andere vrijwilligers nodig. Door die verbinding tussen mensen wordt het motto lepen Mienskip concreet ingevuld. Daarnaast is de versterking van de maatschappelijke positie van duizend Friese participanten een belangrijk deel van de Legacy van LF2018.

Het programmaplan Frij-Stiper is opgesteld. De ambitie is om duizend vrijwilligers voor LF2018 te werven uit maatschappelijk zwakke groeperingen en daarbij een goede training/scholing aan te bieden, zodat voor deze groep maatschappelijke participatie gerealiseerd wordt. Totale begroting € 1,6 miljoen.

Op 30 juni 2016 heeft de stuurgroep het vastgestelde programmaplan gepresenteerd aan potentiële organisaties die gevraagd worden/zijn om mee te helpen. Er was een grote opkomst (meer dan veertig partijen waren aanwezig) en enthousiasme om met elkaar de klus te gaan klaren: een goede basis voor het vervolg.

De organisatie bestaat uit een projectgroep vanuit diverse organisaties: Vrijwilligers Academie Fryslân, gemeente Leeuwarden, Leeuwarden-Fryslân 2018, MerkMakers en WELLZO.

Prestaties 2016, Frij-Stiper

Onderwerp	Ambitie			
Programmaplan				
Herkenbare vrijwilligersclub				
Programmaplan presentatie				
Ontwikkeling intakeformulier	In samenwerking met Stenden			
Werving/intake gesprek/scholing	40 deelnemers (PP)			
Proeftuinen: 11 festivaldagen (3 festivals)	40 deelnemers meerdere keren ingezet Organisaties tevreden			
Voorlichting programma	Film ontwikkeld, eigen website			
Informatiebijeenkomst Frij-Stipers				

2.2 Jongerenwerk

Wij merken een toename aan de vraag voor het jongerenwerk vanuit de scholen voor voortgezet onderwijs. De scholen hebben geen schoolmaatschappelijk werk meer en de wijkteams hebben beperkte mogelijkheden om de scholen te ondersteunen. Het jongerenwerk wordt gevraagd als schakel tussen de school en de wijkteams te functioneren. Hierover is in overleg met de wijkteams een voorstel naar de VO scholen verstuurd. In 2016 is nieuw gestart op PJ Stedelijk Gymnasium en PJ Leeuwarder Lyceum. In 2017 starten wij met School Als Vindplaats (SAV) op twee nieuwe locaties.

In het afgelopen jaar is in gedrag en trends ons opgevallen: sexting, risicovol gedrag in social media, cyberpesten, gokken, gebruik van sterke drank op straat, toename van psychische problematiek. Wij merken dat de jongeren al vroeg bezig zijn met seksualiteit, dat ze een irreële, vanuit media gekopieerd beeld hebben gevormd van de seksualiteit. In een aantal wijken zijn de jongeren aan het gokken. Het gaat om kleine bedragen, maar ze zijn er dagelijks of wekelijks mee bezig. Het valt ons op dat jongeren te maken hebben met armoede, maar dat erover nauwelijks gesproken wordt. De ouders willen het er niet over hebben, sommige kinderen hebben het niet in de gaten en voor sommige kinderen is de norm wegens de woonwijk (Heechterp) al anders. Tijdens onze activiteiten hebben wij aandacht besteed aan deze onderwerpen.

Wij zijn gestart met het werven van jonge vrijwilligers. Wij willen weten wat de jongeren belangrijk vinden in het vrijwilligerswerk, zodat wij jongeren kunnen verbinden aan LF2018. Het valt ons op dat LF2018 weinig leeft onder de jongeren. Tevens zijn wij samen met Mantelzorg gestart met het opsporen van jonge mantelzorgers, dit doen wij voornamelijk via de scholen. Naast het werken op straat en op de vindplaatsen zijn alle jongerenwerkers dagelijks actief op sociale media. Door middel van persoonlijke jongerenwerk facebookpagina's is contact gehouden met een grote groep jongeren. Vanuit arbeidstoeleiding is een vacaturemuur op facebook ontwikkeld die inmiddels goed door jongeren bezocht wordt.

Het Stedelijke Ontmoetingscentrum Jonge Ouders is in samenwerking met vluchtelingenwerk begonnen met activiteiten voor de statushouders.

Het aanleveren van betrouwbare cijfers is een probleem en een aandachtspunt. In 2e half jaar hebben wij een registratiesysteem ontwikkeld en het systeem getest. Vanaf 2017 wordt dit systeem in gebruik genomen. Dit betekent dat wij vanaf 2017 betere cijfergegevens kunnen aanleveren.

Prestaties 2016, Jongerenwerk

Onderwerp	Ambitie			
Jongerenwerk Nieuwe Stijl	2000 in groepsverband bereikt, 1000 jongeren bekend met NAW. 500 jongeren coaching gesprekken. arbeidstoeleiding: 40 jongeren		1	
Ambulant Jongerenwerk	1000 contacten			
Jimmy's	50 jongeren participeren actief. 200 bezoekers. 25% van 12+ jongeren hebben gehoord van Jimmy's		2	
Stedelijk Ontmoetingscentrum Jonge Ouders S-OJO	350 jonge ouders in beeld			
Innovatie jongerenwerk en jeugdwerk	In samenwerking met AWTJF			
School als Vindplaats	Doelen worden i.s.m. scholen geformuleerd.			
BudgetLoket	100 jongeren hebben contact gehad met het budgetloket en zijn ondersteund bij of hebben informatie gekregen over financiële zaken.			

