

De Nieuwe Organisatie

Jaarverslag 2015



Inhoudsopgave

JAARVERSLAG 2015	5
I. Organisatiegegevens	6
1. Doel van de stichting.....	6
2. De Nieuwe Organisatie	6
3. Werkgebied.....	6
4. Verslag van de Raad van Toezicht.....	7
5. Raad van bestuur	10
6. Ondernemingsraad.....	10
7. Personeelsvereniging.....	11
8. Klachtencommissie	11
9. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen	11
10. Vertrouwenspersonen.....	12
II. Ontwikkelingen.....	12
1. Maatschappelijke ontwikkeling.....	12
III. Strategie	14
1. DOEN	14
2. Inrichting organisatie	15
IV. Middelen.....	18
V. Medewerkers.....	19
VI. Communicatie en PR	20

JAARREKENING 2015	21
1. Balans Stichting DNO per 31 december 2015	22
2. Staat van baten en lasten Stichting DNO over 2015	23
3. Analyse financiële positie	24
4. Toelichtingen.....	25
4.1. Toelichting behorende tot jaarrekening 2015.....	25
4.2. Niet uit de balans blijvende verplichtingen 2015/ gebeurtenissen na balansdatum.....	26
4.3. Toelichting balans per 31 december 2015	27
4.4. Toelichting op de staat van baten en lasten over 2015.....	28
OVERIGE GEGEVENS	33
1. Vaststelling jaarrekening 2015	34

JAARVERSLAG 2015

I. Organisatiegegevens

De stichting draagt de naam: Stichting De Nieuwe Organisatie (DNO).

De stichting is gevestigd te Almelo.

1. Doel van de stichting

De stichting stelt zich ten doel:

het voeren van het bestuur en het beheer over alsmede het exploiteren van instellingen casu quo rechtspersonen die werkzaam zijn op het gebied van welzijn en maatschappelijke ondersteuning, één en ander in de ruimste zin van het woord, en voorts het verrichten van al hetgeen met één en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn.

2. De Nieuwe Organisatie

Binnen de holding wordt de stichting Sociale Wijkteams Almelo opgenomen. In deze organisatie wordt de toegang tot WMO begeleiding en de jeugdhulp en de organisatie van deze hulp bij sociale wijkteams belegd. Het functioneel ontwerp Sociale Wijk Teams beschrijft hoe de sociale wijkteams zullen functioneren, zowel breed - binnen het sociale domein in de stad- als smal - de organisatie en werkwijze van de wijkteams op zichzelf. De werkzaamheden vangen aan het begin van het verslagjaar aan.

Het strategisch beleid is begin van het jaar uitgewerkt in een Plan van Aanpak DOEN! Dit vormt de leidraad voor een serie aan concrete stappen en acties die in de tweede helft van het jaar in uitvoering worden gebracht.

3. Werkgebied

Het werkgebied van DNO omvat de gemeenten Almelo, Wierden, Twenterand, Hellendoorn, Tubbergen en Rijssen-Holtten. Hier wonen ruim 225.000 mensen.

4. Verslag van de Raad van Toezicht

Samenstelling Raad van Toezicht

In 2015 bestond de Raad van Toezicht uit de volgende personen:

Naam	m/v	Leeftijd	Eerste benoeming	Einde zittingsduur	Herbenoembaar	Profiel	Functie- Nevenfuncties
E.S van Goor-Dijkstra <i>Voorzitter + aandachtsgebied functioneren en arbeidsvoorwaarden</i>	v	63	2014	2017	ja	Beleid /Zorg	Praktijkadviseur Kinderfysioteam Enschede
H.J. Boere	m	56	2015 (juni)	2019	Ja	Financiën	Zelfstandig gevestigd financieel adviseur - Penningmeester Protestantse Gemeente Almelo
H. Bijleveld	m	63	2014	2016	ja	Openbaar Bestuur Zorg	- Centrale Cliëntenraad Livio (voorzitter) - Bestuur Stichting Hulpfonds 't Roessingh (lid) - Bestuur Twentse Golfclub (voorzitter)
S.W. Huiskamp	m	48	2014	2015	ja	Marketing & Communicatie	Zelfstandig adviseur marketing en management - Bestuur Twentsch Polo
A.G. Haasjes	m	46	2014	2015 (juni)	nee	Financiën	Manager Finance & Control Timing uitzendteam
B.A. Kokhuis <i>Vice voorzitter + Aandachtsgebied HRM</i>	m	58	2014	2018	ja	HRM	Voorzitter Centrale Directie Pius X College en Sg. Canisius - Raad van Toezicht KONOT (lid) - Bestuur Stichting Nomen Nescio (lid)
C.P.B. Kroep	m	45	2014	2016	ja	Juridisch	Advocaat Damsté advocaten en notarissen - Raad van Toezicht SMD Enschede-Haaksbergen (lid)

Ten aanzien van het rooster van aftreden gelden de volgende uitgangspunten:

- een zittingsduur van 4 jaren
- één maal herbenoembaar
- zoveel mogelijk spreiding van de benoemingsjaren

Onafhankelijkheid

Geen van de leden heeft op enigerlei wijze een verbinding met de Stichting, anders dan uit hoofde van het lidmaatschap van de raad. De hierboven aangegeven (neven)functies vormen naar het oordeel van de raad van toezicht geen belemmering voor het functioneren als lid van de raad.

Deskundigheid en verdere ontwikkeling

In het jaar van benoeming wordt voor de leden van de raad van toezicht een op de sector en meer in het bijzonder op de stichting afgestemde introductie-op maat georganiseerd.

