

# **BESTUURSVERSLAG 2021**



**STICHTING WELZIJN WESTERWOLDE  
(SWW)**

# INHOUDSOPGAVE

## Voorwoord

<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>Profiel van de organisatie</b>
1.1	Algemene identificatiegegevens
1.2	Structuur van de organisatie
1.3	Bestuur, toezicht en medezeggenschap
1.4	Doelstelling, visie, missie, ambities en kernwaarden

<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>Inhoudelijke resultaten</b>
--------------------	--------------------------------

2.1	'Infographic'
2.2	Terugblik gebiedsteams
2.3	Terugblik vakgroepen

<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>Bedrijfsvoering</b>
--------------------	------------------------

3.1	Personeel
3.2	Vrijwilligerswerk
3.3	ICT & Huisvesting
3.4	Gegevensbescherming en AVG
3.5	Registratie en verantwoording
3.6	PR & Communicatie

<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>Financiële resultaten</b>
--------------------	------------------------------

## VOORWOORD

Ook het tweede jaar in het bestaan van Stichting Welzijn Westerwolde (SWW) werd getekend door de corona pandemie, want ook in 2021 hadden we te maken met *lockdowns* en beperkende maatregelen. Met grote regelmaat werden de corona regels versoepeld of juist aangescherpt en moest (her)bezien en gecommuniceerd worden wat op dat moment wel of niet kon. Hierbij werd overigens steeds aangesloten bij de handreikingen die brancheorganisatie Sociaal Werk, in samenspraak met het ministerie van VWS, opstelde. Dankzij de status van het sociaal werk als ‘cruciaal beroep’ werd ons gelukkig relatief veel ruimte geboden om ons werk te doen.

Hoewel de meeste groepsactiviteiten door de corona maatregelen niet of slechts beperkt doorgang vonden, hebben we de individuele ondersteuning van inwoners met hulp- en ondersteuningsvragen wél kunnen continueren. Wel was het ‘behelpen’ om voornamelijk vanuit huis te werken en de begeleiding van inwoners grotendeels zonder fysiek contact vorm te geven. De coronaperikelen kwamen voor de medewerkers van SWW bovenop het moeten wennen aan een nieuwe organisatie, voortgekomen uit twee rechtsvoorgangers met elk hun eigen geschiedenis, werkwijze en cultuur. Het proces, waarbij het elkaar leren kennen voorop staat, stagneerde omdat live contact en groepsbijeenkomsten nauwelijks mogelijk waren.

Deze samenloop van omstandigheden deed een groot beroep op ieders flexibiliteit, aanpassingsvermogen en mentale weerbaarheid. En op ieders geduld en hoop, want ook coronajaar 2021 werd het jaar van de annuleringen en de niet waargemaakte verwachtingen. Alle waardering dan ook voor alle medewerkers van SWW die in deze moeilijke periode de kwetsbare inwoners van de gemeente Westerwolde hielpen om ‘overeind’ te blijven!

Niet alleen ging de individuele dienstverlening in 2021 grotendeels door, ook aan de kant van bedrijfsvoering is hard gewerkt aan de verdere inrichting en professionalisering van onze organisatie. Daarvan zullen we in dit bestuursverslag beknopt verslag doen.

Dit bestuursverslag dient bij voorkeur niet *in plaats van* de inhoudelijke verslagen van SWW te worden gelezen. Voor een volledig beeld van de inhoudelijke resultaten verwijs ik nadrukkelijk naar de beide inhoudelijke halfjaar rapportages (‘Rapportage geboden dienstverlening door SWW 2021’). Enkele kerngegevens hieruit worden in dit bestuursverslag weergegeven in een *infographic* (paragraaf 2.1).

Voor algemene achtergrondinformatie kunnen de Meerjarenvisie 2020-2022 en het Jaarplan 2020-2021 geraadpleegd worden. Deze documenten zijn te vinden op [www.welzijnwesterwolde.nl](http://www.welzijnwesterwolde.nl).

Vele collega’s hebben hun input geleverd voor dit verslag – waarvoor dank!

*Mei 2022*

Freek Nauta

Directeur-bestuurder SWW

# HOOFDSTUK 1

# PROFIEL VAN DE ORGANISATIE

## 1.1 Algemene identificatiegegevens

Stichting Welzijn Westerwolde (SWW) is voortgekomen uit een fusie tussen de Stichting Rzijn en de Stichting Welzijn Bellingwedde per 1 januari 2020. De notariële akte van oprichting passeerde op 5 augustus 2019 ten kantore van TRIP Advocaten & Notarissen te Groningen, en is geregistreerd onder nummer 51900622/AWB/1357. Deze statuten bevatten bepalingen over de doelstellingen van SWW en over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Bestuur, de Raad van Toezicht en het College van B&W.

Welzijn Westerwolde staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 75522802. Het RSIN-nummer Welzijn Westerwolde is 860311909.

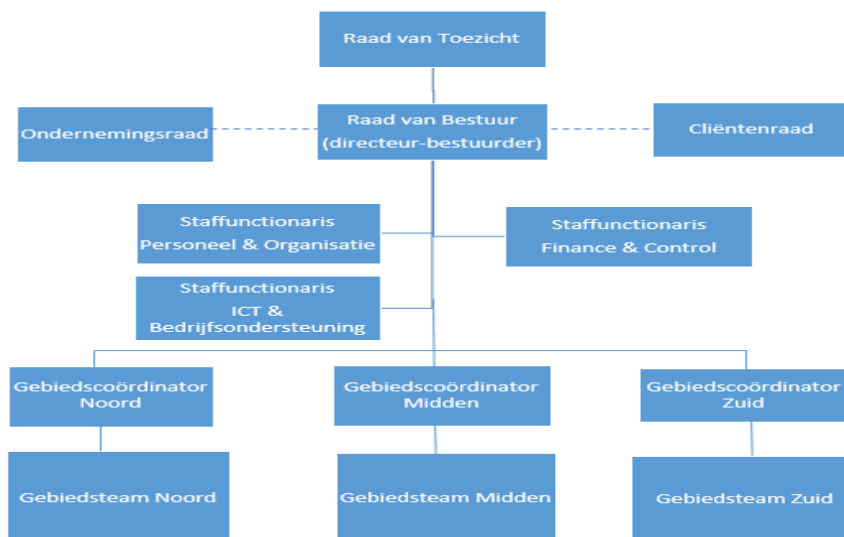
Om te voldoen aan de eisen van de Belastingdienst ter verkrijging van de ANBI-status (inzake de bestemming van eventuele batige saldi in geval van liquidatie) heeft begin 2020 een statutenwijziging plaatsgevonden. Hierop is de ANBI-status toegekend.

In 2021 hebben geen aanpassingen van de statuten van Welzijn Westerwolde plaatsgevonden.

De directeur-bestuurder van SWW mocht op 18 juni 2021 uit handen van de burgemeester van de gemeente Westerwolde een oorkonde ontvangen, waarmee SWW officieel supporter is geworden van het internationale keurmerk 'Cittaslow'. Onze bijdrage aan een prettige, veilige en duurzame leefomgeving is, gelet op de aard van onze organisatie, vooral van immateriële aard en gericht op het bevorderen van de leefbaarheid en het welzijn van alle inwoners van Westerwolde.

## 1.2 Structuur van de organisatie

Onderstaand organogram geeft de (mede)zeggenschapsverhoudingen van SWW grafisch weer.