1. Wij hebben ruim 2000 jongeren in groepsverband bereikt. Wegens het gebrek aan een registratiesysteem kunnen wij op dit moment niet met zekerheid zeggen hoeveel jongeren met NAW gegevens bekend zijn. Tijdens de testfase van het registratiesysteem (laatste kwartaal 2016) zijn 261 jongeren geregistreerd in het systeem. 43 jongeren zijn ondersteund door arbeidstoeleiding.
2. 25% is het streven, niet alleen voor dit jaar maar in het algemeen. Het is lastig om dit te meten, maar wij zetten in op bekendheid via de scholen, social media, wijken zodat wij zo breed mogelijk de doelgroep bereiken.
In 2016 hebben zeker meer dan 50 jongeren actief geparticipeerd in Jimmy's. Actief kan zijn dat ze wekelijks een activiteit draaien tot eenmalig een evenement organiseren. Ook zijn er zeker meer dan 200 bezoekers in 2016 in Jimmy's geweest. Regelmatig komt het voor dat jongeren die voor het eerst komen een klik krijgen met de al aanwezige jongeren en daardoor ook blijven komen. Of dat jongeren met iemand anders meekomen. Het is vaak ook niet helemaal helder of een jongere nu een bezoeker is of een 'vrijwilliger'. Soms hebben ze een vraag, een andere keer zijn ze serieus aan het werk of komen ze om te chillen. Vaak willen ze ook gewoon hun verhaal kwijt. Wat betreft de vraag of 25% van de 12+ jongeren hebben gehoord van Jimmy's, daar kunnen we niks over zeggen omdat we dat niet kunnen meten. Wel zijn er afgelopen jaar acties ondernomen zoals voorlichtingen op scholen om Jimmy's bij jongeren onder de aandacht te brengen.

2.3 Mantelzorg

Prestaties 2016, Mantelzorg

Onderwerp	Ambitie	Prestatie			
Faciliteren wijkteams en mantelzorgers	Lokaliseren van mantelzorgers	In totaal 425 mantelzorgers geregistreerd			
Mantelzorg-bijeenkomsten	Minimaal 4 lotgenoten-bijeenkomsten en 4 bijeenkomsten specifiek voor allochtone en jongere mantelzorgers	41 bijeenkomsten met gemiddeld 4 – 10 mantelzorgers per keer in mantelzorgcafés en theehuizen. Maandelijks bezoek Alzheimer café			
Aandachts-coaches	35 vrijwillige aandachtscoaches ontlasten/begeleiden 80 mantelzorgers	18 aandachtscoaches (5 nieuw); 33 aanvragen; 2 themabijeenkomsten; 2 prachtige levensboeken. Zie verder onder expertise-centrum		1	
Platform Vrijwillige Thuishulp	2x per jaar een bijeenkomst om ervaringen uit te wisselen	3 bijeenkomsten op eigen verzoek	2		
Waardering mantelzorg	500 mantelzorgers hebben deelgenomen aan de dag van de mantelzorg	200 mantelzorgers en zorgvragers bij de voetbalwedstrijd (4 nov.); 363 mantelzorgers en zorgvragers verwenmiddag (6 nov.); 170 mantelzorggezinnen (534 personen) te gast bij IJsgala 'De tocht van morgen' (24 dec.)			
Brug naar wijkteam	Registratie mantelzorgers Training/cursus afstemmen op vraag verzamelen advies en informatie mantelzorg	Contacten mantelzorg lopen via de wijkverpleegkundigen. 4 x aanwezig op zorgmarkten Deelname aan Congrestival van Amaryllis		3	
Wijkgerichte respijtzorg	Werving vrijwilligers. 50 mantelzorgers zijn ontlast	10 vrijwilligers, waarvan 6 actief; 16 structurele respijtzorg thuis (1 á 2 x per week); 20 x respijtappartementen (samen 124 nachten)			
Expertise-centrum	100 vragen; website www.mantelzorg-wijzer.nl up-to-date specifieke aandacht jonge mantelzorgers Prov. Overleg Mantelzorg-steunpunten uitwisseling	60 ondersteuningsgesprekken; specifieke aandacht ex-mantelzorgers. 1.161 bezoekers uit Leeuwarden op website 4 nieuwsbrieven 3 bijeenkomsten; verbinding met WMO-adviesraden			

1. Toelichting: Aandachtscoaches blijven lang bij een cliënt, waardoor er geen wisseling is; meerdere aandachtscoaches hebben werk gekregen en nemen geen nieuwe cliënten aan; door tijdgebrek van de aandachtscoaches is er geen behoefte aan cursus/training; de aandachtscoaches vinden de aanvragen voor een "maatje" vaak niet passend; het aantal aanvragen loopt terug. De aanvragen voor een "maatje" worden meegenomen in de Pool van vrijwilligers.
2. De belangstelling voor het Platform Vrijwillige Thuishulp breidt zich uit (18 deelnemers in maart); het individueel contact met de organisaties vraagt meer tijd en inzet van WELLZO Vrijwilligerswerk. Er worden nieuwe ambities geformuleerd.
3. De brug naar de wijkteams is nog niet optimaal, maar krijgt wel meer vorm. Alle wijkteams en het dorpenteam hebben meegedaan aan de waardering van mantelzorgers (Dag van de mantelzorg) door een verwenmiddag voor mantelzorgers te organiseren; de doorverwijzing van mantelzorgers naar WELLZO verloopt vaak via de wijkverpleegkundigen en/of thuiszorgorganisaties.