De leden van de raad van toezicht zijn via de stichting lid van de NVTZ (Nederlandse Vereniging voor Toezichthouders in Zorg en Welzijn), waar veel kennis opvraagbaar is en/of specifieke verdieping in de vorm van een symposium of cursus mogelijk is.

Werkwijze

a) Commissies

De raad van toezicht heeft geen specifieke commissies ingesteld. Met betrekking tot de aandachtsgebieden 'functioneren en arbeidsvoorwaarden' en 'financiën' zijn de voorbereidende taken hiervoor toebedeeld aan respectievelijk de voorzitter, vicevoorzitter en het lid van de raad met specifieke financiële expertise. De raad van toezicht blijft als geheel verantwoordelijk voor alle aandachtsgebieden.

b) Toezichthoudende taak

De raad van toezicht oefent haar toezichthoudende taak op het beleid van de directeur bestuurder en de algemene gang van zaken binnen de stichting onder meer uit in zes tevoren vastgestelde vergaderingen per jaar. Ook vindt jaarlijks een functioneringsgesprek plaats met de bestuurder. Daarnaast wordt tenminste eenmaal per jaar een themabijeenkomst georganiseerd en heeft de raad twee maal per jaar een gesprek met de ondernemingsraad over de algemene gang van zaken, waar ook de bestuurder aan deelneemt.

Informatievoorziening

De bestuurder verschafft de raad van toezicht tijdig de voor een adequaat functioneren benodigde informatie. In de regel gebeurt dit als voorbereiding, dan wel tijdens de vergadering van de raad van toezicht. Indien daarvoor aanleiding is voorziet de bestuurder de raad van toezicht tussentijds van relevante informatie. Tenminste eenmaal per kwartaal ontvangt de raad van toezicht een managementrapportage. Door middel van deze rapportage verstrekt de bestuurder nadere informatie over de belangrijkste ontwikkelingen en risico's op het gebied van kwaliteit, financiën en de voortgang van vastgestelde actie- en verbeterpunten.

De raad van toezicht wordt door de externe accountant geïnformeerd door middel van een accountantsverslag dat de accountant opstelt naar aanleiding van de jaarcontrole. Tevens brengt de accountant een interim rapportage uit. Tenminste eenmaal per jaar vindt structureel overleg plaats tussen de (vertegenwoordiging van de) raad en de externe accountant.

Vergaderingen

a) Proces

In de reguliere vergaderingen overlegt de raad van toezicht met de bestuurder over de strategie van de organisatie en de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de stichting. Voorafgaand aan de vergaderingen is er steeds een agendaoverleg tussen voorzitter van de raad van toezicht en de bestuurder. *Per kwartaal* staat in elk geval een schriftelijke managementrapportage met betrekking tot de voortgang van beleid en de financiële exploitatie op de agenda.

b) Frequentie

In 2015 is de raad van toezicht 6 keer regulier bijeen geweest, telkens in aanwezigheid van de bestuurder.

Onderwerpen

a) Algemeen

Het jaar 2015 was het tweede jaar voor de stichting DNO als moederorganisatie voor Stichting Maatschappelijk Werk noordwest Twente, Stichting Scoop Welzijn en Stichting Verbetering Onderwijs Kansen Almelo. Het doel van de bestuurlijke fusie per 1 januari 2014 was het realiseren van een efficiënte en effectieve organisatie. In het kader van de transitie in de zorg werd de Stichting Sociale Wijkteams Almelo opgericht en als dochterstichting ondergebracht bij DNO.

In 2015 heeft de raad van toezicht kunnen constateren dat het realiseren van een efficiënte en effectieve organisatie goed in gang is gezet. Er is organisatie breed veel aandacht besteed aan het leggen van verbindingen intern en extern op alle niveaus. Daarnaast is ingezet op het stroomlijnen van processen en een optimaal passende inrichting en werkwijze. Last but not least is innovatie van de dienstverlening in gang gezet waarbij de eerste resultaten veelbelovend zijn. Medewerkers werden bij de uitwerking van de werkwijze nadrukkelijk betrokken.

Doordat de verschillende opdrachtgevers verschillend omgaan met de transitie en transformatie heeft intensief contact tussen de opdrachtgevers, de partners in het sociaal domein en de vertegenwoordigers van de eigen organisatie op verschillende niveaus veelvuldig plaatsgevonden.

Het in 2014 ontwikkelde strategisch plan DNO vormt een belangrijke leidraad bij de besprekingen met de bestuurder over de voortgang van beleid, zowel intern als extern gericht. In een tweetal besprekingen waar ook de managers bij aanwezig waren werd hier extra aandacht aan besteed. De raad heeft hierbij haar waardering uitgesproken naar zowel bestuurder als managers.

b) Meer specifiek

- vaststelling vergaderschema en beleidscyclus 2015;
- vaststelling zelfevaluatie RvT 2014;
- goedkeuring begroting 2015;
- benoeming nieuw RvT lid profiel Financiën;
- goedkeuring jaarrekeningen 2014 van de stichtingen De Nieuwe Organisatie, Maatschappelijk Werk noordwest Twente, Scoop Welzijn en Sociale Wijkteams Almelo.
- na een toelichting ter vergadering en een goedkeurende verklaring van de extern accountant;
- herbenoeming RvT lid profiel Markt en Communicatie;
- bespreking managementrapportage per kwartaal van Stichting De Nieuwe Organisatie, Stichting Maatschappelijk Werk noordwest Twente, Stichting Scoop Welzijn en Stichting Sociale Wijk Teams Almelo;
- bespreking managementletter en follow-up n.a.v. interim rapportage extern accountant
- goedkeuring Plan van Aanpak DOEN (DNO)
- goedkeuring concept jaarplan en begroting 2016 voor de stichtingen De Nieuwe Organisatie, Maatschappelijk Werk noordwest Twente, Scoop Welzijn en Sociale Wijkteams Almelo.