### 1.3 Bestuur, toezicht en medezeggenschap

#### Samenstelling Raad van Toezicht en Raad van Bestuur in 2021

Raad van Toezicht :	Dhr. H. Brouwer (voorzitter) Dhr. A. Kraster (vice-voorzitter) Mevr. Y.R. van Cooten Dhr. E.F. Verdonk Mevr. R. Neijmeijer (vanaf juni 2021 op voordracht cliëntenraad)
Raad van Bestuur:	Dhr. F. J. Nauta

De leden van de Raad van Toezicht van Stichting Welzijn Westerwolde voeren hun taken uit op vrijwillige basis en ontvangen enkel een vacatievergoeding van maximaal €1.000,- per persoon per jaar voor hun inzet. In het Statuut Raad van Toezicht zijn de taken en bevoegdheden inclusief deze vergoedingen vastgelegd.

#### Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft in 2021 vier keer met de bestuurder vergaderd en hierin alle benodigde documenten vastgesteld. Daarnaast heeft de RvT een gesprek gevoerd met de wethouder als opdrachtgever van SWW en heeft één keer apart als RvT vergaderd. Verder heeft de remuneratiecommissie een overleg gevoerd met de bestuurder en heeft er overleg plaats gevonden met de OR. In de zomer is de RvT aangevuld met mevr. Reinilda Neijmeijer op voordracht van de cliëntenraad. Hiermee is de RvT op voltallige sterkte. Ook dit jaar moest een aantal van de vergaderingen vanwege corona digitaal plaatsvinden.

Voor SWW was dit, in het tweede jaar van haar bestaan, werken onder de beperkingen van de coronapandemie. De RvT spreekt haar bewondering uit voor de wijze waarop de medewerkers er ook in 2021 in zijn geslaagd zoveel als mogelijk de dienstverlening aan de burgers van Westerwolde te blijven vervullen.

#### Verslag Ondernemingsraad

Al vroeg in het jaar zijn we gestart met een cursusdag voor de OR. We hebben heel basaal met elkaar doorgenomen wat een OR is én wat de OR doet. En hoe zich dat vertaalt in vorm (uren) en inhoud (op basis van een jaarplan) per week. De dag zijn we geëindigd met de directeur-bestuurder, wat ons de mogelijkheid gaf om gezamenlijk verder te praten.

De OR heeft zich over allerlei zaken gebogen, waarvoor instemming en/of advies is gevraagd.

Instemming:

1. RI&E jaarplan 2021-2022
2. Arbo beleidsplan en aanstellen van preventiemedewerker
3. Bedrijfsnoodplannen

4. Rookbeleid
5. Functioneringsgesprekken (door gebiedscoördinator i.p.v. bestuurder)
6. Studiefaciliteiten
7. Tekstuele aanpassingen in het personeelshandboek

Advies:

8. Corona-bonus
9. Jaarrekening 2020
10. Begroting 2022
11. Bestuursverslag 2020
12. Subsidieaanvraag 2022
13. Besteding vrije ruimte LBB
14. Halfjaarsrapportage
15. Vraag m.b.t. vrijwilligersvergoeding

Op 15 juli 2021 hebben we een gesprek gehad met de RvT, waarin we, naast kennis maken, gesproken hebben over onze organisatie en de rol van de OR. Ook is stil gestaan bij wat goed gaat en waar verbeterpunten liggen.

Voorafgaand aan de artikel 24 bijeenkomst ('voeten op tafel' gesprek met de directeur-bestuurder) in december, hebben we input gevraagd van alle collega's door de vraag te stellen: "wat gaat goed en wat kan beter?" Dat heeft mooie bespreekpunten opgeleverd waarover we met de directeur-bestuurder van gedachten hebben gewisseld.

### Verslag Cliëntenraad

Op 12 mei 2021 kwamen we voor de eerste keer bijeen om met elkaar kennis te maken.

Voorlopig bestaat de raad uit 3 personen. De taken worden als volgt verdeeld:

Jan Pot uit Ter Apel wordt voorzitter, Reinilda Neijmeijer uit Sellingen wordt secretaris en Jan-Willem Voorthuizen uit Ter Apel wordt lid. We hopen dat de raad nog wordt aangevuld met een vertegenwoordiger uit het Noorden van onze gemeente en één namens de jongeren. Op deze bijeenkomst zijn het Jaarplan 2020-2021, de Meerjarenvisie SWW 2020-2022, de Modelovereenkomst en het Huishoudelijk Reglement uitgedeeld. Deze 4 (beleids)stukken worden op de volgende bijeenkomst besproken en/of vastgesteld.

Op 6 juli werden de volgende stukken behandeld: de halfjaarlijkse rapportage dienstverlening SWW, periode juli t/m december, de medezeggenschapsregeling en het huishoudelijk reglement van de Cliëntenraad. Alle documenten werden besproken, waar nodig aangepast en definitief vastgesteld in de vergadering van 16 november.

In de vergadering van 16 november werden de klachtenprocedure van SWW en de tweede inhoudelijke halfjaarlijkse rapportage besproken en vastgesteld.

Het was een jaar waarin veel formele zaken moesten worden vastgesteld.

#### **1.4 Doelstelling, visie, missie, ambities en kernwaarden**

De Stichting heeft ten doel het verlenen van diensten op sociaal werk, vrije tijd en maatschappelijke ontwikkeling, waaronder het uitvoeren van (wettelijke) taken van de gemeente Westerwolde op het gebied van het brede sociaal domein, waaronder in elk geval begrepen taken uit hoofde van de

Jeugdwet, de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 en de Participatiewet. Bijdragen aan het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners van de gemeente Westerwolde, zodat de inwoners uiteindelijk zo zelfstandig en zelfredzaam mogelijk zijn.

*Visie:*

We laten alle inwoners van Westerwolde voelen dat zij ertoe doen.

Welzijn Westerwolde werkt aan waardevolle verbindingen tussen mensen, tussen groepen in de samenleving en tussen organisaties. Wij staan voor onze klanten en werken aan een verbetering van individueel welzijn en het verbeteren van de maatschappelijke positie. Zodat iedereen kan voelen en ervaren dat ze ertoe doen!

*Missie:*

Welzijn Westerwolde is de verbinding tussen mens en samenleving, voor wie dat nodig heeft, op een manier die bij hem/haar past.

Ieder individu is waardevol en iedereen heeft zijn eigen sterke kanten en talenten. SWW ziet de waarde van ieder mens en ondersteunt hem of haar om de eigen kracht te benutten, zelf vorm en inhoud aan hun leven te kunnen geven en in contact te staan met anderen. Wij dragen eraan bij dat iedereen mee kan doen, binnen eigen mogelijkheden. Welzijn Westerwolde is de verbinding tussen mens en samenleving!

*Ambitie:*

1. Behouden en/of vergroten van het welbevinden van de (kwetsbare) inwoners;
2. Zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de inwoners zo groot mogelijk maken;
3. Versterken van de leefbaarheid en het *noaberschap* in Westerwolde.