2.4 Participatie

Prestaties 2016 Participatie

Onderwerp	Ambitie			
WWB-ers toeleiden naar vrijwilligerswerk, Wep en stageplaatsen	200 Combinatie met Pilot Verrijkingstraject in samenwerking met Team Werk, 23 deelnemers	1		
Participatiecoaches voor de wijkteams	40 coaches werven, begeleiden en inzetten			
Pilot met Werkpro	Inzet 3 vrijwillige coaches: toeleiding naar Werkpro		2	

1. **Pilot verrijkingstraject 2016:** in het eerste kwartaal is de pilot 'verrijkingstraject' ingezet. De vraag voor deze pilot kwam bij team Werk van gemeente Leeuwarden vandaan. In overleg is de pilot opgezet met als doel om 100 deelnemers via een empowermenttraining en intensieve coaching een stap dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. Voor dit traject zijn in 2016 in totaal 49 aangemeld. Hiervan zijn er 23 daadwerkelijk gestart in een groep van het verrijkingstraject. De overige deelnemers zijn of in de WWB actief meegenomen of zitten in de verrekening uitval of na intake geen deelname. Vaak werd er na een intakegesprek voor een minder intensief traject gekozen. De 23 deelnemers hebben aangegeven dat ze veel profijt van de empowermenttraining hebben gehad. Het zelfvertrouwen is bij deze mensen gegroeid, waardoor ze gemotiveerder zijn voor werk en beter in kaart hebben wat hun wensen zijn op het gebied van werk. Ook voor de mensen bij wie de afstand tot werk nog wel heel erg groot is, is er verandering gekomen. Deze mensen zijn gestart met vrijwilligerswerk en zijn ook actief bezig met het versterken van hun eigen kracht en vaardigheden.
2. Werkpro heeft aan WELLZO gevraagd mee te denken over de toeleiding van aangemelde deelnemers, Vanwege een te grote afstand naar het werk is voor veel deelnemers de stap naar Werkpro te groot. De opzet is ontwikkeld om vrijwillige coaches hierbij in te zetten. Er zijn drie coaches beschikbaar gesteld aan Werkpro. Er is een kennismakingsgesprek geweest van Werkpro met de coaches. Zij zijn niet ingezet omdat er geen instroom van deelnemers meer geweest is bij Werkpro.

Nieuw project: Kracht van Leeuwarden

WELLZO is gevraagd om per 1 juli 2016 de begeleiding en doorontwikkeling van de Kracht van Leeuwarden te faciliteren.

Onderwerp	Ambitie			
Kracht van Leeuwarden	Onderzoek en doorontwikkeling 2016 - 2017	1		

1. Er is gefocust op voortzetting en doorontwikkeling.

Bevorderende factoren waren:

- De inzet van ervaringsdeskundigen
- Netwerk van WELLZO, zowel op gemeentelijk niveau als instellingsniveau en 0^{de} lijn
- Werkwijze van WELLZO; samenwerkend, transparant en aanvullend
- Professionele expertise van betrokken werkers van WELLZO in het sociale domein
- Omvang van de beoogde doelgroep
- Bereidheid tot kantelen zowel binnen organisaties als binnen de gemeente Leeuwarden

Team Kracht van Leeuwarden

Er is de nodige tijd en aandacht besteed aan de integratie binnen de organisatie. Een open en eerlijke communicatie onderling is daarbij van doorslaggevende betekenis, afspraken zijn vastgelegd. Er is aandacht gegeven aan:

- Betrokkenheid Amaryllis
- Evaluaties
- Scholing aanbieden en training op maat voor de deelnemers
- Coaching en scholing van de krachtcoaches

In 2017 is er 40% minder formatie beschikbaar, toch gaan we verder om de Kracht van Leeuwarden actief en succesvol uit te rollen.

2.5 Regiowerk

De maatschappelijk werkers van het team Regiowerk werken in de gebiedsteams van Menameradiel, Leeuwarderadeel, het Bildt, Ferwerderadiel, Franekeradeel en de Toegang in Noord West Fryslân: Toegang Waadhoeke.

Binnen de gebiedsteams wordt als belangrijkste taak de maatschappelijke dienstverlening uitgevoerd. Binnen deze taak is een groot deel van de werkzaamheden de individuele contacten en ondersteuning aan cliënten in de leeftijd van -9 maanden tot 100+. De medewerkers zijn geschoold op verscheidene expertise gebieden, zoals schoolmaatschappelijk werk, psychosociale hulpverlening, financiële hulpverlening, opvoedingsondersteuning en directe hulp bij huiselijk geweld (DHHG).

Alle maatschappelijk werkers van WELLZO werken vanuit het T-shaped model: ieder brengt een eigen expertise gebied mee naar het gebiedsteam en werkt voor de cliënt als generalist. Daardoor is de samenwerking met de collega's binnen de gebiedsteams een voordeel en van grote meerwaarde. Met hun specialisatie maatschappelijk werk zijn onze medewerkers een vraagbaak voor de collega's in de gebiedsteams.

De Toegang Leeuwarderadeel en Waadhoeke hebben als belangrijkste taak het eerste contact te zijn voor de burgers van de gemeenten in Noordwest Fryslân. Zij screenen de vragen van de burgers en verwijzen hen door naar de juiste instantie, tevens melden zij de burgers aan bij de gebiedsteams.