Evaluatie RvB en RvT

Het functioneren van de bestuurder werd besproken door de voorzitter en vicevoorzitter van de raad van toezicht met de bestuurder, waarbij vooraf input van alle leden van de raad werd gevraagd. De uitkomst hiervan werd vastgelegd in een verslag dat gedeeld werd met de gehele raad.

De jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van de raad over 2015 werd afgerond in februari 2016. Afsproken werd om in 2016 strategische ontwikkelingen iedere vergadering te agenderen om naast controle en verantwoording (nog) meer toekomstgericht als klankbord te kunnen functioneren voor de bestuurder.

Bezoldiging

In 2015 bestond de vergoeding voor de raad van toezicht uit (bruto) € 2000,- voor de voorzitter en € 1500,- voor de individuele leden.

5. Raad van bestuur

De Raad van Bestuur bestaat uit: Mevrouw A.C.J. Engles, directeur-bestuurder
Ten aanzien van de bezoldiging van de directeur-bestuurder conformeert Stichting De Nieuwe Organisatie zich aan de Wet Normering Topinkomens (WNT) en aan de openbaarheid van gegevens. De bezoldiging van de Directeur-bestuurder valt onder de WNT-grens.

Nevenfuncties

De bestuurder vervult onderstaande nevenfuncties. Door de Raad van Toezicht is geconstateerd dat er geen sprake is van tegengestelde belangen.

- Verdiwel, penningmeester bestuur (tot medio 2015);
- Stichting Almelo Allee, lid algemeen bestuur;
- Registerplein (voorheen BamW), lid Raad van Toezicht.

6. Ondernemingsraad

Samenstelling

Jacco Vinke,	voorzitter
Jacques Dijkers,	vice voorzitter, secretaris vanaf 1 april 2015
Fred ten Elsen	lid tot 18 augustus 2015
Letty Koster	lid tot 1 maart 2015
Marinus Sieben	lid
Tjarda Rodijk	lid, vice secretaris
Renetta Bal	lid
Henny Voordes,	lid, notulist

Vergaderingen

a) Proces

Vast agendapunt in de vergaderingen zijn signalen vanaf de werkvloer. Dit geeft meteen aan dat de OR haar achterban hard nodig heeft. Alleen als OR-leden weten wat er leeft, kunnen zij hiermee aan de slag. Maar ook geeft de OR van haar kant regelmatig aan waar ze mee bezig is.

b) Frequentie

In 2015 zijn er vier overlegvergaderingen met directeur/bestuurder geweest, veertien maal een regulier overleg en twee maal een vergadering met de Raad van Toezicht.

Onderwerpen en adviesaanvragen

a) Studieweek Rijnlands werken

OR heeft samen met het management, peoplemanagers en enkele medewerkers van Scoop en DNO deelgenomen aan een studieweek waarin de principes van het Rijnlands werken is toegelicht. In die week heeft iedere deelnemer kunnen ervaren wat deze principes voor onze organisatie kunnen betekenen. Het Rijnlands werken wordt al doende als werkwijze geïntegreerd binnen de OR.

b) Instemming aangaande woon –en werkverkeer;

Met uitzondering van MWnWT worden er bij de overige stichtingen DNO, Sociale wijkteams en Scoop geen vergoedingen verstrekt in het kader van woon- werkverkeer. De regeling voor de vergoeding woon-werkverkeer bij MWnWT bestaat sinds 1 januari 2005.

c) Instemming Gesprekscyclus;

De gesprekscyclus is een middel om continu de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren. Het levert een bijdrage aan dat medewerkers het beleid van de organisatie en de wensen van opdrachtgevers kennen en hun eigen rol begrijpen in het realiseren van de (strategische) doelen van de organisatie.

De (strategische) doelstellingen van de organisatie worden vertaald naar ambities op gebiedsteamniveau en acties per gebiedsteam (jaarplan). Dit wordt uitgewerkt naar de bijdrage van de individuele medewerker (werkbrief). Het gedrag van de medewerker sluit aan bij de organisatiefilosofie, normen, waarden en overtuigingen van de organisatie en bij de wensen van de opdrachtgevers.

7. Personeelsvereniging

Het bestuur van de personeelsvereniging bestaat uit:

Voorzitter	Rosetta Accardi
Secretaris	Sanne Tijhuis
Penningmeester	Marieke Peerbolte

Het ledenaantal bestaat per 1 januari 2015 uit 35 leden en is in de loop van 2015 toegenomen met 22 leden. Per 31 december 2015 bestaat de personeelsvereniging uit 57 leden. In 2015 hebben drie activiteiten plaatsgevonden en één algemene ledenvergadering.

8. Klachtencommissie

In 2015 heeft de Provinciale Klachtencommissie Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening en Kinderopvang voor Gelderland en Overijssel zijn negen klachten ontvangen. Zeven klachten zijn niet-ontvankelijk verklaard. Bij één klacht is één onderdeel ontvankelijk verklaard en het 2^e onderdeel was niet ontvankelijk verklaard. Van De Nieuwe Organisatie worden geen klachten ontvangen.

9. Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen

In 2015 zijn geen klachten ingediend bij de Klachtencommissie.

10. Vertrouwenspersonen

In 2015 zijn opnieuw gesprekken gevoerd over de werkwijze in het samenwerkingsverband. Esseline McKenzie en Martien van der Wou zijn beide gecertificeerd Vertrouwenspersoon Ongewenste omgangsvormen en Vertrouwenspersoon Integriteit. Er worden geen klachten gemeld of in behandeling genomen die De Nieuwe Organisatie betreffen.