*Kernwaarden:*

De onderstaande (kern)waarden en kenmerken zijn leidend in de dienstverlening en de aanpak van de Stichting Welzijn Westerwolde:

*Werkwijze:*

- wij zijn lokaal verankerd
- wij zijn zichtbaar in de gemeenschap
- wij werken integraal en klantgericht
- wij gaan voor snelle signalering en lokale dienstverlening
- wij zijn alert op ontwikkelingen in de samenleving en in ons vakgebied

*Organisatiecultuur:*

- wij leren van elkaar en delen onze kennis
- wij spreken elkaar aan op inhoud en gedrag
- wij stellen ons collegiaal op
- wij respecteren elkaars persoonlijke stijl

*Streven naar kwaliteit:*

- wij richten werkprocessen zo in dat zij elkaar versterken
- wij werken voortdurend aan kwaliteitsverbetering
- wij evalueren elke activiteit op passende wijze

- wij legen verbeteringen in de werkwijze vast

*Resultaat en verantwoording:*

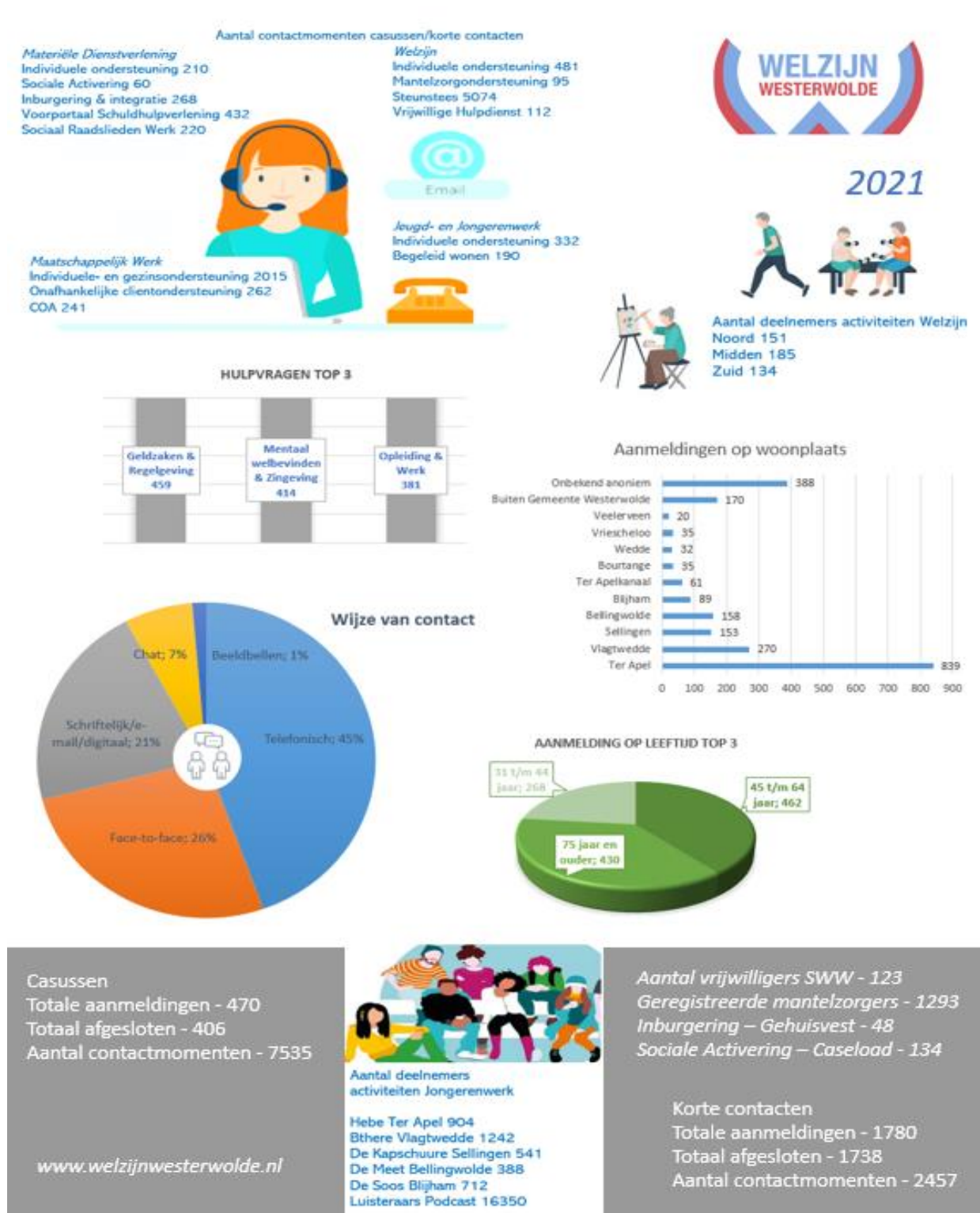
- wij werken resultaatgericht
- wij gaan voor effectiviteit en efficiëntie
- wij werken voor alle doelgroepen en inwoners in Westerwolde
- wij hebben korte lijnen naar de gemeente en andere partners
- wij leggen verantwoording af over productie en kwaliteit
- wij leggen verantwoording af over de behaalde resultaten



# HOOFDSTUK 2

# INHOUDELIJKE RESULTATEN 2021

## 2.1 Infographic



## 2.2 Terugblik gebiedsteams

De drie gebiedsteams vormen de kern van SWW. Het zijn de medewerkers van de teams Noord, Midden en Zuid die dagelijks inhoud geven van de individuele en collectieve dienstverlening aan de inwoners van Westerwolde, en het 'gezicht' zijn van de organisatie.

De gebiedscoördinatoren vervullen hierbij een leidinggevende en coachende rol, gericht op het realiseren van de doelen van de organisatie én op teamontwikkeling. Zij zijn als lid van het MT (managementteam) samen met de directeur-bestuurder betrokken bij het implementeren van beleid, het stroomlijnen van werkprocessen, etc. Medio 2021 heeft de gebiedscoördinator van team Noord haar taken neergelegd. Nadat de gebiedscoördinator Midden gedurende de zomermaanden 'ad interim' de honneurs heeft waargenomen, is na externe werving per 1 augustus de nieuwe gebiedscoördinator van team Noord begonnen.

De gebiedscoördinatoren blikken als volgt terug op 2021.

### Team Noord

Team Noord bestaat uit 11 medewerkers inclusief de gebiedscoördinator.

Ook afgelopen jaar heeft corona haar stempel gedrukt op de wijze van werken van team Noord. Na een periode rond de zomer en vroege herfst waarin sprake was van een opstart van diverse activiteiten, brak er een nieuwe periode aan resulterend in een lockdown waarin het aanbod van activiteiten noodzakelijkerwijs teruggedrongen was. Individuele gesprekken vonden voor een aanzienlijk deel weer online plaats en het accent lag wederom op thuiswerken.

Binnen de mogelijkheden die zich voordeden heeft team Noord steeds gezocht naar veilige vormen van contact en ontmoeting om zo laagdrempelig als het kon de inwoners te blijven ondersteunen in hun vragen. De medewerkers bleven zich tijdens de lockdowns inzetten voor de inwoners, met daarbij een scherp oog voor de meest kwetsbare groepen.

Zo is het Alzheimercafé gecontinueerd door middel van een radio-uitzending. Het Mantelzorgtrempunt is weer opgestart en vond maandelijks plaats. Het team heeft zich ingezet om er zorg voor te dragen dat iedere mantelzorger middels het mantelzorgcompliment waardering kreeg voor haar/zijn inzet. In de kerstperiode heeft het team de kerstgedachte verweven in een activiteit door wensbomen te verspreiden waar inwoners hun wensen in konden 'hangen'. Veel wensen zijn inmiddels ingewilligd.

De netwerken, OGGZ, 12+ en het dorpsoverleg Bellingwolde zijn weer opgestart. In het jongerenwerk is onder andere geïnvesteerd in een groep hangjongeren die overlast veroorzaakten. Het is gelukt in contact te komen met deze groep en ze te verwelkomen in het jongerencentrum. Daarnaast zijn huisbezoeken aan kwetsbare mensen zoveel mogelijk doorgegaan en zijn de huisbezoeken in algemene zin weer verder uitgebreid.

In de laatste maanden van het jaar heeft het team geïnvesteerd in haar eigen deskundigheidsbevordering door trainingen oplossingsgericht werken te volgen en is een aanvang gemaakt het geleerde uit deze trainingen in de praktijk te brengen. In het kader van het verder aanleren van deze benaderingswijze en het leren van elkaar bespreekt het team tweewekelijks een casus volgens de oplossingsgerichte methodiek van vraagverheldering.

