

Dichtbij,
betrokken,
professioneel

Verslag over het jaar 2014 directie en bestuur



MeerWaarde
Maart 2015

Inhoudsopgave

1	Algemeen directeur Renata Fideli aan het woord	3
2	Het bestuur doet verslag	6
3	MeerWaarde verbindt mensen en organisaties	7
	3.1 Visie: inwoner staat centraal en betekent insluiten van kwetsbaren	7
	3.2 Missie: signaleren, begeleiden, stimuleren en faciliteren	7
	3.3 Strategie	7
	3.4 Kerntaken: mee doen, voor doen, samen doen en zelf doen	8
	3.5 Doelgroep: opdrachtgever, welzijnvrager en welzijnbijdrager	8
	3.6 Kernwaarden	8
4	De organisatie	9
	4.1 Organisatiestructuur	9
	4.2 Ondernemingsraad	10
	4.3 Vertrouwenspersoon	10
	4.4 Certificering	10
	4.5 Uitvoering van het werk	10
	4.6 Convenanten	11
5	Medewerkers	12
	5.1 Medewerkersbestand	12
	5.2 Verzuimbeleid en verzuimgegevens	12
	5.3 Opleidingen	13
	5.4 Mobiliteit medewerkers	13
6	Facilitaire zaken	14
	6.1 ICT	14
	6.2 Communicatie	14
	6.3 Cursusbureau	14
7	Financiële gegevens	15
	7.1 Resultaat 2014	15
	7.2 Begroting 2015	16
	7.3 Financiële kengetallen	16
8	Een vooruitblik op 2015 en verdere toekomst	17

1 Algemeen directeur Renata Fideli aan het woord

“2014 was het jaar van optimisme, lef & daadkracht en empowerment. Een jaar waarin verbinden en vertrouwen, zowel intern als extern centraal stonden en het huis op orde is gebracht”.

Ik startte bij MeerWaarde net nadat een ingrijpende reorganisatie had plaatsgevonden. Het was tijd om vooruit te kijken en verder te bouwen aan een nieuwe, stabiele organisatie in een tijd van onverminderde verandering. Veranderingen in het sociaal domein en een veranderende vraag vanuit de samenleving. Hoe speel je hier als welzijnsorganisatie adequaat op in?

Als je de inwoner echt centraal wilt stellen, moet je goed kijken naar de echte vraag die bij hem/haar leeft. Dit is onontbeerlijk als je jezelf een preventieve rol toedicht. Het afgelopen jaar zijn we dan ook vraag- en vindplaatsgerichter gaan werken. Dat zie je overal in terug. Bijvoorbeeld in de met hulp van veel vrijwilligers afgelegde huisbezoeken aan 80-plussers om hiermee beter zicht te krijgen op eenzaamheid onder deze geïsoleerde doelgroep. In het groepsinterview dat we met jongeren hielden en in de Dagsociëteit Nieuw-Vennep waar de vraag van de zelfstandig wonende kwetsbare ouderen als input dient voor de ontwikkeling van een passend ondersteuningsaanbod. Maar ook door goed te luisteren naar onze ketenpartners over wat zij van ons en de dingen die we doen, vinden. De stakeholdersbijeenkomst over het jongerenwerk is hier een goed voorbeeld van. Die vorm van openheid en transparantie koesteren we en incorporeren we in alles wat we doen.

In 2014 hebben we met een kritische bril gekeken naar ons product- en dienstenpalet. Niets is dan meer vanzelfsprekend. De meetlat die we hanteerden: levert wat we doen maatschappelijk rendement op? Want alleen door goed tegemoet te komen aan de vraag uit de samenleving, legitimeren we onze werkzaamheden. Kijkende naar die vraag, die vaak verder reikt dan een jaar, is de nadruk van ons aanbod komen te liggen op kortdurende ondersteuning waarbij mensen zelf weer de regie over hun leven krijgen, zo nodig met hulp van hun omgeving. Voor activiteiten op het gebied van ontmoeten, ontplooiën, bewegen en creativiteit richten we ons op mensen die kwetsbaar zijn.

Het afgelopen jaar hebben we een enorme professionaliseringsslag gemaakt. Alle medewerkers hebben een scholingstraject gevolgd. Zo volgden onze jongerenwerkers een intensief traject bij *Jeugd enzo*. en leerden onze sociaal werkers ‘werken volgens Welzijn nieuwe stijl’. Voor zowel meer innovatiekracht als sturingskracht op de uitvoering in de gebieden was meer managementcapaciteit nodig. Dit heeft geresulteerd in een scheiding van de functievelden Innovatie en Uitvoering. Voor laatstgenoemde hebben we extra capaciteit aangetrokken.

In de uitvoering van het jongerenwerk hebben we flink aan de weg getimmerd. Genoopt door maatschappelijke ontwikkelingen en door het omarmen van een zelfkritische houding, hebben we het jongerenwerk van binnenuit opnieuw vormgegeven en scherper gedefinieerd. Het vroegtijdig signaleren van stagnatie in de ontwikkeling van jongeren en het ontdekken en ontwikkelen van talenten, zijn de belangrijkste drijfveren van het jongerenwerk. De jongerenwerker anno nu is veel op straat, heeft inzicht in groepsdynamica, betreedt de leefwereld van jongeren en weet deze – daar waar nodig - te verbinden met de systeemwereld van de hulpverlening. Het tevens in 2014 ingevoerde

nieuwe registratiesysteem ondersteunt onze jongerenwerkers in het rapporteren en analyseren van hun bevindingen. Met deze enorme ontwikkelslag het afgelopen jaar, hebben we de gemeente overtuigd dat het jongerenwerk van MeerWaarde een belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling en participatie van jongeren in Haarlemmermeer.