Prestaties 2016, Regiowerk

Onderwerp	Ambitie			
Het Bildt, Sociaal werk	1304 uur			
Ferwerderadiel, Sociaal Werk	1056 uur			
Franekeradeel, Sociaal Werk	5680 uur			
Leeuwarderadeel, Sociaal Werk	2292 uur			
Leeuwarderadeel, SOM (Steun Op Maat)	Werkplan uitgevoerd			
Menameradiel Sociaal werk en Jeugd	1880 uur			
Toegang Westergo	3064 uur			
Kenniscentrum WELLZO	Training, scholing			
Sociaal Team invlechting Leeuwarderadeel, Menameradiel, het Bildt	Werkwijze binnen gebiedsteams ,185 uur			

Kenniscentrum

De sociaal werkers zijn geschoold op het gebied van (v)rechtscheidingen. Noordwest breed is een werkgroep *(v)rechtscheiding* geschoold in KIES (Kinderen In Echtscheiding Situaties), schoolmaatschappelijk werk, WMO, sociaal werk in gebiedsteams.

Binnen de gebiedsteams in Noordwest Fryslân is de training Nieuwe Route gegeven aan alle maatschappelijk werkers van WELLZO. De Nieuwe Route is een methodiek waarbij een familiegroepsplan de basis vormt, waarin de cliënt met zijn sociaal netwerk een plan opstelt, waar iedereen achter staat.

Een mooi resultaat is de WNS (Welzijn Nieuwe Stijl) waaier die dient als ondersteunings-gereedschap van de werkzaamheden voor sociaal werkers. De medewerkers van team Regiowerk hebben hun expertise verder uitgebreid en leverden op verschillende plekken gebiedsteam overstijgende werkzaamheden als trainingen of scholing.

- De training Budgetteren *'In The Pocket'* is samen met partner MEE Friesland vorm gegeven. Een groepsaanbod dat goed aansluit bij vragen en problemen rondom financiën (WNS proof).
- De cursus *Geld telt*, samen met een vrijwilliger van de Toegang Leeuwarderadeel.
- Een cursus waar cliënten en vrijwilligers handvatten krijgen voor het op orde krijgen van de administratie en financiën.
- Een basis- en verdiepingstraining *Financiële Hulpverlening & Schuldhulpverlening* voor het Eilandteam Terschelling en het gebiedsteam Franekeradeel.
- Een training Crisishulpverlening voor het gebiedsteam Leeuwarderadeel.



2.6 Taal op Maat

Het pilot project Taal op Maat is er voor een periode van drie jaar en kan alleen worden uitgevoerd door een integrale aanpak. De betrokken partijen naast WELLZO zijn Amaryllis, Friesland College, Bibliotheek en Stichting lezen & schrijven.

Doel van het samenwerkingsverband:

- Methodiek te ontwikkelen die binnen het werkgebied van sociaal wijkteam Oud-Oost en voor werkgebieden van andere sociale wijkteams bruikbaar is en resultaten oplevert. Deze methodiek is voor gemeenten en organisaties beschikbaar.
- Effectief verbeteren van de taalvaardigheid van minimaal vijftig laaggeletterden met verbinding naar participatie.

WELLZO

KRACHT DOOR AANDACHT

Taal op Maat is een plan met een vernieuwende werkwijze voor de aanpak van laaggeletterdheid. De kern van de aanpak is:

- Leertraject sluit aan op de vraag van de deelnemer en is gericht op participatie in de samenleving.
- Ondersteuning laaggeletterde door geschoolde (vrijwillige) Taalmaatjes.
- Training en scholing voor Taalmaatjes.
- Deelnemers kunnen doorstromen naar een vervolg taaltraject, vrijwilligerswerk of werk.
- Er wordt gewerkt in koppels, van een deelnemer met een vrijwilliger, of kleine groepjes.

De hoogtepunten tot nu toe zijn: de enthousiast taalmaatjes; de deelnemers die met elkaar afspreken in de bibliotheek; een deelnemer die ambassadeur is geworden; twee deelnemers die al door kunnen stromen naar het Friesland college; deelnemers die heel enthousiast zijn. Ook de samenwerking met de ketenpartners is een verrijking. De knelpunten zijn de lage (en moeizame) instroom van deelnemers, ook de verkeerde deelnemers worden aangemeld (horen vaak thuis in een ander taaltraject). De training herkenning laaggeletterdheid voor vrijwilligers wijkteams, bibliotheek, Buurtservicepunten, WELLZO Vrijwilligerswerk levert niet op wat we verwachten. Niet alle vrijwilligers zijn in staat om de vertaling te maken naar de praktijk. Met name de Buurtservicepunten zijn een belangrijke bron waar laaggeletterden komen. Zij zullen opnieuw een training krijgen.

Naar aanleiding van de training herkenning laaggeletterdheid voor sociaal werkers is besloten om met de sociaal werkers die accenthouder zijn van laaggeletterdheid in hun team, maandelijks bij elkaar te blijven komen omdat duidelijk is dat sociaal werkers zeker veel laaggeletterden tegen komen. Tot nu toe is het zelden gebeurd dat de sociaal werkers laaggeletterdheid bij bewoners herkennen, dit bespreken en dat er aanmeldingen uit voortkomen. Het zal duidelijk zijn dat dit veel tijd vergt.