Team Noord heeft een *hands on* mentaliteit en werkt zoveel mogelijk buurt- en dorpsgericht.

## Team Midden

De 9 medewerkers van team Midden werken in het gebied Vlagtwedde, Sellingen en Bourtange en omgeving en hebben zich in 2021 onder andere gericht op inhoudelijke verdieping van het werk. Twee stagiaires jongerenwerk hebben het afgelopen jaar meegelopen met het team.

In het voorjaar is het gebiedsplan afgerond met plaatselijke kernthema's waar het team zich in 2021, 2022 en 2023 op wil richten. De thema's weerbaarheid (met speerpunten 'financiën, relaties en bij kinderen') en zichtbaarheid (met speerpunten 'in de buurt, voor netwerkpartners en leren van elkaar') staan daarbij centraal.

Om de herkenbaarheid en samenwerking van team Midden te vergroten, werden afwisselend netwerkpartners bij het teamoverleg uitgenodigd, zoals de voedselbank, de bibliotheek en de huisartsverpleegkundige. Op verzoek van de gemeente Westerwolde heeft team Midden samen met collega's uit team Noord een buurtronde gedaan in Vlagtwedde. Het doel is om in gesprek te gaan met buurtbewoners en inzicht te krijgen in de (buurt)problematiek die daar speelt. Om ook in de andere dorpen zichtbaar en herkenbaar te zijn, is het team op de markten in Sellingen en Vlagtwedde met inwoners in gesprek gegaan.

In team Midden zijn twee pilotprojecten uitgezet, namelijk die van de Gezinscoach en de gebiedsgerichte integrale samenwerking sociaal domein (gemeente Westerwolde). Beide zijn gericht op de versterking van de samenwerking en het voorliggend veld en zullen in 2022 verder vorm krijgen.

Rond de zomer stond het thema integraal werken centraal. Het team heeft besproken wat integraal werken voor hen betekent, welke uitgangspunten daarbij horen en hoe onderlinge verschillen in het team belangrijk zijn om goed samen te werken. Na de scholing oplossingsgericht werken is gestart met uitgebreide casuïstiekbesprekingen in het team zodat het integraal en gebiedsgericht werken steeds meer vorm krijgt en collega's van elkaar leren. Team Midden is een enthousiast en gedreven team dat ondanks alle corona-maatregelen in 2021 voortvarend aan de slag is gegaan met de individuele en collectieve dienstverlening aan inwoners van het gebied Midden.

12

---

## Team Zuid

Team Zuid heeft in 2021 hard gewerkt aan met name individuele ondersteuning en verdere professionalisering. Een groot deel van het jaar was er geen steuntee-inloop en moesten de activiteiten helaas worden stopgezet. Op afspraak hebben we zoveel mogelijk doorgewerkt en de 1-op-1 begeleiding kon vaak doorgang vinden. Netwerken ging met name digitaal. Tijdens teamvergaderingen hebben we ruimte gemaakt voor onder meer Wmo-consulenten, medewerkers van VNN, Humanitas, GGD, Huis van de Sport en Bartimeus. Wat wél mogelijk was hebben we gedaan zoals huiswerkbegeleiding individueel, koffie-ochtend in kleine kring en het continu op- en afschalen van groepsactiviteiten.

Verdieping rond het integraal werken vond plaats door de gevolgde trainingen rondom Oplossingsgericht werken en het starten met Signs of Wellbeing. Te bespreken casuïstiek werd volgens een format besproken waarbij met name oplossingsgerichte vragen centraal stonden. Dit leverde vaak frisse inzichten en hernieuwde inspiratie op.

Team Zuid heeft door middel van het project Sociaal Vitaal meegewerkt aan bezoeken aan huis. Ook hebben we ons gezicht laten zien op de markt en zijn de banden met het RSG aangehaald, evenals contacten op de scholen binnen ons werkgebied en samenwerkingsverbanden waaronder Goede Start (de eerste 1000 dagen van een kind). Daarnaast is in samenwerking met de gemeente een buurtonderzoek verricht in Ter Apelkanaal. De wijk in was in letterlijke zin 'lastig' en is in 2021 continu onder onze aandacht geweest.

De werkgroep rondom het Huiskamerproject is actief geweest. Er zijn gesprekken geweest met bewoners en enkele leden van de cliëntenraad om het concept te bespreken en ideeën uit te wisselen. Het zoeken naar een geschikte locatie heeft helaas nog geen concreet resultaat opgeleverd. Samen met Cosis, die ook een huiskamerlocatie in Ter Apel zoekt, wordt samengewerkt om een geschikte locatie te realiseren.

Binnen team Zuid is in het afgelopen jaar ruimte geboden aan een stagiair binnen het jongerenwerk en hebben we een werkzoekende een plek geboden om binnen het domein schuldhulpverlening ervaring op te doen.

### **2.3 Terugblik vakgroepen**

De vakgroepen hebben binnen de organisatie een belangrijke rol bij de kennisdeling- en borging, het ontwikkelen van de 'eigen' methodische kaders en het formuleren van kennisvereisten voor alle medewerkers op basis van het concept van de T-shaped professional. Hierbij een korte terugblik door de vier vakgroepvoorzitters.

13

#### Welzijn

Met de start van de nieuwe organisatie was een belangrijk doel van de vakgroep Welzijn het vaststellen van de ontwikkelings- c.q. scholingswens. Omdat deze scholingswens inmiddels en grotendeels is opgenomen in het scholingsbeleid van de organisatie is dit doel eigenlijk alleen nog van belang daar waar maatschappelijke ontwikkelingen vragen om nieuwe kennis en/of vaardigheden. Dit komt tijdens de overleggen naar voren, waarna wordt gekeken in hoeverre alle vakgroep-collega's hieraan behoefte hebben.

De vakgroep Welzijn omvat een verscheidenheid aan dienstverlening aan volwassen (veel ouderen, vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties, mantelzorgondersteuning, steunstebezoeken en activiteiten). De vakgroep bestaat uit 11 medewerkers vanuit de drie teams. Binnen de vakgroep stellen we een gezamenlijk aanbod aan activiteiten samen voor het hele werkgebied, waarbij het altijd mogelijk is om per gebiedsteam eigen accenten te leggen samenhangend met de wensen en mogelijkheden van de inwoners in het gebied. Richtlijn hierbij is de landelijke thema- jaarplanning, bijvoorbeeld 'De Week van het Geld', etc.

Door corona zijn veel overleggen in 2021 online uitgevoerd wat voor de creativiteit en de wisselwerking niet bevorderlijk bleek. In verband met de diversiteit van de dienstverlening binnen de vakgroep is het jaar 2021 een zoektocht geweest hoe de vakgroep en haar agenda vorm te geven. De uitkomst van deze zoektocht wordt in het voorjaar van 2022 geëvalueerd. Duidelijk is geworden dat de wens bestaat om te

werken met maatschappelijke thema's, kennisverbreding en verdieping. Hiermee wordt in het voorjaar van 2022 een start gemaakt door organisatie breed een bijeenkomst te organiseren waarbij specifieke kennis van collega's of een externe specialist omtrent een specifiek thema (bijvoorbeeld "Rouw en Verlies") wordt gedeeld met collega's en geborgd in de organisatie.

### Maatschappelijk Werk

SWW biedt passende ondersteuning aan alle inwoners van 0-100+ in de gemeente Westerwolde die tijdelijke hulpvragen hebben op alle levensgebieden. Hulpvragen kunnen te maken hebben met: relatie, opvoeding, huiselijk geweld, verslaving, echtscheiding, ziekte, overlijden, werkloosheid, verandering levensfase, schulden, gemis zingeving, gemis aan perspectief en assertiviteit.