In het najaar verscheen het onderzoeksrapport van de Rekenkamercommissie inzake de sturingsrelatie van de gemeente met MeerWaarde. Een belangrijke aanbeveling was dat onze rol zich vooral moet toespitsen op het doen van een passend aanbod voor de door de gemeente gestelde resultaten. Het productenboek dat wij ontwikkeld hebben, waarin tevens ook het maatschappelijk rendement van onze product- en dienstverlening wordt benoemd, werd zeer goed ontvangen. Ik ben ervan overtuigd, dat we door de intensieve samenwerking met de gemeente het afgelopen jaar een vertrouwenwekkende basis hebben neergelegd voor de toekomst, waarin we naast een formele opdrachtgever- en opdrachtnemerrelatie ook als partners samen optrekken.

In 2014 hebben we een start gemaakt met de VrijwilligersAcademie, een onderdeel van de Vrijwilligerscentrale die in december 30-jaar bestond. Bij de academie kunnen vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties uit Haarlemmermeer kennis halen en brengen om zowel te groeien in de rol die ze vervullen als ook persoonlijk verder te komen. Gezien het toenemende beroep op de inzet, kennis en vaardigheden van vrijwilligers wordt het versterken van de vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties steeds belangrijker. Daarnaast veranderen de drijfveren van vrijwilligers. Een deel van de huidige vrijwilliger wil zich persoonlijk ontwikkelen, wil zijn/haar carrièreperspectief vergroten en wil hierin gefaciliteerd worden.

Het afgelopen jaar zijn alle voorbereidingen getroffen voor de pilot 'sociaal makelaar' die in 2015 van start gaat. De functie sociaal makelaar is een nieuwe manier van werken die beter past bij een samenleving waarin participatie en samenredzaamheid centraal staan. Het succes van de pilot staat of valt bij een gedegen voorbereiding. Om de geboekte resultaten van de pilot zo goed mogelijk te kunnen monitoren en te kijken naar het effect van interventies is een nulmeting verricht waarbij tevens een sociale kaart is opgesteld voor de pilotwijken Linqenda (Nieuw-Vennep) en Overbos (Hoofddorp). In de loop van 2015 ontstaat een beeld op basis waarvan we kijken hoe we de pilot kunnen uitbreiden naar andere wijken en hoe we de functie van sociaal makelaar kunnen integreren in de werkwijze van onze medewerkers in de gebieden. Gebiedsgericht werken wordt daarmee integraler en dat is nodig omdat we zien dat problemen steeds vaker multi-complex zijn. Een probleem komt zelden alleen en beperkt zich niet tot het individu, maar speelt vaak in zijn/haar directe omgeving. Ik heb hoge verwachtingen van de pilot en ben erg benieuwd naar hoe zich dit ontwikkelt.

In 2014 zijn veel nieuwe lijnen en contacten gelegd met externe partijen. Het gaat er om dat je elkaar vindt op de thema's die je deelt. Hoe kun je elkaar versterken en wat kun je voor elkaar betekenen, ieder vanuit zijn eigen rol? Binnen het sociaal domein, maar ook daarbuiten, zoals op het gebied van milieu en duurzaamheid, sport, cultuur en een gezonde leefstijl. Naast reguliere overlegvormen is het zinvol om elkaar informeel te ontmoeten.

Buurtbemiddeling is ook in 2014 succesvol gebleken. Onze coördinerende rol is verder uitgebreid naar andere gemeenten dan Haarlemmermeer.

Onze kracht ligt in een sluitende keten. Zoals aangegeven bij de pilot sociaal makelaar; een probleem komt zelden alleen. Zo krijgt ons jongerenwerk bijvoorbeeld een jongere in het vizier die school vroegtijdig dreigt te verlaten. Door naast de jongere te staan, wordt deze

openhartiger. Al snel blijkt dat ook zijn thuissituatie instabiel is door relatieproblemen van zijn ouders en dat er schulden zijn. Het integraal aanvliegen van een dergelijke gestapelde problematiek wordt steeds belangrijker. Ons aanbod voorziet hierin en bestrijkt de hele keten kind en volwassene.

Om je ambitie te realiseren moet je zichtbaar zijn. In Haarlemmermeer willen we het eerste aanspreekpunt zijn voor mensen in kwetsbare situaties en voor mensen die zich willen inzetten voor anderen. Om deze ambitie te realiseren moet je niet alleen herkenbaar en zichtbaar zijn in de wijken maar moeten mensen ook weten waarvoor ze bij ons terecht kunnen. Het afgelopen jaar hebben we veel aandacht geschonken aan onze zichtbaarheid en bekendheid met onze dienstverlening. Onder andere door meer publiciteit te genereren, sociale media vaker in te zetten en onze locaties en mensen in de wijken zichtbaarder te maken. Door consequent de naam MeerWaarde op een goede manier te verbinden aan de dingen die we doen, bouwen we aan een betrouwbaar adres waar iedereen terecht kan en zich geholpen voelt.

2 Het bestuur doet verslag

In dit verslag legt het bestuur verantwoording af over zijn werkzaamheden in 2014. Door juiste en betrouwbare informatievoorziening heeft het bestuur een goede indruk gekregen van de stand van zaken binnen Stichting Meerwaarde, statutair gevestigd te Hoofddorp gemeente Haarlemmermeer. Het beleid van MeerWaarde is met en door ons besproken.

Samenstelling

Het bestuur bestond in 2014 uit:

Mw. mr. drs. C.M.A. van der Meule (voorzitter)

Dhr. drs. H. van Popering RC (penningmeester/secretaris)

Mw. drs. M. Ruimschotel

Mw. R.M.D. Schellens

Dhr. mr. drs. P.M.R. Schuurmans

Vergaderingen

In 2014 zijn acht formele bestuursvergaderingen gehouden waarbij de bestuursleden en de algemeen directeur aanwezig waren. De bestuursvergaderingen worden voorbereid door de algemeen directeur in samenspraak met de voorzitter.

Naast de formele bestuursvergaderingen vinden tevens regelmatig bilaterale overleggen plaats tussen bestuursleden onderling, en individuele bestuursleden samen met de algemeen directeur.

De voorzitter, de penningmeester/secretaris en de algemeen directeur houden 1x per kwartaal bestuurlijk overleg met wethouders van de gemeente Haarlemmermeer.