Prestaties 2016, Taal op Maat

Onderwerp	Ambitie			
Werving deelnemers	Totaal 50 deelnemers over de periode 2016, 2017, 2018 (t/m eind juli) Afspraken over doorgeleiding		1	
Aandacht in media/wijkkranten Informatie geven bij thema-momenten in de wijk				
Werving taalmaatjes Intake a.d.h.v. profiel	WELLZO (intake, werving & matching deelnemer, registratie) Bibliotheek (Werving)			
Basistraining taalmaatjes, 4 dagdelen.	Deze training wordt aan elke nieuwe groep gegeven.			
Intervisie / coaching van vrijwilligers. De begeleiding is van intensief naar minder intensief. Doel is d.m.v. groepsbijeenkomsten de aanpak en het materiaal vorm te geven en te ondersteunen bij ingebrachte vraagstukken				
Training `herkennen en doorverwijzen` aan medewerkers wijkteams				

Het stimuleren van deelnemers naar participatie i.s.m. de taalmaatjes Aanspreekpunt zijn voor de laaggeletterde en de vrijwilligers in de doorgaande casuïstiek				
Taalmaatjes krijgen een "toets training" van professor Maurice de Greef				
Toetsing deelnemers	Waar mogelijk probeert de intervisie zoveel mogelijk aan te sluiten op de informatie die tijdens de basistraining wordt verstrekt.			
Het in kaart brengen van aanbod van de bibliotheek op het gebied van taal en andere vaardigheden voor de taalmaatjes				
Bespreken van deelnemers				

1. De werving van deelnemers verloopt een stuk beter, blijft aandachtspunt. We hebben 19 deelnemers in traject gehad een aantal zijn uitgestroomd, 2 uitgevallen vanwege te veel problemen.

2.7 Vrijwilligerswerk

Prestaties 2016, Vrijwilligerswerk

Onderwerp	Ambitie			
Vacaturebank	Onderzoeken of en zo ja met welke ondersteuning burgerinitiatieven effectiever kunnen opereren			
	1000 vrijwilligers			
	Deelname van 40 organisaties aan vrijwilligersbeurs 500 bezoekers bij vrijwilligersbeurs			
Facilitering vrijwilligers(organisaties)	Naast facilitering van eigen vrijwilligers verzorgt WELLZO die ook voor de wijkteams, LF2018 en de buurtservicepunten (BSP) Vrijwilligers van wijkteams, LF2018 en de BSP zijn geschoold en getraind	1		
Buurtbemiddeling Friesland	Actief bij 75 burencconflicten Wijk- en gebiedsteams en woningbouwconsulenten zijn geïnformeerd over Buurtbemiddeling en medewerkers bij de eerste opvang zijn getraind en geschoold		2	

WELLZO

KRACHT DOOR AANDACHT

Buurtstage	In 10 wijken is in samenwerking met onderwijs buurtgerichte stage gerealiseerd			
Samenwerking en ondersteuning vrijwilligersorganisaties Vervolg onderzoek Sesamacademie PR-campagne vrijwilligers	Netwerkorganisatie vrijwilligersorganisaties gezamenlijke PR campagne werving vrijwilligers		3	
Vrijwilligersacademie	Proactief meedoen aan de realisatie van de Vrijwilligers Academie en onze trainingen daar waar mogelijk om onder brengen			
Vrijwilligers Amaryllis	Alle 150 vrijwilligers van Amaryllis zijn geregistreerd, geschoold en getraind om hun werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren		4	
Upgrading Buurtservicepunten tot voorportaal wijkteams	Voor alle wijken goed functionerende Buurtservicepunten, waarin –zo mogelijk – ondergebracht de wijktaken van de bibliotheek.		5	
De Leeuwarder Uitdaging	WELLZO faciliteert			

1. Scholing, training en intervisie voor vrijwilligers.

Basis en verdiepingstraining	9 trainingen	112 deelnemers
Training en scholing op maat	11 trainingen	102 deelnemers
Specifieke training en scholing	23 trainingen	187 deelnemers

De deelnemers waarderen het aanbod met een gemiddeld cijfer van 8,5

- 66 gerealiseerd, dit is besproken in de stuurgroep Buurtbemiddeling.
- Vervolgonderzoek Sesamacademie: vervolg heeft vorm gekregen in het organiseren van thema bijeenkomsten en oprichting van een denktank. We spelen in op actuele ontwikkelingen (statushouders, maatjesproject, evenementenpool) en zijn 'on tour' langs de deelnemende organisaties om bevindingen en wensen te bespreken. Verdere uitwerking volgt. Liep op 31-12-16 achter op schema, een aantal maanden daarna niet meer.
- Resultaatafspraken zijn niet gehaald omdat we niet meer aanmeldingen van Amaryllis hebben ontvangen.
- Er zijn afstemming gesprekken geweest met alle wijkteams. Gesprekken met de bibliotheek zijn afgerond, loopt achter op schema. Met de stuurgroep Buurtservicepunten is afgesproken om de spreekuren weer breed toegankelijk te maken voor vragen op terrein van wonen, welzijn en zorg.

Vrijwilligers Academie Friesland

De Vrijwilligers Academie Friesland (VAF) is opgericht in januari 2016 en is een netwerkorganisatie bestaande uit diverse organisaties en instellingen. WELLZO is een van de partners van de VAF. Het management van de Academie is in handen van Partoer.

De deelnemende organisaties bundelen hun expertise en bieden hun trainingen en workshops aan binnen de VAF. De VAF functioneert als makelaar tussen vraag en aanbod. Onze trainingen en scholing staan in het aanbod van de VAF. In 2016 heeft WELLZO nauw samengewerkt met de VAF om het trainingsaanbod verder te ontwikkelen en uit te zetten.