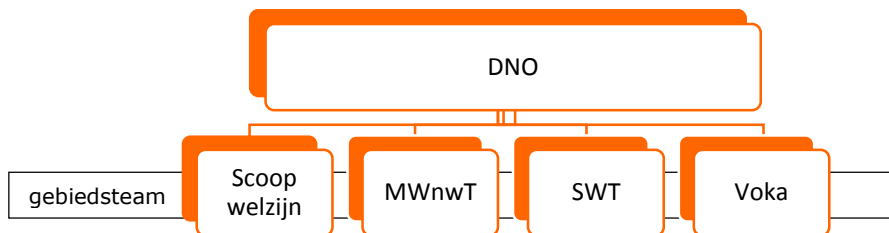
II. Ontwikkelingen

1. Maatschappelijke ontwikkeling

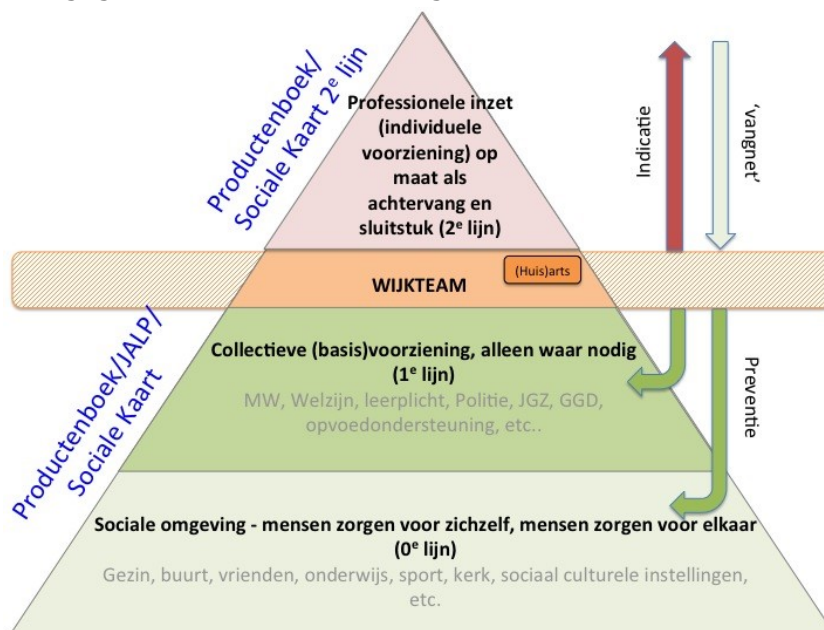
Impact van de transities

De transities vragen om efficiëntere en effectievere hulpverlening, meer lokaal en dichtbij werken. De huidige werkwijze van delen van DNO sluit hier bij aan.

Vooruitlopend op de transities en de uitbreiding van de diensten met de toevoeging van de Sociale Wijkteams Almelo is de organisatie anders ingericht. Waar elk van de drie stichtingen voorheen inhoudelijk geformeerde of regio gebonden teams had, zijn de medewerkers en het werk vanaf januari 2015 georganiseerd in vijf gebiedsteams gebaseerd op aandachtsgebieden zoals afgebakend in de Almelose sociale agenda, aangevuld met een gemeente in de regio. Het zijn dus multidisciplinair samengestelde teams waarin samenwerking over de grenzen van de organisaties heen georganiseerd is. In een Almeloos gebiedsteam werken dus medewerkers uit de verschillende stichtingen.



De recente inrichting van de sociale wijkteams versterkt in Almelo de organisatie van de toeleiding naar inzet van vrijwilligers, voorliggende voorzieningen en naar geïndiceerde zorg. Dit is weergegeven in onderstaande figuur.



Samenwerking, co-creatie en anders organiseren

De met de transitie samenhangende bezuinigingen zijn een extra aanleiding om te bekijken of de dienstverlening en de organisatie daarvan anders, slimmer en beter kan. Verdergaande interne samenwerking en samenwerking met strategische partners en innovatie van dienstverlening zijn kritische succesfactoren.

Zo gaat dit verslagjaar Veilig Thuis Twente (VVT) van start als samenwerkingsverband tussen de drie maatschappelijk dienstverleners Carint maatschappelijke diensten Hengelo, SMD Enschede, DNO Maatschappelijk Werk noordwest Twente en Jeugdbescherming Overijssel. Veilig Thuis Twente is een regionale voorziening die optreedt als advies- en meldpunt voor huiselijk geweld en kindermishandeling. Aan deze taak zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden gekoppeld voor onderzoek, toeleiding naar zorg en inschakelen van de politie en de Raad voor de Kinderbescherming. Twente kiest er met nadruk voor dat zorgcoördinatie zo decentraal als mogelijk wordt belegd. Daarbij zijn er op het niveau van gemeenten en sub-regio's verschillen in (gewenste) werkwijzen. Deze werkwijzen zijn leidend voor de invulling van de samenwerking tussen Veilig Thuis Twente en de lokale partners. Dit vraagt van Veilig Thuis Twente dat zij zich opstelt als een partner die vanuit eigenstandige taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en competenties steeds aansluiting zoekt bij het lokale veld en zich samen met lokale werkers inzet voor een veilige thuissituatie.

Het lokale veld is sterk in beweging. Veel moet men nog uitkristalliseren. Voor Veilig Thuis Twente betekent dit dat een flexibele structuur gewenst is waarbij er kan worden bijgesteld in taakstelling en rolopvatting.