Ons aanbod richt zich op zowel individuele gesprekken en waar mogelijk collectief. Maatschappelijk werk kijkt breder dan haar vakgroep alleen en werkt intern en extern samen.

Met onze kennis en kunde maatschappelijk werk breed, kunnen wij 'met mekaar' alle inwoners uit de gemeente Westerwolde bedienen. Pas wanneer er duurzame en specialistische ondersteuning nodig is schakelen we onze ketenpartners in en is er sprake van opschaling. Omdat we 'voorliggend' zijn en slim acteren voorkomen we vaak grotere 'schade' achteraf. Om goed te kunnen inspelen op signalen uit de samenleving zijn scholing en het onderhouden van ons netwerk erg belangrijk.

Enkele voorbeelden van slimme inzet:

- ✓ bijeenkomsten kinderen van gescheiden ouders, Kids & Koffie (laagdrempelige ontmoetingen tussen ouders van kinderen in de basisschoolleeftijd), aanbod van weerbaarheidstrainingen voor alle leeftijden, aanbod huiskamer voor iedereen (gericht op wat goed gaat en niet op problemen)
- ✓ inzet van de onafhankelijke cliëntondersteuner, inzet school- en jeugdmaatschappelijk werker, inzet COA-maatschappelijk werker, inzet gezinscoach, inzet jongerencoach, inzet algemeen maatschappelijk werker

### Jeugd- en Jongerenwerk

In januari 2021 zijn we gestart met Jong&Wilt! radio uitzendingen en podcasts om in de corona- periode onze jongeren te bereiken. In beide audio-uitzendingen hebben we aandacht besteed aan verschillende onderwerpen. De luistercijfers van de radio-uitzending zijn (nog) niet te meten, maar met ruim 12.000 luisteraars voor de podcast zijn we meer dan tevreden en eigenlijk best wel trots.

De momenten dat de Covid-maatregelen en richtlijnen het hebben toegelaten, hebben we met beide handen aangegrepen om onze jongerencentra open te stellen. Dan weer wel en dan weer niet open mogen was voor onze doelgroep, evenals voor de collega's, soms erg frustrerend. We hebben er het beste van proberen te maken, zoals hieronder valt te lezen.

Toen er signalen kwamen dat deze ook in onze gemeente (en in de regio) protestbijeenkomsten tegen de coronamaatregelen zouden worden georganiseerd, hebben we direct contact gezocht met onze netwerken. Dit heeft geresulteerd in diverse rondes in de verschillende dorpen en gesprekken met allerlei groepen. Tot daadwerkelijke protesten is het gelukkig niet gekomen.

Na het moeten stoppen met de reguliere openstelling van onze centra, door de maatregelen en richtlijnen, waren we in 2021 open voor zogenaamde 'steun & leun contacten'; op afspraak en met groepen niet groter dan 4 personen. Zo konden jongeren hun ei nog steeds bij ons kwijt, boden we een luisterend oor en hielpen we daar waar nodig met de vragen die nu leven bij onze doelgroep.

We kwamen steeds meer jongeren tegen die thuis door verschillende problematiek (motivatie, devices, thuissituatie) niet meer deel wilden of konden nemen aan online lessen. Ook bleek dat het maken van het huiswerk achterbleef of zelfs niet meer werd gedaan. Na aanpassingen in sommige van onze centra hebben we deze jongeren een plek kunnen bieden om online de lessen te volgen en het huiswerk te maken. Jongeren die niet over zouden gaan hebben we op deze manier kunnen motiveren en helpen om dit alsnog te bewerkstelligen. Dit heeft indirect ook geleid tot meer en een beter contact met de verschillende scholen.

Op sommige locaties is er enige mate van overlast ondervonden door jongeren. Deze zijn opgezocht, bij ons bekend en er wordt constructief met ze gesproken. In deze wordt samen gewerkt met onder andere de wijkagenten. De groep overlast gevende jongeren in Bellingwolde hebben we na veel inzet binnen gekregen. Zo boden we de groep een leuke invulling van hun vrije tijd. Ook vanuit de gedachte om zo de overlast te beperken.

We hebben kunnen starten (voor kinderen en jongeren) in Ter Apel en Vlagtwedde met de Rijdende Popschool. Dit is positief ontvangen. De uitrol van deze activiteit in het gebied Noord en de voorzetting van het project DeClick gaan we in 2022 verder uit te rollen.

### Materiele Dienstverlening

De vakgroep Materiele dienstverlening (MD) bestaat uit inburgering, het 'voorportaal schuldhulpverlening', het sociaal raadsliedenwerk en sociale activering. In 2021 is de vakgroep 5 keer bij elkaar geweest, waarvan 4 keer digitaal i.v.m. de door Covid-19 beperkende maatregelen.

De vakgroep heeft geïnventariseerd welke veranderende sociale wet- en regelgeving van invloed is op het werk van Welzijn Westerwolde en de inwoners van de gemeente. Een voorbeeld hiervan is de implementatie van de nieuwe Wet inburgering. Vanuit de vakgroep MD is het initiatief ontstaan om te komen met een notitie welke als input gebruikt kon worden voor het nieuwe inburgeringsbeleid van de gemeente Westerwolde. Doel hiervan is om praktijk en beleid zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

Daarnaast is er in 2021 een begin gemaakt met het inventariseren van welke kennis en kunde nodig is om nog beter invulling te kunnen geven aan het integrale werken. Het heeft de voorkeur deze kennis in fysieke bijeenkomsten met collega's, en wellicht netwerkpartners, te delen. Vandaar dat dit voor 2022 op de planning staat, er van uitgaande dat de omstandigheden dit dan toelaten.

### 3.1 Personeel

#### *Formatie*

Ultimo 2021 werken 43 medewerkers bij SWW binnen een formatie van 32,76 fte.

Vanwege organisatorische redenen samenhangend met de dienstverlening van SWW, heeft een aantal medewerkers in 2021 een (tijdelijke) uitbreiding gehad van de wekelijkse arbeidsduur.

In onderstaande tabel worden de personele kengetallen per 1 januari 2021 en ultimo 2021 vermeld:

	01-01-2021		31-12-2021	
Formatie	Fte 30,43		Fte 32,76	
Aantal medewerkers	39		43	
Verhouding man-vrouw	man	vrouw	man	vrouw
	26 %	74 %	26 %	74 %
	10	29	11	32
Verhouding contractsoort	bepaalde tijd	onbepaalde tijd	bepaalde tijd	onbepaalde tijd
	25 %	75 %	34 %	66 %
Gemiddelde leeftijd	46 jaar		45 jaar	
Gemiddelde duur dienstverband incl. rechtsvoorgangers	7,8 jaar		6,7 jaar	

#### *In-, door- en uitstroom*

Ook bij SWW vinden personele mutaties plaats doordat medewerkers bijvoorbeeld een vervolgstap zetten in hun loopbaan buiten SWW of bij aanpassing van de wekelijkse arbeidsduur van een individuele medewerker. In 2021 zijn vijf medewerkers uitgestroomd waarvan 2 in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende twee jaar, 1 in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en 1 op eigen verzoek.

Interne doorstroom van onze medewerkers naar een andere functie binnen SWW wordt gestimuleerd en waar mogelijk gefaciliteerd. Vacatures worden daarom eerst intern opengesteld. Dit heeft er onder andere in geresulteerd dat twee vacatures voor de functie van maatschappelijk werker en sociaal werker intern ingevuld konden worden. Andere vacatures (gebiedscoördinator, algemeen maatschappelijk werker, gezinscoach en sociaal werker) zijn ook extern opengesteld. Ook deze procedures zijn succesvol afgerond.