De inschrijving voor de trainingen van de vrijwilligers van WELLZO en de wijkteams gebeurt in samenwerking met de VAF. Op deze wijze kan een beter overzicht worden gekregen over de herkomst van de deelnemers.

Alle basis- en verdiepingstrainingen van WELLZO worden aangeboden via de VAF. Na sluiting van de inschrijfdatum intern worden deze trainingen breed uitgezet, zodat de vrijwilligers van andere organisaties zich kunnen inschrijven op de open plaatsen. Voor partnerorganisaties is deelname gratis. In het afgelopen jaar is door 14 deelnemers van de partnerorganisaties hier gebruik van gemaakt.

Eind 2016 is gestart met het maken van een gezamenlijk evaluatieformulier. Hoe deze op een goede manier in te zetten en te verwerken wordt nader onderzocht in 2017.

Wijkteams

In augustus 2016 is een ronde gedaan langs de verschillende wijkteams om duidelijker te krijgen welke signalen er zijn en wat de verschillende wensen zijn met betrekking tot scholing en training.

Doel: hierdoor kan het scholingsaanbod nog beter worden ontwikkeld naar de wijkteams toe.

Resultaat: er zijn in 2016 vier trainingen op maat georganiseerd voor de wijkteams naast het reguliere aanbod waar vrijwilligers zich voor kunnen inschrijven.

2.8 Statushouders

We Willen Wat Doen actief tot 1 augustus

WeWillenWatDoen coördineerde en regisseerde, in samenwerking met het COA, vraag en aanbod van en naar vluchtelingen en faciliteerde burgerinitiatieven en de organisatie bij de activiteiten. Deze aanpak heeft geleid tot een compleet dagprogramma voor vluchtelingen (volwassenen en kinderen) met verschillende keuzemogelijkheden. Ruim tweehonderd vrijwilligers werkten daar actief aan mee. Dit deden we met behulp van gaandeweg steeds meer samenwerkingspartners waarmee regelmatig overleg was. Er bleek een groot draagvlak onder de Leeuwarder bevolking. Het was de verwachting dat Heliconstate minimaal tot 1 oktober open zou blijven, maar op 14 juli kwam het bericht dat de noodopvang per 1 augustus gesloten zou worden. De activiteiten zijn per 17 juli stil gelegd, zodat de bewoners zich op het vertrek konden voorbereiden. De laatste bewoners zijn op 21 juli vertrokken uit Heliconstate. WELLZO heeft alle vrijwilligers en organisaties direct op de hoogte gesteld en bedankt voor hun enorme inzet. Samen met gemeente en COA heeft WELLZO op 12 september een afscheidsbijeenkomst georganiseerd voor iedereen die betrokken is geweest bij de noodopvang. De betrokken vrijwilligers zijn geweest op de mogelijkheid om zich op diverse manieren in te zetten voor statushouders.

Activiteiten januari – juli 2016	Deelnemers
Wekelijks circa 10 structurele activiteiten	Variërend van 4-30 personen
Wekelijks 1 a 2 eenmalige activiteiten	Variërend van 4-80 personen
Activiteiten Educatie	Frequentie en deelnemers:
Basisschool De Eestroom	5 keer per week, gemiddeld 14 personen
Internationale Schakelklas	5 keer per week, gemiddeld 14 personen
Nederlandse les voor volwassenen	5 keer per week, gemiddeld 30 deelnemers
Huiswerkbegeleiding	2 keer per week, gemiddeld 4 personen
Speelleergroep	2 keer per week, gemiddeld 1 deelnemer
Activiteit dag en vrije tijdsbesteding	Frequentie en deelnemers:
Meat and Eat avonden en ontmoetingen tijdens activiteiten	Wekelijks en maandelijks 5 -200 personen
Sport	5 keer per week , circa 80 pers
Vrouwencafé	1 keer per week, 8 personen per keer
Verkeers- en fietslessen	2 keer per week, circa 50 personen

WELLZO

KRACHT DOOR AANDACHT

Werken in moestuinen	2 a 3 keer per week, circa 5 personen per keer
Klussen via Stichting Present/ Welcome to the Village	Bijna wekelijks, 3 a 4 personen per keer

Pilot “statushouders willen meedoen” van start vanaf 1 augustus

De opgebouwde ervaring en de samenwerking bij WeWillenWatDoen hebben we in samenwerking met VVNN ingezet voor statushouders. Statushouders willen meedoen in onze samenleving door: vrienden te maken, een netwerk op te bouwen, activiteiten te ondernemen, een opleiding te volgen of door (vrijwilligers)werk te doen. Een volwaardige, zelfstandige plek in de samenleving is het uiteindelijke doel.

Van de gemeente heeft WELLZO toestemming gekregen om in samenwerking met Vluchtelingenwerk in de tweede helft van 2016 via een pilot hiermee ervaring op te doen.

Er zijn 4 maandelijks bijeenkomsten met statushouders gehouden waarin aangegeven werd waarom het belangrijk is dat ze actief worden en geïnventariseerd wordt wat ze willen gaan doen. Op grond van aanvullende individuele gesprekken zijn statushouders op maat bemiddeld naar sport/hobby/vrijtijdsbesteding, taallessen en/of vrijwilligerswerk.

Op verzoek van de gemeente hebben we ons plan voor 2017 ingetrokken, omdat vanaf 2017 de regie ligt bij de gemeente en Amaryllis.