Onderwerpen die in 2014 o.a. aan de orde zijn geweest in de bestuursvergaderingen:

- Vaststellen jaarrekening 2013.
- Ontwikkelen van een visie, tezamen met andere aanbieders en stakeholders, betreffende de toekomst van de maatschappelijke dienstverlening.
- Aandacht voor vernieuwing in het vrijwilligersbeleid.
- Ontwikkelen/opleiden van medewerkers aansluitend bij de strategische doelen van MeerWaarde.
- HRM beleid.
- Proactieve samenwerking en afstemming met stakeholders zoals gemeente, woningcorporaties, scholen, wijkraden, partners in de sociale keten.
- Vaststellen begroting 2015.
- Voorbereidingen om in 2015 over te gaan van een bestuurs- naar een Raad van Toezicht-model, inclusief het vaststellen van een toezicht visie.

Tot slot

Het bestuur heeft grote waardering voor de inzet van de directie, het managementteam, de professionals en de medewerkers van de ondersteunende afdelingen. Onze samenleving zit in een dynamische tijd. De overgang van verzorgingsstaat naar participatiemaatschappij vraagt om vele veranderingen. Het is moeilijk te voorspellen hoe die gaan verlopen en welke uitdagingen ze bieden. Onze mensen willen deze uitdaging aangaan. We gaan vol vertrouwen de toekomst tegemoet waarin we ons met plezier en passie inzetten om onze maatschappelijke opdracht uit te voeren.

3 MeerWaarde verbindt mensen en organisaties

In het strategisch beleidsplan 2013-2016 'van zorgen voor naar zorgen dat' hebben we een visie en missie geformuleerd. Gaandeweg de uitvoering van het plan deden zich nieuwe inzichten en mogelijkheden voor. In 2014 heeft MeerWaarde zich gestabiliseerd en zijn we van een interngerichte organisatie naar een externgerichte organisatie gegaan waarbij de professionele kwaliteit ruimte kreeg en het zelforganiserend vermogen van onze professionals werd aangesproken.

3.1 Visie: inwoner staat centraal en betekent insluiten van kwetsbaren

In onze visie zetten we de inwoner centraal die zelf in staat is om bij te dragen aan zijn of haar welzijn in de sociale omgeving waarin hij/zij actief is en waaruit de inwoner ook steun kan putten. Door inwoners met elkaar te verbinden, te activeren en te stimuleren stelt MeerWaarde hen in staat hun zelfredzaamheid te vergroten.

Huis van zelfredzaamheid

In 2014 hebben we het huis van zelfredzaamheid ontwikkeld. Hiermee zeggen we dat het dak (de zelfredzaamheid) goed kan staan, als alle verdiepingen stabiel zijn. Die verdiepingen kunnen op hun beurt pas stabiel zijn, als het fundament stevig is. In het fundament werken wij: door middel van interventies in het fundament verstevigen we de vier verdiepingen met als resultaat: zelfredzame mensen.



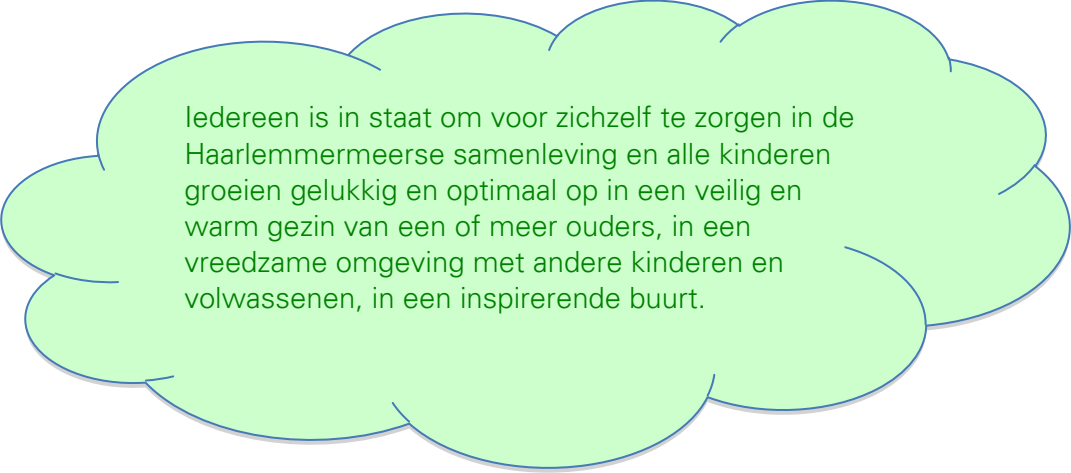
3.2 Missie: signaleren, begeleiden, stimuleren en faciliteren

De missie van MeerWaarde is het vroegtijdig signaleren en/of voorkomen van knelpunten bij jeugd en volwassenen, en in wijken door het bieden van begeleiding aan kwetsbare inwoners of inwoners in een (dreigende) kwetsbare situatie en het versterken van sociale netwerken door het stimuleren van inwoners om maatschappelijk actief te zijn en het faciliteren van initiatieven van inwoners in Haarlemmermeer.

3.3 Strategie

We werken aan een sociale en veilige omgeving waarin niemand er alleen voor staat. Onze strategie is gericht op het verbinden van mensen en organisaties op thema's die hen raken.

Vanuit onze missie en strategie werkt MeerWaarde aan een droom:



Iedereen is in staat om voor zichzelf te zorgen in de Haarlemmermeerse samenleving en alle kinderen groeien gelukkig en optimaal op in een veilig en warm gezin van een of meer ouders, in een vreedzame omgeving met andere kinderen en volwassenen, in een inspirerende buurt.

3.4 Kerntaken: mee doen, voor doen, samen doen en zelf doen

MeerWaarde:

- zorgt dat mensen (blijven) meedoen in de samenleving;
- geeft een steuntje in de rug en zorgt dat mensen de regie over hun leven weer terug krijgen.

We maken mensen en wijken sterker.