In het verslagjaar krijgt de samenwerking handen en voeten op basis van een vormgevingsdocument en samenwerken 'by trial and error'. Het primair proces, de dienstverlening zelf is –samen met o.m. de professionals- vooraf goed uitgedacht en in werkwijzen vastgelegd en wordt zorgvuldig gemonitord en bijgesteld waar nodig. Tevens worden de prestaties, resultaten en de benodigde capaciteit periodiek geëvalueerd om te kunnen bijstellen.

Dat samenwerken niet altijd oplevert wat er van verwacht wordt, werd ook duidelijk binnen de coöperatie Jeugdpartners Twente waar zowel Maatschappelijk Werk noordwest Twente als Scoop lid van waren vanuit de gedachte dat de samenwerking rondom het thema jeugd meerwaarde zou opleveren voor de jeugd van Twente in de eerste plaats, maar ook dat de partners in eerste en tweede lijn van elkaar konden leren en elkaar konden versterken. Wij zegden het lidmaatschap van Jeugdpartners op, omdat de toegevoegde waarde van de coöperatie voor ons werk onvoldoende werd ervaren. De voorgenomen koers gaf te weinig gedeeld perspectief. Ook de andere maatschappelijk werk organisatie trok zich terug.

In de regio noordwest Twente wordt, net als op andere plaatsen in Nederland door de gemeenten de transitie op verschillende manieren vorm gegeven. In de loop van het jaar is Maatschappelijk Werk betrokken geweest bij deze ontwikkelingen. Op lokaal niveau wordt samengewerkt met verschillende partners.

Op subregionaal niveau heeft zowel ambtelijk als bestuurlijk overleg plaatsgevonden over de functie maatschappelijk werk in de transitie en transformatie. Hier wordt verschillend tegenaan gekeken: waar de ene gemeente maatschappelijk werk positioneert als volwaardige functie en als herkenbare entiteit ziet een verschuiving of versnippering naar andere voorliggende voorzieningen of organisaties. Het in stand houden van de kwaliteit van de dienstverlening lokaal en meer specifiek voor huiselijk geweld staat onder druk. Er zijn afspraken gemaakt om in 2016 het overleg voort te zetten om de transformatie verder vorm te geven.

Samenwerking met de Gemeente Almelo als *uitvoeringspartner* in de context van de toegangsfunctie is nieuw en heeft een bijzondere dynamiek voor alle betrokkenen. We zijn trots dat we in ruim een jaar tijd gezamenlijk van niets naar een in de basis goed functionerend werkproces dat loopt over twee totaal verschillende organisaties, verschillende afdelingen en functies daarbinnen en verschillende 'lagen' van verantwoordelijkheid, andere cultuuruitingen en systemen. Het is bijzonder dat al deze mensen gezamenlijk in staat zijn gebleken 'het beste van beide werelden' te verenigen. We kijken met vertrouwen naar het verder ontwikkelen van dit stuk werk.

III. Strategie

1. DOEN

DNO kreeg op aanvraag ondersteuningsmogelijkheid van het VWS programma In voor Zorg bij de realisatie van de strategie. Hiervoor werd een plan van aanpak gemaakt dat na verschillende beoordelingsrondes is goedgekeurd. Het hoge bureaucratisch gehalte bij de In voor Zorg organisatie en werkwijze leidde tot de conclusie dat de ondersteuning ons niet de gewenste resultaten zou gaan opleveren. De winst ligt in een scherper besef van de bedoeling en hoe *wij* willen werken.

Dat werd begin van het jaar uitgewerkt in een Plan van Aanpak DOEN! dat de leidraad vormt voor een serie concrete stappen en acties die in de tweede helft van het jaar in uitvoering worden gebracht.

De Raad van Toezicht werd 'meegenomen' in de snelle ontwikkelingen door de inhoud van het plan van aanpak met een presentatie van het MT toe te lichten en te bespreken. De Raad herkende en onderschreef de aansluiting bij het strategisch beleid.

Toekomstproof

Om de doelstellingen van de organisatie te kunnen blijven waarmaken, is het nodig dat de organisatie 'toekomstproof' is: we kunnen –op alle niveaus: organisatie, team en individueel medewerker- (blijvend) beter en sneller inspelen op een veranderende vraag als gevolg van een wijziging in taakopvatting en/of bezuinigingsopdracht bij de opdrachtgever of de behoeften van de klant; we leren flexibeler te zijn en spreiden de risico's.

Daarbij is de opgave om de organisatie zodanig in te richten en te vormen dat zij deze medewerkers maximaal faciliteert om hun werk zo goed mogelijk te doen.

De kwaliteit van de professional en de relatie die hij aangaat met zowel de burger als de samenwerkingspartners immers, bepalen in hoge mate de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening. Daarom stellen we de professional en het primair proces centraal: dat gaat overigens altijd uit van de klant.

Lange termijn effecten

Het realiseren van het lange termijn doel is gericht op het bereiken van de missie van DNO, waarin effecten worden bereikt in het dagelijks leven van mensen. Het gaat uiteindelijk om de 'outcome' in de lokale samenleving. Deze is samengevat als volgt gedefinieerd:

1. Versterking van de eigen kracht en zelfredzaamheid van burgers;
2. Meer burgerinzet en collectieve oplossingen;

3. Een verschuiving van zwaardere naar lichtere vormen van zorg en substitutie van zorg door welzijn en maatschappelijke dienstverlening (voorliggende voorzieningen) met inbegrip van vrijwillige inzet;

Het ontwikkeltraject, waarin versterking van de kwaliteit van de professional en de relatie die hij aangaat met de burger en met samenwerkingspartners centraal staat, draagt bij aan het bereiken van deze effecten. Deze effecten worden gemeten aan de hand van 'De menselijke maat' van Arcon. Er is besloten om dit instrument te gebruiken om op een onafhankelijke manier in beeld te brengen in welke mate de dienstverlening van invloed is op het leven van burgers in termen van autonomie, eigen kracht en verbondenheid.