Prestaties augustus - december 2016 Pilot Statushouders

Onderwerp	Resultaat
Maandelijks bijeenkomsten met statushouders	4 bijeenkomsten. Daarmee 70 personen in beeld
Individuele gesprekken met deelnemers – helder krijgen vraag en mogelijkheden	40 individuele gesprekken
Werven, opleiden en inzetten begeleiders statushouders	26 begeleiders
Aanbod – statushouders bemiddelen naar: educatie (taallessen) dagbesteding (sport/ontspanning) meedoen / vrijwilligerswerk	30 (deelnemers) 50 bemiddelingen 30 bemiddelingen
Organisaties werven, voorlichten en trainen in het werken met statushouders als vrijwilliger	10
Ondersteunen burgerinitiatieven	6
Educatie overleg	2
Samenwerkingspartners	2

Leerbedrijf statushouders

WELLZO is samen met Stenden, NHL en het Friesland College een leerbedrijf gestart. In dit leerbedrijf kunnen studenten praktijkervaring op doen, gericht op het thema statushouders. Studenten van verschillende jaargangen en opleidingen leveren met hun creatieve ideeën en frisse blik input in de uitvoering van het project Statushouders. Ze werken mee in de groepsbijeenkomsten, voeren intakegesprekken en ontwikkelen praktische dingen zoals intakeformulieren en activiteitenlijsten.

3. Bedrijfsvoering

Voordat het kernteam Bedrijfsvoering goed van start kon gaan, werd duidelijk dat er door het wegvallen van werkzaamheden vanaf 1 januari 2017 gericht op administratieve dienstverlening aan externen per 1 januari 2017 optimaal ingezet moest gaan worden op samenwerking met Bibliotheek Service Leeuwarden.

Naar verwachting gaan alle werkzaamheden en de administratief medewerkers in 2017 over naar Bibliotheek Service Leeuwarden met als doel de kwetsbaarheid van de dienstverlening te beperken, meer kwaliteit leveren en de uitvoeringskosten te verminderen.

Het mogelijke vertrek van een deel van het team heeft de verdere ontwikkeling van het kernteam bedrijfsvoering in 2016 zeker beïnvloed. Ondanks deze druk zijn toch de prestatie afspraken, zie hieronder, aangepakt.

Kern van dit alles is bedrijfsprocessen optimaliseren, waarbij zo optimaal mogelijk gebruikt gemaakt wordt van digitale mogelijkheden. Een belangrijk onderdeel hierbij is de communicatie met de gebruikers en zorgen dat de informatie terug te vinden is. Dit alles om de kwaliteit en de efficiency te vergroten, zodat bedrijfsvoering als ondersteunende dienst de kernteams faciliteert om de aandacht te richten op hun uitvoeringsopdracht.

Naast verbeteren van processen is het verzuimbeleid actief aangepakt en een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd (zie sociaal jaarverslag).

Prestaties 2016 Bedrijfsvoering

Onderwerp	Ambitie			
Versterken projectmatig werken				
Uitvoeren medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)				
Versterken en monitoren verzuimbegeleiding				
Uitrollen nieuwe cao				
Verbeteren beschikbaarheid ICT				
Optimaliseren ICT-hulpmiddelen				
Uitbreiden (gebruik) functionaliteit AFAS				
Procesherijking instroom-doorstroom-uitstroom				
Versterken profilering en communicatie WELLZO				
'Checklist' PR en Communicatie				
Actualiseren en communiceren 'huishoudelijke' procedures				
Communicatie opdrachtgevers Secretariaat				
Verbeteren planning				
Bevorderen eigenaarschap secretariaat				
Actualiseren werkwijzen binnen team secretariaat				
Doorontwikkeling rapportages				
Traject samenwerking BSF				
'Bedrijfsvoering nieuwe stijl'				

4. Sociaal jaarverslag

Aantal medewerkers

Op 31 december 2016 had WELLZO 69 medewerkers in dienst, 194 vrijwilligers en 51 stagiaires. Het aantal fte's op 31 december 2016 was 53.4 fte, In 2016 zijn er 9 medewerkers in dienst gekomen en hebben we van 10 medewerkers afscheid genomen. Per 31 december 2016 waren er geen vacatures.

Aantal medewerkers en fte per 31 december

	2016	2015	2014	2013
medewerkers	69	63	106	104
fte	53.4	47.6	84,2	80,8

Ziekteverzuim

In 2016 is met succes veel aandacht en inzet gepleegd om het ziekteverzuim terug te brengen. Het *gemiddelde* verzuim is van 10% in 2015 teruggebracht naar 4,8% in 2016.

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 negatief beïnvloed.

Duur verzuim in dagen	0-14	15-42	43 en meer	totaal
% van het verzuim 2015	1.7%	1.6%	6.8%	10.1%
% van het verzuim 2016	1.5%	0.6%	2.7%	4.8%

Medewerkerstevredenheid

Dit jaar is een medewerkers tevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De organisatie als geheel kreeg een 7,8 als waardering. De resultaten van het onderzoek zijn in de teams besproken en elk team heeft verbeteracties geformuleerd.

Cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

WELLZO valt verplicht onder de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.

Er is veel aandacht geweest voor het inzetten van het loopbaanbudget en de wijzigingen door de invoering van het individuele keuzebudget door informatie hierover te verstrekken via de nieuwsbrief en op teambijeenkomsten.