3.5 Doelgroep: opdrachtgever, welzijnvrager en welzijnbijdrager

MeerWaarde verdeelt haar doelgroep in:

- opdrachtgevers waaronder de gemeente(s) als subsidiegever, alsmede andere organisaties die diensten bij ons inkopen (zoals woningcorporaties en fondsen);
- iedereen met een welzijnsvraag ('welzijnvragers');
- zij die een bijdrage aan welzijn, sociale samenhang en leefbaarheid willen leveren ('welzijnbijdragers').

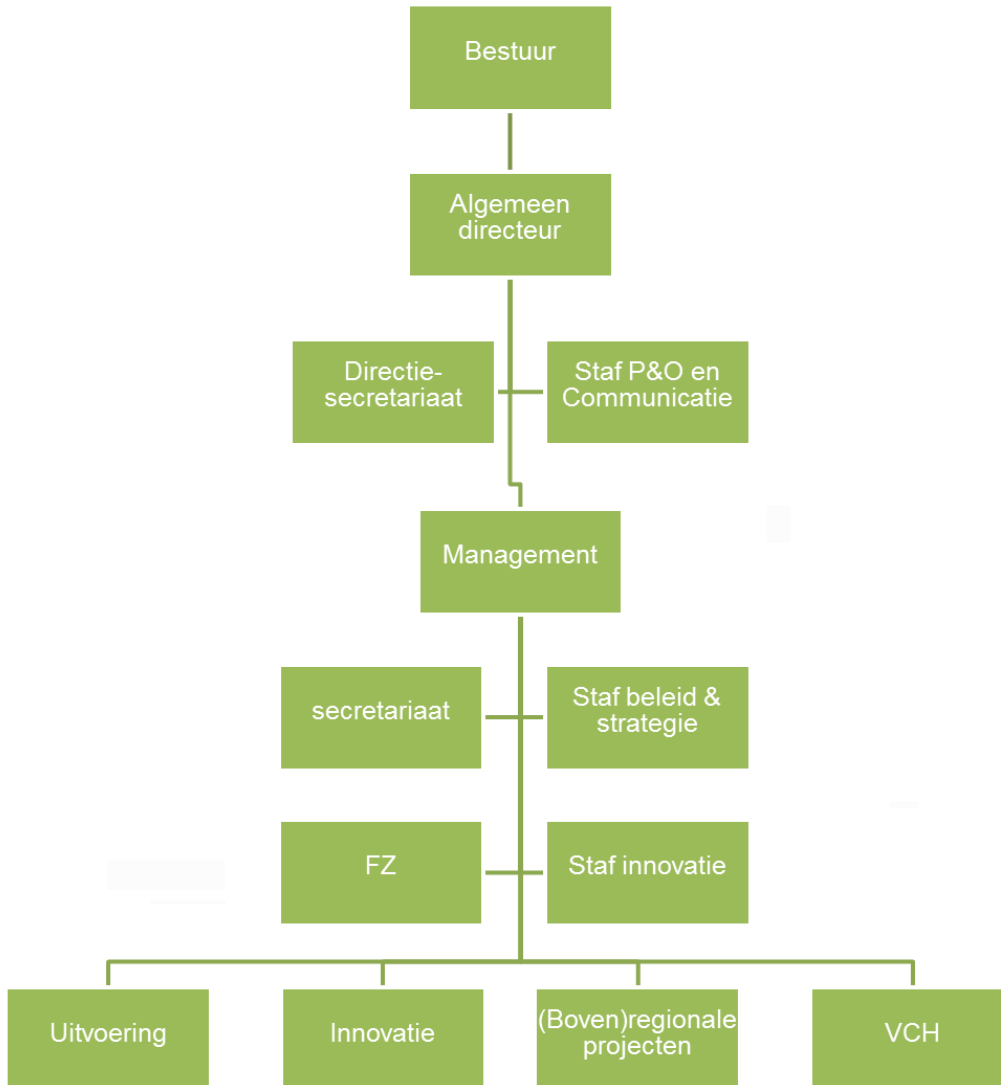
3.6 Kernwaarden

In het werk hanteren we een aantal kernwaarden. Onze medewerkers dragen deze kernwaarden uit in hun omgang met gemeente, cliënten, samenwerkingspartners en vrijwilligers. De kernwaarden zijn:

- Dichtbij
- Betrokken
- Professioneel

4 De organisatie

4.1 Organisatiestructuur



Het Bestuur is het hoogst leidinggevende orgaan en vervult de rol van constituerende leiding en richt zich op vaststelling van het algemeen beleid. Bij de directie ligt de dagelijkse leiding.

Het Managementteam bestaat uit de algemeen directeur, de manager financiën & control, de manager innovatie & projecten en m.i.v. september 2014 een manager uitvoering a.i. en richt zich op het strategisch en operationeel beleid en op innovatie.

De algemeen directeur en het management worden ondersteund en geadviseerd door stafmedewerkers beleid & strategie, p&o, marketing en communicatie, innovatie en financiële zaken.

Het bestuur en de algemeen directeur worden secretarieel ondersteund door het directiesecretariaat en het management door het secretariaat.

In de brede laag, onder het management, bevinden zich de sociaal werkers die samen met een groot aantal vrijwilligers het werk 'in het veld' uitvoeren, organiseren, faciliteren en/of ondersteunen. Hier vinden de contacten met welzijnsvragers en welzijnsbijdragers plaats. Deze brede laag wordt aangestuurd door teamleiders of manager.

4.2 Ondernemingsraad

Begin 2014 heeft de Ondernemingsraad besloten in zijn geheel terug te treden zodat met de komst van de nieuw aangestelde directeur er ruimte gemaakt werd voor een fris gezamenlijk begin. Vanaf juli 2014 bestaat de Ondernemingsraad uit de volgende leden: Sjoerd Mercera (voorzitter), Magriet Kolkman en Sonja Molenaar. De algemeen directeur heeft 6x per jaar overleg met de Ondernemingsraad en stemt, indien nodig, tussentijds af met de voorzitter. In 2014 waren o.a. de onderwerpen van overleg: offerte en begroting 2015, vernieuwingen betreffende de transitie in 2015, huisvesting, ICT en verzuimprotocol.