#### *Ontwikkeling medewerkers*

Ook in 2021 zijn medewerkers gestimuleerd om te werken aan hun duurzame inzetbaarheid. Daar is gehoor aan gegeven door onder andere het volgen van trainingen of opleidingen (online of fysiek). Medewerkers zijn ook geïnformeerd over de subsidie die door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid beschikbaar is gesteld voor een gratis ontwikkeladvies.

Na de instemming van de OR met het scholingsplan, dat mede is ontwikkeld dankzij de input, eerdere inventarisaties en dergelijke vanuit de werkgroep Scholing & Ontwikkeling, is een voortvarende start

gemaakt met de uitvoering daarvan. In het kader van collectieve scholing is als eerste de basistraining Signs of Well Being (SOW) in combinatie met Oplossingsgericht Werken (OWG) aangeboden aan alle medewerkers van de drie gebiedsteams. Op deze manier wordt een forse stap gezet als het gaat om de doorontwikkeling van een professionele beroepshouding en uniforme werkmethodiek.

#### *Stages- en werkervaringsplaatsen*

SWW vervult haar maatschappelijk rol onder andere door het bevorderen van arbeidsparticipatie. In de verslagperiode is één werkervaringsplaats ter beschikking gesteld als schuldhulpverlener.

Als een door SBB Erkend Leerbedrijf heeft SWW één leerplaats beschikbaar kunnen stellen aan een mbo-student. Mede omdat onze praktijkbegeleiders vanwege de corona-beperkende maatregelen voornamelijk thuis werkten, konden we niet meer stageplaatsen aanbieden.

In het verslagjaar liepen twee HBO-studenten en een MBO-student stage bij SWW. De wederzijdse ervaringen zijn positief ondanks dat de stages niet altijd op locatie konden plaatsvinden en de begeleiding van de studenten via beeldbellen moest plaatsvinden.

#### *Ziekteverzuim en Arbo*

Het gemiddelde ziekteverzuimpercentage is in 2021 ten opzichte van 2020 fors gedaald van 9,5% naar 5,73%. Het ziekteverzuimpercentage in 2020 en 2021 wordt met name veroorzaakt door twee lopende ziekmeldingen sinds 2019 (dus bij de rechtsvoorgangers van SWW) met een langdurig karakter.

Twee medewerkers zijn in het 4<sup>e</sup> kwartaal van 2021, na twee jaar arbeidsongeschiktheid, uit dienst getreden. Ultimo 2021 resteert één (nieuw) dossier langdurig verzuim. In de gezamenlijkheid van medewerker, bedrijfsarts en werkgever worden stappen gezet in het kader van de re-integratie.

De procentuele uitsplitsing naar verzuimduur wordt in onderstaande tabel weergegeven.

<b>Statistiek</b>	<b>Mannen</b>	<b>Vrouwen</b>	<b>Totaal</b>
Ziekteverzuimpercentage (ZVP)	0,33%	11,13%	5,73%
Kort (1 t/m 7 dagen)	0,00%	0,52%	0,26%
Middellang (8 t/m 42 dagen)	0,33%	1,03%	0,68%
Lang (43 t/m 730 dagen)	0,00%	9,59%	4,79%

De ziekmeldingsfrequentie (aantal ziekmeldingen ten opzichte van het gemiddeld aantal werknemers) laat een kleine stijging zien van 0,35 in 2020 naar 0,45 in 2021; de verklaring hiervoor ligt volgens onze inschatting volledig bij corona gerelateerde klachten.

Vanwege de corona-beperkende maatregelen zijn fysieke afspraken tussen onze zieke medewerkers en de bedrijfsarts omgezet in telefonische afspraken.

#### *Bedrijfshulpverlening (BHV)*

In 2021 zijn bijna alle medewerkers van SWW er weer in geslaagd om hun BHV diploma te behalen of te verlengen. Hiervoor is een online opleidingstraject aangeboden, welke is afgesloten met een praktijkles op locatie. SWW heeft er voor gekozen om bijna iedere werknemer uit te rusten met een BHV diploma, zodat een ieder voorbereid is om juist te kunnen handelen tijdens calamiteiten.



### *Arbobeleid*

In 2021 heeft de ondernemingsraad ingestemd met het arbobeleidsplan. De zorg voor de arbeidsomstandigheden wordt georganiseerd met ondersteuning van de uitgevoerde Risico-inventarisatie & Evaluatie en het plan van aanpak.

Op basis van de impact van de geconstateerde risico's is een jaarplan opgesteld waaraan uitvoering wordt gegeven.

Twee staffunctionarissen van SWW hebben in 2021 een externe training gevolgd voor preventiemedewerker. Het zwaartepunt van de taken van de preventiemedewerker is belegd bij de P&O-adviseur.

### *Corona*

Ook in 2021 neemt SWW haar verantwoordelijkheid in het inperken van de verspreiding van het coronavirus. SWW volgt strikt de geldende corona-maatregelen zoals die worden uitgevaardigd door de Rijksoverheid.

Er is blijvend oog en aandacht voor de gewijzigde werkomstandigheden van de medewerkers.

### *Vertrouwenspersoon*

SWW heeft in de 'Gedragswijzer SWW' een aantal zaken vastgelegd, onder meer over ongewenste omgangsvormen. Medewerkers kunnen incidenten melden bij een externe vertrouwenspersoon; voor vrijwilligers is er een interne vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon rapporteert in het jaarverslag 2021 dat er geen meldingen zijn gedaan. Ook de interne vertrouwenspersoon voor vrijwilligers heeft geen meldingen ontvangen.

## **3.2 Vrijwilligerswerk**

Vrijwilligerswerk omvat zowel de (interne) vrijwilligers die zich hebben verbonden aan SWW en (externe) vrijwilligers die worden bemiddeld naar vrijwilligersorganisaties middels de digitale vacaturebank.

### ✓ Vrijwilligersvacaturebank (externe) vrijwilligers

De bemiddeling van externe vrijwilligers gaat het hele jaar 2021 mondjesmaat door. Organisaties blijven erg voorzichtig, zeker gezien de kwetsbaarheid van de doelgroepen. Verder heeft de Provincie Groningen besloten te stoppen met de financiering van de zeer goedlopende provinciale vacaturebank, met name vanwege AVG regelgeving. Dit betekende voor alle lokale welzijnsorganisaties het ontwikkelen van een eigen nieuwe 'gemeentelijke' vacaturebank. Achter de schermen heeft Welzijn Westerwolde hard gewerkt aan een nieuwe vrijwilligersvacaturebank: [www.vrijwilligerswerkwestervolde.nl](http://www.vrijwilligerswerkwestervolde.nl), die op 7 december 2021 officieel is geopend door wethouder Potze. Meerdere vrijwilligersorganisaties hebben online aan deze kick-off bijeenkomst deelgenomen.

### ✓ Vrijwilligersbemiddeling (interne) vrijwilligers

2021 was een jaar waarin veel flexibiliteit werd gevraagd, van zowel de vrijwilliger als de hulpvrager, als van ons als professionals. Zo waren corona-maatregelen versoepeld en zo zaten we weer in een lockdown en moesten bemiddelingen en matches worden afgezegd c.q. uitgesteld. In verband met AVG

werden zowel de vrijwilliger als de hulpvrager niet gevraagd naar vaccinaties. Wel werd altijd de (fysieke) kwetsbaarheid van de hulpvrager genoemd, wat soms resulteerde in het zich terugtrekken van een vrijwilliger.