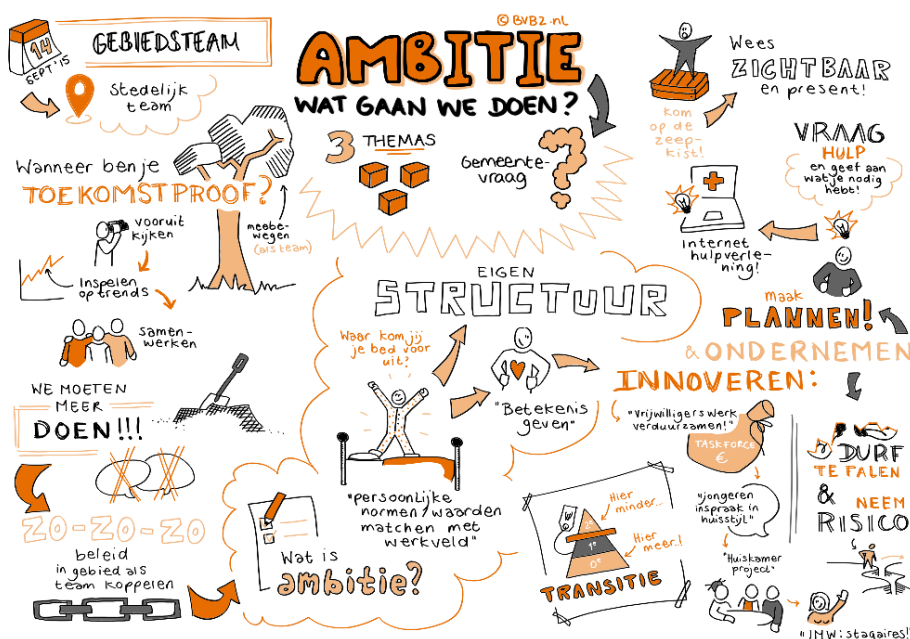
De veranderopgave voor de komende periode is enerzijds het optimaal faciliteren van alle medewerkers om vanuit de gedeelde waarden passend gedrag te ontwikkelen en zo optimaal te presteren en anderzijds om leidinggevenden in staat te stellen een managementstijl te ontwikkelen die hier maximaal aan bijdraagt.

Het gaat daarbij om de vertaalslag van de trits strategie-planning-uitvoering naar energie-gedrag-prestaties. Ofwel hoe kunnen we zo snel mogelijk in de DOE-stand komen en aansluiten bij/inspelen op de maatschappelijke vraag en die van de burger, flexibel en ondernemend zijn en samenwerken met anderen.

2. Inrichting organisatie

Gebiedsteams

In de loop van het jaar gaan de medewerkers uit de verschillende werkmaatschappijen samenwerken in gebiedsteams. Deze zijn steeds een combinatie van een of meer aandachtsgebieden in Almelo met een – nabij liggende- regio gemeenten. Dit is gedaan vanuit de vooronderstelling dat er zo van elkaar geleerd kan worden en er zinvolle verbindingen ontstaan. Er wordt gestreefd naar meer zelforganisatie en invloed. De teams gaan na een organisatie brede strategie bijeenkomst waar het plan DOEN wordt gedeeld in hun teams aan de slag om de teamambities –hoe kun je jouw werk het beste doen- te beschrijven. Eigen verantwoordelijkheid, innovatie en ondernemerschap staan hierbij centraal: "wie het weet mag het zeggen". De professional kent de klant, de dagelijkse praktijk en zijn vak. Dit willen we meer benutten.



Scharnierfunctie van peoplemanager

Aan elk gebiedsteam is een peoplemanager gekoppeld met een brede opdracht die zowel faciliterend is in veranderkundig opzicht als in de uitvoering van het primair proces en wat daar voor nodig is. De peoplemanager heeft een integrale verantwoordelijkheid voor en met het team en de te behalen resultaten en effecten in dit gebied. We zien deze functie als scharnierpunt tussen strategie en uitvoering. Dit is in de praktijk weerbarstig. Vanuit het principe lerend organiseren is dit geregeld onderwerp van gesprek, waarbij de functie ter discussie komt te staan en waarbij afspraken worden gemaakt over verdere verwachtingen, monitoring, evaluatie en besluitvorming in 2016.

Systemen

a) Privacyreglement en integriteitsverklaring.

Met de komst van het werk van de wijkcoaches hebben we –veel meer nog dan tot nu toe in andere werksoorten het geval was- te maken met de wet op de Privacy. Uiteraard gaan we er vanuit dat een ieder vanuit eigen beweging uiterst zorgvuldig en integer met de privacy van anderen omgaat.

Om ook de formele kant te regelen – ook wij ontkomen niet aan het systeemdenken- hebben we conform voorschriften een privacy reglement en een integriteitsverklaring laten opstellen door een ter zake deskundig jurist. Daarnaast is een gedragscode opgesteld waarin staat 'hoe onze manieren zijn'.

b) ICT

Eveneens met de sociale wijkteams komt een nieuw registratiesysteem, Mens Centraal, dat aansluit bij de gemeentelijke database. Het ontwikkelen van dit systeem in de loop van het jaar gaat met horten en stoten en is nog niet optimaal.

In onze organisatie wordt nu met drie registratiesystemen gewerkt, waarbij een individuele medewerker er in vrijwel alle gevallen met niet meer dan twee te maken heeft. Er wordt gestreefd naar minder registratiedruk.