4.3 Vertrouwenspersoon

MeerWaarde heeft een interne vertrouwenspersoon die aanspreekpunt is voor iedereen die te maken heeft (gehad) met ongewenst gedrag en biedt ondersteuning en hulp bij het zoeken naar oplossingen.

4.4 Certificering

Het productcluster 'Buurtbemiddeling' heeft een kwaliteitskeurmerk: het door CCV erkende PLUS-certificaat.

4.5 Uitvoering van het werk

In de wijken werken we integraal met 7 gebiedsteams: Haarlemmermeer-Noord, Hoofddorp Zuid/West, Hoofddorp Centrum, Hoofddorp West, Nieuw-Vennep, Haarlemmermeer-Zuid en Haarlemmerliede & Spaarnwoude. In de gebiedsteams werken de disciplines samen.

MeerWaarde werkt vraaggericht en onderhoudt nauwe contacten met opdrachtgevers en partnerinstellingen zodat de sociaal werkers de behoeften en wensen van de inwoners kennen. We zijn voor alle inwoners bereikbaar voor informatie, advies of begeleiding. In eerste instantie komen welzijnsvragers bij het Voordeurteam terecht dat zich fysiek bevindt op het hoofdkantoor en van waaruit de hulpvragen decentraal worden uitgezet in de gebiedsteams. Daarnaast ontvangen sociaal werkers vragen en signalen rechtstreeks van de welzijnsvragers en welzijnsbijdragers in de wijken, via gebiedsmanagers van de gemeente en via netwerkpartners.

De Vrijwilligerscentrale valt onder MeerWaarde en heeft enerzijds de taak om 600 vrijwilligersorganisaties te ondersteunen (waarvan MeerWaarde er één is) en werkt anderzijds nauw samen in het sociaal domein met MeerWaarde.

Buurtbemiddeling voeren we zowel uit in de gemeente Haarlemmermeer als in de gemeentes Haarlem, Bloemendaal, Zandvoort en Heemstede.

Vrijwilligersbeleid

Een groot deel van de bereikte resultaten is in belangrijke mate de verdienste van vrijwilligers. Ruim 600 mensen zetten zich voor anderen in door bij te dragen aan een welzijnsdienst. Achter een (groep van) vrijwilliger(s) staat een sociaal werker die de vrijwilligers traint en coacht en de continuïteit en kwaliteit bewaakt. Voorbeelden van diensten die uitgevoerd worden door vrijwilligers o.l.v. een sociaal werker: formulierenbrigade, thuisadministratie, preventieve huisbezoeken, ouder- en kind-inloop (OKI) en home-start.

SHG (in 2015: Veilig Thuis)

De SHG (Stichting Huiselijk Geweld) is bovenregionaal georganiseerd in een samenwerkingsverband tussen de organisaties MeerWaarde (Haarlemmermeer), Socius (Midden Kennemerland) en Kontext (Zuid Kennemerland). De standplaats is Haarlem, werkgebied Veiligheidsregio Kennemerland. Vanaf 1 januari 2015 gaat het SHG samen met het Advies en Meldpunt Kindermishandeling (AMK) verder onder de naam Veilig Thuis.

Inzet in Meer-teams en pilot Ouderenzorg

We participeren in 3 Meer-teams en de pilot Ouderenzorg van de gemeente Haarlemmermeer.

GHOR

MeerWaarde is onderdeel van de crisishulpverlening binnen de GHOR-organisaties (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio) en zorgt voor de psychosociale hulpverlening in de veiligheidsregio Kennemerland. Bij calamiteiten en rampen voeren we taken conform vastgestelde procedures uit. De inzet in de GHOR doen we samen met Socius (Midden Kennemerland) en Kontext (Haarlem). De GGD coördineert.

De inhoudelijke verslaglegging van het sociaal werk met daarin onze bijdragen aan de maatschappelijke doelstellingen van de opdrachtgever wordt weergegeven in het jaarverslag over 2014.

4.6 Convenanten

Voor MeerWaarde is het vanzelfsprekend dat er goede afspraken liggen met partners in het veld. In de volgende convenanten zijn de afspraken formeel vastgelegd:

- Convenant Uitvoering Samenwerking Aanpak Operationeel Jongerenbeleid
- Convenant Strategisch overleg Jeugd Haarlemmermeer
- Convenant Samenwerkingsorganisatie Centrum voor Jeugd en Gezin Haarlemmermeer
- OGGz-Convenant
- Buurtbemiddeling
- Meer voor elkaar-akkoord
- Noord-Hollandse Alliantie

Natuurlijk werken onze sociaal werkers ook op lokaal niveau incidentgestuurd of structureel met organisaties samen. Op basis van een welzijnsvraag leveren we maatwerk in een wijk.

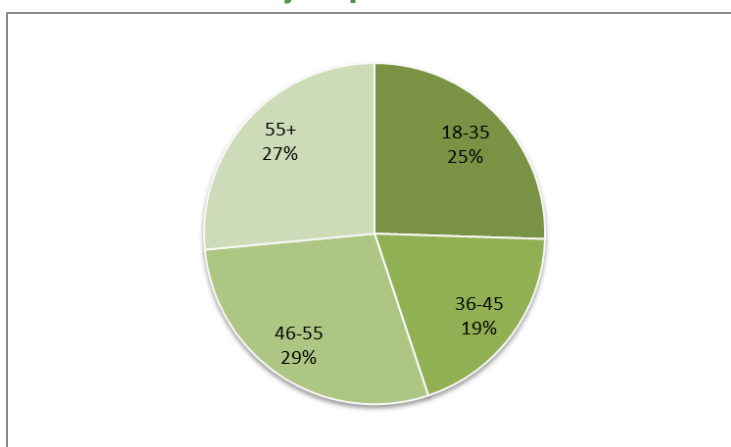
5 Medewerkers

5.1 Medewerkersbestand

Op 31 december 2014 telt MeerWaarde:

- 98 medewerkers en 76,98 fte's (in 2013: 114 en 83,59 fte's).
- 55,1% is ouder dan 45 jaar en 26% ouder dan 55 jaar (in 2013: 51,7% resp. 25,4%)
- 79,6% is vrouw en 20,45 man (in 2013: 77,2% vrouw/22,8% man).
- 84,9% werkt parttime en 15,1% fulltime (in 2013: 85,6% parttime/14,4% fulltime).
- 85,6% heeft een contract voor onbepaalde tijd en 14,4% heeft een contract voor bepaalde tijd (in 2013: 80,2% voor onbepaalde tijd/19,8% voor bepaalde tijd).
- Er waren twee oproepkrachten ten behoeve van de receptie (in 2013: 3).