Vanuit de organisatie is regelmatig contact met de vrijwilligers, middels een nieuwsbrief, een kaartje, een telefoontje en een kerstpakketje dat door een groep medewerkers vanuit de drie teams is verzorgd. De vrijwilligers ontvingen een pakketje met daarin een stoffen tasje met ons logo, een chocolade kerstentantie, een kerstkaart en een vrijwilligersniewsbrief. Dit keer hebben we er in verband met corona voor gekozen om de pakketjes per post te versturen. Ook zou elk team ‘koken voor de vrijwilligers’, een bijeenkomst die hoorde bij de kerstentantie, maar deze activiteit in december hebben moeten uitstellen in verband met de zeer besmettelijke omikronvariant. Het gezamenlijk koken en eten wordt alsnog ‘ingeaald’ en staat gepland voor 2022.

Er zijn over het hele jaar 15 vrijwilligers gestopt, merendeels in verband met behalen van een hoge leeftijd. Voor een paar vrijwilligers hebben we een feestelijk afscheid kunnen organiseren, met gebak, bloemen en publicitaire aandacht (foto's) in de lokale media. Van de meesten hebben we individueel afscheid moeten nemen met bloemen en een cadeaubon. We hebben dit jaar 3 nieuwe vrijwilligers mogen verwelkomen.

De hulpvragen zijn niet verminderd en een nieuwe campagne voor het werven van vrijwilligers is ingezet.

### **3.3 ICT & Huisvesting**

In 2021 is er flink geïnvesteerd in ons pand te Ter Apel (Dienstencentrum) om zowel achterstallig onderhoud weg te werken als het comfort en de energiezuinigheid te optimaliseren.

Zo is het gehele dak inclusief dakkoepels vervangen en is gelijktijdig een WTW ventilatiesysteem geplaatst door het gehele pand. Deze zorgt voor een aangename luchtkwaliteit die voldoet aan de allerlaatste (corona-)eisen op ventilatiegebied. Ook zijn in alle vertrekken airco-units geplaatst waardoor het klimaat nu ook in de zomer optimaal is. Hiermee is uitvoering gegeven aan een belangrijk aandachtspunt dat voortkwam uit de RI&E.

Daarnaast is de gehele binnenkant van steunsteer Ter Apel geschilderd in moderne kleuren, waardoor het weer een frisse uitstraling heeft. In de loop van 2022 is het schilderwerk buiten aan de beurt.

In Ter Apel is de meterkast (groepenkast) en de verdere elektrische installatie geheel vervangen waardoor deze weer voldoet aan de eisen van deze tijd.

Onze Steunsteer in Bellingwolde heeft een metamorfose ondergaan. Er zijn nieuwe vloeren gelegd, alles is opnieuw geschilderd en er is een nieuwe kastenwand geplaatst. De jongerensoezen in Ter Apel, Sellingen en Vlagtwedde zijn tijdens de noodzakelijk coronasluitingen opgeknapt, schoongemaakt en voorzien van nieuw (spel)materiaal en huiswerkfaciliteiten.

In 2021 zijn er samen met de gemeente stappen gezet in het ontwikkelen van nieuwe/aangepaste huisvesting in Steunsteer Blijham en Jongeren centrum De Meet te Bellingwolde. In 2022 zal dit verder geconcretiseerd worden.

Helaas is het niet gelukt om voor Steunsteer Vlagtwedde een alternatieve locatie te vinden. Inmiddels is besloten om voorlopig op de huidige locatie te blijven en daar in 2022 alsnog kleine dingen op te knappen qua inrichting en schilderwerk.

Op ICT gebied is in 2021 een begin gemaakt met het “verglazen” (glasvezel) van de internetverbindingen

op acht van de tien vestigingen in ons gebied. De aanvragen zijn gedaan; het wachten is nu op aanleg door de aannemer. De verwachting is dat dit medio 2022 gereed zal zijn.

Verder is de helpdesk functie van onze ICT leverancier geüpgraded, waardoor iedere werknemer nu voor elk probleem, hoe klein dan ook, rechtstreeks contact kan opnemen met de ICT helpdesk, zonder tussenkomst van de stafadviseur Bedrijfsvoering & ICT.

Ook zijn er voorbereidingen getroffen om in 2022 geheel over te stappen op Office 365, om het werken op verschillende locaties en het thuiswerken verder te optimaliseren middels onder andere 'Teams'. Alle jongerensozen zijn inmiddels voorzien van een 'huiswerk PC' en een grote Smart TV met diverse apps en games.

### **3.4 Gegevensbescherming en AVG**

We hebben een slag geslagen met het versleuteld versturen van mailberichten. Zodoende kunnen we privacy gevoelige informatie op een goede en correcte wijze versturen naar derden, met een goede dienstverlening t.o.v. de cliënt als doel. Hiermee is bewerkstelligd dat de collega's meer dan voorheen wegen wat zij versturen; welke informatie is daadwerkelijk nodig te versturen?

Ten aanzien van onze registratie is een zogenaamde 'twee factor authenticatie' aangebracht. Mede door het thuiswerken en de beveiliging van het systeem neemt deze geen genoegen meer met enkel een gebruikersnaam en wachtwoord. De twee factor authenticatie is een derde handeling die nodig is om in het systeem met privacy gevoelige informatie te komen. Dit creëert bewustwording in wat we doen en met welke gegevens we werken.

Op alle apparaten die we binnen SWW gebruiken (pc's, laptops, tablets, telefoons) is een nieuwe procedure van toepassing. Deze apparaten dienen allemaal te zijn voorzien van een wachtwoord. Daarnaast is voor het benaderen van onze Citrix omgeving een vergrendelprocedure aangebracht. Wanneer je de pc en of laptop verlaat kun je deze vergrendelen zodat een derde er niet in/bij kan. Zodoende houden we de (privacy gevoelige) informatie daar waar het hoort en weten collega's dat alles goed voor anderen is afgesloten.

Tegenwoordig is ook WhatsApp een medium dat wordt gebruikt voor de dienstverlening aan onze cliënten, netwerkpartners en voor collega's onderling. Om deze ordentelijk en professioneel te gebruiken zijn de meeste medewerkers inmiddels overgeschakeld naar de 'business' versie van WhatsApp.

Alle vakgroepen binnen SWW hebben input gegeven met welke derden zij ten behoeve van de dienstverlening contact hebben. Hiermee is het document 'verwerkingenregister' geactualiseerd. Deze lijst geeft ons inzicht met wie we contact hebben, welke gegevens er worden gedeeld en op welke wijze.

Ons beleid ten aanzien van de AVG hebben we het afgelopen jaar doorgenomen en waar nodig aangepast aan veranderde wet- en regelgeving. Zo is het document 'Vacatures - Sollicitanten' toegevoegd en hebben nu ook AVG-regels hierop (CV, sollicitatiebrieven en dergelijke) toegepast.

Wij verwerken voor de gemeente Westerwolde (privacy) gegevens met betrekking tot bijvoorbeeld inburgering, maatschappelijk werk, participatie, enzovoorts. Om dit op een correcte en juiste wijze te laten verlopen hebben we nu in concept een verwerkersovereenkomst klaarliggen voor de taken die wij als SWW voor de gemeente (als verantwoordelijke) uitvoeren. Met deze overeenkomst, die we ook met

andere netwerkpartners hebben afgesloten, geven we uitvoering aan de wettelijke kaders en regels inzake gegevensbescherming en zijn wederzijds de taken en verantwoordelijkheid in deze vastgelegd.

### **3.5 Registratie en verantwoording**

Deze werkgroep bestaat uit 6 medewerkers (waaronder de functionaris gegevensbescherming) en heeft als kerntaak het coördineren en opstellen van de inhoudelijke halfjaarrapportage. In 2021 heeft de werkgroep deze 2 keer opgeleverd, betreffende juli t/m december 2020 en januari t/m juni 2021.