Hiervoor is tussen Scoop en Gemeente Almelo afgesproken de urenregistratie in 2016 te gaan beperken tot de producten waarbij dat noodzakelijk is en meer op hoofdlijnen. Dat is een stap in de goede richting.

Accommodaties

In 2014 werd geconstateerd dat de werkruimtes en kantoren van maatschappelijk werk niet efficiënt worden gebruikt terwijl het wel een substantiële kostenpost is. Na een nadere analyse werd verhuisd, werden op verschillende locaties verbeteringen in bezetting doorgevoerd, soms met andere partners. Verder werd de materie besproken met de regionale bestuurders waar werd besloten dat de huisvestingslasten integraal onderdeel blijven uitmaken van de kostprijs voor de regio. In Almelo werd de locatie Bellavistastraat voorbereid om ook door wijkcoaches en andere medewerkers gebruikt te kunnen worden. De kantoorfunctie werd beperkt en volledig flex, de spreekkamers werden opgeknapt. Hiermee konden we de huisvestingskosten, ondanks een explosieve groei van het aantal medewerkers, beperken. Medewerkers van zowel de sociale wijkteams, het maatschappelijk werk en Scoop werken daar waar de burgers zijn. Bij mensen thuis (het huisbezoek), wijkwelzijnsaccommodaties, locaties van het BO en VO, het sportbedrijf, de bibliotheek, de woningcorporaties, allemaal plekken waar burgers, vrijwilligers en professionals elkaar vinden en samenwerken.

Innovatie

Medio 2015 werd een speciale editie voor De Nieuwe Organisatie van de *Rijnlandweek* georganiseerd. Vertrouwen, vakmanschap, verbinden en inspiratie zijn de vier pijlers van het Rijnlandse organiseren. Hoe doe je dat in een wereld vol systemen, regels en vaak hoge werkdruk? De leden van de ondernemingsraad, enkele collega's uit verschillende werksoorten, het MT en de peoplemanagers namen hieraan deel. De Rijnland week werd afgesloten met een inspirerende en gezellige bijeenkomst waar alle ervaringen en inzichten werden gedeeld met een groot aantal de DNO collega's.

In het najaar werden alle medewerkers uitgenodigd om voor hun gebied oplossingen aan te dragen en uit te werken voor de gestelde opgaven. Verschillende medewerkers hebben innovaties op het gebied van de dienstverlening en het organiseren van het werk aangedragen. Deze worden beoordeeld en zo mogelijk gefaciliteerd om verder te ontwikkelen.

Dit gebeurt ook, meer gericht op (innovatieve) samenwerking met partners en andere stakeholders, *waar het de dienstverlening betreft*. Dit gebeurt eveneens vanuit het management, net als innovatie het terrein van het organiseren en adviseren bij sociaal-maatschappelijke vraagstukken.

Wat leverde dat (onder andere) op?

- Diverse aanpakken en concrete invulling voor dagbesteding
- Pubercoach
- Krachtpunt
- Buurt-wijk app
- Inzetten PR materiaal tiener-en jongerenwerk als middel voor talentontwikkeling
- Inloophuis (ex) kankerpatiënten
- Groepswork nieuwe stijl maatschappelijk werk

Daarnaast werden innovatie tafels gefaciliteerd waar medewerkers op de zeepkist konden en waar verbinding met anderen werd gelegd.

Op het gebied van anders organiseren en samenwerking werd onder meer

- een start gemaakt met commitment verkrijgen op het doen van een gezamenlijk onderzoek naar synergie op de bedrijfsvoering met verschillende organisaties in het sociaal domein;
- Hieruit ontstond de ludieke actie om als bestuurders van het Sportbedrijf en DNO te solliciteren op de vacante functie van directeur Almelo Promotie, vanuit het oogpunt om de functie van deze kleinere organisatie in te bedden in beide organisaties en daarmee 40-80.000 euro te besparen. We zijn afgewezen.
- Met ZorgAccent zijn de mogelijkheden verkend om het product thuisbegeleiding te combineren met maatschappelijk werk in een nieuwe dienst in het voorliggende veld die meer effect kan sorteren met minder geld.
- Met SMD wordt verkend waar mogelijkheden tot samenwerking en kennisdeling kunnen liggen.
- Als uitvalsbasis voor maatschappelijk werkers en wijkcoaches wordt geparticipeerd in een in het centrum een nieuw gestarte huisartsen/gezondheidsgroep omdat dit meerwaarde kan hebben in de werkontwikkeling en positionering van de organisatie.

IV. Middelen

Nadat in 2014 met de fusie de financiële situatie en de inrichting van de systemen veel aandacht vroeg ontstond in 2015 meer orde. De planning & control cyclus kwam goed op de rit, de groep ondersteunende medewerkers op financiën en personeel stabiliseerde en raakte goed ingewerkt. Het financieel beleid krijgt verder vorm en inhoud en werpt zijn vruchten af: het jaar wordt op alle onderdelen met groene cijfers afgesloten.

De gemeente Almelo heeft op 1 september jl. de maatschappelijke vraag gestuurd. Hierin is aangegeven hoe de opdracht voor 2016 en verder eruit ziet en welke bezuinigingen er worden opgelegd.

De gemeente Almelo gaat uit van de Perspectiefnota van dit jaar waarin besloten is dat er een herijking van de subsidies per 1 januari 2017 zal plaatsvinden. Hieraan ligt ook de (financiële) noodzaak tot innovatie in het pakket van voorzieningen in het sociale domein ten grondslag. Er wordt aan ons (en andere organisaties) gevraagd om scenario's hiervoor uit te werken.

Financieel wordt op maatschappelijk werk een bezuiniging opgelegd van € 218.000, op Scoop ouderenwerk €80.000.