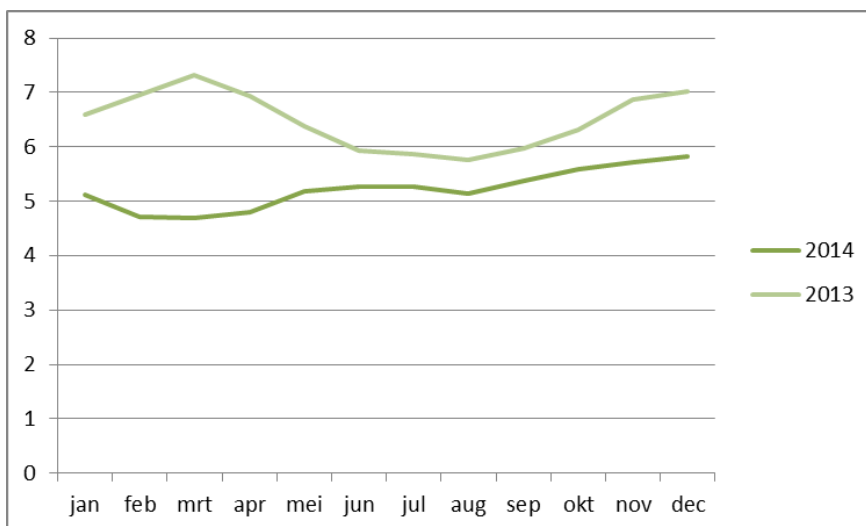
Leeftijdsopbouw



5.2 Verzuimbeleid en verzuimgegevens

In 2014 hebben we met het verzuimbeleid een nieuwe weg ingeslagen. Er is preventief aandacht voor verzuim tijdens personeelsbijeenkomsten en teamvergaderingen. Leidinggevenden en medewerkers ondernemen sneller acties die passen bij de aard van de ziekmelding. Maatwerk zorgde voor een afname van het verzuim.

Percentage verzuimgegevens 2013 en 2014



5.3 Opleidingen

De veranderingen in het sociaal domein vragen om een andere aanpak van het sociaal werk. In 2014 hebben alle sociaal werkers een scholingstraject van *Movisie* gevolgd met als thema: Van zorgen voor naar zorgen dat: generalistisch werken volgens Welzijn Nieuwe Stijl. De teamleiders zijn op dit onderwerp afzonderlijk getraind.

Het jongerenwerk volgde een scholingstraject van *Jeugd enzo*. en de sociaal werkers samenlevingsopbouw zijn eind 2014 gestart met een op maat gemaakt traject door *Ki projecten, training en coaching*.

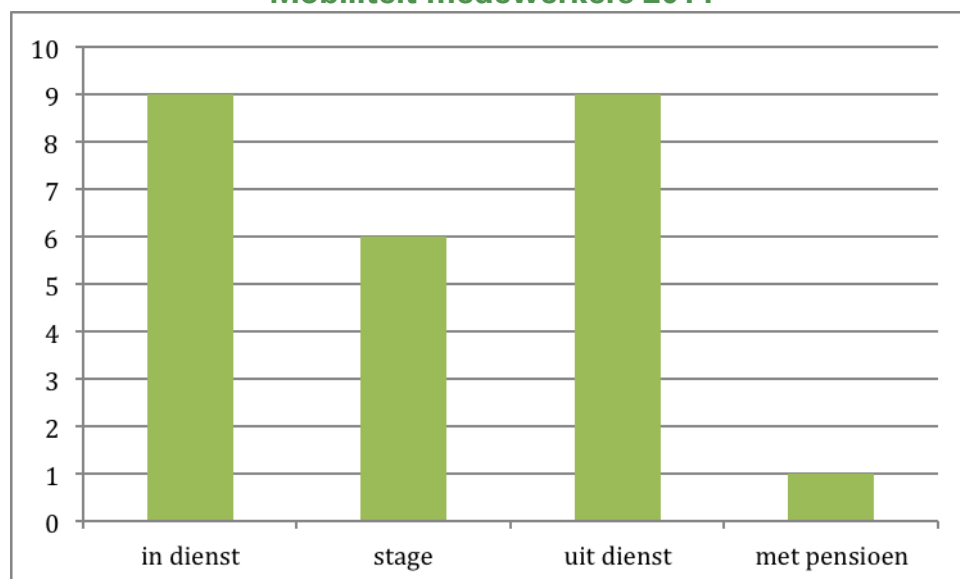
We vinden het belangrijk dat onze mensen zich blijven ontwikkelen en ontplooiën. Naast scholingstrajecten bezoeken we congressen en vakdagen en informeren ketenpartners ons op specialistische onderdelen.