Het registratieprogramma is voortdurend in ontwikkeling en aan verandering onderhevig. Met input van de medewerkers worden verbeteringen doorgevoerd en aanvullingen toegevoegd. Zo bleek het registreren op positieve gezondheid niet de uitwerking te geven die we hadden verwacht. Daarom zijn in 2021 alle casussen en korte contacten omgezet naar hulpvragen die beter aansluiten bij de dienstverlening van SWW. In samenwerking met de softwareleverancier is daartoe een overzicht gemaakt van 10 leefgebieden waarop nu wordt geregistreerd.

Het meten van cliënttevredenheid was een belangrijk onderwerp voor de werkgroep. Dit heeft er in geresulteerd dat in 2022 het registreren van de cliënttevredenheid meer adequaat zal plaatsvinden.

In 2021 is gewerkt aan het versterken van de veiligheid van persoonlijke gegevens. Er is een extra beveiligde manier van inloggen (2 factor authenticatie) ingevoerd en een werkproces opgesteld voor het veilig mailen van privacygevoelige informatie (encrypted mail).

De werkgroep zal zich ook het komend jaar richten op kwaliteit en verantwoording van de primaire processen; een werkgebied dat altijd in beweging is.

21

---

### **3.6 PR en Communicatie**

We zijn dit jaar actief mee gaan denken over het intranet; 'hoe willen we het indelen en wat moet er wel of niet worden gepubliceerd'. We zijn tevreden met de huidige vormgeving en rubrieken. Eens per 2 maanden wordt door de werkgroep een nieuwsbrief gemaakt met input vanuit de 3 gebiedsteams. Deze nieuwsbrief wordt gepubliceerd op het intranet.

Er is een communicatieplan opgesteld waarin we onze activiteiten kenbaar maken, hoe we omgaan met social media en hoe vaak we een artikel plaatsen in de lokale kranten en op social media. Ook is een uniforme poster gemaakt die alle gebiedsteams voor hun activiteiten kunnen gebruiken. Dit vergroot de herkenbaarheid van SWW.

Alle gebiedsteams hebben zich gepresenteerd op de markten in alle dorpen en hebben belangstellenden getraakteerd op lekkere, gezonde hapjes. Daar hebben we ook de activiteitenkalenders gepresenteerd en uitgereikt. We waren goed herkenbaar omdat we hesjes droegen met daarop het SWW logo en beach vlaggen met logo hadden neergezet.

Ook zijn wij 1x per maand actief op Radio Westerwolde. Vanuit de verschillende vakgroepen worden diverse thema's besproken.

Voor een volledig overzicht van de financiële resultaten van het verslagjaar verwijzen we naar de Jaarrekening 2021, die tezamen met dit bestuursverslag het Jaarverslag 2021 vormt. Hierbij een resume van de belangrijkste financiële resultaten en ontwikkelingen in het verslagjaar.

Onze financiële basis is gezond. De egalisatiereserve/algemene reserve is op peil en er zijn ruimschoots voldoende liquide middelen. Stichting Welzijn Westerwolde gaat kritisch en verantwoord om met de aan ons toegekende subsidiegelden.

#### **Positief resultaat en bestemmingsreserves**

In 2021 zijn we ruim binnen de begroting gebleven. De voornaamste oorzaak hiervan is dat de CAO verhoging per 1 december is ingegaan en niet per 1 juli, zoals verwacht en begroot.

Mede door krapte op de arbeidsmarkt en door corona werden de vacatures later dan verwacht opgevuld. Hierdoor hebben we een hoger bedrijfsresultaat dan begroot. Weliswaar kende SWW ook nadelige gevolgen van de coronacrisis, maar aangezien wij geen materiële verdienmodellen kennen, zijn de nadelen (derving verhuur en opbrengsten uit activiteiten) bijna geheel opgevangen door voordelen. SWW heeft aangegeven dat het weerstandsvermogen (egalisatiereserve) wat ons betreft omhoog zou moeten.

SWW ziet deze reserve niet als geld van SWW, maar als geld voor de bewoners van Westerwolde dat wordt ingezet om de sociaal maatschappelijke doelen waar wij aan werken te behalen. Met deze reserveringen zouden wij beter in staat zijn om adequaat en flexibel te reageren op ontwikkelingen, die zich gedurende het jaar aandienen. Keuzes die wij steeds in nauwe samenspraak met de gemeente maken.

#### *Resultaat*

In ons tweede jaar als stichting hebben we een positief resultaat van € 106.182 behaald. Het resultaat is toegevoegd aan de algemene reserve.

De liquiditeit is het gehele jaar goed geweest.

Het niveau van de algemene reserve ten opzichte van de totale gemeentelijke subsidie is een enz. is een indicator van een gezonde financiële positie en bedraagt ultimo 2021 9,91 %. De gemeente stelt een norm van maximaal 10%.

#### *Voorzieningen*

Op 31 december 2021 hebben we de volgende voorzieningen

Voorziening verlieslatende contacten	€ 76.500
Voorziening onderhoud gebouwen	€ 195.590

De voorziening onderhoud gebouwen bestaat uit drie componenten :

1. Het regulier meerjarige onderhoudsplan (MOP), ter grootte van € 55.590.
2. In 2021 is schade geconstateerd aan de keermuur bij de steunsteer Ter Apel. Teneinde grotere schade te voorkomen dient de muur op korte termijn te worden hersteld. Er is een voorziening gevormd voor de herstelkosten die geraamd worden op ca € 100.000.
3. De CV-ketel van het gebouw aan de Dr. Bekenkampstraat dient te worden vervangen. Gezien nieuwe regelgeving omtrent gasgebruik en het streven naar duurzame oplossingen zal de gasinstallatie worden vervangen door zonnepanelen in combinatie met een warmtepomp. Voor deze meerkosten is een voorziening van € 40.000 gevormd.

### *Materiële vaste activa*

In 2021 hebben we meerdere investeringen gedaan. Deze zijn geactiveerd onder de materiële vaste activa, waarover lineair wordt afgeschreven.

### *Risicoparagraaf*

Het belangrijkste (financiële) risico voor SWW vormt de beperkte reservepositie.

Het feit dat de gemeentelijke subsidie aan SWW per jaar en dus niet meerjarig wordt toegekend, draagt bij aan onze financiële kwetsbaarheid, evenals het feit dat we pas aan het eind van het jaar (november/december) definitief uitsluitel krijgen over de verstrekte subsidie voor het daarop volgende kalenderjaar. Vanuit de gemeente is ons nu toegezegd dat we een meerjarige begroting en subsidieaanvraag mogen indienen gelijk aan de zittingsduur van het college (4 jaar vanaf 2023). Omdat onze stichting nog maar twee jaar bestaat heeft de gemeente tevens aangegeven ruimhartig om te gaan met het vormen van bestemmingsreserves, voorzieningen en het versneld op peil brengen van de algemene reserve.

Overige onzekere factoren zijn uitgewerkt in een risicobeheersingsplan, dat in 2021 door de directeur-bestuurder aan de Raad van Toezicht en het College van B&W van de gemeente Westerwolde is aangeboden. Naast financiële risico's (liquiditeit, solvabiliteit), zijn in dit document politiek-bestuurlijke risico's (draagvlak, bezuinigingen), fysieke risico's (brand en andere calamiteiten), personele risico's (werkdruk, verzuim, krappe arbeidsmarkt) en digitale risico's (AVG, *hacking*, dataleaks) risico's benoemd. De aldus in kaart gebrachte risico's zijn alle voorzien van passende beheersmaatregelen.