Binnen de gemeente Tubbergen wordt het subsidie maatschappelijk werk verlaagd met 10% ten gunste van burgerinitiatieven. In de overige regiogemeenten is hetzelfde budget voor maatschappelijk werk beschikbaar als in 2015.

Inhoudelijk is de maatschappelijke vraag Almelo volledig toegespitst op de transitie. Dat betekent onder meer:

- Dat er voor wat betreft producten en diensten naar organisatie geen onderscheid meer wordt gemaakt, de maatschappelijke vraag is onderverdeeld in een Algemeen gedeelte en een specifiek gedeelte voor het programma vangnet en ondersteuning WMO|jeugdvoorziening.
- In het algemeen gedeelte staan de thema's waarop de gemeente wil inzetten en de te behalen resultaten per onderdeel benoemd;
- In het specifieke deel staan de opdrachten voor de verschillende organisaties benoemd;
- Alle organisaties (in totaal 10) die een bijdrage kunnen/moeten leveren zijn in de maatschappelijke vraag benoemd met de gewenste beweging (samenwerken/innoveren).

In de maatschappelijke vraag is opgenomen dat verschillende bestaande functies in het sociale domein worden samengevoegd, in een andere vorm worden gegoten of verdwijnen. Het maatschappelijk werk maakt hier deel van uit.

Het basisbedrag van de offerte aan de gemeente Almelo voor Scoop, MWnwT en SWT samen bedroeg € 5.830.508.

Daarnaast was het basisbedrag van de overige gemeenten voor MWnwT incl. subsidies bovenlokaal € 2.511.661.

Verder zijn aanvullende opdrachten verworven voor een bedrag van € 1.174.839 waarvan € 916.550 van de gemeente Almelo.

Een aantal van de aanvullende opdrachten heeft een overloop naar 2016.

V. Medewerkers

Voor de zomervakantie werd een melding gedaan van ontoelaatbaar gedrag van een medewerker maatschappelijk werk. Hier is een onderzoek naar ingesteld. Op basis van de uitkomsten is de medewerker op staande voet ontslagen en er is aangifte gedaan bij de politie.

Er wordt een medewerkers tevredenheidsonderzoek voorbereid dat in 2016 wordt uitgevoerd.

De managers volgden een ziekteverzuim training.

Er werd schriftelijk en in groepen voorlichting gegeven over de nieuwe Cao-afspraken over loopbaanbudget en individueel keuze budget. Er werd een gesprekscyclus ontwikkeld. waarmee de bijdrage van de medewerker aan de organisatiedoelstellingen en de ontwikkeling van de medewerker in beeld worden gebracht en worden gevolgd. De OR stemde in met dit instrument, dat in 2016 in gebruik wordt genomen.

DNO

Personeel	2015	2014	2013
aantal medewerkers	19	16	
aantal FTE's	14,2	12,9	
aantal in dienst	6	7	
aantal uit dienst	3	1	
% parttime	79		
% vrouw	84		
% man	16		
% verzuim	1,2		

Scoop

Personeel	2015	2014	2013
aantal medewerkers	39	37	51
aantal Fte's	28,5	27,2	36,6
aantal in dienst	8	8	6
aantal uit dienst	6	6	7
% parttime	82,1	83,33	76,47
% vrouw	85	86,49	80,39
% man	15	13,51	19,61
% verzuim	7,2	5,7	4,5

MWnWT

Personeel	2015	2014	2013
aantal medewerkers	47	54	64
aantal Fte's	35,4	40,9	50,6
aantal in dienst	8	4	4
aantal uit dienst	8	14	4
% parttime	83	76	
% vrouw	81	83	
% man	19	17	
% verzuim	9,1	8,3	5,5

SWT

Personeel	2015		
aantal medewerkers	42		
aantal Fte's	37,9		
aantal in dienst	46		
aantal uit dienst	4		
% parttime	52		
% vrouw	86		
% man	14		
% verzuim	1,6		

VI. Communicatie en PR

Over de dienstverlening verliep de communicatie van Scoop welzijn voor een belangrijk deel via de website die up to date wordt gehouden. Het totaal aantal site-bezoeken van de Scoop website in de periode januari tot en met december 2015 is gestegen naar 52.047.

2013: 45.974 sitebezoeken

2014: 48.132 sitebezoeken

2015: 52.047 sitebezoeken

Nieuwe functionaliteiten als interactieve activiteitenagenda en social media, koppelingen met Facebook en Twitter zijn ingebouwd. De website wordt dagelijks geactualiseerd. Andere kanalen zoals facebook en twitter, maar ook via folders en (wijk)kranten, wordt gecommuniceerd met bewoners. De ontwikkeling van een buurt app wordt samen met bewoners gestart.

De website (en de huisstijl) van maatschappelijk werk zijn aangepast en ook de papieren folders krijgen in 2015 een nieuw uiterlijk.

JAARREKENING 2015

OVERIGE GEGEVENS

1. Vaststelling jaarrekening 2015

De Raad van Bestuur van Stichting De Nieuwe Organisatie heeft de jaarrekening 2015 vastgesteld in de vergadering van 29 maart 2016.

De Raad van Toezicht van de Stichting De Nieuwe Organisatie heeft de jaarrekening 2015 goedgekeurd in de vergadering van 29 maart 2016.

w.g.
Mevrouw E.S. van Goor-Dijkstra
Voorzitter

w.g.
De heer B.A. Kokhuis
Vice-voorzitter

w.g.
De heer C.P.B. Kroep
Lid

w.g.
De heer H. Bijleveld
Lid

w.g.
De heer S.W. Huiskamp
Lid

w.g.
De heer H.J. Boere
Lid

w.g.
Mevrouw A.C.J. Engles
Directeur-bestuurder