Om de veiligheid in de werksituatie te borgen, herhalen we elk jaar de cursussen:

- BHV
- Omgaan met agressie
- EHBO

5.4 Mobiliteit medewerkers

Mobiliteit medewerkers 2014



6 Facilitaire zaken

6.1 ICT

Software

Naast een urenverantwoording wordt het steeds belangrijker om te beschrijven wat we bijdragen aan de maatschappelijke doelstellingen van onze opdrachtgevers. Om onze medewerkers te helpen bij het inzichtelijk maken van de maatschappelijke effecten van hun werk, gebruiken we verschillende registratiesystemen:

- Regas van KWIZ door de maatschappelijke dienstverlening (maatschappelijk werk, sociaal raadslieden en ouderenadvies).
- RegiWelzijn van Adsysco voor de deelnemersregistratie aan groepsactiviteiten.
- RegiActOnline van Adsysco voor het digitaal aanmelden van groepsactiviteiten.
- KeDo van Xlab door het jongerenwerk (m.i.v. mei 2014).
- Word van Microsoft voor activiteiten en werkzaamheden van samenlevingsopbouw, kinderwerk en seniorenwerk.
- Process IT door de Vrijwilligerscentrale.
- CCV door Buurtbemiddeling.
- MensCentraal door de Meer-teams.
- Matchpoint is het signaleringssysteem waarin we samen met ketenpartners hulpverlening rondom een jongere registreren.
- RegiTijd van Adsysco voor de urenverantwoording (m.i.v. 1 -1-2014)

Hardware

De ICT is in het najaar van 2014 vernieuwd. PC's met daarop nog de "oude" Microsoft XP software zijn vervangen en daarnaast is gestart met een pilot "mobiel werken".

6.2 Communicatie

In 2014 heeft MeerWaarde intensief gewerkt aan brandmanagement: een betere zichtbaarheid en herkenbaarheid in wijken, uniformiteit in communicatiemiddelen, effectief gebruik van social media, aansprekende arbeidsmarktcommunicatie, communicatie-ondersteuning bij projecten en inzet op public relations en public affairs.

6.3 Cursusbureau

In 2014 verzorgde het cursusbureau de administratie van 491 activiteiten, workshops en cursussen waaraan bijna 5.000 mensen deelnamen. Het cursusbureau voert naast de eigen deelnemersregistratie, ook de deelnemersregistratie uit van de activiteiten van de Brede Scholen in Floriande.

7 Financiële gegevens

7.1 Resultaat 2014

bedragen in €1.000)	2014	Begroting 2014	2013
Subsidies	5.795	5.666	6.256
Opbrengst doorbelaste diensten	18	0	48
Overige opbrengsten	524	441	517
Som der baten	6.337	6.107	6.821
Personeelskosten	4.666	4.400	4.782
Afschrijvingen	13	60	48
Overige bedrijfskosten	1.617	1.669	1.679
Som der lasten	6.296	6.129	6.509
Bedrijfsresultaat	41	-22	312
Financiële baten / lasten	21	12	14
Resultaat deelneming	0	0	0
Exploitatiesaldo	62	-10	326
Bij / af: mutatie bestemmingsreserves	-52	60	-301
Resultaat na resultaatbestemming	10	50	25

Voor een analyse van afwijkingen tussen gerealiseerde baten en lasten en de begrote exploitatie verwijzen wij u graag naar de toelichting op de staat van baten en lasten zoals opgenomen in de jaarrekening 2014.

7.2 Begroting 2015

Ook in 2015 verwachten wij sluitende exploitatie met een overschot van €42k.

Begroting 2015	
Reguliere subsidies	€ 5.372.470
Overige subsidies	€ 535.500
Overige inkomsten	€ 381.900
Totaal opbrengsten	€ 6.289.870
Overige baten:	
Rente	€ 12.000
Totaal inkomsten	€ 6.301.870
Personele kosten	€ 4.596.102
Organisatiekosten	€ 639.500
Huisvestingslasten	€ 533.400
Activiteitenkosten	€ 452.500
Totaal bedrijfskosten	€ 6.221.502
Afschrijvingen	€ 38.000
Totaal lasten	€ 6.259.502
Resultaat	€ 42.368

7.3 Financiële kengetallen

Financiële positie	31-dec 2012	31-dec 2013	31-dec 2014
Materiële vaste activa	73	26	79
Financiële vaste activa	15	15	15
Vorraden	0	2	2
Vorderingen	976	632	425
Liquide middelen	1.119	925	1.429
Totaal activa	2.183	1.600	1.950
Eigen vermogen	371	697	759
Voorzieningen	19	63	40
Kortlopende schulden	1.793	840	1.151
Totaal passiva	2.183	1.600	1.950
Werkkapitaal	302	719	705
Liquiditeit	1,17	1,86	1,61
Solvabiliteit	17,0%	43,6%	38,9%

8 Een vooruitblik op 2015 en verdere toekomst

De wereld om ons heen verandert

De wereld van welzijn en maatschappelijke dienstverlening is volop in beweging en MeerWaarde ook. Samen met partners werken we aan een sterke samenleving waarin iedereen meetelt, meedoet en kan bijdragen. Onze rol als welzijnsorganisatie is verschoven van hulpverlening naar het inzetten van burgerkracht en participatie. Dit betekent voor onze sociaal werkers een andere focus op hun rol en een nieuwe manier van werken. De komende jaren investeren onze opdrachtgevers in preventieve en lichte ondersteuningsarrangementen en versterking van de zelfredzaamheid van burgers en sociale verbanden. We dragen daaraan graag ons steentje bij.

Welzijn begint bij jezelf

Welzijn betekent dat een mens zich wel bevindt, zich prettig en gelukkig voelt. Voor een belangrijk deel is de eigen privéomgeving van mensen hierbij bepalend en de relaties die mensen hebben met familie, vrienden, burens en collega's. Over het algemeen gaat het goed met het welzijn van inwoners. Zo'n 80% van de mensen zorgt prima voor zijn of haar eigen welzijn.

Welzijnswerk blijft noodzakelijk

Gemeentes zijn niet verantwoordelijk voor het welzijn van mensen; voor het feit dat mensen zich goed voelen. Wel zijn gemeentes verantwoordelijk voor de hiervoor stimulerende voorwaarden. De gemeente is aanspreekbaar op adequate fysieke en sociale infrastructuur waarop welzijn kan gedijen.