Het administratiesysteem AFAS wordt zodanig aangepast dat vanaf 2017 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 2016 zijn er geen meldingen geweest bij de vertrouwenspersoon.

5. Verslag Ondernemingsraad

Wij zijn betrokken geweest bij de ontwikkeling van de Kernteams.

Verder is aan de orde gekomen:

- Het wegvallen van de jubileumuitkering in de cao.
- Het ontbreken van een vertrouwenspersoon en hoe zit het met een klachtencommissie.
- De personeelsbijeenkomst van 2 februari over zelfsturende teams.
- Het ondertekenen van de nieuwe ondernemingsovereenkomst.
- Het bijhouden van de nieuwsbrief.
- De verplichte vrije dagen in 2017.
- De informatie op website en intranet.
- De preventiemedewerker, punten van klimaat en werken op de laptop.
- De wijzigingen in het sociaal plan als gevolg van overleg tussen vakbond en bestuurder.
- Overleg met Administratie/secretariaat over verdergaande vorm van samenwerken met Bibliotheek Service Leeuwarden en Amaryllis.
- Samenwerking met Bibliotheek Service Leeuwarden, consequenties daarvan voor de bedrijfsvoering en personeelsbeleid.
- ARBO-zaken.
- Jaarstukken 2016 en werkplan 2017.

Zo aan het einde van het jaar zit de Ondernemingsraad niet stil. We hebben advies uitgebracht over:

- De intentie van samenwerking met de Bibliotheek Service Leeuwarden voor de administratie.
- De keuzes voor bezuiniging in 2017.
- De evaluatie van het MT met betrekking tot de ontwikkeling van de kernteams.

Allemaal zaken die het personeel van WELLZO aangaan. Daarnaast hebben we met de directeur-bestuurder teruggekeken op 2016 en hebben we gepraat over hoe we verder gaan. Prettige gesprekken waar wij alles mogen zeggen; waar we niet raar op aangekeken worden; en waar onze mening meetelt in de definitieve besluitvorming.

Namens de Ondernemingsraad,

Sieta Adema

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 handelswijze van de Raad is gebaseerd op de richtlijnen van de Governance Code 'Welzijn en maatschappelijke dienstverlening' 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 2016 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 2016 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 actieve commissies: de remuneratiecommissie en de auditcommissie.

Samenstelling

In 2016 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.

Ontwikkelingen

De Raad van Toezicht heeft ook in 2016 met speciale aandacht zowel de interne als externe ontwikkelingen 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. Te verwachten is dat een en ander ook voor 2017 hoog op de agenda van de Raad van Toezicht zal staan.

Aandachtspunten

In 2016 heeft de Raad zeven keer vergaderd, de auditcommissie drie keer evenals de remuneratiecommissie. 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 2015
- Strategie-ontwikkeling
- Afstemming/samenwerking met Amaryllis
- Herinrichting interne bedrijfsvoering; samenwerking Bibliotheek Service Leeuwarden
- Herinrichting management en ontwikkeling kernteams
- Werkplan 2017
- Begroting en subsidieaanvraag 2017; inclusief budgetkorting
- Werving en keuze nieuwe accountant

Conclusie

Al met al kan worden geconcludeerd dat de Raad in 2016 (ondanks de vele interne en externe ontwikkelingen) op een adequate wijze haar toezichhoudende rol heeft kunnen uitvoeren.

Namens de Raad van Toezicht,

J.H. de Jonge, voorzitter

7. Samenvatting financieel jaarverslag

Toelichting algemeen

De jaarrekening 2016 sluit voor bestemming met een negatief exploitatieresultaat van € 382.319. Vanuit de begroting is afgesproken dat € 333.880 ingezet wordt vanuit de reserve (met name de reserve reorganisatie). Deze extra middelen zijn onder andere ingezet om het tekort aan inkomsten voor Statushouders (WeWillenWatDoen) en Kracht van Leeuwarden te bekostigen. Het resultaat na bestemming is € 53.202 negatief. Dit resultaat is met name ontstaan door minder inkomsten dan begroot op een aantal projecten van vrijwilligerswerk.

In 2016 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 2016 is de bijgestelde begroting 2016 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 2017 het belangrijkste risico op het personele vlak. Een groot aantal medewerkers met een vast dienstverband wordt betaald uit eenmalige middelen. Om het risico af te dekken is een reorganisatiereserve gevormd. De reorganisatiereserve à € 818.720 is onderdeel van het eigen vermogen in onderstaande balans.

Balans per 31 december 2016		Staat van baten en lasten 2016	
	€		€
ACTIVA		BATEN	
Materiële vaste activa	130.983	Baten	3.886.678
Financiële vaste activa	32.760		
Vorderingen	143.279	LASTEN	
Overlopende activa	7.141	Personeelskosten	3.360.345
Liquide middelen	1.391.480	Afschrijvingen	102.164
TOTAAL	<u>1.705.643</u>	Huisvestingskosten	231.051
		Organisatiekosten	434.779
		Activiteitenkosten	144.452
			<u>4.272.792</u>
PASSIVA		Resultaat uit bedrijfsvoering	- 386.114
Eigen vermogen	986.082	Financiële baten en lasten	3.795
Kortlopende schulden	719.561	RESULTAAT voor bestemming	<u>- 382.319</u>
		Vrijval bestemmingsreserve	333.880
TOTAAL	<u>1.705.643</u>	Vorming bestemmingsreserve	- 4.763
		RESULTAAT na bestemming	<u>- 53.202</u>