Landelijk gezien, vormt zo'n 20% van de inwoners een risicogroep waarvan 5% (zeer) kwetsbaar is of in een kwetsbare situatie zit. Deze groepen hebben over het algemeen vragen en/of problemen. Wij noemen deze groepen de welzijnsvragers. Dit zijn o.a.: ouderen, mensen met schulden, mensen in armoede, mensen met opvoedingsonzekerheid en mensen zonder baan. Mensen die andere mensen, de sociaal werkers en de welzijnbijdragers, nodig hebben. Welzijnswerk (het brede palet aan activiteiten, voorzieningen en functies die bijdragen aan het welbevinden van inwoners) blijft dus altijd noodzakelijk.

Wijkgerichte aanpak zorgt voor vitale sociale wijken

Met de juiste vorm van ondersteuning kunnen mensen hun leven beter vormgeven en kunnen zij grip krijgen op hun eigen leven en invulling geven aan hun bestaan. Als het sociale netwerk rondom welzijnsvragers wordt versterkt, wordt mogelijk minder snel een beroep gedaan op geïndiceerde professionele zorg. Het gaat er hierbij om aan de voorkant te investeren, zodat mensen kunnen meedoen en niet buiten de boot (dreigen) te vallen. In elke wijk of groep wijken of dorpen staat een team van sociaal werkers klaar, die op een laagdrempelige wijze met de inwoners in contact treedt en de spil is bij netwerkvorming: enerzijds richting informele netwerken en welzijnbijdragers, anderzijds richting professionals. Wij werken aan bruisende, vitale sociale wijken. Wijken waarin mensen elkaar weten te vinden en waarop basis van een vraag, een aanbod is aan welzijnsarrangementen.

Sociaal werkers zijn sociaal ondernemers

De sociaal werker van de toekomst is iemand die permanent in de wijken bezig is, een actieve rol speelt in het organiseren van de kracht van de wijk en het scheppen van kansen in wijken waar het minder goed gaat. De sociaal werkers zijn de sociaal ondernemers in het sociaal domein. Inwoners kunnen bij hen terecht met allerlei vragen op het gebied van

welzijn, door middel van een lichte loketfunctie op wijkniveau: een MeerWaarde PlusPunt en op straat door sociaal makelaars. Na evaluatie van beide pilots willen we het aantal MeerWaarde PlusPunten en sociaal makelaars uitbreiden.

Vrijwilligersbeleid wordt herijkt

We zien vrijwillige inzet als een onmisbare component in de samenleving. Vrijwillige inzet brengt mensen bij elkaar en draagt bij aan de ontwikkeling van de mens. Vrijwillige inzet betekent een ander helpen, jezelf ontwikkelen, voorzieningen realiseren en initiatief nemen. Achter een groep van vrijwilligers staat een sociaal werker die de vrijwilligers begeleidt en de kwaliteit bewaakt. MeerWaarde streeft ernaar om in de uitvoering van haar producten meer vrijwilligers in te zetten. In een vrijwilligersbeleid leggen we alle zaken over scholing, functies, taken, verantwoordelijkheden, rechten en plichten en mogelijke vergoedingen vast. In 2015 wordt het vrijwilligersbeleid herzien.

Financiering van projecten door nieuwe opdrachtgevers

MeerWaarde is geworteld in Haarlemmermeer en ziet ook in de toekomst daar haar basis. Vanuit de signalerende rol zetten we ons in om wijken en mensen sterker te maken. De gemeente Haarlemmermeer is hierin zowel een partner als de belangrijkste opdrachtgever. Dit betekent echter niet dat de gemeente Haarlemmermeer de enige opdrachtgever is. Juist in deze tijd achtten wij het van belang ondernemerschap te tonen en financiering van projecten ook middels andere wegen te verkrijgen. We verbreden onze focus op opdrachtgevers en richten ons tevens op andere gemeenten, fondsen, woningcorporaties en maatschappelijk betrokken ondernemers. Voorbeelden hiervan zijn Buurtbemiddeling in de gemeentes Zandvoort, Haarlem, Heemstede en Bloemendaal en de Welzijnscoach in gemeente Haarlemmerliede.

Welzijn is samen kijken wat kan

Welzijnswerk doen we niet alleen maar samen met onze opdrachtgevers, bewoners in de wijken en informele en formele organisaties. We zijn al met diverse organisaties een partnerschap aangegaan. Daarnaast wordt met een groot aantal organisaties op casusniveau samengewerkt waarbij (nog) geen formele samenwerkingsafspraken aan ten grondslag liggen. We gaan in 2015 e.v. met deze organisaties de samenwerkingsafspraken bekrachtigen door middel van overeenkomsten.

Gewijzigd bestuursmodel zorgt voor een slagvaardig MeerWaarde

Omvorming tot een Raad van Toezicht vergroot de slagvaardigheid binnen MeerWaarde. Bij een Raad van Toezicht wordt de beleidsvorming overgelaten aan de directie en het MT. De Raad van Toezicht vervult een toezichthoudende en adviserende functie. In 2015 worden stappen gezet om het bestuursmodel om te vormen tot een Raad van Toezicht.

We luisteren naar klantervaringen

Tevreden klanten zijn de ambassadeurs van de organisatie. Door middel van periodieke klanttevredenheidsonderzoeken wordt getoetst of onze koers juist is of dat de dienstverlening moet worden bijgesteld. Ook wordt hierdoor informatie verkregen over nieuwe vragen van de doelgroep. Vanaf september 2015 start MeerWaarde met klanttevredenheidsonderzoeken.

MeerWaarde krijgt een nieuwe look

Het huidige beeldmerk past niet meer bij MeerWaarde 3.0. Het beeldmerk is gedateerd en qua toepasbaarheid beperkt. Zowel naar buiten toe (klanten, relaties, pers etc.) als naar binnen toe (medewerkers en vrijwilligers) is het van belang uit te dragen dat we met een vernieuwende organisatie bezig zijn. Een vernieuwende huisstijl geeft een versterkend effect om de gewenste verandering bij sociaal werkers kracht bij te zetten. In 2015 werken we aan een restyle van het logo en de website.